

2025

**REGINALDO LEITÃO
RIBEIRO GASPAR**

**O EFEITO MODERADOR DO TRABALHO
REMOTO NA RELAÇÃO ENTRE O EQUILÍBRIO
TRABALHO E VIDA PESSOAL E A SATISFAÇÃO
NO TRABALHO**

2025

**REGINALDO LEITÃO
RIBEIRO GASPAR**

**O EFEITO MODERADOR DO TRABALHO
REMOTO NA RELAÇÃO ENTRE O EQUILÍBRIO
TRABALHO E VIDA PESSOAL E A SATISFAÇÃO
NO TRABALHO**

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Sociais e Tecnologia da Universidade Europeia, para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos realizada sob a orientação científica do Doutor Ivo Antunes Dias, Professor Associado com agregação da Universidade Europeia.

A todos aqueles que caminham comigo, mesmo quando o caminho se torna difícil.

Dedico este trabalho aos meus pais, irmãos, à minha esposa e aos amigos que a vida me deu e que considero como irmãos. Pelo amor, pela paciência, pelo apoio constante e pelas palavras certas nos momentos incertos.

Sem vocês, nada disto faria sentido.

agradecimentos

Em primeiro lugar, agradeço à minha família, a base sólida que sempre me sustentou. À minha mãe, mulher guerreira, incansável, cuja dedicação total aos filhos foi (e continua a ser) o maior exemplo de amor e perseverança que carrego comigo. Lutou com todas as forças para me manter no caminho certo, e este trabalho é também reflexo da sua entrega silenciosa, mas poderosa. Ao meu pai, cuja disciplina quase militar moldou a minha visão sobre o que significa dar o melhor de si. Sempre exigiu o meu máximo, especialmente no que diz respeito ao desempenho académico, e por isso, muito do que conquistei tem o seu nome gravado em cada linha.

À minha irmã, Nádia, que assumiu o papel de segunda mãe quando a vida assim o exigiu. Desde cedo, foi presença constante nas minhas jornadas escolares, substituindo a nossa mãe em inúmeras ocasiões com o mesmo cuidado, zelo e firmeza. Ao meu irmão, Vladimir, que acreditou em mim ao ponto de investir, literalmente, na minha educação. Desde a licenciatura em Angola até esta etapa em Portugal, ele foi o mecenas desta aventura académica, assumindo os custos da minha formação e estadia. Este mestrado também é fruto da sua generosidade e confiança, algo que não se agradece com palavras, mas com gratidão eterna.

À minha esposa, Domingas, parceira de vida e de mestrado (sim, literalmente: mesma universidade, mesmo curso, mesma sala, não houve escapatória). Juntos, sobrevivemos a provas, trabalhos e a todos os temidos "BL's": PBL, CBL, SBL, RBL. Mas juntos superámos tudo e aqui estamos: firmes, cansados, mas vitoriosos.

Agradeço ainda ao Professor Ivo Antunes Dias, meu orientador. Metódico, atento aos detalhes, e, acima de tudo, comprometido com o saber. Nunca se acomodou perante dúvidas, sempre procurou respostas e manteve-se disponível, mesmo com uma agenda preenchida de compromissos. A sua orientação foi como um bom roteiro: claro, flexível quando necessário e sempre apontando o melhor caminho. Deixou o artista criar, mas nunca tirou os olhos da tela, e por isso, muito obrigado.

Aos demais professores, o meu reconhecimento sincero. Cada um, à sua maneira, contribuiu para este processo, direta ou indiretamente, e deixou uma marca que ultrapassa os conteúdos lecionados.

Aos colegas, amigos, familiares e até desconhecidos que, com boa vontade, responderam ao questionário e contribuíram para este estudo, o meu agradecimento sentido. Aos companheiros de curso, companheiros de luta (porque sim, houve dias em que parecia mesmo uma guerra), deixo o meu abraço solidário. Sobrevivemos. Por fim, mas acima de tudo, agradeço a Deus. Porque sem Ele nada seria possível. Porque mesmo nas noites em que eu duvidei de mim, Ele não duvidou. Graças a Deus por tudo.

palavras-chave

Equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal; Satisfação no trabalho; Trabalho remoto; Bem-estar; Conflito.

resumo

O trabalho é uma dimensão central da vida humana, não apenas como meio de subsistência, mas também como fonte de identidade e realização pessoal. Nos últimos anos, a temática do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e a satisfação no trabalho ganharam destaque na literatura, refletindo uma crescente preocupação com o bem-estar dos colaboradores. Paralelamente, o avanço das tecnologias digitais tem impulsionado o trabalho remoto, promovendo maior flexibilidade e autonomia, mas também levantando novos desafios, como a dificuldade em estabelecer fronteiras claras entre a vida profissional e pessoal. Este estudo tem como objetivos analisar o efeito moderador do trabalho remoto nessa relação entre o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e a satisfação no trabalho e explorar a relação direta entre o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e a satisfação no trabalho. Para tal, foi adotada uma metodologia de natureza quantitativa, com um desenho transversal. A amostra foi recolhida por conveniência e composta por 240 participantes, tendo sido utilizada como técnica de recolha de dados um questionário online. As análises estatísticas foram realizadas no software SPSS, com recurso ao modelo 1 da macro PROCESS para análise de moderação. Os resultados demonstraram que o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal está positivamente relacionado com a satisfação no trabalho, confirmando a hipótese 1 do estudo. Em contrapartida, o trabalho remoto não apresentou um efeito moderador estatisticamente significativo na relação entre equilíbrio e satisfação, contrariando a hipótese 2. Apesar disso, verificou-se que os colaboradores em regime de trabalho remoto relataram níveis mais elevados de satisfação, o que sugere que este modelo laboral pode, por si só, contribuir para o bem-estar dos colaboradores. O estudo contribui para o aprofundamento da compreensão sobre os fatores que influenciam a satisfação no trabalho, destacando a importância de promover políticas organizacionais que favoreçam o equilíbrio entre as esferas profissional e pessoal. Ao mesmo tempo, sublinha a necessidade de maior cautela na generalização dos benefícios do trabalho remoto, uma vez que os seus efeitos podem variar consoante o contexto e as características individuais dos colaboradores. Em suma, os resultados reforçam o papel central do equilíbrio trabalho-vida como preditor da satisfação no trabalho e apontam para a importância de considerar múltiplas variáveis intervenientes na relação entre contexto laboral e bem-estar dos colaboradores.

keywords

Work-life balance; Job satisfaction; Remote work; Well-being; Conflict.

abstract

Work is a central dimension of human life, not only as a means of subsistence, but also as a source of identity and personal fulfillment. In recent years, the topic of work-life balance and job satisfaction has gained prominence in the literature, reflecting a growing concern for employee well-being. At the same time, the advancement of digital technologies has boosted remote work, promoting greater flexibility and autonomy, but also raising new challenges, such as the difficulty in establishing clear boundaries between professional and personal life. This study aims to analyze the moderating effect of remote work on this relationship between work-life balance and job satisfaction and to explore the direct relationship between work-life balance and job satisfaction. To this end, a quantitative methodology was adopted, with a cross-sectional design. The sample was collected for convenience and consisted of 240 participants, and an online questionnaire was used as a data collection technique. Statistical analyses were performed using SPSS software, using model 1 of the PROCESS macro for moderation analysis. The results demonstrated that work-life balance is positively related to job satisfaction, confirming hypothesis 1 of the study. In contrast, remote work did not present a statistically significant moderating effect on the relationship between balance and satisfaction, contradicting hypothesis 2. Despite this, it was found that employees working remotely reported higher levels of satisfaction, which suggests that this work model can, in itself, contribute to employee well-being. The study contributes to a deeper understanding of the factors that influence job satisfaction, highlighting the importance of promoting organizational policies that favor balance between the professional and personal spheres. At the same time, it highlights the need for greater caution in generalizing the benefits of remote work, as its effects may vary depending on the context and individual characteristics of employees. In short, the results reinforce the central role of work-life balance as a predictor of job satisfaction and point to the importance of considering multiple variables intervening in the relationship between work context and employee well-being.

Índice

1. Introdução	1
2. Revisão de Literatura	5
2.1. Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	5
2.1.1. Antecedentes do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	9
2.1.2. Efeitos do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal.....	10
2.2. Satisfação no Trabalho	11
2.2.1. Antecedentes da Satisfação no Trabalho.....	14
2.2.2. Efeitos da Satisfação no Trabalho	14
2.3. Trabalho Remoto.....	15
2.3.1. Antecedentes do Trabalho Remoto	18
2.3.2. Efeitos do Trabalho Remoto	19
2.4. Equilíbrio entre o Trabalho e Vida Pessoal e a Satisfação no Trabalho	20
2.5. Equilíbrio entre o Trabalho e Vida Pessoal, Satisfação no Trabalho e o Trabalho Remoto	22
3. Modelo de Investigação	26
4. Metodologia	28
4.1. Plano de Investigação.....	28
4.2. Procedimentos	28
4.3. Instrumentos	29
4.3.1. Variável Moderadora - Trabalho Remoto	29
4.3.2. Variável Independente - Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	29
4.3.3. Variável Dependente - Satisfação no Trabalho.....	30
4.4. Amostra	31
4.4.1. Caracterização da Amostra.....	32
5. Apresentação e Análise dos Dados	34
5.1. Validade	34
5.1.1. Validade da Escala de Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	34
5.1.2. Validade da Escala de Satisfação no Trabalho.....	35
5.2. Fiabilidade.....	37
5.2.1. Fiabilidade da Escala de Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	37

5.2.2.	Fiabilidade da Escala de Satisfação no Trabalho	38
5.3.	Sensibilidade e Normalidade.....	39
5.4.	Reformulação das Hipóteses de Investigação	40
5.5.	Análise das Frequências - Trabalho Remoto.....	41
5.6.	Análise Descritiva	42
5.6.1.	Análise Descritiva dos Itens da Escala de Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	42
5.6.2.	Análise Descritiva dos Itens da Escala de Satisfação no Trabalho	43
5.6.3.	Análise Descritiva das Variáveis Centrais do Estudo	44
5.7.	Correlação de Pearson.....	45
5.8.	Análise de Regressão Linear	46
5.9.	Test-T	48
5.9.1.	Análise por Género.....	48
5.9.2.	Análise por Regime de Trabalho.....	49
5.10.	ANOVA One-way.....	51
5.10.1.	Análise de Variância por Tipo de Empresa.....	51
5.10.2.	Análise de Variância por Antiguidade	52
5.10.3.	Análise de Variância por Idade	54
5.11.	Testes de Hipóteses	56
5.11.1.	Análise da Hipótese 1 e das suas Sub-Hipóteses	56
5.11.2.	Análise da Hipótese 2 e das suas Sub-Hipóteses	61
6.	Discussão dos Resultados	70
7.	Conclusão.....	73
7.1.	Conclusões	73
7.2.	Implicações Teóricas e Práticas	74
7.3.	Limitações do Estudo e Propostas de Investigações Futuras	75
8.	Referências Bibliográficas	79

Anexos

Anexo A - Questionário

Anexo B – Validade – Escala de Equilíbrio Trabalho-Vida

Anexo C – Validade – Escala de Satisfação no Trabalho

Anexo D – Fiabilidade – Escala de Equilíbrio Trabalho-Vida
Anexo E – Fiabilidade – Escala de Satisfação no Trabalho
Anexo F – Análise Descritiva – Itens da Escala de Equilíbrio Trabalho-Vida
Anexo G – Análise Descritiva – Itens da Escala de Satisfação no Trabalho
Anexo H – Anova – LSD – Tipo de Empresa, Antiguidade, Idade
Anexo I – Output do Modelo 1 – H2
Anexo J – Output do Modelo 1 – H2a
Anexo K – Output do Modelo 1 – H2b
Anexo L – Output do Modelo 1 – H2c
Anexo M – Output do Modelo 1 – H2d

Índice de Tabelas

Tabela 1 Conceitos do Equilíbrio Entre o Trabalho e a Vida Pessoal	8
Tabela 2 Conceitos de Satisfação no Trabalho	13
Tabela 3 Conceitos de Trabalho Remoto	18
Tabela 4 Caracterização da Amostra.....	32
Tabela 5 Teste de KMO e Bartlett – Equilíbrio Trabalho-Vida.....	34
Tabela 6 Teste de KMO e Bartlett – Satisfação no Trabalho.....	36
Tabela 7 Fiabilidade da Escala de Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal.....	38
Tabela 8 Fiabilidade da Escala de Satisfação no Trabalho	39
Tabela 9 Testes de Normalidade	39
Tabela 10 Assimetria e Curtose	40
Tabela 11 Sub-Hipóteses Reformuladas	41
Tabela 12 Distribuição da amostra por Regime de Trabalho.....	42
Tabela 13 Estatísticas Descritivas	44
Tabela 14 Correlações - Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal, Satisfação no Trabalho e Idade	45
Tabela 15 Resumo do modelo.....	46
Tabela 16 Coeficientes	47
Tabela 17 Estatísticas de grupo - Género.....	48
Tabela 18 Teste de amostras independentes - Género	49
Tabela 19 Estatísticas de grupo – Trabalho remoto	49
Tabela 20 Teste de amostras independentes – Trabalho Remoto	50
Tabela 21 ANOVA – Tipo de Empresa	51
Tabela 22 Descritivas – Tipo de Empresa.....	52
Tabela 23 ANOVA - Antiguidade	53
Tabela 24 Descritivas – Antiguidade	53
Tabela 25 ANOVA – Idade.....	55
Tabela 26 Descritivas – Idade	55
Tabela 27 Resumo do modelo – H1	57
Tabela 28 Coeficientes – H1	57
Tabela 29 Resumo do modelo – H1a	58

Tabela 30 Coeficientes – H1a	58
Tabela 31 Resumo do modelo – H1b	59
Tabela 32 Coeficientes – H1b	59
Tabela 33 Resumo do modelo – H1c	59
Tabela 34 Coeficientes – H1c	60
Tabela 35 Resumo do modelo – H1d	60
Tabela 36 Coeficientes – H1d	61
Tabela 37 Resumo dos resultados das hipóteses - H1 e Sub-Hipóteses.....	61
Tabela 38 Resumo do Modelo de Regressão com Moderação – H2	62
Tabela 39 Coeficientes da Regressão – Modelo 1 – H2	63
Tabela 40 Resumo do Modelo de Regressão com Moderação – H2a.....	64
Tabela 41 Coeficientes da Regressão – Modelo 1 – H2a.....	64
Tabela 42 Resumo do Modelo de Regressão com Moderação – H2b	65
Tabela 43 Coeficientes da Regressão – Modelo 1 – H2b	65
Tabela 44 Resumo do Modelo de Regressão com Moderação – H2c.....	66
Tabela 45 Coeficientes da Regressão – Modelo 1 – H2c.....	67
Tabela 46 Resumo do Modelo de Regressão com Moderação – H2d	67
Tabela 47 Coeficientes da Regressão – Modelo 1 – H2d	68
Tabela 48 Resumo dos resultados das hipóteses - H2 e Sub-Hipóteses (Moderadas pelo Trabalho Remoto).....	68
Tabela 49 Resultados do Teste das Hipóteses Formuladas.....	69

Índice de Figuras

Figura 1 Formas de Organização do Trabalho nas Organizações	16
Figura 2 Modelo de Investigação	26
Figura 3 Efeitos Condicionais – H2	63
Figura 4 Efeitos Condicionais – H2b	66

1. Introdução

O trabalho é uma atividade fundamental na vida do ser humano, não só como meio de subsistência, mas também como uma fonte importante de realização pessoal e para a sua identidade. De acordo com Bocean et al. (2023), o trabalho permite que os indivíduos aproveitem o seu potencial, influenciando positivamente o seu estatuto social, a satisfação e a felicidade. No entanto, o aumento das exigências profissionais e a intensificação das responsabilidades pessoais revisitaram o desafio de equilibrar o trabalho com outras áreas da vida. Este equilíbrio refere-se, segundo Guest (2002), ao tempo suficiente para atender aos compromissos tanto em casa quanto no trabalho, ou seja, um equilíbrio percebido entre o trabalho e o resto da vida. Nos últimos anos, essa necessidade de harmonia entre o ambiente laboral e o pessoal tornou-se um tema prioritário nas organizações, refletindo uma crescente preocupação com o bem-estar dos colaboradores (Rashmi & Kataria, 2021).

Paralelamente, a satisfação no trabalho tem sido reconhecida como uma variável importante no estudo do comportamento organizacional. À luz de Meier e Spector (2015), a satisfação no trabalho representa a avaliação global que uma pessoa faz do seu trabalho como favorável ou desfavorável, refletindo uma atitude em relação ao trabalho e incluindo afeto, cognições e tendências comportamentais. O estudo indica que quando os colaboradores conseguem manter um equilíbrio saudável entre a sua vida pessoal e profissional, tendem a estar mais motivados, satisfeitos e comprometidos com as suas atividades laborais. Thro e Prasain (2024) salientam que o equilíbrio entre trabalho e a vida pessoal pode ter um impacto significativo nas atitudes dos colaboradores, aumentando a motivação, a satisfação e promovendo um ambiente de trabalho positivo.

Com o avanço das tecnologias digitais, e a crescente procura por flexibilidade no trabalho, o trabalho remoto passou a ser uma prática comum em diversas indústrias e setores, promovido como uma solução para permitir que os colaboradores ajustem o horário e o local de trabalho de acordo com as suas necessidades pessoais e familiares. Segundo Gajendran e Harrison (2007), a organização do trabalho ainda reflete fortemente a estrutura implementada durante a Revolução Industrial, na qual os colaboradores estabelecem uma relação contratual baseada essencialmente na disponibilidade do seu tempo para a empresa. Este modelo tradicional associa diretamente o tempo de trabalho às tarefas e ao local onde estas são desempenhadas. No entanto, nas últimas décadas, os avanços tecnológicos e a revolução da informação têm levado as organizações a

repensar essa rigidez, permitindo maior flexibilidade na execução das tarefas, independentemente da localização, como a própria casa. Gajendran et al. (2024) definem o trabalho remoto como a prática em que os colaboradores realizam tarefas profissionais fora do ambiente tradicional de trabalho, pelo menos em parte do seu horário regular.

Os estudos sobre trabalho remoto oferecem uma perspectiva mista sobre o impacto desta modalidade laboral. Por um lado, o trabalho remoto é elogiado pelos seus benefícios potenciais, como a redução de custos operacionais para as empresas e a flexibilidade oferecida aos colaboradores para gerirem os seus horários e responsabilidades familiares, reduzir o tempo de deslocação e promover autonomia (Gajendran & Harrison, 2007). No entanto, diversos estudos apontam também para os desafios desta prática, incluindo a dificuldade em estabelecer limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal, o que pode levar a um aumento do conflito entre o trabalho e a vida pessoal, maior stress, isolamento social e até estagnação na carreira (Allen et al., 2015; Bocean et al., 2023). Os estudos indicam que o trabalho remoto, quando bem gerido, facilita a conciliação entre a vida profissional e pessoal, contribuindo para um aumento da satisfação no trabalho e um equilíbrio mais saudável (Gajendran & Harrison, 2007; Golden, 2006). Contudo, em contextos onde o trabalho remoto leva a uma confusão da fronteira entre a vida profissional e a pessoal, pode desencadear um efeito contrário, resultando num aumento do conflito entre o trabalho e a vida pessoal e na diminuição da satisfação no trabalho (Allen et al., 2015; Bocean et al., 2023).

Diante dessa complexidade, surgem várias questões pertinentes, que podem ser entendidas como questões de investigação:

- Como o trabalho remoto modera a relação entre o equilíbrio trabalho e vida pessoal e a satisfação no trabalho?
- Será que o trabalho remoto intensifica os efeitos positivos do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal na satisfação com o trabalho, ou agrava os conflitos que surgem quando o equilíbrio é interrompido?

Neste sentido, esta dissertação tem como objetivos de investigação:

- Analisar o efeito moderador do trabalho remoto na relação entre o equilíbrio trabalho e vida pessoal e a satisfação no trabalho;
- Explorar a relação direta entre o equilíbrio trabalho e vida pessoal e a satisfação no trabalho.

A escolha deste tema advém da sua relevância atual e da sua ligação a várias transformações nas condições de trabalho, sobretudo impulsionadas pelo trabalho remoto. Com o aumento do trabalho remoto e a crescente valorização do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, é necessário perceber como estas dinâmicas influenciam o bem-estar e a satisfação dos colaboradores. Entender estas relações é fundamental para propor práticas de gestão e políticas que se ajustem às necessidades e expectativas dos colaboradores e das organizações.

Este tema é pertinente, pois o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e a satisfação no trabalho representam pilares essenciais para a qualidade de vida e para o sucesso organizacional. À medida que o trabalho remoto se consolida como uma prática cada vez mais adotada, é crucial analisar o seu impacto na conciliação entre as esferas pessoal e profissional dos colaboradores. Além disso, as empresas que incentivam um ambiente de trabalho saudável e equilibrado podem experienciar níveis mais elevados de satisfação e produtividade entre os colaboradores. Este estudo contribuirá, assim, para a compreensão e possível otimização das práticas organizacionais, promovendo ambientes laborais mais satisfatórios e equilibrados.

A escolha da problemática referida visa dar resposta às três dimensões da motivação do mestrando: académica, profissional e pessoal.

A nível académico, a motivação reside em contribuir para o desenvolvimento desta problemática, abordando-a de forma sistemática e baseada em evidências. O estudo desta temática é uma oportunidade para alargar o conhecimento sobre o efeito moderador do trabalho remoto no equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e na satisfação no trabalho, acrescentando valor à literatura existente. Esta contribuição é, no nosso entendimento, relevante para a área de gestão de recursos humanos e para a academia em geral, pois o tema está ainda em constante evolução e as suas implicações são de grande relevância.

A nível profissional, o interesse pelo tema decorre da sua ligação direta com a forma como as organizações gerem os seus colaboradores. Numa era em que o bem-estar e o equilíbrio entre as esferas pessoal, familiar e profissional são prioritárias, torna-se cada vez mais necessário que as empresas implementem políticas e práticas que promovam um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal eficaz. Este conhecimento poderá, não só ajudar as organizações a oferecerem um ambiente de trabalho mais flexível e saudável, como também a melhorar a retenção e a produtividade dos seus colaboradores, sem comprometer o desempenho organizacional. Além disso, a compreensão

aprofundada deste tema poderá contribuir para o desenvolvimento do mestrando enquanto gestor, fornecendo ferramentas e estratégias valiosas para implementar práticas de gestão de recursos humanos mais eficazes no futuro, promovendo equipas mais motivadas e satisfeitas.

A título pessoal, o tema ressoa com o mestrando por refletir um desafio constante que muitos profissionais enfrentam: a procura por um equilíbrio saudável entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo reservado para a vida pessoal e familiar. Compreender mais a fundo esta relação entre o trabalho remoto e o equilíbrio trabalho e vida pessoal surge, assim, como uma oportunidade para refletir sobre práticas que podem contribuir para uma vida mais harmoniosa, onde se possa desempenhar com sucesso as responsabilidades profissionais sem sacrificar o bem-estar individual.

Relativamente à estrutura da dissertação, no ponto 1 é apresentada a introdução, onde abordamos a problemática, questões de investigações, objetivos e outros aspetos relevantes. No ponto 2 é apresentada a revisão da literatura das variáveis em estudo, onde abordamos os conceitos, antecedentes e diversos outros aspetos relevantes sobre cada variável em estudo. Posteriormente, no ponto 3, é apresentado o modelo de investigação, incluindo as hipóteses. A seguir, no ponto 4 é apresentada a metodologia de investigação, relativamente à descrição da amostra/participantes, instrumentos aplicados para recolha de dados e procedimentos utilizados. No ponto 5 são apresentados os resultados da investigação e finalmente, no ponto 6, discutem-se os resultados encontrados. Por fim, no ponto 7, expõem-se as principais conclusões, as implicações teóricas e práticas do estudo, bem como são apresentadas as principais limitações e propostas para futuras investigações.

2. Revisão de Literatura

2.1. Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal

O conceito do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal tem ganho relevância nas pesquisas e práticas de gestão de recursos humanos, principalmente em relação ao conflito entre o trabalho e a vida familiar. O trabalho é um elemento central na construção da identidade profissional dos indivíduos; no entanto, equilibrá-lo com outros aspetos da vida pessoal continua a ser uma tarefa complexa. Este equilíbrio, que envolve gerir as exigências profissionais e os múltiplos papéis e responsabilidades fora do ambiente laboral, tornou-se uma questão de preocupação crescente. Com o aumento do reconhecimento sobre a importância de uma divisão saudável entre o trabalho e a vida pessoal, surge uma maior consciência entre os colaboradores sobre a necessidade de estratégias que permitam sustentar esse equilíbrio de forma estável, promovendo, assim, o bem-estar geral e uma integração harmoniosa entre as esferas profissional e pessoal (Rashmi & Kataria, 2021).

A preocupação com a limitação do tempo dedicado ao trabalho remonta às leis laborais do final do século XIX, quando se começaram a impor restrições às horas de trabalho de mulheres e crianças. A separação entre trabalho e lazer pode ser traçada até ao século XIX, enquanto a discussão específica sobre o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal ganhou relevância no início e meados do século XX. A Marcha de Jarrow, em 1936, destacou esta questão sem, no entanto, utilizar explicitamente o termo. O lema entoado pelos manifestantes – “8 horas de trabalho, 8 horas de lazer, 8 horas de descanso e 8 bob por dia” – refletia a reivindicação por uma distribuição mais equilibrada do tempo diário. Posteriormente, a *Fair Labor Standards Act* de 1938 estabeleceu uma semana de trabalho de 44 horas, ainda que algumas profissões, como a medicina, continuassem a exigir disponibilidade permanente (Pendleton et al., 2021; Raja & Stein, 2014).

O termo equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal surgiu em 1986, embora a sua aplicação prática já fosse observada anos antes. Durante a década de 1980, o Movimento de Libertação das Mulheres voltou a trazer esta temática para o centro do debate, promovendo medidas como horários flexíveis e licenças de maternidade para facilitar a participação feminina no mercado de trabalho. Inicialmente, estas políticas eram direcionadas apenas para as mulheres, que se viam pressionadas a conciliar carreiras profissionais com a responsabilidade primária pela gestão do lar e da família. No entanto, com o tempo, estas práticas foram alargadas a homens e mulheres no meio profissional.

Assim, a necessidade de equilibrar vida profissional e pessoal, a procura por maior flexibilidade na gestão do tempo e a expectativa de um aumento da satisfação tanto no trabalho como na vida pessoal consolidaram-se como questões fundamentais no final do século XX (Jabeen & Jabeen, 2024; Raja & Stein, 2014).

De acordo com Zaitouni et al. (2024), nas últimas décadas houve um renovado interesse no tema do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, impulsionado por diversos desafios sociais e económicos. Entre esses desafios estão o aumento do número de mulheres no mercado de trabalho, o crescimento de lares monoparentais, o retorno das mães ao trabalho e o surgimento de famílias com duas carreiras. Esses fatores levaram os colaboradores a repensarem os seus papéis na família, ao mesmo tempo que pressionaram os empregadores a adaptarem as suas práticas. Como resultado, há uma procura crescente por formas de trabalho mais flexíveis e por estratégias que promovam uma força de trabalho mais sustentável e equilibrada.

Neste contexto, a pandemia de COVID-19 introduziu uma oportunidade sem precedentes para avaliar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, especialmente com o trabalho a partir de casa e a comunicação predominantemente virtual, o que alterou significativamente as dinâmicas entre estas duas esferas.

O foco principal é que, com o aumento das exigências profissionais, o equilíbrio entre esses dois aspetos não é mais apenas uma questão de prioridades pessoais, mas também uma preocupação para as organizações. As empresas estão cada vez mais conscientes de que os seus colaboradores não são apenas profissionais, mas também membros de famílias e da sociedade. Dessa forma, a ideia do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal envolve a capacidade de os colaboradores dividirem a sua atenção e energia de maneira equilibrada entre o trabalho e outros aspetos importantes da vida, como a família, o lazer e o bem-estar. As organizações, por sua vez, estão ativamente buscando maneiras de monitorizar e melhorar o desempenho dos colaboradores, reconhecendo que um equilíbrio saudável entre vida pessoal e trabalho é essencial para o desempenho e satisfação a longo prazo (Otuya & Andeyo, 2020).

O conceito do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal é central para compreender como os indivíduos equilibram as exigências das suas vidas profissional e pessoal, promovendo uma integração harmoniosa entre essas duas esferas. No entanto, para uma análise completa do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, é necessário considerar o seu oposto: o conflito entre o

trabalho e a vida pessoal. Este termo, conforme Greenhaus e Beutell (1985), descreve uma situação onde as obrigações do trabalho e da vida pessoal se tornam incompatíveis, resultando em stress, conflitos de tempo e até mesmo tensões comportamentais. Pode-se dizer que o conflito entre o trabalho e a vida pessoal representa um equilíbrio negativo entre o trabalho e a vida pessoal, ou seja, um desequilíbrio entre as esferas profissional e pessoal. Enquanto o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal reflete um estado desejável de equilíbrio, o conflito entre o trabalho e a vida pessoal indica um desequilíbrio prejudicial, onde o tempo, a energia ou a atenção dedicada a uma esfera limitam a dedicação à outra, afetando o bem-estar geral do indivíduo. Analisar este contraste é, assim, fundamental para compreender os desafios e fatores que impactam a construção de um verdadeiro equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal.

Diversos estudos já mostraram que o conflito entre as exigências profissionais e familiares pode gerar consequências negativas no trabalho. Como resposta, surgiram novas abordagens e teorias que tratam o equilíbrio entre trabalho e família como uma forma de explicar variações nos resultados profissionais. Mais recentemente, os investigadores passaram a olhar além do conflito e começaram a explorar como o equilíbrio entre trabalho e família pode também gerar efeitos positivos, como o enriquecimento das experiências pessoais e profissionais. Assim, o campo de estudo do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal continua a se expandir, com académicos explorando novos conceitos para capturar todas as dimensões desse equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (Zaitouni et al., 2024).

Segundo Rashmi e Kataria (2021), a pesquisa sobre equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal ampliou o seu foco para incluir três áreas principais: trabalho, família e vida pessoal. Essa terceira dimensão, a vida pessoal, refere-se às atividades que os indivíduos realizam fora do ambiente familiar, como participar da comunidade, praticar desporto, lazer e outros interesses. Ao incluir essa dimensão, a pesquisa reconhece que o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal vai além do trabalho e das responsabilidades familiares, abrangendo também as atividades individuais que contribuem para o bem-estar e a satisfação pessoal.

Conforme pode ser observado na Tabela 1, o conceito do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal apresenta diferentes abordagens, mas algumas convergem em aspetos comuns. Clark (2000) e Guest (2002) enfatizam o papel do tempo e da funcionalidade em reduzir conflitos entre trabalho e vida pessoal. Para Clark (2000), o equilíbrio é alcançado quando há satisfação e um bom

desempenho em ambas as esferas, com o mínimo de conflitos entre as mesmas, enquanto Guest (2002), destaca a necessidade de tempo suficiente para atender aos compromissos no trabalho e em casa, com uma percepção de equilíbrio geral.

Tabela 1

Conceitos do Equilíbrio Entre o Trabalho e a Vida Pessoal

Definição	Autor
“Satisfaction and good functioning at work and at home with a minimum of role conflict”	(Clark, 2000, p.751)
“Sufficient time to meet commitments at both home and work; a perceived balance between work and the rest of life”	(Guest, 2002, p. 263)
“Work–life balance is the individual perception that work and non-work activities are compatible and promote growth in accordance with an individual’s current life priorities.”	(Kalliath & Brough, 2008, p. 326)
“Work–life balance is the harmonious and holistic integration of work and non-work of work and private life.”	(Kumar & Janakiram, 2017, p. 184)
“The relationship between work and non-work aspects of individuals' lives, where achieving a satisfactory work-life balance is normally understood as restricting one side (usually work), to have more time for the other”	(Kelliher et al., 2018, p. 98)
“The balance between work obligations and personal life”	(Verma et al., 2024, p. 1)

Fonte: Autoria própria.

Outra perspectiva é a que se foca na percepção individual de compatibilidade entre as atividades profissionais e pessoais. Kalliath e Brough (2008) e Kumar e Janakiram (2017) compartilham esta visão, mas com nuances diferentes: enquanto Kalliath e Brough (2008) enfatizam que o equilíbrio promove o crescimento em alinhamento com as prioridades da vida do indivíduo, Kumar e Janakiram (2017) destacam a integração harmoniosa e holística entre o trabalho e a vida privada.

Kelliher et al. (2018) e Verma et al. (2024) abordam o equilíbrio como uma relação entre trabalho e vida pessoal que requer ajustes. Kelliher et al. (2018) sugerem que alcançar um equilíbrio satisfatório implica restringir um dos lados, geralmente o trabalho, para dedicar mais tempo ao outro. Verma et al. (2024), por outro lado, resumem o conceito como o simples equilíbrio entre obrigações profissionais e vida pessoal.

Esta diversidade de perspectivas revela que o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal é um conceito multifacetado, abrangendo desde a gestão de tempo e a redução de conflitos até à compatibilidade e integração entre as diferentes dimensões da vida de um indivíduo.

2.1.1. *Antecedentes do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal*

Os antecedentes do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal são diversos e incluem fatores que afetam tanto o ambiente de trabalho quanto a vida pessoal e desempenham um papel crucial na forma como os indivíduos conseguem, ou não, equilibrar as suas responsabilidades profissionais e pessoais. Estes fatores são estudados principalmente em duas categorias: antecedentes relacionados ao trabalho e antecedentes pessoais.

Relativamente aos antecedentes relacionados ao trabalho, no ambiente profissional, os fatores que impactam o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal incluem, por exemplo, as exigências laborais e os recursos disponíveis no trabalho. Altos níveis de exigência, como longas jornadas de trabalho e aumento do volume de tarefas, estão associados a um efeito negativo no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, frequentemente resultando em stress e exaustão. Em contrapartida, quando as condições de trabalho incluem recursos adequados, como uma maior autonomia na tomada de decisões e apoio direto dos supervisores, os colaboradores conseguem enfrentar melhor as exigências do trabalho. Esse apoio não só facilita a adaptação às obrigações profissionais, como também ajuda a prevenir a exaustão, promovendo um equilíbrio mais positivo (Ahmad & Munir, 2023; Haar et al., 2019; Mäkelä et al., 2023).

Outro fator fundamental é o conflito de papéis, que ocorre quando as expectativas dos diferentes papéis que um indivíduo assume (como o de profissional e o de membro da família) são incompatíveis. Esse conflito de papéis afeta negativamente o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, uma vez que exige do colaborador um esforço adicional para atender às expectativas contraditórias, podendo gerar um ciclo de stress e menor satisfação no trabalho e na vida pessoal (Ahmad & Munir, 2023; Uddin, 2022). Nesse contexto, as práticas flexíveis de trabalho, como horários ajustáveis e opções de trabalho remoto, surgem como soluções que beneficiam significativamente o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Estas práticas oferecem aos colaboradores uma maior capacidade para organizar as suas responsabilidades e o tempo, diminuindo a pressão de conciliar as diferentes exigências. Empresas que incentivam políticas de

flexibilidade tendem a observar uma força de trabalho mais motivada e equilibrada, especialmente quando os gestores apoiam e facilitam essa flexibilidade, promovendo um ambiente de suporte que favorece o equilíbrio (Ahmad & Munir, 2023; Shirmohammadi et al., 2022).

No que diz respeito aos antecedentes pessoais, as responsabilidades familiares destacam-se como fatores com forte impacto no equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Em particular, responsabilidades com crianças pequenas ou familiares dependentes adicionam uma camada de desafios, exigindo dos colaboradores uma gestão rigorosa do tempo e das prioridades. A cultura e o contexto social também podem modificar esta relação: em alguns países, o estatuto de parentalidade pode estar associado positivamente ao equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, enquanto noutros a parentalidade representa uma sobrecarga (Haar et al., 2019). Além disso, fatores demográficos, como o número de filhos e a idade dos mesmos, influenciam o equilíbrio de forma relevante, sendo comum que mães enfrentem mais desafios do que os pais na conciliação entre trabalho e vida pessoal (Mäkelä et al., 2023).

Por fim, a saúde dos colaboradores tem um papel crítico no equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, especialmente em indústrias mais exigentes fisicamente, como a de vestuário, onde condições de saúde e bem-estar físico são essenciais para manter a capacidade de desempenhar as atividades profissionais e pessoais de maneira equilibrada. Este fator sublinha a importância de políticas organizacionais que considerem o bem-estar físico e mental dos colaboradores como elementos essenciais para o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, garantindo uma força de trabalho saudável e comprometida (Wahyuni & Rahmasari, 2022).

2.1.2. Efeitos do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal

De acordo com Zahra et al. (2024), os efeitos do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal podem ser agrupados em dois grandes domínios: impacto no indivíduo e impacto na organização.

No nível individual, esse equilíbrio está relacionado ao bem-estar psicológico, afetando fatores como stress, ansiedade, depressão, felicidade e satisfação. Indivíduos que conseguem equilibrar as suas vidas profissionais e pessoais tendem a ter maior satisfação e melhores resultados em termos de saúde mental e física. Em contrapartida, um desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal pode levar ao esgotamento emocional, stress, ansiedade, depressão, e uma redução na motivação e qualidade de vida pessoal. Fatores como responsabilidades excessivas, pressão no trabalho, longas

jornadas e dificuldade em integrar o trabalho com a vida pessoal são frequentemente associados a esses efeitos negativos (Rosnani et al., 2023; Zahra et al., 2024).

No entanto, o impacto não se limita ao indivíduo. As organizações que promovem políticas de apoio ao equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal tendem a ter colaboradores mais satisfeitos, motivados e produtivos. Outros fatores organizacionais impactados pelo equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal incluem o compromisso afetivo, o comportamento de cidadania organizacional, o stress no trabalho, a retenção de colaboradores, etc. As organizações que promovem um ambiente favorável ao equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal tendem a ter uma força de trabalho mais comprometida, produtiva e com menor turnover como mencionado, e costumam ser vistas como locais de trabalho mais atrativas e sustentáveis, o que melhora a sua reputação e atrai novos talentos. Assim, o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal é essencial, tanto para o bem-estar dos indivíduos, quanto para o sucesso e a sustentabilidade das organizações (Zahra et al., 2024).

2.2. Satisfação no Trabalho

A definição de satisfação no trabalho evoluiu significativamente ao longo do tempo, refletindo uma compreensão mais abrangente das emoções e cognições envolvidas na relação do indivíduo com o seu emprego. Inicialmente, a satisfação no trabalho era vista como um produto de tendências emocionais, ou seja, um reflexo direto dos estados de humor dos empregados. Com o passar dos anos, essa definição foi expandida para incluir, não apenas as emoções relacionadas ao trabalho, mas também aspetos estruturais do ambiente profissional. Nesse sentido, a satisfação passou a ser vista como um conceito que abrange tanto as características do trabalho em si quanto os elementos que o circundam, como os colegas, os supervisores, as condições de remuneração e as oportunidades de promoção (Zhu, 2012).

O conceito de satisfação no trabalho tem origem na psicologia industrial e nos estudos de gestão, sendo amplamente associado ao Movimento das Relações Humanas da década de 1930. Esta abordagem surgiu como resposta aos desafios relacionados com o desempenho laboral e o crescente descontentamento dos colaboradores, resultantes da disseminação dos princípios da organização do trabalho preconizados por Taylor. De acordo com a abordagem, as emoções e sentimentos dos colaboradores no contexto laboral desempenhavam um papel fundamental na produtividade e na predisposição para a militância sindical, sendo do interesse das empresas

potenciar a primeira e minimizar a segunda. Este reconhecimento levou a um aumento do interesse na avaliação da satisfação dos colaboradores, impulsionando um crescimento significativo da produção científica sobre o tema, ainda que com poucas tentativas de sistematização teórica (Fernández-Macías & Llorente, 2014; Wright, 2006).

Nos anos 1950, com base na teoria da hierarquia das necessidades de Maslow, Herzberg e colegas, em 1959, desenvolveram a teoria dos dois fatores, que distingue os elementos responsáveis pela satisfação e pela insatisfação no trabalho. Segundo esta teoria, a satisfação no trabalho depende sobretudo de fatores que promovem a motivação dos colaboradores, tais como criatividade, realização e reconhecimento, sendo estes frequentemente designados como atributos intrínsecos da função. Por outro lado, a insatisfação está maioritariamente associada aos chamados fatores de higiene, que correspondem a aspetos extrínsecos, como o salário e as condições laborais. Apesar da resistência inicial, a satisfação no trabalho começou a ser progressivamente reconhecida pelos economistas como um indicador relevante na análise económica. A sua importância tem vindo a crescer em paralelo com o desenvolvimento dos estudos sobre felicidade, um campo com o qual se encontra diretamente relacionado (Fernández-Macías & Llorente, 2014; Wright, 2006).

De acordo com Moorman (1993), a satisfação no trabalho pode ser entendida sob duas abordagens principais: a afetiva e a cognitiva. A abordagem afetiva refere-se à avaliação emocional que o indivíduo faz do seu trabalho, ou seja, um julgamento positivo ou negativo baseado nas sensações e sentimentos que surgem ao longo da experiência profissional. Nesta perspetiva, a satisfação é vista como uma resposta emocional que reflete o quanto o trabalho desperta emoções agradáveis ou desagradáveis. Assim, quanto mais positivas forem as emoções sentidas relativamente ao trabalho, maior será a satisfação do indivíduo. Esse enfoque valoriza o impacto subjetivo e emocional do ambiente de trabalho no bem-estar do empregado, evidenciando que a satisfação é uma questão emocional.

Por outro lado, Moorman (1993) também aborda a satisfação no trabalho pela perspetiva cognitiva. Nesta visão, a satisfação é resultado de uma avaliação racional e lógica das condições de trabalho. O indivíduo, ao invés de basear a sua satisfação nas emoções, realiza uma análise mais objetiva das condições oferecidas pelo emprego, como as oportunidades de promoção, o ambiente de trabalho e as recompensas. A satisfação cognitiva, portanto, envolve um processo comparativo, onde o colaborador avalia se as suas expectativas e necessidades estão a ser atendidas pelo

emprego. Essa avaliação é relativa, ou seja, depende de como o colaborador compara as suas condições com algum referencial, seja ele uma expectativa pessoal ou um padrão percebido.

Os conceitos da satisfação no trabalho apresentam pontos de convergência em torno da avaliação global que um indivíduo faz do seu trabalho (Tabela 2). Meier e Spector (2015), Burt (2015) e Hoff et al. (2020) apresentam a ideia de que a satisfação no trabalho reflete uma avaliação geral do emprego, embora com diferentes nuances.

Meier e Spector (2015) definem a satisfação como uma atitude que inclui componentes afetivos, cognitivos e comportamentais, enquanto Burt (2015) acrescenta que esta avaliação resulta numa percepção do grau de prazer derivado do trabalho, unindo componentes afetivos e cognitivos. Hoff et al. (2020), por outro lado, simplificam o conceito, referindo-se à satisfação como um julgamento global do trabalho.

Tabela 2

Conceitos de Satisfação no Trabalho

Definição	Autor
“A person’s overall evaluation of his or her job as favorable or unfavorable. It reflects an attitude toward one’s job and hence includes affect, cognitions, and behavioral tendencies”	(Meier & Spector, 2015, p. 1)
“The result of an evaluation of the features of a job, resulting in a judgment of the degree of pleasure (positive emotion) derived from the job, and as such it consists of both affective and cognitive components”	(Burt, 2015, p. 1)
“Refers to one’s overall evaluative judgment of their job”	(Hoff et al., 2020, p. 3)
“A pleasant emotional state that results from performing one’s job or evaluating one’s job experiences and is defined as an attitude that perceives one’s work as fun and positive”	(Yoon & Kim, 2022, p. 978)

Fonte: Autoria própria.

Já Yoon e Kim (2022) destacam uma perspectiva mais emocional, descrevendo a satisfação no trabalho como um estado emocional agradável, decorrente do desempenho ou da avaliação das experiências laborais. Para estes autores, a satisfação é percebida como uma atitude positiva que associa o trabalho a uma sensação de diversão e prazer.

2.2.1. Antecedentes da Satisfação no Trabalho

Segundo Meier e Spector (2015), os antecedentes da satisfação no trabalho podem ser explicados por três abordagens principais: abordagem disposicional (pessoa), abordagem situacional (ambiente) e abordagem interacionista (interação e correspondência entre a pessoa e o ambiente). A abordagem disposicional sugere que certas pessoas são mais satisfeitas no trabalho devido às suas características pessoais, como traços de personalidade (neuroticismo, extroversão, entre outros) e autoavaliações centrais, como autoestima e locus de controle. Essas características podem influenciar como as pessoas escolhem os seus empregos e como elas reagem às condições de trabalho, o que resulta em diferentes níveis de satisfação. A abordagem situacional, por sua vez, foca nas condições do ambiente de trabalho, como variedade de habilidades, autonomia, feedback e suporte social. As características do trabalho e recursos disponíveis têm um impacto direto na satisfação, e promover trabalhos desafiadores e reduzir *work stressors* pode aumentar essa satisfação. Por fim, a abordagem interacionista defende que a satisfação no trabalho depende da correspondência entre o perfil do indivíduo e as condições do trabalho. A satisfação será maior quando o trabalho atende às necessidades e preferências do empregado, como pessoas que valorizam a autonomia e se beneficiam mais de empregos que oferecem esse recurso. Essas três abordagens mostram que tanto as características pessoais quanto as condições do trabalho, além da interação entre elas, afetam a satisfação no trabalho.

2.2.2. Efeitos da Satisfação no Trabalho

A satisfação no trabalho é amplamente reconhecida como um fator crucial para resultados positivos tanto para os colaboradores quanto para as organizações (Andrade & Westover, 2019; Putra et al., 2023). A literatura identifica uma variedade de efeitos associados a níveis elevados de satisfação no trabalho, entre os quais se destacam o aumento da performance, maior motivação, melhoria na qualidade do trabalho e maior envolvimento com as tarefas, que combinados contribuem para o sucesso organizacional. De acordo com os estudos, colaboradores satisfeitos tendem a demonstrar uma atitude mais positiva em relação ao trabalho e a colaborar com maior disposição, promovendo um ambiente de suporte mútuo e coeso (Batta et al., 2023; Putra et al., 2023).

Além disso, a satisfação no trabalho associa-se a uma série de resultados organizacionais, incluindo menor rotatividade e conflitos, aumento da produtividade e incentivo à criatividade e à inovação,

o que beneficia a organização ao reduzir custos de recrutamento e a promover uma força de trabalho mais estável e comprometida (Andrade & Westover, 2019; Ramasamy et al., 2023). De acordo com Amoopour et al. (2014), estes efeitos são especialmente valiosos em mercados competitivos, onde a retenção de talento e a consistência no desempenho são diferenciais estratégicos.

Por outro lado, a satisfação no trabalho atua também como um mediador entre diversos fatores organizacionais e o desempenho dos colaboradores. Batta et al. (2023) sugerem que a satisfação influencia o desempenho através de variáveis como compensação, desenvolvimento de carreira e oportunidades de formação, e se mostra especialmente significativa na mediação entre a avaliação de desempenho e os resultados dos colaboradores. Esse papel mediador sublinha a importância de políticas de gestão que valorizem a satisfação no trabalho como um elemento central para alcançar níveis elevados de desempenho e eficácia organizacional.

A satisfação no trabalho contribui ainda para o aumento da qualidade no atendimento ao cliente e para a satisfação destes, criando um círculo virtuoso em que colaboradores motivados e satisfeitos se refletem em experiências positivas para os clientes e, por consequência, em lealdade e retenção de clientes (Amoopour et al., 2014; Inuwa, 2016). Em setores públicos e privados esses benefícios são observados de forma significativa, com algumas evidências de que o setor público tende a apresentar níveis mais altos de satisfação, o que pode estar relacionado às condições de trabalho ou à natureza das tarefas desempenhadas (Andrade & Westover, 2022).

Por fim, segundo Andrade et al. (2021), ao reduzir o absentismo e a rotatividade, a satisfação no trabalho melhora não só o clima organizacional, mas também a eficiência geral dos processos, ao se traduzir numa força de trabalho mais consistente e produtiva. A combinação desses fatores demonstra que a satisfação no trabalho é uma variável fundamental que suporta a longevidade e a competitividade das organizações, ao fortalecer tanto os resultados individuais como os organizacionais.

2.3. Trabalho Remoto

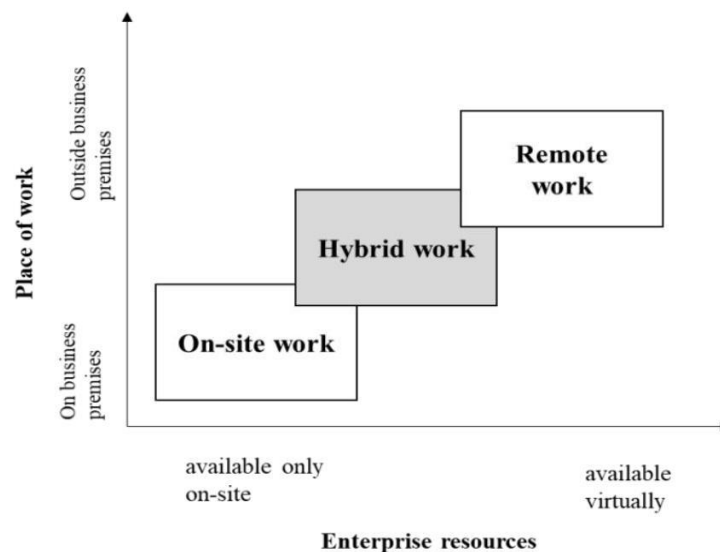
A pandemia de COVID-19 trouxe uma nova perspectiva para a discussão sobre a organização do trabalho nas empresas. O modelo tradicionalmente dominante de trabalho presencial foi, em muitos casos, substituído pelo trabalho remoto realizado fora das instalações empresariais. Antes de 2019, o trabalho remoto com uso de comunicação online não era amplamente utilizado na maioria das

empresas. Ele ocorria de forma pontual, geralmente condicionado por questões empresariais, como fusos horários ou a alocação global das empresas, ou por circunstâncias pessoais dos empregados, como a distância entre a residência e o local de trabalho. No entanto, pesquisas indicam que, tanto durante a pandemia, quanto no futuro pós-pandêmico, o trabalho remoto tende a se consolidar como uma forma equivalente de trabalho e, em algumas indústrias ou áreas específicas nas empresas, pode até se tornar a principal forma de execução das atividades (Wlodarkiewicz-Klimek, 2021).

De acordo com Wlodarkiewicz-Klimek (2021), a organização do trabalho visa planejar adequadamente as atividades de uma empresa, permitindo que ela funcione de forma eficiente, harmoniosa e sem interrupções. Ela define quais atividades devem ser realizadas, o modo, o local e a forma da sua execução, além de indicar quem será responsável por cada tarefa. Sob a ótica do local de trabalho e do acesso aos recursos da empresa, a organização do trabalho pode adotar diferentes formas, tais como: presencial, remoto e híbrido. Conforme pode ser observado na Figura 1, o trabalho presencial ocorre nas instalações da empresa, utiliza a infraestrutura e os equipamentos disponibilizados, respeitando o horário de trabalho estabelecido. O trabalho remoto, por outro lado, é realizado fora das instalações da organização, recorrendo a tecnologias de comunicação à distância. Por fim, o modelo híbrido combina características do trabalho presencial e remoto, com base em acordos estabelecidos entre o empregador e o colaborador.

Figura 1

Formas de Organização do Trabalho nas Organizações



Fonte: Wlodarkiewicz-Klimek (2021, p. 1097).

O conceito de trabalho remoto surgiu na década de 1970, quando Jack Nilles, engenheiro da NASA, introduziu a ideia do teletrabalho como uma alternativa para reduzir o congestionamento do trânsito e os impactos ambientais. Em 1973, Nilles cunhou o termo "teletrabalho", definindo-o como a substituição do deslocamento físico para o local de trabalho pelo uso de telecomunicações e computadores. O autor defendia que esta prática poderia atenuar problemas como o tráfego rodoviário, os custos com saúde e a produtividade dos colaboradores (Andrei, 2023; Landis, 2023; Sin & Kathiarayan, 2023).

A popularização dos computadores pessoais na década de 1980 e a disseminação da internet nos anos 1990 impulsionaram o crescimento das oportunidades de trabalho remoto. No início dos anos 2000, empresas como IBM, Sun Microsystems e Cisco adotaram esta modalidade, contribuindo para a sua aceitação generalizada. Em 1979, Frank Schiff reforçou esta perspectiva num artigo publicado no *The Washington Post*, argumentando que o trabalho a partir de casa poderia reduzir o consumo nacional de combustível, aliviar congestionamentos rodoviários e mitigar os impactos do stress nos colaboradores. No entanto, Schiff também antecipou críticas, nomeadamente a dificuldade de controlo sobre a produtividade dos colaboradores em regime remoto (Andrei, 2023; Sin & Kathiarayan, 2023).

Segundo Allen et al. (2015), o conceito de trabalho remoto tem sido descrito com diversas designações, como teletrabalho, *telecommuting*, trabalho distribuído, trabalho virtual, trabalho flexível, *flexplace* e trabalho à distância, entre outras. Além disso, os autores explicam que este termo pode abranger qualquer tipo de atividade laboral realizada fora do escritório central, incluindo trabalho em filiais ou outras unidades de negócio.

Os conceitos do trabalho remoto (Tabela 3) incidem na ideia de que este consiste numa modalidade laboral que permite aos colaboradores desempenharem tarefas fora de um local de trabalho central, geralmente em casa, utilizando tecnologia para comunicação e execução das atividades. Allen et al. (2015) enfatizam que o trabalho remoto pode variar de algumas horas por semana a quase um regime integral, dependendo do uso de tecnologia para interação e realização de tarefas.

Lakshmi et al. (2017) ampliam essa perspectiva ao salientar o papel das telecomunicações móveis e outras tecnologias no cumprimento das tarefas, eliminando a necessidade de deslocação para um local físico de trabalho.

Tabela 3

Conceitos de Trabalho Remoto

Definição	Autor
“Is a work practice that involves members of an organization substituting a portion of their typical work hours (ranging from a few hours per week to nearly full-time) to work away from a central workplace - typically principally from home - using technology to interact with others as needed to conduct work tasks”	(Allen et al., 2015, p. 44)
“Is a work arrangement in which employees do not commute to a central place of work but are allowed to use mobile telecommunications and other technological interventions to complete the task in hand”	(Lakshmi et al., 2017, p. 20)
“Is an arrangement in which an employee is scheduled to perform work at an alternative worksite and is not expected to report to an agency worksite”	(U.S. Office of Personnel Management, 2023)
“Involve employees performing work-related tasks typically completed at a central office at home or other non-office locations for at least some part of their regular work schedule”	(Gajendran et al., 2024, p. 2)

Fonte: Autoria própria.

Por sua vez, o U.S. Office of Personnel Management (2023) define o trabalho remoto como uma prática em que os colaboradores executam o seu trabalho num local alternativo, sem a expectativa de se deslocarem ao espaço físico da organização. Finalmente, Gajendran et al. (2024) referem-se ao trabalho remoto como a execução de tarefas laborais, tradicionalmente realizadas num escritório, em casa ou noutros locais fora do ambiente organizacional, pelo menos durante parte do horário regular de trabalho.

2.3.1. Antecedentes do Trabalho Remoto

Os antecedentes do trabalho remoto abrangem diversos fatores que influenciam a dedicação e a produtividade dos colaboradores. Estudos recentes destacam as mudanças significativas na dinâmica de trabalho devido à pandemia do COVID-19, ao mostrar que as condições do local de trabalho têm papéis determinantes na experiência de trabalho remoto. Esta mudança é moldada por fatores como o suporte organizacional, a funcionalidade do ambiente doméstico para o trabalho, a *self-efficacy* profissional e a capacidade de adaptação às tarefas, essenciais para a motivação e

eficácia no contexto de trabalho remoto (Dzandu et al., 2023; Ferrara et al., 2022; Mäkikangas et al., 2022).

A pandemia e o aumento das desigualdades socioeconômicas (gênero, etnia e condições de trabalho) também contribuíram para a popularização do trabalho remoto, o qual desafia as desigualdades históricas e estruturais associadas ao local de trabalho tradicional, como as exigências de deslocação e horários rígidos (Lord, 2020; Xiang, 2022).

Outro fator crucial é o desenvolvimento das tecnologias digitais, que possibilitam a comunicação à distância e sustentam a organização do trabalho remoto, além das reformas legislativas que permitiram a formalização deste regime durante a pandemia (Chucha, 2022).

O surgimento e a adoção generalizada do trabalho remoto ao longo das últimas décadas refletem os avanços tecnológicos que viabilizam o teletrabalho, transformando as relações laborais e a cultura organizacional (Greenstein, 2021; Zaika & Shaforenko, 2024). Assim, a combinação de flexibilidade, autonomia, prontidão tecnológica e uma cultura organizacional adaptável configuram-se como um antecedente essencial para o sucesso e a sustentabilidade do trabalho remoto em diversos setores.

2.3.2. *Efeitos do Trabalho Remoto*

De acordo com Albastaki et al. (2022), trabalhar a partir de casa tornou-se uma prática comum em muitas organizações devido à pandemia de Covid-19. E essa modalidade apresenta aspectos positivos e negativos. Os benefícios incluem:

- Um melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e a redução de custos organizacionais;
- Permitem aos colaboradores mais oportunidades de se focarem nas suas tarefas e resulta em menos interrupções e monitorização física, o que aumenta a flexibilidade na execução das exigências do trabalho;
- O seu impacto positivo na saúde dos colaboradores, ao promover o bem-estar mental e físico;
- Redução dos custos com deslocação.

Por outro lado, existem desvantagens, como:

- Dificuldades na partilha de conhecimento e a redução no controlo por parte dos supervisores, o que pode resultar em menor comprometimento dos colaboradores;
- Pode prejudicar o trabalho em equipa, criando incertezas e resistência entre os colaboradores;
- O isolamento social, que pode afetar as habilidades de comunicação e reduzir a coesão cultural na organização;
- Estar afastado do ambiente de escritório também pode aumentar o receio/medo dos colaboradores em relação às suas oportunidades de promoção e reconhecimento.

Klopotek (2017) escolheu sete vantagens principais do trabalho remoto: a redução dos custos com deslocação; a flexibilidade de horários; uma atmosfera de trabalho menos formal; maior controlo dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho; a independência; a possibilidade de trabalhar para pessoas com deficiências ou mães que cuidam dos filhos; e a ausência de supervisores no local físico de trabalho. De igual modo, Klopotek (2017) escolheu as cinco principais desvantagens do trabalho remoto. Elas são: o isolamento social; a necessidade de maiores habilidades organizacionais; a falta de participação na cultura organizacional; o risco de perda de contactos profissionais; e a dificuldade do colaborador em separar questões domésticas das profissionais.

2.4. Equilíbrio entre o Trabalho e Vida Pessoal e a Satisfação no Trabalho

No cenário competitivo atual, os colaboradores passam grande parte do seu tempo no ambiente de trabalho, o que frequentemente leva o trabalho a dominar outros aspetos das suas vidas. As exigências crescentes dos cargos fazem com que os colaboradores precisem se dedicar de forma ainda mais intensa às suas responsabilidades, muitas vezes estendendo esse comprometimento além do horário regular de trabalho (Buba et al., 2024). De acordo com Bocean et al. (2023) e Thro e Prasain (2024), o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal sofreu mudanças significativas durante a pandemia de COVID-19, impactando negativamente a satisfação no trabalho e elevando as taxas de rotatividade. Durante os períodos de confinamento, a carga de trabalho aumentou em diversos países e regiões, o que contribuiu para esse cenário de insatisfação e maior pressão sobre os colaboradores, ou seja, excesso de trabalho dos colaboradores levando à insatisfação. A maneira como o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é gerido pode influenciar tanto positiva quanto negativamente o desempenho dos colaboradores. Quando há um desequilíbrio entre as exigências

profissionais e pessoais, isso pode resultar em queda da satisfação, produtividade e desempenho individual. Estudos demonstraram que alcançar um bom equilíbrio entre essas duas esferas está positivamente relacionado à satisfação no trabalho.

O tempo de lazer desempenha um papel importante na mitigação do conflito entre trabalho e vida pessoal, uma vez que permite aos indivíduos desligarem-se das obrigações profissionais e dedicarem-se a atividades pessoais que promovem relaxamento e recuperação mental. Kao (2024) mostra-nos que, ao usufruírem de períodos de lazer, os indivíduos tendem a experimentar uma diminuição no conflito entre as esferas pessoal e profissional, pois o tempo dedicado ao lazer facilita o equilíbrio entre essas áreas. Por outro lado, o conflito entre trabalho e vida pessoal afeta negativamente tanto a satisfação com a vida como a satisfação no trabalho, reforçando a ideia de que esse equilíbrio é crucial para o bem-estar geral. Ou seja, quando existe um conflito elevado, os colaboradores sentem-se menos satisfeitos tanto no âmbito pessoal quanto no profissional, uma vez que a pressão para cumprir as exigências de ambos os papéis comprometem a sua satisfação. Em situações de conflito, os colaboradores precisam constantemente de dedicar recursos, como energia e esforço, para lidar com as exigências tanto do trabalho como da vida pessoal. A aplicação de recursos no trabalho reduz os que podem ser alocados à vida pessoal e, de forma inversa, priorizar a vida pessoal limita a dedicação ao trabalho. Essa distribuição de recursos tende a aumentar a pressão e a moldar atitudes negativas dos colaboradores em relação ao trabalho, resultando em menor satisfação profissional e pessoal.

De acordo com Mentus e Zafirović (2023), colaboradores que enfrentam um alto nível de conflito entre trabalho e vida pessoal tendem a sentir uma falta de harmonia na vida, prejudicando o seu bem-estar psicofisiológico e dificultando a capacidade de responder às exigências prolongadas dos papéis profissionais e pessoais. Este conflito reduz a satisfação com o trabalho, afetando igualmente homens e mulheres. Da mesma forma, a pesquisa de Haar et al. (2014), realizada em sete culturas distintas, encontrou um suporte consistente para a ideia de que o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal se associa positivamente à satisfação no trabalho e na vida, embora com algumas variações conforme as características culturais de cada país.

Bocean et al. (2023) reforçam esta visão ao indicar que o equilíbrio entre vida profissional e pessoal aumenta a satisfação pessoal e profissional, enquanto o desequilíbrio cria um ambiente propício à insatisfação no trabalho e aumenta a intenção de abandono. Estudos como o de Jackson e Fransman

(2018) e To et al. (2024) também corroboram essa ideia, ao evidenciar que a conciliação entre as responsabilidades laborais e pessoais reduz o stress, previne o burnout e promove um bem-estar geral superior, resultando numa satisfação no trabalho significativamente mais elevada.

Com base na revisão da literatura feita, propomos para este estudo a seguinte hipótese relativa ao equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e satisfação no trabalho:

- Hipótese 1 (H1): O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal está positivamente relacionado com uma maior satisfação no trabalho.

A partir desta hipótese, surgem as seguintes hipóteses derivadas, que contemplam as diferentes dimensões do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal identificadas na literatura:

- H1a: A Interferência do Trabalho na Vida Pessoal está negativamente relacionada à Satisfação Intrínseca no Trabalho.
- H1b: A Interferência da Vida Pessoal no Trabalho está negativamente relacionada à Satisfação Intrínseca no Trabalho.
- H1c: O Fortalecimento do trabalho-vida pessoal está positivamente relacionado à Satisfação Intrínseca no Trabalho.
- H1d: A Interferência do Trabalho na Vida Pessoal está negativamente relacionada à Satisfação Extrínseca no Trabalho.
- H1e: A Interferência da Vida Pessoal no Trabalho está negativamente relacionada à Satisfação Extrínseca no Trabalho.
- H1f: O Fortalecimento do trabalho-vida pessoal está positivamente relacionado à Satisfação Extrínseca no Trabalho.

2.5. Equilíbrio entre o Trabalho e Vida Pessoal, Satisfação no Trabalho e o Trabalho Remoto

A crescente adoção de programas de trabalho flexível tem se revelado fundamental para muitos colaboradores, com uma ligação direta entre essas políticas e a melhoria do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Conforme Otuya e Andeyo (2020), a flexibilidade no local de trabalho, que pode incluir horários ajustáveis, a opção de trabalhar remotamente, horários reduzidos e licenças para cuidados familiares, contribui para atenuar o desequilíbrio entre as esferas pessoal e profissional. Além disso, Rawashdeh et al. (2016) sublinham que essas práticas, não só atendem às necessidades dos colaboradores, como também beneficiam a organização, promovendo um

ambiente de trabalho que reconhece a diversidade de estilos de vida e a importância de uma boa disposição dos colaboradores.

A literatura também explora a interseção entre o trabalho remoto e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Patil et al. (2024) observam que a flexibilidade proporcionada pelo trabalho remoto permite aos colaboradores gerir melhor o seu tempo e compromissos, resultando, em alguns casos, numa integração mais harmoniosa entre as esferas pessoal e profissional. Gajendran e Harrison (2007) indicam que esta flexibilidade pode ter um impacto positivo na satisfação no trabalho, e Golden (2006) refere que, em ambientes onde o trabalho remoto é bem gerido, os colaboradores conseguem reduzir a sobrecarga e aumentar o bem-estar. Assim, o trabalho remoto pode moderar positivamente a relação entre o equilíbrio trabalho-vida e a satisfação no trabalho.

Contudo, desafios também emergem. Bocean et al. (2023) apontam que o trabalho remoto pode acentuar o fenómeno de *overtime* devido à falta de limites claros entre trabalho e vida pessoal, afetando negativamente a satisfação. Allen et al. (2015) mostram que a ausência de uma separação clara entre tempos de trabalho e pessoal, especialmente em ambientes domésticos menos estruturados, pode intensificar o conflito trabalho-vida e levar a um aumento de stress e a uma consequente redução da satisfação com o trabalho.

De acordo com Ahmed e Jafir (2022), o trabalho remoto, especialmente o realizado a partir de casa, melhora tanto o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional quanto a satisfação geral no trabalho. A oportunidade de trabalhar em *home office* favorece uma gestão mais harmoniosa das responsabilidades profissionais e pessoais, promovendo, assim, um equilíbrio mais saudável e aumentando a satisfação dos colaboradores.

García-Salirrosas et al. (2023) também verificaram que o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal exerce uma influência positiva na satisfação no trabalho no contexto do trabalho remoto. Este impacto resulta da relação entre o ambiente de trabalho e o efeito do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal no stress e na satisfação. A satisfação no trabalho melhora com a redução de sobrecarga de funções, e o equilíbrio trabalho-vida atua como moderador nas relações interpessoais, mitigando os conflitos entre as exigências profissionais e pessoais. Sob uma perspetiva alternativa, embora o trabalho remoto não tenha um efeito direto sobre a satisfação no trabalho, pode influenciar negativamente o equilíbrio trabalho-vida caso não sejam estabelecidos limites claros entre as duas esferas.

Assim, o trabalho remoto tem sido frequentemente associado a uma melhoria no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, permitindo uma gestão mais eficaz entre as obrigações profissionais e familiares, além de minimizar conflitos. Contudo, a flexibilidade proporcionada por esse modelo pode dificultar a separação entre o domínio pessoal e profissional. Apesar de alguns estudos relatarem melhorias no equilíbrio entre essas esferas, um número considerável indicou desafios, como a falta de delimitação clara entre os espaços de trabalho e pessoal, o aumento da carga de trabalho e a dificuldade em desconectar-se das atividades laborais, o que leva a um impacto misto no equilíbrio trabalho-vida. Assim, embora o trabalho remoto ajude os indivíduos a regular e sincronizar as exigências de trabalho e família, ele também apresenta desafios significativos para a gestão dessas fronteiras (Patil et al., 2024; Tan et al., 2024).

A partir dos estudos referidos anteriormente, apresenta-se a seguinte hipótese:

- Hipótese 2 (H2): O trabalho remoto modera a relação entre o equilíbrio trabalho e vida pessoal e a satisfação no trabalho, sendo que os colaboradores em contexto de trabalho remoto com maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal apresentam maior satisfação no trabalho.

Com base nesta hipótese, apresentam-se as seguintes hipóteses derivadas, que consideram o papel moderador do trabalho remoto nas relações entre as dimensões do equilíbrio trabalho-vida pessoal e a satisfação no trabalho:

- H2a: O Trabalho Remoto modera a relação entre a Interferência do Trabalho na Vida Pessoal e Satisfação Intrínseca, sendo que o efeito negativo é mais fraco para colaboradores em regime de trabalho remoto.
- H2b: O Trabalho Remoto modera a relação entre a Interferência da Vida Pessoal no Trabalho e Satisfação Intrínseca, sendo que o efeito negativo é mais fraco para colaboradores em regime de trabalho remoto.
- H2c: O Trabalho Remoto modera a relação entre o Fortalecimento do trabalho-vida pessoal e Satisfação Intrínseca, sendo que o efeito positivo é mais forte para colaboradores em regime de trabalho remoto.
- H2d: O Trabalho Remoto modera a relação entre a Interferência do Trabalho na Vida Pessoal e Satisfação Extrínseca, sendo que o efeito negativo é mais fraco para colaboradores em regime de trabalho remoto.

- H2e: O Trabalho Remoto modera a relação entre a relação entre a Interferência da Vida Pessoal no Trabalho e Satisfação Extrínseca, sendo que o efeito negativo é mais fraco para colaboradores em regime de trabalho remoto.
- H2f: O Trabalho Remoto modera a relação entre o Fortalecimento do trabalho-vida pessoa e Satisfação Extrínseca, sendo que o efeito positivo é mais forte para colaboradores em regime de trabalho remoto.

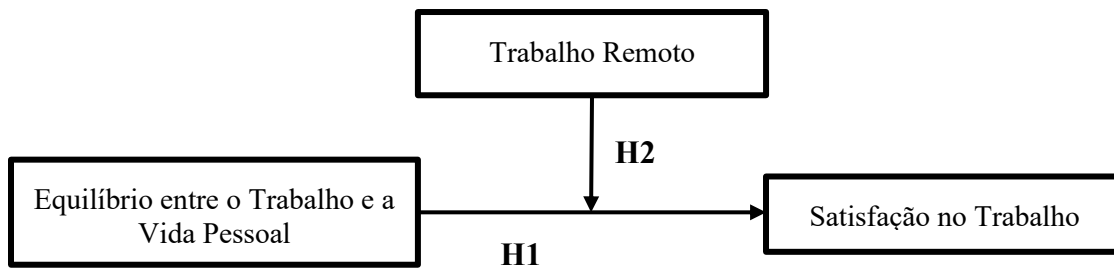
3. Modelo de Investigação

Partindo da revisão da literatura previamente elaborada, o modelo conceptual foi desenvolvido com base nos contributos teóricos e empíricos que sustentam a ligação entre as variáveis em estudo, nomeadamente o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (variável independente), a satisfação no trabalho (variável dependente) e o efeito moderador do trabalho remoto.

Para analisar a relação existente entre as variáveis, desenvolveu-se o seguinte modelo de investigação (figura 2).

Figura 2

Modelo de Investigação



Fonte: Autoria própria.

Igualmente, com base na revisão de literatura efetuada, apresentam-se as seguintes hipóteses e sub-hipóteses:

- H1: O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal está positivamente relacionado com uma maior satisfação no trabalho.
- H1a: A Interferência do Trabalho na Vida Pessoal está negativamente relacionada à Satisfação Intrínseca no Trabalho.
- H1b: A Interferência da Vida Pessoal no Trabalho está negativamente relacionada à Satisfação Intrínseca no Trabalho.
- H1c: O Fortalecimento do trabalho-vida pessoal está positivamente relacionado à Satisfação Intrínseca no Trabalho.
- H1d: A Interferência do Trabalho na Vida Pessoal está negativamente relacionada à Satisfação Extrínseca no Trabalho.
- H1e: A Interferência da Vida Pessoal no Trabalho está negativamente relacionada à Satisfação Extrínseca no Trabalho.

- H1f: O Fortalecimento do trabalho-vida pessoal está positivamente relacionado à Satisfação Extrínseca no Trabalho.
- H2: O trabalho remoto modera a relação entre o equilíbrio trabalho e vida pessoal e a satisfação no trabalho, sendo que os colaboradores em contexto de trabalho remoto com maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal apresentam maior satisfação no trabalho.
- H2a: O Trabalho Remoto modera a relação entre a Interferência do Trabalho na Vida Pessoal e Satisfação Intrínseca, sendo que o efeito negativo é mais fraco para colaboradores em regime de trabalho remoto.
- H2b: O Trabalho Remoto modera a relação entre a Interferência da Vida Pessoal no Trabalho e Satisfação Intrínseca, sendo que o efeito negativo é mais fraco para colaboradores em regime de trabalho remoto.
- H2c: O Trabalho Remoto modera a relação entre o Fortalecimento do trabalho-vida pessoal e Satisfação Intrínseca, sendo que o efeito positivo é mais forte para colaboradores em regime de trabalho remoto.
- H2d: O Trabalho Remoto modera a relação entre a Interferência do Trabalho na Vida Pessoal e Satisfação Extrínseca, sendo que o efeito negativo é mais fraco para colaboradores em regime de trabalho remoto.
- H2e: O Trabalho Remoto modera a relação entre a relação entre a Interferência da Vida Pessoal no Trabalho e Satisfação Extrínseca, sendo que o efeito negativo é mais fraco para colaboradores em regime de trabalho remoto.
- H2f: O Trabalho Remoto modera a relação entre o Fortalecimento do trabalho-vida pessoal e Satisfação Extrínseca, sendo que o efeito positivo é mais forte para colaboradores em regime de trabalho remoto.

4. Metodologia

4.1. Plano de Investigação

O presente estudo assumiu uma metodologia quantitativa, transversal, hipotético-dedutivo e procura perceber o efeito moderador do Trabalho Remoto (variável moderadora) na relação entre o Equilíbrio Trabalho e Vida Pessoal (variável independente) e Satisfação no Trabalho (variável dependente).

4.2. Procedimentos

A obtenção dos dados foi efetuada por meio de um questionário *online* (Anexo A), elaborado na plataforma *Google Forms*, considerando as escalas escolhidas, com o objetivo de operacionalizar as variáveis em análise. O questionário foi disponibilizado para resposta através de redes sociais, nomeadamente WhatsApp, Facebook e LinkedIn. A recolha de dados iniciou-se a 30 de janeiro de 2025 e foi concluída a 14 de maio do mesmo ano. Os participantes foram devidamente informados sobre a finalidade da utilização das suas respostas.

Toda a informação recolhida foi inicialmente processada no Excel e, posteriormente, tratada e analisada estatisticamente através do *IBM Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versão 29.0.1.0.

A codificação dos dados seguiu critérios claros para garantir a consistência e adequação às análises estatísticas. Para as questões de filtro, os participantes que responderam "Não" às perguntas "Declaro, que ao responder este questionário, expressa (...)" e "Trabalha ou já trabalhou em alguma empresa?" foram eliminados da amostra. As respostas válidas (Sim) foram codificadas como 0.

Os dados sociodemográficos foram codificados da seguinte forma:

- Género: Feminino (1), Masculino (2), Outro (3);
- Idade: 18-24 anos (1), 25-34 anos (2), 35-44 anos (3), 45-54 anos (4), 55-64 anos (5), 65 ou mais (6);
- Habilitações Literárias: Até ao 12º ano (1), Bacharelato/Licenciatura (2), Mestrado (3), Doutoramento (4);
- Tipo de Empresa: Pública (1), Privada (2), Público-privado (3);
- Antiguidade: Menos de 1 ano (1), 1-5 anos (2), 6-10 anos (3), Mais de 10 anos (4).

A variável Trabalho Remoto foi codificada com 0 representando “Não” e 1 representando “Sim”. Para a escala Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal, os itens foram mensurados numa escala Likert de 7 pontos, onde 1 corresponde a “Nunca”, 2 a “Raramente”, 3 a “Ocasionalmente”, 4 a “Às vezes”, 5 a “Frequentemente”, 6 a “Quase sempre” e 7 a “Sempre”. Na escala Satisfação no Trabalho, utilizou-se igualmente uma escala de 7 pontos, com 1 representando “Muito insatisfeito”, 2 “Insatisfeito”, 3 “Moderadamente insatisfeito”, 4 “Nem satisfeito, nem insatisfeito”, 5 “Moderadamente satisfeito”, 6 “Satisfeito” e 7 “Muito satisfeito”.

Para testar o efeito de moderação, recorreu-se à extensão PROCESS (v.4.2), desenvolvida por Andrew F. Hayes, que simplifica diversas tarefas na análise de mediação e moderação no SPSS. Foi utilizado o modelo 1, especificamente associado à análise de moderação (Hayes, 2018).

4.3. Instrumentos

O questionário está dividido em oito secções: 1 - Informação sobre a pesquisa; 2 - Consentimento; 3 - Pergunta de triagem/filtro; 4 - Questão relativa ao Trabalho remoto; 5 - Escala de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal; 6 - Escala de satisfação no trabalho; 7 - Dados sociodemográficos; 8 - Agradecimento.

4.3.1. Variável Moderadora - Trabalho Remoto

Para avaliar esta variável, utilizou-se uma questão direta: "Trabalha ou já trabalhou em regime de trabalho remoto?", com as opções de resposta "sim" ou "não". Esta abordagem, simples e objetiva, permite categorizar os participantes com base na sua experiência em regime remoto, fornecendo uma base para explorar as possíveis diferenças entre aqueles que tiveram ou têm esta experiência e os que nunca a experienciaram.

4.3.2. Variável Independente - Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal

Para avaliar o Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal foi usada a *Work/Life Balance Self-Assessment Scale*, proposta inicialmente por Fisher, em 2001, e adaptada por Hayman, em 2005. Foi desenvolvida para medir as percepções dos colaboradores sobre o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. A escala aborda três dimensões do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal: a interferência do trabalho na vida pessoal (WIPL – itens: 2 - *O meu trabalho dificulta a minha vida*

peçoal; 5 - Negligencio as minhas necessidades pessoais por causa do trabalho; 7 - Falto a atividades pessoais por causa do trabalho; 8 - A minha vida pessoal sofre por causa do trabalho; 10 - Deixo a vida pessoal em suspenso por causa do trabalho; 12 - Tenho dificuldade em conciliar o trabalho e o não trabalho; e 14 - Estou satisfeito com a disponibilidade de tempo para atividades não profissionais), a interferência da vida pessoal no trabalho (PLIW – itens: 4 - O meu trabalho é prejudicado pela minha vida pessoal; 6 - Tenho dificuldade em trabalhar por causa de assuntos pessoais; 9 - Estou demasiado cansado para ser eficaz no trabalho; e 11 - A minha vida pessoal retira-me energia para o trabalho;) e o fortalecimento do trabalho-vida pessoal (WPLE – itens: 1 - O meu trabalho dá-me energia para realizar atividades pessoais; 3 - Estou mais animado no trabalho por causa da minha vida pessoal; e 13 - A vida pessoal dá-me energia para o meu trabalho; e 15 - Estou mais bem-humorado devido ao meu trabalho). Para completar a escala, os respondentes indicam a frequência com que experimentaram certos comportamentos nos últimos três meses, utilizando uma escala de 7 pontos (1 - nunca, 2 - raramente, 3 - ocasionalmente, 4 - às vezes, 5 - frequentemente, 6 - quase sempre, 7 - sempre). Quanto maior a média das respostas, mais frequentemente o indivíduo experimenta a situação descrita, o que indica níveis baixos de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. A versão adaptada de Hayman, utilizada neste estudo, é composta por 15 itens, que medem as mesmas três dimensões da escala original. Hayman também estimou as fiabilidades da escala e apresenta um Alpha de Cronbach de 0,93 para o WIPL, 0,85 para o PLIW e 0,69 para o WPLE, o que demonstra uma fiabilidade aceitável para a escala (Hayman, 2005; Smeltzer et al., 2016).

4.3.3. Variável Dependente - Satisfação no Trabalho

A avaliação da Satisfação no Trabalho foi realizada através da escala de Satisfação no Trabalho, *WCW Job Satisfaction*, desenvolvida por Warr, Cook e Wall, em 1979, amplamente utilizada em estudos de Psicologia Organizacional. A escala é composta por 15 itens, que abordam fatores intrínsecos (itens: 2 – *Com a autonomia para escolher os métodos ou o modo de executar as minhas tarefas; 4 - Com o reconhecimento que obtenho pelo trabalho bem realizado; 6 - Com a responsabilidade que me é atribuída nas minhas tarefas; 8 - Com a possibilidade de aplicar as minhas capacidades e aptidões; 10 - Com as minhas possibilidades de progressão na carreira; 12 - Com a atenção que é dada às minhas sugestões; e 14 - Com a variedade de tarefas que realizo*) e extrínsecos (itens: 1 - *Com as condições físicas do trabalho; 3 - Com os meus companheiros de*

trabalho; 5 - *Com o meu superior imediato (chefia direta)*; 7 - *Com o meu salário e benefícios*; 9 - *Com o relacionamento entre a direção da empresa e os trabalhadores*; 11 - *Com o modo como globalmente a empresa é gerida*; 13 - *Com o meu horário de trabalho*; e 15 - *Com a estabilidade do meu emprego*) relacionados à satisfação no trabalho. Todos os itens apresentam uma orientação positiva e avaliam diversos aspetos do trabalho, nos quais os participantes indicam o grau de satisfação ou insatisfação relativamente a cada característica apresentada. Utiliza uma escala de resposta de 7 pontos (1 - muito insatisfeito, 2 - insatisfeito, 3 - moderadamente insatisfeito, 4 - nem satisfeito nem insatisfeito, 5 - moderadamente satisfeito, 6 - satisfeito e 7 - muito satisfeito). No estudo original, a consistência interna reportada para a escala foi de 0,89, com uma estrutura bifatorial que distingue entre satisfação intrínseca e extrínseca. Segundo Santos et al. (2022), a análise de fiabilidade da escala, com base nos coeficientes de Cronbach's alpha e omega, revelou valores muito elevados para a escala completa ($\alpha = 0,933$; $\omega = 0,934$). Foram também observados valores de consistência interna para as subescalas: satisfação intrínseca ($\alpha = 0,866$; $\omega = 0,868$) e satisfação extrínseca ($\alpha = 0,707$; $\omega = 0,710$). No artigo original de Warr et al. (1979) os valores de fiabilidade para as subescalas situaram-se entre 0,79 e 0,85 para satisfação intrínseca e entre 0,74 e 0,78 para satisfação extrínseca, confirmando a adequação da escala (Heritage et al., 2015; Santos et al., 2022; Warr et al., 1979).

4.4. Amostra

Foi utilizado o processo de amostragem não probabilístico ou não aleatório (por conveniência, *snowball*, intencional, não estratificada, não representativa). Neste tipo de amostragem, a probabilidade de um determinado participante integrar a amostra não é igual à dos restantes, não seguindo, assim, os princípios fundamentais da teoria das probabilidades. Os participantes são seleccionados com base na facilidade de acesso ou proximidade do investigador, utiliza redes de contatos, ou seja, os participantes iniciais indicam outros indivíduos (Maroco, 2007).

A amostragem em bola de neve (*snowball*) é uma técnica não probabilística amplamente utilizada em estudos observacionais, sobretudo quando se pretende alcançar populações de difícil acesso ou ocultas. De acordo com Johnson (2014), esta abordagem baseia-se em indicações fornecidas pelos primeiros participantes da amostra, que referenciam outras pessoas que possuam a característica investigada. Como referido por Pasikowski (2024), este processo gera uma cadeia de recrutamento

sucessivo que facilita a constituição de uma amostra mais representativa dessas populações específicas.

4.4.1. Caracterização da Amostra

A amostra do presente estudo é composta por 240 participantes, cujas características sociodemográficas e profissionais encontram-se detalhadas na tabela 4. No que se refere à distribuição por género, verifica-se uma predominância do sexo feminino (56,3%) em relação ao masculino (43,8%), não havendo registo de respostas na categoria "Outro".

Tabela 4

Caracterização da Amostra

Variável	Categorias	Frequência (n)	Percentagem (%)
Género	Feminino	135	56,3
	Masculino	105	43,8
Idade	18-24 anos	47	19,6
	25-34 anos	90	37,5
	35-44 anos	57	23,8
	45-54 anos	30	12,5
	55-64 anos	14	5,8
	65 ou mais	2	0,8
	Habilitações Literárias	Até ao 12º ano	41
Bacharelato/Licenciatura		129	53,8
Mestrado		53	22,1
Doutoramento		17	7,1
Tipo de Empresa	Pública	61	25,4
	Privada	167	69,6
	Público-privada	12	5,0
Antiguidade	Menos de 1 ano	54	22,5
	De 1 a 5 anos	103	42,9
	De 6 a 10 anos	44	18,3
	Mais de 10 anos	39	16,3

Fonte: Autoria própria.

No que concerne à distribuição etária, observa-se que a maioria dos participantes se concentra na faixa dos 25 aos 34 anos (37,5%), seguida pelo grupo etário dos 35 aos 44 anos (23,8%). Os jovens entre os 18 e 24 anos representam 19,6% da amostra, enquanto os indivíduos com idades compreendidas entre os 45 e 54 anos correspondem a 12,5%. As faixas etárias mais avançadas (55-

64 anos e 65 ou mais) apresentam uma representação mais reduzida, com 5,8% e 0,8%, respetivamente.

Relativamente ao nível de escolaridade, a maioria dos inquiridos possui o grau de Bacharelato/Licenciatura (53,8%), seguindo-se os detentores do grau de Mestrado (22,1%). Os participantes com escolaridade até ao 12º ano representam 17,1% da amostra, enquanto os doutorados correspondem a 7,1%.

No que diz respeito ao tipo de empresa, verifica-se uma clara predominância do sector privado (69,6%), seguido pelo sector público (25,4%). As organizações de natureza público-privada apresentam uma representatividade significativamente menor (5,0%).

Quanto à antiguidade na organização atual, a maioria dos participantes encontra-se no intervalo entre 1 e 5 anos de serviço (42,9%). Os indivíduos com menos de 1 ano de vinculação representam 22,5% da amostra, enquanto aqueles com 6 a 10 anos de serviço correspondem a 18,3%. Os participantes com mais de 10 anos de antiguidade constituem 16,3% do total.

5. Apresentação e Análise dos Dados

5.1. Validade

5.1.1. Validade da Escala de Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal

Para avaliar a validade da escala de Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal, procedeu-se à realização de uma Análise Fatorial Exploratória, utilizando o método de extração de Componentes Principais e rotação Varimax.

Os resultados demonstraram uma excelente adequação dos dados para a análise fatorial, conforme evidenciado pelo teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = 0,939) e pelo teste de esfericidade de Bartlett ($\chi^2 = 3942,409$; $gl = 105$; $p < 0,001$), que atingiu significância estatística (Tabela 5).

Tabela 5

Teste de KMO e Bartlett – Equilíbrio Trabalho-Vida

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		0,939
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	3942,409
	<u>gl</u>	105
	<u>Sig.</u>	< 0,001

Fonte: Autoria própria.

A análise dos autovalores revelou a existência de dois componentes com valores superiores a 1, que em conjunto explicam 77,097% da variância total. O primeiro componente, com um autovalor inicial de 9,930, explica 52,443% da variância após rotação, enquanto o segundo componente, com autovalor inicial de 1,635, acrescenta 24,654% de variância explicada. Os restantes componentes apresentaram autovalores inferiores a 1 e contribuição marginal para a explicação da variância total, pelo que foram excluídos da solução final (Anexo B).

A análise fatorial exploratória da escala de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal permitiu identificar uma estrutura bifatorial clara, com base na matriz de componentes rotacionada (Anexo B).

O primeiro componente agrupou 12 dos 15 itens da escala, todos com cargas fatoriais superiores a 0,60, nomeadamente os itens 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14 e 15. Estes itens abrangem as três dimensões teóricas propostas: interferência do trabalho na vida pessoal (WIPL), interferência da

vida pessoal no trabalho (PLIW) e fortalecimento trabalho-vida pessoal (WPLE). Esta configuração sugere que os respondentes experienciam estas dimensões de forma integrada, não distinguindo, de forma nítida, entre os efeitos negativos e positivos do equilíbrio trabalho-vida.

Assim, optou-se por renomear esta dimensão como “Qualidade da relação trabalho-vida pessoal”, uma vez que esta designação permite captar a percepção dos respondentes, englobando simultaneamente elementos de interferência e fortalecimento entre os domínios profissional e pessoal.

O segundo componente agrupou os itens 4, 6 e 11, também com cargas fatoriais superiores a 0,60, os quais se associam de forma consistente à dimensão de interferência da vida pessoal no trabalho (PLIW). O item 4 ("O meu trabalho é prejudicado pela minha vida pessoal") apresentou cargas fatoriais significativas em ambos os componentes (0,550 no primeiro e 0,682 no segundo), sugerindo que pode refletir aspetos comuns às duas dimensões, mas foi mantida no segundo para manter o mínimo de 3 itens por componente e pela sua carga fatorial de 0,682.

A solução fatorial obtida, explicando 77,097% da variância total com apenas dois componentes, demonstra uma excelente validade da escala. Os valores de comunalidades, todos superiores a 0,65, indicam que cada item contribui significativamente para a estrutura fatorial. Estes resultados suportam a utilização desta escala nas análises subsequentes, embora a natureza bifatorial identificada difira ligeiramente da estrutura teórica inicialmente proposta com três dimensões.

5.1.2. *Validade da Escala de Satisfação no Trabalho*

Para avaliar a estrutura dimensional da Escala de Satisfação no Trabalho, também se realizou uma Análise Fatorial Exploratória mediante o método de extração de Componentes Principais com rotação Varimax.

Como pode ser observado na tabela 6, os resultados demonstraram uma excelente adequação dos dados para a análise fatorial, conforme atestado pelo valor do teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = 0,931) e pela significância estatística do teste de esfericidade de Bartlett ($\chi^2 = 3437,923$; $gl = 105$; $p < 0,001$).

A análise dos autovalores revelou a existência de dois componentes com valores superiores a 1, que em conjunto explicam 74,567% da variância total. O primeiro componente, com autovalor

inicial de 9,245, explica 41,529% da variância após rotação, enquanto o segundo componente, com autovalor inicial de 1,940, acrescenta 33,038% de variância explicada. Os demais componentes apresentaram autovalores inferiores a 1 e contribuição marginal para a explicação da variância total, sendo, portanto, excluídos da solução final (Anexo C).

Tabela 6

Teste de KMO e Bartlett – Satisfação no Trabalho

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		0,931
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	3437,923
	gl	105
	Sig.	< 0,001

Fonte: Autoria própria.

A matriz de componentes rotacionada após três iterações permitiu identificar uma estrutura bifatorial clara (Anexo C).

A componente 1 (Fatores Extrínsecos) agregou nove itens com cargas fatoriais entre 0,732 e 0,837, relacionados com:

- Condições físicas do trabalho (item 1);
- Gestão organizacional (item 11);
- Estabilidade do emprego (item 15);
- Horário de trabalho (item 13);
- Relação com colegas e superiores (itens 3, 5, 9);
- Remuneração e benefícios (item 7);
- Variedade de tarefas (item 14).

A componente 2 (Fatores Intrínsecos) agregou seis itens com cargas fatoriais entre 0,806 e 0,864, relacionados com:

- Reconhecimento profissional (item 4);
- Progressão na carreira (item 10);
- Autonomia e responsabilidade (itens 2, 6);
- Aplicação de capacidades (item 8);
- Valorização de sugestões (item 12).

A solução fatorial obtida explica 74,567% da variância total, com todos os itens apresentando cargas fatoriais superiores a 0,70 no respetivo componente principal. A distribuição fatorial obtida difere parcialmente da proposta teórica inicial em dois aspetos principais:

1. O item 14 ("Com a variedade de tarefas que realizo"), originalmente classificado como fator intrínseco, carregou significativamente apenas no componente 1 (0,732), associando-se assim aos fatores extrínsecos. Esta divergência sugere que os respondentes podem perceber a variedade de tarefas mais como uma característica contextual do trabalho do que como um aspeto de realização pessoal;
2. Todos os demais itens mantiveram-se consistentes com sua classificação original, apresentando cargas fatoriais superiores a 0,80 nos seus respetivos componentes teóricos, sem cargas cruzadas relevantes ($> 0,40$).

Estes resultados confirmam a validade da estrutura bifatorial da escala, distinguindo claramente entre fatores extrínsecos (relacionados com condições contextuais do trabalho) e intrínsecos (relacionados com a realização pessoal no trabalho).

5.2. Fiabilidade

5.2.1. *Fiabilidade da Escala de Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal*

A análise da fiabilidade da escala Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal revelou excelentes índices de consistência interna.

O Alfa de Cronbach global para os 15 itens foi de 0,963, um valor que ultrapassa o recomendado de 0,70, indicando uma elevada homogeneidade entre os itens. Quando considerada a versão padronizada, o valor manteve-se praticamente inalterado (0,962), reforçando a robustez da escala (Tabela 7).

A análise item-total demonstrou que todos os itens contribuíram positivamente para a fiabilidade da escala, com correlações corrigidas superiores a 0,50 (Anexo D). Destacam-se os itens 2 ("O meu trabalho dificulta a minha vida pessoal"), 5 ("Negligencio as minhas necessidades pessoais por causa do trabalho"), 8 ("A minha vida pessoal sofre por causa do trabalho") e 10 ("Deixo a vida pessoal em suspenso por causa do trabalho"), que apresentaram correlações particularmente elevadas (entre 0,853 e 0,873).

A exclusão de qualquer um dos itens não melhoraria significativamente o Alfa de Cronbach, o que confirma a adequação de todos eles na escala.

Após a Análise Fatorial Exploratória, a escala foi reorganizada em dois fatores principais, mantendo uma excelente consistência interna (Tabela 7). O primeiro fator, composto por 12 itens, apresentou um Alfa de Cronbach de 0,966, enquanto o segundo fator, com 3 itens, registou um valor de 0,875, ainda assim considerado muito bom.

Estes resultados confirmam que a escala mantém uma elevada fiabilidade mesmo quando analisada em dimensões distintas, reforçando a sua adequação para medir o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Tabela 7

Fiabilidade da Escala de Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal

Análise	Alfa de Cronbach	Alfa Padronizado	Nº Itens
Escala Completa	0,963	0,962	15
Fator 1	0,966	0,966	12
Fator 2	0,875	0,879	3

Fonte: Autoria própria.

Em síntese, os resultados obtidos demonstram que a escala apresenta uma fiabilidade excelente, tanto na sua totalidade como nas subdimensões identificadas, garantindo a sua validade.

5.2.2. Fiabilidade da Escala de Satisfação no Trabalho

A escala de Satisfação no Trabalho apresentou excelentes índices de consistência interna, com um Alfa de Cronbach global de 0,955 para os 15 itens, confirmando uma elevada fiabilidade (Tabela 8 e Anexo E). O valor mantém-se praticamente inalterado quando considerada a versão padronizada (0,955), reforçando a robustez da escala.

Após a Análise Fatorial Exploratória, a escala foi dividida em dois fatores principais, ambos com excelente consistência interna (Tabela 8).

O primeiro fator, composto por 9 itens, registou um Alfa de Cronbach de 0,952, enquanto o segundo fator, com 6 itens, apresentou um valor igualmente elevado (0,941). Estes resultados

demonstram que a escala mantém uma fiabilidade muito alta mesmo quando analisada em subdimensões distintas.

Tabela 8

Fiabilidade da Escala de Satisfação no Trabalho

Análise	Alfa de Cronbach	Alfa Padronizado	Nº Itens
Escala Completa	0,955	0,955	15
Fator 1	0,952	0,952	9
Fator 2	0,941	0,941	6

Fonte: Autoria própria.

Em suma, os valores obtidos confirmam que a escala de Satisfação no Trabalho é fiável, tanto na sua totalidade como nas suas subdimensões.

5.3. Sensibilidade e Normalidade

Os testes de normalidade realizados nas escalas Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal e Satisfação no Trabalho revelaram resultados distintos (Tabela 9). A escala de Satisfação no Trabalho apresentou um comportamento mais próximo da normalidade, com um teste de Kolmogorov-Smirnov não significativo ($p = 0,200$), indicando que a distribuição não difere significativamente de uma distribuição normal. O teste de Shapiro-Wilk, embora significativo ($p = 0,001$), deve ser interpretado com cautela devido à sensibilidade deste teste a pequenos desvios em amostras grandes.

Tabela 9

Testes de Normalidade

	Kolmogorov-Smirnov^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	0,095	240	0,000	0,965	240	0,000
Satisfação no Trabalho	0,053	240	,200*	0,979	240	0,001

Fonte: Autoria própria.

Já a escala de Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal apresentou resultados significativos nos testes de Kolmogorov-Smirnov ($p < 0,001$) e Shapiro-Wilk ($p < 0,001$), sugerindo um afastamento

da normalidade. No entanto, a análise dos coeficientes de assimetria e curtose fornece uma perspectiva mais favorável (Tabela 10).

Ambas as escalas apresentam valores de assimetria e curtose dentro dos limites considerados aceitáveis para a maioria das análises estatísticas paramétricas (Tabela 10). A assimetria registou valores de -0,400 (Equilíbrio) e -0,246 (Satisfação), indicando uma ligeira inclinação para a esquerda, mas dentro do intervalo recomendado de $|Sk| < 2$. A curtose apresentou valores de -0,740 (Equilíbrio) e -0,587 (Satisfação), sugerindo uma distribuição ligeiramente mais achatada que a normal, mas ainda dentro dos parâmetros aceitáveis ($|Ku| < 7$). Estes resultados indicam que, embora os testes de normalidade possam rejeitar a hipótese de normalidade para a escala de Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal, os valores de assimetria e curtose sugerem que os desvios não são suficientemente graves para comprometer a utilização de métodos paramétricos, especialmente em amostras de tamanho considerável, como é o caso.

Tabela 10

Assimetria e Curtose

		Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	Satisfação no Trabalho
N	Válido	240	240
	Omisso	0	0
Assimetria		-0,400	-0,246
Erro de assimetria padrão		0,157	0,157
Curtose		-0,740	-0,587
Erro de Curtose padrão		0,313	0,313

Fonte: A autoria própria.

A escala de Satisfação no Trabalho, por sua vez, apresenta uma distribuição mais próxima da normalidade, reforçando a sua adequação para análises estatísticas. Em síntese, ambas as escalas demonstram características de distribuição que permitem a sua utilização em análises subsequentes.

5.4. Reformulação das Hipóteses de Investigação

Com base na análise fatorial exploratória, verificou-se que os itens da escala de Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal não se distribuíram exatamente segundo a estrutura tridimensional proposta originalmente (i.e., Interferência do Trabalho na Vida Pessoal – WIPL; Interferência da

Vida Pessoal no Trabalho – PLIW; e Fortalecimento Trabalho-vida Pessoal – WPLE). Em vez disso, emergiu uma estrutura bifatorial (Anexo B), sendo que a componente 1 agrupou itens provenientes das três dimensões iniciais, refletindo uma percepção integrada das experiências positivas e negativas associadas ao equilíbrio entre as esferas.

Esta nova dimensão foi designada como “Qualidade da relação trabalho-vida pessoal”, uma vez que integra simultaneamente percepções de interferência e de fortalecimento entre os domínios profissional e pessoal. A componente 2 manteve-se alinhada com a Interferência da Vida Pessoal no Trabalho (PLIW). Face a esta nova estrutura, tornou-se necessário reformular as sub-hipóteses da investigação, de modo a refletir com rigor a realidade medida (Tabela 11).

Tabela 11

Sub-Hipóteses Reformuladas

Sub-Hipótese	
H1a	A Qualidade da relação trabalho-vida pessoal está positivamente relacionada à Satisfação Intrínseca no Trabalho.
H1b	A Interferência da Vida Pessoal no Trabalho está negativamente relacionada à Satisfação Intrínseca no Trabalho.
H1c	A Qualidade da relação trabalho-vida pessoal está positivamente relacionada à Satisfação Extrínseca no Trabalho.
H1d	A Interferência da Vida Pessoal no Trabalho está negativamente relacionada à Satisfação Extrínseca no Trabalho.
H2a	O Trabalho Remoto modera a relação entre a Qualidade da relação trabalho-vida pessoal e a Satisfação Intrínseca, sendo que o efeito positivo é mais forte para colaboradores em regime de trabalho remoto.
H2b	O Trabalho Remoto modera a relação entre a Interferência da Vida Pessoal no Trabalho e a Satisfação Intrínseca, sendo que o efeito negativo é mais fraco para colaboradores em regime de trabalho remoto.
H2c	O Trabalho Remoto modera a relação entre a Qualidade da relação trabalho-vida pessoal e a Satisfação Extrínseca, sendo que o efeito positivo é mais forte para colaboradores em regime de trabalho remoto.
H2d	O Trabalho Remoto modera a relação entre a Interferência da Vida Pessoal no Trabalho e a Satisfação Extrínseca, sendo que o efeito negativo é mais fraco para colaboradores em regime de trabalho remoto.

Fonte: Autoria própria.

5.5. Análise das Frequências - Trabalho Remoto

A distribuição dos participantes em relação à variável Trabalho Remoto revela um equilíbrio considerável entre as duas categorias analisadas. Dos 240 respondentes, 134 indivíduos (55,8%)

declararam trabalhar ou ter trabalhado em regime remoto, enquanto 106 participantes (44,2%) não tiveram essa experiência (Tabela 12).

Estes resultados indicam que a amostra está bem distribuída entre participantes que experienciaram trabalho remoto e aqueles que nunca trabalharam sob esse regime, o que permite comparações robustas entre os dois grupos nas análises subsequentes. A predominância ligeiramente maior de participantes que experienciaram trabalho remoto (55,8%) pode refletir a crescente adoção deste modelo de trabalho, especialmente em contextos pós-pandêmicos, onde muitas organizações mantiveram regimes híbridos ou totalmente remotos.

Tabela 12

Distribuição da amostra por Regime de Trabalho

Regime de trabalho	Frequência (n)	Porcentagem (%)
Sim (Remoto)	134	55.8
Não (Presencial)	106	44.2
Total	240	100.0

Fonte: Autoria própria.

A representatividade equilibrada de ambas as categorias é particularmente relevante para o estudo, pois possibilita uma análise mais fiável do efeito moderador do trabalho remoto na relação entre o equilíbrio trabalho-vida pessoal e a satisfação no trabalho.

5.6. Análise Descritiva

5.6.1. Análise Descritiva dos Itens da Escala de Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal

A análise descritiva dos 15 itens que compõem a escala de Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal revela padrões interessantes nas percepções dos 240 participantes (Anexo F).

Os resultados mostram variações significativas nas médias de resposta, que oscilaram entre 3,76 e 5,24 numa escala de 1 a 7.

Destacam-se particularmente os itens 6 ("Tenho dificuldade em trabalhar por causa de assuntos pessoais") e 11 ("A minha vida pessoal retira-me energia para o trabalho") como os que obtiveram as médias mais elevadas (5,24 e 5,18 respetivamente), sugerindo que os participantes percebem um impacto considerável da vida pessoal no seu desempenho profissional. O item 4 ("O meu

trabalho é prejudicado pela minha vida pessoal") também apresentou uma média elevada (5,02), reforçando esta tendência.

No extremo oposto, o item 14 ("Estou satisfeito com a disponibilidade de tempo para atividades não profissionais") registou a média mais baixa (3,76), indicando uma insatisfação geral com o tempo disponível para a vida pessoal. Os desvios padrão, que variaram entre 1,669 e 1,935, mostram uma dispersão moderada nas respostas, sugerindo que as percepções variam consideravelmente entre os participantes.

Os itens relacionados com a energia que o trabalho proporciona para a vida pessoal e vice-versa (itens 1 e 13) apresentaram médias próximas do ponto médio da escala (4,00 e 4,35 respetivamente), indicando percepções neutras a moderadamente positivas sobre este aspeto. Já os itens que avaliam o impacto negativo do trabalho na vida pessoal (como os itens 2, 5, 7, 8 e 10) apresentaram médias entre 4,23 e 4,44, sugerindo que estes problemas são experienciados com frequência moderada.

5.6.2. *Análise Descritiva dos Itens da Escala de Satisfação no Trabalho*

A análise descritiva dos 15 itens que compõem a Escala de Satisfação no Trabalho revela um panorama interessante sobre as percepções dos participantes em diferentes dimensões do seu ambiente laboral (Anexo G).

Os resultados mostram que as médias das respostas variam entre 3,77 e 4,88 numa escala de 1 a 7, indicando níveis de satisfação que oscilam entre moderados e relativamente elevados.

O item que obteve a maior média de satisfação foi o 3 ("Com os meus companheiros de trabalho") com 4,88, seguido pelo item 8 ("Com a possibilidade de aplicar as minhas capacidades e aptidões") com 4,68 e o item 15 ("Com a estabilidade do meu emprego") com 4,67. Estes resultados sugerem que os participantes tendem a valorizar particularmente as relações com colegas, a possibilidade de utilizar suas competências e a segurança no emprego.

Por outro lado, os itens com menores níveis médios de satisfação foram o 7 ("Com o meu salário e benefícios") com 3,77 e o 12 ("Com a atenção que é dada às minhas sugestões") com 3,78, indicando áreas potenciais para melhoria organizacional. O item 10 ("Com as minhas possibilidades de progressão na carreira") também apresentou uma média relativamente baixa

(3,95), sugerindo que os participantes podem sentir limitações nas suas perspetivas de crescimento profissional.

Os desvios padrão, que variaram entre 1,671 e 1,930, mostram uma dispersão considerável nas respostas, indicando que as perceções de satisfação não são uniformes entre todos os participantes. Esta variabilidade pode refletir diferenças individuais ou setoriais.

As dimensões relacionadas com as condições de trabalho (itens 1, 5, 6, 11, 13 e 14) apresentaram médias consistentes entre 4,14 e 4,56, sugerindo uma satisfação moderadamente positiva com estes aspetos do ambiente laboral. Já os itens relacionados com reconhecimento e comunicação (itens 4, 9 e 12) mostraram médias ligeiramente inferiores (entre 3,78 e 4,14), apontando para possíveis áreas de intervenção nas políticas de gestão de pessoas.

5.6.3. *Análise Descritiva das Variáveis Centrais do Estudo*

A análise descritiva das variáveis centrais do estudo (Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal e Satisfação no Trabalho) revela resultados significativos quanto à perceção dos 240 participantes (Tabela 13). Ambas as variáveis foram medidas numa escala de 1 a 7, apresentando distribuições semelhantes, mas com nuances importantes.

Tabela 13

Estatísticas Descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	240	1,07	7,00	4,4194	1,48821
Satisfação no Trabalho	240	1,07	7,00	4,3189	1,42521
N válido (de lista)	240				

Fonte: Autoria própria.

O Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal apresentou uma média de 4,42 ($DP = 1,49$), ligeiramente superior à média da Satisfação no Trabalho, que registou 4,32 ($DP = 1,43$). Estes valores situam-se acima do ponto médio teórico da escala, indicando que, em geral, os participantes tendem a apresentar perceções positivas, tanto no que diz respeito ao equilíbrio entre as esferas profissional e pessoal, como em relação à sua satisfação com o trabalho.

A amplitude dos resultados é idêntica para ambas as variáveis (1,07 a 7,00), demonstrando que a amostra inclui participantes com experiências bastante diversas, desde os que reportam níveis

muito baixos até aos que apresentam níveis ótimos de equilíbrio e satisfação. Esta variabilidade é corroborada pelos valores dos desvios padrão, que se situam em torno de 1,45 para ambas as variáveis, indicando uma dispersão moderada dos dados.

A comparação entre as duas médias sugere que, em média, os participantes tendem a percecionar um equilíbrio ligeiramente mais positivo entre trabalho e vida pessoal do que o nível de satisfação com o trabalho propriamente dito. Esta diferença, embora pequena (apenas 0,10 pontos na escala), pode refletir o facto de que o equilíbrio trabalho-vida pessoal engloba dimensões tanto profissionais como pessoais, enquanto a satisfação no trabalho foca especificamente no contexto laboral.

Os resultados globais indicam que, apesar de existirem casos extremos em ambas as direções, a maioria dos participantes encontra-se numa posição intermediária tendencialmente positiva em relação a estas duas dimensões do bem-estar profissional.

5.7. Correlação de Pearson

A análise de correlação de Pearson revelou relações estatisticamente significativas entre as principais variáveis do estudo (Tabela 14), destacando padrões importantes na forma como se relacionam o equilíbrio trabalho-vida pessoal, a satisfação no trabalho e a idade dos participantes.

Tabela 14

Correlações - Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal, Satisfação no Trabalho e Idade

		Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	Satisfação no Trabalho	Idade
Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	Correlação de Pearson	1	,767**	-,469**
	Sig. (2 extremidades)		< 0,001	< 0,001
	N	240	240	240
Satisfação no Trabalho	Correlação de Pearson	,767**	1	-,380**
	Sig. (2 extremidades)	< 0,001		< 0,001
	N	240	240	240
Idade	Correlação de Pearson	-,469**	-,380**	1
	Sig. (2 extremidades)	< 0,001	< 0,001	
	N	240	240	240

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

Fonte: Autoria própria.

Entre as principais descobertas, destaca-se uma forte correlação positiva ($r = 0,767$; $p < 0,001$) entre o Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal e a Satisfação no Trabalho. Esta relação indica

que os participantes que reportam maior equilíbrio entre suas esferas profissional e pessoal tendem igualmente a manifestar níveis mais elevados de satisfação com seu trabalho. O coeficiente próximo de 0,8 sugere que estas duas variáveis compartilham uma variação comum considerável.

Quanto à relação com a variável demográfica analisada, os resultados mostraram correlações negativas moderadas tanto para o Equilíbrio trabalho-vida ($r = -0,469$; $p < 0,001$) quanto para a Satisfação no Trabalho ($r = -0,380$; $p < 0,001$) com a Idade dos participantes. Estes resultados sugerem que, em média, os participantes mais jovens tendem a reportar níveis mais elevados tanto de equilíbrio entre vida profissional e pessoal quanto de satisfação no trabalho. Este padrão pode refletir diferenças geracionais nas expectativas e prioridades em relação ao trabalho, ou ainda o efeito de fatores contextuais específicos que afetam diferentemente as diversas faixas etárias. Contudo, é importante ressaltar que, embora estatisticamente significativas, estas correlações negativas com a idade são de magnitude moderada, indicando que outros fatores além da idade influenciam significativamente o equilíbrio trabalho-vida e a satisfação laboral.

5.8. Análise de Regressão Linear

O modelo de regressão linear múltipla, composto por sete variáveis independentes (Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal, Trabalho Remoto, Género, Idade, Habilitações Literárias, Tipo de Empresa e Antiguidade) revelou uma excelente capacidade preditiva na explicação da Satisfação no Trabalho (Tabela 15). O R^2 ajustado de 0,649 indica que 64,9% da variabilidade nos níveis de satisfação laboral é explicada pelas variáveis incluídas no modelo. A significância global do modelo foi confirmada pela análise da variância (ANOVA), com $F(7,232) = 64,082$; $p < 0,001$, reforçando a robustez estatística da associação entre os preditores e a variável dependente.

Tabela 15

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				Sig. Mudança F
					Mudança de R quadrado	Mudança F	df1	df2	
1	,812 ^a	0,659	0,649	0,84458	0,659	64,082	7	232	0,000

Nota: Preditores: (Constante), Antiguidade, Habilitações Literárias, Género, Tipo de Empresa, Trabalho Remoto, Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal, Idade.

Fonte: Autoria própria.

Entre os preditores, apenas Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal e Trabalho Remoto apresentaram efeitos estatisticamente significativos ($p < 0,001$). O Equilíbrio trabalho-vida pessoal destacou-se como o principal preditor positivo da satisfação no trabalho ($\beta = 0,653$), indicando que, para cada aumento de uma unidade nesta variável, ocorre um aumento médio de 0,653 unidades na escala padronizada da satisfação laboral (Tabela 16).

Este resultado corrobora a Hipótese 1, que prevê uma relação positiva entre equilíbrio trabalho-vida e satisfação no trabalho.

Por sua vez, o Trabalho Remoto também apresentou uma associação positiva e significativa ($\beta = 0,273$; $p < 0,001$), indicando que os colaboradores em regime remoto tendem, em média, a reportar maiores níveis de satisfação no trabalho em comparação com os colaboradores presenciais (Tabela 16).

Tabela 16

Coefficientes

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B	
	B	Erro Erro	Beta	t		Limite inferior	Limite superior
1 (Constante)	0,920	0,425		2,165	0,031	0,083	1,757
Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	0,625	0,046	0,653	13,520	<,001	0,534	0,717
Trabalho Remoto	0,781	0,126	0,273	6,218	<,001	0,533	1,028
Género	-0,007	0,117	-0,002	-0,061	0,952	-0,237	0,223
Idade	-0,114	0,077	-0,093	-1,478	0,141	-0,267	0,038
Habilitações Literárias	0,028	0,075	0,016	0,380	0,704	-0,118	0,175
Tipo de Empresa	0,106	0,117	0,038	0,906	0,366	-0,125	0,338
Antiguidade	0,106	0,094	0,074	1,125	0,262	-0,080	0,292

Nota: Variável Dependente - Satisfação no Trabalho.

Fonte: Autoria própria.

As restantes variáveis (Género, Idade, Habilitações Literárias, Tipo de Empresa e Antiguidade) não apresentaram efeitos estatisticamente significativos ($p > 0,05$), o que sugere que, no modelo, fatores demográficos e contextuais não explicam diferenças relevantes na satisfação laboral. Por exemplo, embora a Idade tenha demonstrado uma correlação negativa com a satisfação na análise

bivariada, perdeu significância na análise multivariada, sugerindo que o seu efeito poderá ser absorvido por variáveis mais diretamente associadas ao bem-estar profissional.

5.9. Test-T

5.9.1. *Análise por Género*

A análise comparativa entre géneros revelou diferenças estatisticamente significativas nas médias de Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal e Satisfação no Trabalho. Os resultados indicam que participantes do género feminino apresentam níveis mais elevados em ambas as variáveis (Tabela 17).

Tabela 17

Estatísticas de grupo - Género

	Género	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	Feminino	135	4,6277	1,38845	0,11950
	Masculino	105	4,1517	1,57392	0,15360
Satisfação no Trabalho	Feminino	135	4,5644	1,35281	0,11643
	Masculino	105	4,0032	1,45979	0,14246

Fonte: Autoria própria.

Quanto ao Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal, as mulheres reportaram uma média superior ($M = 4,63$; $DP = 1,39$) em relação aos homens ($M = 4,15$; $DP = 1,57$). O teste-t para amostras independentes (Tabela 18), assumindo variâncias iguais ($p = 0,062$ no teste de Levene), confirmou uma diferença estatisticamente significativa ($t(238) = 2,484$; $p = 0,014$).

O intervalo de confiança de 95% para a diferença de médias (0,48 pontos na escala) situa-se entre 0,098 e 0,853, reforçando a robustez do resultado.

Padrão semelhante foi observado na Satisfação no Trabalho, com as mulheres a apresentarem uma média mais elevada ($M = 4,56$; $DP = 1,35$) do que os homens ($M = 4,00$; $DP = 1,46$). Como pode ser observado, o teste-t para variâncias iguais ($p = 0,380$ no teste de Levene) confirmou uma diferença significativa ($t(238) = 3,080$; $p = 0,002$).

A diferença média de 0,56 pontos na escala tem um intervalo de confiança entre 0,202 e 0,920, indicando que a discrepância entre géneros é consistente e relevante.

Tabela 18*Teste de amostras independentes - Género*

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	Variâncias iguais assumidas	3,512	0,062	2,484	238	0,007	0,014	0,47591	0,19158	0,09849	0,85333
	Variâncias iguais não assumidas			2,445	208,666	0,008	0,015	0,47591	0,19461	0,09226	0,85956
Satisfação no Trabalho	Variâncias iguais assumidas	0,775	0,380	3,080	238	0,001	0,002	0,56127	0,18224	0,20226	0,92028
	Variâncias iguais não assumidas			3,051	214,916	0,001	0,003	0,56127	0,18399	0,19862	0,92392

Fonte: Autoria própria.

5.9.2. Análise por Regime de Trabalho

A comparação entre participantes em regime remoto e presencial revelou diferenças estatisticamente significativas nas médias de Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal e Satisfação no Trabalho.

Os resultados indicam que os participantes em trabalho remoto apresentam níveis significativamente mais elevados em ambas as variáveis, com efeitos de grande magnitude (Tabela 19).

Tabela 19*Estatísticas de grupo – Trabalho remoto*

	Trabalho Remoto	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	Sim	134	4,8577	1,26298	0,10910
	Não	106	3,8654	1,57028	0,15252
Satisfação no Trabalho	Sim	134	4,9498	1,13719	0,09824
	Não	106	3,5214	1,35477	0,13159

Fonte: Autoria própria.

Os participantes em trabalho remoto reportaram uma média substancialmente superior quanto ao equilíbrio trabalho-vida ($M = 4,86$; $DP = 1,26$) em comparação aos participantes em trabalho presencial ($M = 3,87$; $DP = 1,57$). O teste-t para variâncias não assumidas como iguais ($p < 0,001$ no teste de Levene) confirmou uma diferença significativa ($t(198,85) = 5,292$; $p < 0,001$).

A diferença média de 0,99 pontos na escala ($IC\ 95\%: 0,62$ a $1,36$) representa um efeito prático relevante, sugerindo que o trabalho remoto está associado a uma melhor percepção de equilíbrio entre as esferas profissional e pessoal (Tabela 20).

Padrão ainda mais expressivo foi observado na Satisfação no Trabalho, com os participantes em trabalho remoto a apresentarem uma média mais alta ($M = 4,95$; $DP = 1,14$) do que os presenciais ($M = 3,52$; $DP = 1,35$). O teste-t para variâncias iguais ($p = 0,140$ no teste de Levene) reforçou uma diferença estatisticamente significativa ($t(238) = 8,877$; $p < 0,001$), com uma diferença média de 1,43 pontos ($IC\ 95\%: 1,11$ a $1,75$).

Este resultado evidencia que o trabalho remoto está associado a uma maior satisfação laboral (Tabela 20).

Tabela 20

Teste de amostras independentes – Trabalho Remoto

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						95% Intervalo de Confiança da Diferença	
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	Inferior	Superior
						Unilateral p	Bilateral p				
Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	Variâncias iguais assumidas	14,271	0,000	5,426	238	0,000	0,000	0,99230	0,18287	0,63205	1,35256
	Variâncias iguais não assumidas			5,292	198,849	0,000	0,000	0,99230	0,18753	0,62251	1,36210
Satisfação no Trabalho	Variâncias iguais assumidas	2,191	0,140	8,877	238	0,000	0,000	1,42837	0,16091	1,11137	1,74536
	Variâncias iguais não assumidas			8,698	204,508	0,000	0,000	1,42837	0,16421	1,10460	1,75214

Fonte: Autoria própria.

5.10. ANOVA One-way

5.10.1. Análise de Variância por Tipo de Empresa

A análise de variância identificou diferenças estatisticamente significativas entre os tipos de empresa (pública, privada e público-privada) tanto no Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal ($F(2,237) = 13,800$; $p < 0,001$) quanto na Satisfação no Trabalho ($F(2,237) = 12,726$; $p < 0,001$). Estas diferenças destacam padrões distintos nas percepções dos participantes, dependendo do setor em que atuam (Tabela 21).

Como é observado na tabela 22, no que diz respeito ao Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal, os participantes do setor público apresentaram a média mais baixa ($M = 3,60$; $DP = 1,62$), significativamente inferior à dos participantes do setor privado ($M = 4,69$; $DP = 1,37$) e do setor público-privado ($M = 4,81$; $DP = 0,83$).

As comparações múltiplas (teste LSD) confirmaram diferenças significativas entre o setor público e os demais: a diferença média de -1,09 pontos entre público e privado ($p < 0,001$; $IC\ 95\%$: -1,51 a -0,68) e de -1,21 pontos entre público e público-privado ($p = 0,007$; $IC\ 95\%$: -2,09 a -0,33).

Não houve diferença significativa entre privado e público-privado ($p = 0,787$), indicando que estes dois grupos partilham percepções semelhantes de equilíbrio (Anexo H).

Tabela 21

ANOVA – Tipo de Empresa

		Soma dos		Quadrado		
		Quadrados	df	Médio	Z	Sig.
Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	Entre Grupos	55,212	2	27,606	13,800	0,000
	Nos grupos	474,119	237	2,001		
	Total	529,331	239			
Satisfação no Trabalho	Entre Grupos	47,079	2	23,540	12,726	0,000
	Nos grupos	438,382	237	1,850		
	Total	485,461	239			

Fonte: Autoria própria.

Quanto à Satisfação no Trabalho, observou-se um padrão idêntico (Tabela 22). O setor público registou a média mais baixa ($M = 3,56$; $DP = 1,27$), contrastando com as médias mais elevadas do setor privado ($M = 4,57$; $DP = 1,41$) e público-privado ($M = 4,64$; $DP = 1,10$).

As diferenças entre público e privado (diferença entre as médias = -1,01; $p < 0,001$; IC 95%: -1,41 a -0,61) e entre público e público-privado (diferença entre as médias = -1,08; $p = 0,012$; IC 95%: -1,93 a -0,24) foram estatisticamente significativas, enquanto entre privado e público-privado não se verificou qualquer diferença relevante (Anexo H).

Tabela 22

Descritivas – Tipo de Empresa

		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	Pública	61	3,5989	1,61518	0,20680	3,1852	4,0126	1,07	6,87
	Privada	167	4,6914	1,36649	0,10574	4,4826	4,9002	1,13	7,00
	Público-privado	12	4,8056	0,83240	0,24029	4,2767	5,3344	3,13	5,80
	Total	240	4,4194	1,48821	0,09606	4,2302	4,6087	1,07	7,00
Satisfação no Trabalho	Pública	61	3,5607	1,27351	0,16306	3,2345	3,8868	1,13	6,67
	Privada	167	4,5725	1,40520	0,10874	4,3578	4,7871	1,07	7,00
	Público-privado	12	4,6444	1,09925	0,31733	3,9460	5,3429	2,93	6,27
	Total	240	4,3189	1,42521	0,09200	4,1377	4,5001	1,07	7,00

Fonte: Autoria própria.

5.10.2. Análise de Variância por Antiguidade

A análise de variância revelou diferenças estatisticamente significativas nos níveis de Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal ($F(3,236) = 28,755$; $p < 0,001$) e Satisfação no Trabalho ($F(3,236) = 14,812$; $p < 0,001$) entre participantes de diferentes faixas de antiguidade na organização (Tabela 23).

Os resultados demonstram um padrão, participantes com menos tempo na organização apresentam médias significativamente mais elevadas em ambas as variáveis, enquanto participantes com maior antiguidade registam valores substancialmente mais baixos.

No que diz respeito ao Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal, os participantes com menos de 1 ano de antiguidade reportaram a média mais elevada ($M = 5,25$; $DP = 1,15$), seguidos pelos que têm entre 1 a 5 anos ($M = 4,82$; $DP = 1,11$). Em contraste, os grupos com 6 a 10 anos ($M =$

3,40; $DP = 1,39$) e mais de 10 anos ($M = 3,37$; $DP = 1,69$) apresentaram médias significativamente inferiores (Tabela 24).

Tabela 23

ANOVA - Antiguidade

		Soma dos		Quadrado		
		Quadrados	df	Médio	Z	Sig.
Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	Entre Grupos	141,695	3	47,232	28,755	0,000
	Nos grupos	387,637	236	1,643		
	Total	529,331	239			
Satisfação no Trabalho	Entre Grupos	76,925	3	25,642	14,812	0,000
	Nos grupos	408,536	236	1,731		
	Total	485,461	239			

Fonte: Autoria própria.

As comparações múltiplas confirmaram diferenças estatisticamente significativas entre participantes recentes e os mais antigos, por exemplo, a diferença média de 1,85 pontos entre menos de 1 ano e 6 a 10 anos ($p < 0,001$; $IC\ 95\%$: 1,33 a 2,36) e de 1,87 pontos entre menos de 1 ano e mais de 10 anos ($p < 0,001$; $IC\ 95\%$: 1,34 a 2,40).

Tabela 24

Descritivas – Antiguidade

		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	Menos de 1 ano	54	5,2457	1,14682	0,15606	4,9327	5,5587	2,73	7,00
	De 1 a 5 anos	103	4,8181	1,11313	0,10968	4,6006	5,0357	1,73	6,87
	De 6 a 10 anos	44	3,3985	1,39156	0,20979	2,9754	3,8216	1,27	6,80
	Mais de 10 anos	39	3,3744	1,68805	0,27030	2,8272	3,9216	1,07	6,20
	Total	240	4,4194	1,48821	0,09606	4,2302	4,6087	1,07	7,00
Satisfação no Trabalho	Menos de 1 ano	54	4,8864	1,40884	0,19172	4,5019	5,2710	1,27	7,00
	De 1 a 5 anos	103	4,6350	1,27356	0,12549	4,3860	4,8839	1,07	7,00
	De 6 a 10 anos	44	3,6667	1,20713	0,18198	3,2997	4,0337	1,20	5,87
	Mais de 10 anos	39	3,4342	1,40716	0,22533	2,9780	3,8903	1,13	5,87
	Total	240	4,3189	1,42521	0,09200	4,1377	4,5001	1,07	7,00

Fonte: Autoria própria.

Diferenças igualmente relevantes foram observadas entre 1 a 5 anos e 6 a 10 anos (diferença entre as médias = 1,42; $p < 0,001$) e 1 a 5 anos e mais de 10 anos (diferença entre as médias = 1,44; $p < 0,001$). Não houve diferença significativa entre os grupos 6 a 10 anos e mais de 10 anos ($p = 0,932$), sugerindo que, após uma década na organização, as percepções de equilíbrio se estabilizam num patamar mais baixo (Anexo H).

Para a Satisfação no Trabalho, o padrão foi semelhante (Tabela 24). Participantes com menos de 1 ano ($M = 4,89$; $DP = 1,41$) e 1 a 5 anos ($M = 4,64$; $DP = 1,27$) reportaram as médias mais elevadas, enquanto os grupos com 6 a 10 anos ($M = 3,67$; $DP = 1,21$) e mais de 10 anos ($M = 3,43$; $DP = 1,41$) apresentaram valores significativamente inferiores.

As diferenças mais marcantes ocorreram entre menos de 1 ano e mais de 10 anos (diferença entre as médias = 1,45; $p < 0,001$; $IC\ 95\%$: 0,91 a 2,00) e 1 a 5 anos e mais de 10 anos (diferença entre as médias = 1,20; $p < 0,001$; $IC\ 95\%$: 0,71 a 1,69). Tal como no equilíbrio trabalho-vida, não houve diferença significativa entre os grupos 6 a 10 anos e mais de 10 anos ($p = 0,423$), indicando que a satisfação se mantém num nível consistentemente baixo após seis anos de antiguidade (Anexo H).

5.10.3. Análise de Variância por Idade

Como pode ser observado na tabela 25, a análise de variância revelou diferenças estatisticamente significativas entre as faixas etárias tanto no Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal ($F(5,234) = 19,104$; $p < 0,001$) quanto na Satisfação no Trabalho ($F(5,234) = 10,373$; $p < 0,001$).

Os resultados demonstram um padrão consistente, em que os participantes mais jovens tendem a reportar níveis mais elevados de equilíbrio e satisfação, enquanto os mais velhos apresentam médias significativamente mais baixas.

No Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal, a faixa etária de 18-24 anos registou a média mais elevada ($M = 5,14$; $DP = 1,29$), seguida pela de 25-34 anos ($M = 4,99$; $DP = 0,92$). Em contraste, as faixas etárias mais avançadas apresentaram médias progressivamente menores: 35-44 anos ($M = 3,76$; $DP = 1,45$), 45-54 anos ($M = 3,72$; $DP = 1,61$) e 55-64 anos ($M = 2,37$; $DP = 1,51$). O grupo 65 ou mais ($M = 5,17$), embora com média elevada, possui apenas dois participantes, o que limita a generalização dos resultados (Tabela 26). As comparações múltiplas confirmaram diferenças significativas entre os grupos mais jovens e os mais velhos (Anexo H), como entre 18-

24 anos e 35-44 anos (diferença entre as médias = 1,38; $p < 0,001$) e entre 25-34 anos e 55-64 anos (diferença entre as médias = 2,62; $p < 0,001$).

Não foram observadas diferenças significativas entre faixas etárias adjacentes, como 35-44 e 45-54 anos (diferença entre as médias = 0,04; $p = 0,885$).

Tabela 25

ANOVA – Idade

		Soma dos		Quadrado		
		Quadrados	df	Médio	Z	Sig.
Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	Entre Grupos	153,442	5	30,688	19,104	0,000
	Nos grupos	375,890	234	1,606		
	Total	529,331	239			
Satisfação no Trabalho	Entre Grupos	88,081	5	17,616	10,373	0,000
	Nos grupos	397,380	234	1,698		
	Total	485,461	239			

Fonte: Autoria própria.

Tabela 26

Descritivas – Idade

		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	18 - 24 anos	47	5,1418	1,29493	0,18888	4,7616	5,5220	2,47	7,00
	25 - 34 anos	90	4,9941	0,92444	0,09744	4,8005	5,1877	2,60	6,80
	35 - 44 anos	57	3,7614	1,44892	0,19191	3,3770	4,1459	1,40	6,80
	45 - 54 anos	30	3,7200	1,61358	0,29460	3,1175	4,3225	1,07	6,20
	55 - 64 anos	14	2,3714	1,50820	0,40308	1,5006	3,2422	1,13	5,33
	65 ou mais	2	5,1667	0,23570	0,16667	3,0490	7,2844	5,00	5,33
	Total	240	4,4194	1,48821	0,09606	4,2302	4,6087	1,07	7,00
Satisfação no Trabalho	18 - 24 anos	47	4,9106	1,47529	0,21519	4,4775	5,3438	2,00	7,00
	25 - 34 anos	90	4,7133	1,17376	0,12373	4,4675	4,9592	1,07	7,00
	35 - 44 anos	57	3,9088	1,23729	0,16388	3,5805	4,2371	1,47	6,53
	45 - 54 anos	30	3,6778	1,36042	0,24838	3,1698	4,1858	1,20	6,27
	55 - 64 anos	14	2,7429	1,64631	0,43999	1,7923	3,6934	1,13	5,20
	65 ou mais	2	5,0000	0,09428	0,06667	4,1529	5,8471	4,93	5,07
	Total	240	4,3189	1,42521	0,09200	4,1377	4,5001	1,07	7,00

Fonte: Autoria própria.

Com a Satisfação no Trabalho, o padrão foi semelhante. A faixa de 18-24 anos apresentou a média mais alta ($M = 4,91$; $DP = 1,48$), seguida por 25-34 anos ($M = 4,71$; $DP = 1,17$). As médias diminuíram drasticamente nas faixas mais velhas, 35-44 anos ($M = 3,91$; $DP = 1,24$), 45-54 anos ($M = 3,68$; $DP = 1,36$) e 55-64 anos ($M = 2,74$; $DP = 1,65$).

Comparações significativas incluíram 18-24 e 35-44 anos (diferença entre as médias = 1,00; $p < 0,001$) e entre 25-34 e 55-64 anos (diferença entre as médias = 1,97; $p < 0,001$). O grupo 65 mais ($M = 5,00$), novamente com apenas dois participantes, não permite conclusões significativas (Anexo H).

5.11. Testes de Hipóteses

Concluídas as análises descritivas, bem como o exame das relações entre as variáveis principais e os dados sociodemográficos, passou-se à verificação das hipóteses formuladas com base no enquadramento teórico.

Para o efeito, foram conduzidas análises de regressão linear simples para testar os efeitos diretos (H1 e sub-hipóteses H1a a H1d), e o Modelo 1 de moderação proposto por Hayes (2018) foi aplicado para testar a hipótese de moderação (H2 e sub-hipóteses H2a a H2d), através do PROCESS v4.2 para SPSS.

5.11.1. Análise da Hipótese 1 e das suas Sub-Hipóteses

Para testar a hipótese 1 (H1 – O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal está positivamente relacionado com uma maior satisfação no trabalho), foi conduzida uma regressão linear simples tendo como variável preditora o Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal e como variável dependente a Satisfação no Trabalho.

Os resultados revelaram que o modelo é estatisticamente significativo ($F(1,238) = 339,248$; $p < 0,001$), o que indica que a variável preditora explica uma proporção significativa da variabilidade na satisfação laboral.

O valor de R^2 ajustado = 0,586 indica que cerca de 58,6% da variância na satisfação no trabalho é explicada pelo equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (Tabela 27).

Tabela 27*Resumo do modelo – H1*

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				Sig. Mudança F
					Mudança de R quadrado	Mudança F	df1	df2	
1	0,767	0,588	0,586	0,91706	0,588	339,248	1	238	0,000

Nota: Preditores: (Constante), Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal.

Fonte: Autoria própria.

O coeficiente de regressão padronizado ($\beta = 0,767$, $p < 0,001$) demonstra uma associação positiva e forte entre as variáveis, confirmando a Hipótese 1 (Tabela 28). Ou seja, colaboradores que percebem um maior equilíbrio entre as suas esferas profissional e pessoal tendem a reportar níveis mais elevados de satisfação no trabalho.

Tabela 28*Coefficientes – H1*

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B	
	B	Erro Erro	Beta				Limite inferior	Limite superior
1 (Constante)	1,074	0,186			5,781	0,000	0,708	1,440
Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	0,734	0,040	0,767		18,419	0,000	0,656	0,813

Nota: Variável Dependente: Satisfação no Trabalho.

Fonte: Autoria própria.

H1a – A Qualidade da relação trabalho-vida pessoal está positivamente relacionada à Satisfação Intrínseca no Trabalho.

Dando seguimento à análise das hipóteses do presente estudo, foi examinada a relação entre as dimensões do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e as dimensões da satisfação no trabalho. A primeira sub-hipótese (H1a) propõe que a Qualidade da relação trabalho-vida pessoal está positivamente relacionada à Satisfação Intrínseca no Trabalho.

Os resultados confirmaram esta previsão. O modelo de regressão revelou-se estatisticamente significativo ($F(1,238) = 573,076$; $p < 0,001$), com um coeficiente de determinação ajustado de R^2

= 0,705, indicando que aproximadamente 70,5% da variância da satisfação intrínseca é explicada pela qualidade percebida da relação entre trabalho e vida pessoal (Tabela 29).

Tabela 29

Resumo do modelo – H1a

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				
					Mudança de R quadrado	Mudança F	df1	df2	Sig. Mudança F
1	0,841	0,707	0,705	0,88168	0,707	573,076	1	238	<,001

Nota: Preditores: (Constante), Qualidade da relação Trabalho-Vida Pessoal.

Fonte: Autoria própria.

O coeficiente padronizado ($\beta = 0,841$; $p < 0,001$) revelou uma relação forte e positiva entre as variáveis, validando H1a (Tabela 30).

Tabela 30

Coefficientes – H1a

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B	
	B	Erro Erro	Beta				Limite inferior	Limite superior
1 (Constante)	0,571	0,163			3,510	<,001	0,251	0,892
Qualidade da relação Trabalho-Vida Pessoal	0,862	0,036	0,841		23,939	<,001	0,791	0,933

Nota: Variável Dependente: Satisfação Intrínseca.

Fonte: Autoria própria.

H1b – A Interferência da Vida Pessoal no Trabalho está negativamente relacionada à Satisfação Intrínseca no Trabalho.

A segunda sub-hipótese (H1b) prevê que a Interferência da Vida Pessoal no Trabalho está negativamente relacionada à Satisfação Intrínseca no Trabalho. Todavia, os resultados obtidos contrariam esta expectativa. Embora o modelo tenha sido estatisticamente significativo ($F(1,238) = 112,679$; $p < 0,001$), com um R^2 ajustado de 0,318 (Tabela 31), o coeficiente padronizado apresentou um valor positivo ($\beta = 0,567$; $p < 0,001$), sugerindo que níveis mais elevados de interferência da vida pessoal no trabalho estão, contrariamente ao proposto, associados a níveis mais elevados de satisfação intrínseca (Tabela 32).

Tabela 31*Resumo do modelo – H1b*

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				Sig. Mudança F
					Mudança de R quadrado	Mudança F	df1	df2	
1	0,567	0,321	0,318	1,34086	0,321	112,679	1	238	<,001

Nota: Preditores: (Constante), Interferência da Vida Pessoal no Trabalho.

Fonte: Autoria própria.

Tabela 32*Coefficientes – H1b*

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados			95,0% Intervalo de Confiança para B	
	B	Erro Erro	Beta	t	Sig.	Limite inferior	Limite superior
1 (Constante)	1,214	0,296		4,097	<,001	0,630	1,798
Interferência da Vida Pessoal no Trabalho	0,585	0,055	0,567	10,615	<,001	0,476	0,693

Nota: Variável Dependente: Satisfação Intrínseca.

Fonte: Autoria própria.

H1c – A Qualidade da relação trabalho-vida pessoal está positivamente relacionada à Satisfação Extrínseca no Trabalho.

A sub-hipótese H1c assume que a Qualidade da relação trabalho-vida pessoal está positivamente relacionada à Satisfação Extrínseca no Trabalho. Os dados também sustentam esta relação. O modelo é significativo ($F(1,238) = 102,935; p < 0,001$), com um R^2 ajustado de 0,299 (Tabela 33). O coeficiente padronizado ($\beta = 0,549; p < 0,001$) indica uma relação positiva, confirmando H1c (Tabela 34).

Tabela 33*Resumo do modelo – H1c*

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				Sig. Mudança F
					Mudança de R quadrado	Mudança F	df1	df2	
1	0,549	0,302	0,299	1,27824	0,302	102,935	1	238	<,001

Nota: Preditores: (Constante), Qualidade da relação Trabalho-Vida Pessoal.

Fonte: Autoria própria.

Tabela 34*Coefficientes – H1c*

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados			95,0% Intervalo de Confiança para B	
	B	Erro	Beta	t	Sig.	Limite inferior	Limite superior
1 (Constante)	2,139	0,236		9,063	<,001	1,674	2,604
Qualidade da relação Trabalho-Vida Pessoal	0,529	0,052	0,549	10,146	<,001	0,427	0,632

Nota: Variável Dependente: Satisfação Extrínseca.

Fonte: Autoria própria.

H1d – A Interferência da Vida Pessoal no Trabalho está negativamente relacionada à Satisfação Extrínseca no Trabalho.

Por fim, a sub-hipótese H1d propõe que a Interferência da Vida Pessoal no Trabalho está negativamente relacionada à Satisfação Extrínseca no Trabalho. No entanto, tal como verificado em H1b, os dados refutam esta expectativa.

O modelo foi estatisticamente significativo ($F(1,238) = 151,173$; $p < 0,001$), com um R^2 ajustado de 0,386 (Tabela 35), mas o coeficiente padronizado (Tabela 36) foi novamente positivo ($\beta = 0,623$; $p < 0,001$).

Tabela 35*Resumo do modelo – H1d*

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				
					Mudança de R quadrado	Mudança F	df1	df2	Sig. Mudança F
1	0,623	0,388	0,386	1,19640	0,388	151,173	1	238	<,001

Nota: Preditores: (Constante), Interferência da Vida Pessoal no Trabalho.

Fonte: Autoria própria.

De um modo geral, os resultados confirmam parcialmente as sub-hipóteses formuladas, validando as relações positivas esperadas para a dimensão "qualidade da relação trabalho-vida pessoal", mas refutando os efeitos negativos propostos para a interferência da vida pessoal no trabalho.

A tabela 37 resume os principais resultados da Hipótese 1 e das hipóteses que dela derivam.

Tabela 36*Coefficientes – H1d*

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B	
	B	Erro Erro	Beta			Limite inferior	Limite superior
1 (Constante)	1,273	0,264		4,815	<,001	0,752	1,794
Interferência da Vida Pessoal no Trabalho	0,604	0,049	0,623	12,295	<,001	0,507	0,701

Nota: Variável Dependente: Satisfação Extrínseca.

Fonte: A autoria própria.

Tabela 37*Resumo dos resultados das hipóteses - H1 e Sub-Hipóteses*

	Variável Independente	Variável Dependente	β (Beta)	R ² ajustado	p-valor	Resultado
H1	Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	Satisfação no Trabalho	0,767	0,586	< 0,001	Confirmada
H1a	Qualidade da relação Trabalho-Vida Pessoal	Satisfação Intrínseca	0,841	0,705	< 0,001	Confirmada
H1b	Interferência da Vida Pessoal no Trabalho	Satisfação Intrínseca	0,567	0,318	< 0,001	Refutada
H1c	Qualidade da relação Trabalho-Vida Pessoal	Satisfação Extrínseca	0,549	0,299	< 0,001	Confirmada
H1d	Interferência da Vida Pessoal no Trabalho	Satisfação Extrínseca	0,623	0,386	< 0,001	Refutada

Fonte: A autoria própria.

5.11.2. Análise da Hipótese 2 e das suas Sub-Hipóteses

Para testar a hipótese H2 (H2 – O trabalho remoto modera a relação entre o equilíbrio trabalho e vida pessoal e a satisfação no trabalho, sendo que os colaboradores em contexto de trabalho remoto com maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal apresentam maior satisfação no trabalho), foi conduzida uma análise de regressão com moderação utilizando o modelo 1 do PROCESS v4.2 (Hayes, 2018), com 5.000 amostras bootstrap e intervalo de confiança de 95%. A variável independente foi o Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal (X), a variável dependente foi a Satisfação no Trabalho (Y), e a variável moderadora foi o Trabalho Remoto (W). Para melhor compreensão do efeito de moderação, a variável contínua foi centrada, conforme recomendado, e

os efeitos condicionais foram visualizados com base nos pontos de corte sugeridos por Hayes (2018), considerando os percentis inferior (16%), médio (50%) e superior (84%) da variável preditora (Anexo I).

O modelo geral revelou-se estatisticamente significativo ($F(3,236) = 149,52; p < 0,001$), com um coeficiente de determinação ajustado elevado ($R^2 = 0,655$), o que indica que cerca de 65,5% da variabilidade na satisfação no trabalho é explicada conjuntamente pelas três variáveis e pela interação entre elas (Tabela 38).

O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal demonstrou um efeito direto significativo e positivo sobre a satisfação ($\beta = 0,6275; p < 0,001$), o que está em consonância com os resultados anteriores e reforça a sua importância como fator preditor de satisfação no trabalho.

Também o trabalho remoto apresentou um efeito direto positivo e estatisticamente significativo ($\beta = 0,7868; p < 0,001$), sugerindo que, em termos médios, os participantes que trabalham remotamente apresentam níveis superiores de satisfação no trabalho face aos seus pares em regime presencial (Tabela 39).

Tabela 38

Resumo do Modelo de Regressão com Moderação – H2

Estadística do Modelo	Valor
R	0,809
R ²	0,655
Erro padrão da estimativa	0,7092
F (3, 236)	149,516
p (Significância do modelo)	<0,001

Fonte: Autoria própria.

No entanto, ao contrário do esperado, o termo de interação entre o equilíbrio trabalho-vida pessoal e o trabalho remoto não foi estatisticamente significativo ($\beta = 0,0432; p = 0,580$). A ausência de significância na interação indica que o efeito positivo do equilíbrio entre vida pessoal e profissional sobre a satisfação no trabalho não varia em função do regime de trabalho (Tabela 39). Em outras palavras, embora ambos os fatores contribuam de forma positiva para a satisfação no trabalho, não existe evidência suficiente para afirmar que o trabalho remoto intensifica ou modera essa relação.

Tabela 39

Coefficientes da Regressão – Modelo 1 – H2

Variável	B	Erro Padrão	t	p	IC 95% B (LLCI – ULCI)
Constante	3,869	0,0868	44,5833	<0,001	[3,6980 ; 4,0400]
Equilíbrio Trabalho-Vida (X)	0,6275	0,0523	11,9889	<0,001	[0,5243 ; 0,7306]
Trabalho remoto(W)	0,7868	0,116	6,7805	<0,001	[0,5582 ; 1,0154]
Interação (X × W)	0,0432	0,078	0,5539	0,58	[-0,1104 ; 0,1968]

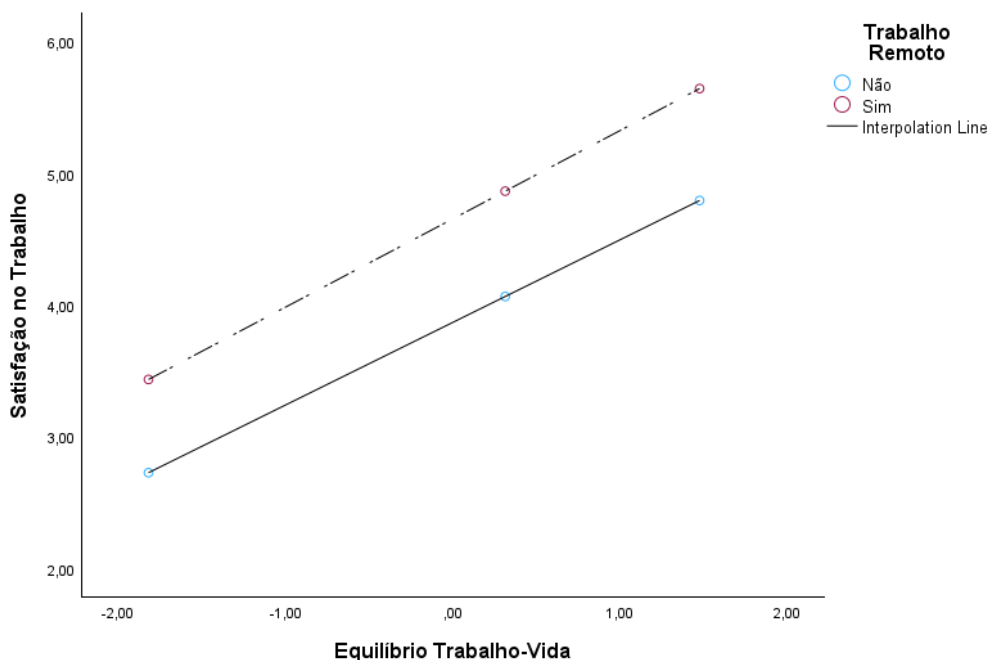
Fonte: Autoria própria.

A visualização gráfica dos efeitos condicionais (Figura 3), baseada nos valores baixos (-1,82), médios (0,31) e elevados (1,47) da variável preditora, mostrou que o padrão de resposta é semelhante entre os dois grupos.

Participantes, que trabalham remotamente, com elevado equilíbrio trabalho-vida pessoal reportam, em média, maior satisfação ($M = 5,65$) comparativamente a participantes, que trabalham presencialmente, com menor equilíbrio ($M = 2,73$), mas essa diferença é explicada sobretudo pelos efeitos principais das variáveis, e não pela interação entre elas.

Figura 3

Efeitos Condicionais – H2



Fonte: Autoria própria.

Assim, os resultados da análise não fornecem suporte à Hipótese 2, uma vez que o efeito da interação entre equilíbrio trabalho-vida pessoal e trabalho remoto não se revelou estatisticamente significativo.

Com o objetivo de aprofundar a análise da hipótese H2, foram testadas quatro sub-hipóteses (H2a a H2d), cada uma explorando o efeito moderador do trabalho remoto sobre a relação entre as dimensões do equilíbrio trabalho-vida pessoal e da satisfação no trabalho. Todas as análises foram realizadas utilizando o modelo 1 do PROCESS.

H2a – O Trabalho Remoto modera a relação entre a Qualidade da relação trabalho-vida pessoal e a Satisfação Intrínseca, sendo que o efeito positivo é mais forte para colaboradores em regime de trabalho remoto.

Como pode ser observado na tabela 40, o modelo apresentou uma forte capacidade preditiva ($R^2 = 0,722$; $F(3,236) = 204,19$; $p < 0,001$), com efeitos principais significativos tanto da qualidade da relação trabalho-vida pessoal ($\beta = 0,835$; $p < 0,001$) como do trabalho remoto ($\beta = 0,421$; $p < 0,001$). No entanto, o termo de interação entre estas variáveis ($\beta = -0,030$; $p = 0,682$) não foi estatisticamente significativo, indicando ausência de moderação (Tabela 41).

Tabela 40

Resumo do Modelo de Regressão com Moderação – H2a

Estatística do Modelo	Valor
R	0,85
R ²	0,722
F(3,236)	204,19
p (modelo)	< 0,001

Fonte: Autoria própria.

Tabela 41

Coefficientes da Regressão – Modelo 1 – H2a

Variável	B	Erro Padrão	t	p	IC 95% B
Constante	3,995	0,088	45,44	< 0,001	[3,822 ; 4,168]
Qualidade da relação (X)	0,835	0,05	16,74	< 0,001	[0,737 ; 0,934]
Trabalho Remoto (W)	0,421	0,118	3,58	0,0004	[0,189 ; 0,653]
Interação (X×W)	-0,031	0,074	-0,41	0,682	[-0,177 ; 0,116]

Fonte: Autoria própria.

Assim, os dados não apoiam a H2a, sugerindo que o trabalho remoto não intensifica a relação positiva entre a qualidade da relação trabalho-vida e a satisfação intrínseca (Anexo J).

H2b – O Trabalho Remoto modera a relação entre a Interferência da Vida Pessoal no Trabalho e a Satisfação Intrínseca, sendo que o efeito negativo é mais fraco para colaboradores em regime de trabalho remoto.

Na tabela 42 pode ser constatado que o modelo para a H2b também foi significativo ($R^2 = 0,375$; $F(3,236) = 47,26$; $p < 0,001$).

Tabela 42

Resumo do Modelo de Regressão com Moderação – H2b

Estatística do Modelo	Valor
R	0,613
R ²	0,375
F(3,236)	47,26
p (modelo)	< 0,001

Fonte: Autoria própria.

A interferência da vida pessoal no trabalho mostrou um efeito direto positivo ($\beta = 0,397$; $p < 0,001$), e o trabalho remoto também contribuiu positivamente ($\beta = 0,617$; $p < 0,001$). Importante destacar que o termo de interação foi significativo ($\beta = 0,321$; $p = 0,007$), indicando que o trabalho remoto modera positivamente esta relação (Tabela 43).

Tabela 43

Coefficientes da Regressão – Modelo 1 – H2b

Variável	B	Erro Padrão	t	p	IC 95% B
Constante	3,791	0,133	28,52	< 0,001	[3,529 ; 4,053]
Interferência (X)	0,397	0,071	5,6	< 0,001	[0,257 ; 0,537]
Trabalho Remoto (W)	0,617	0,18	3,44	0,001	[0,263 ; 0,971]
Interação (X×W)	0,321	0,118	2,73	0,007	[0,089 ; 0,553]

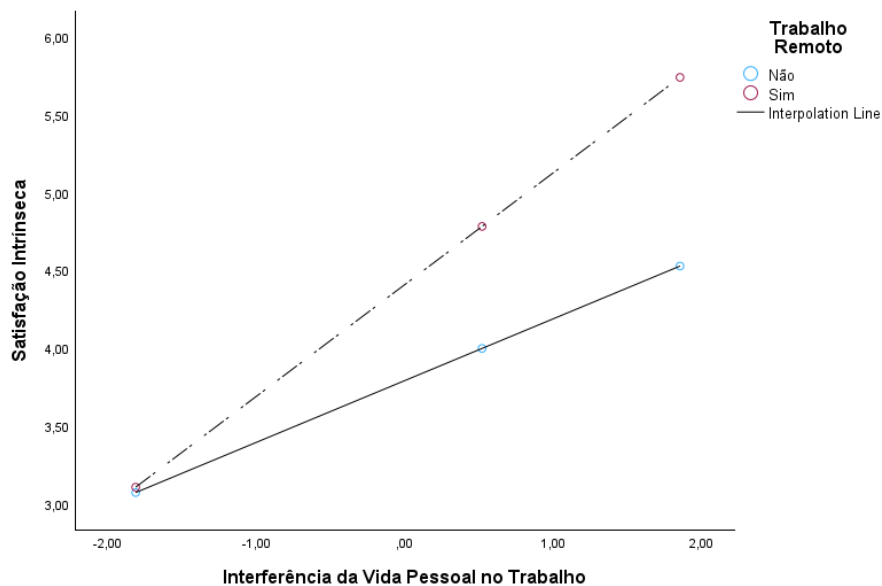
Fonte: Autoria própria.

A análise dos efeitos condicionais (Figura 4) mostrou que, para participantes em regime remoto, o efeito da interferência sobre a satisfação intrínseca foi mais forte ($\beta = 0,718$) do que para os não remotos ($\beta = 0,397$). Embora a direção esperada da hipótese H2b fosse uma moderação atenuadora de um efeito negativo, o resultado obtido indica uma moderação amplificadora positiva, o que

contraria a formulação inicial da hipótese. Assim, H2b não é confirmada nos termos propostos (Anexo K).

Figura 4

Efeitos Condicionais – H2b



Fonte: Autoria própria.

H2c – O Trabalho Remoto modera a relação entre a Qualidade da relação trabalho-vida pessoal e a Satisfação Extrínseca, sendo que o efeito positivo é mais forte para colaboradores em regime de trabalho remoto.

Na tabela 44 é observado que o modelo para a H2c é significativo ($R^2 = 0,436$; $F(3,236) = 60,73$; $p < 0,001$), com efeitos principais significativos da qualidade da relação trabalho-vida ($\beta = 0,378$; $p < 0,001$) e do trabalho remoto ($\beta = 1,170$; $p < 0,001$) como pode ser constatado na tabela 45.

Tabela 44

Resumo do Modelo de Regressão com Moderação – H2c

Estadística do Modelo	Valor
R	0,66
R ²	0,436
F(3,236)	60,73
p (modelo)	< 0,001

Fonte: Autoria própria.

Contudo, a interação entre estas variáveis não foi estatisticamente significativa ($\beta = 0,090$; $p = 0,368$), indicando ausência de moderação.

Assim, a hipótese H2c não é confirmada (Anexo L).

Tabela 45

Coefficientes da Regressão – Modelo 1 – H2c

Variável	B	Erro Padrão	t	p	IC 95% B
Constante	3,709	0,118	31,5	< 0,001	[3,477 ; 3,941]
Qualidade da relação (X)	0,378	0,067	5,65	< 0,001	[0,246 ; 0,509]
Trabalho Remoto (W)	1,17	0,157	7,43	< 0,001	[0,860 ; 1,480]
Interação (X×W)	0,09	0,099	0,9	0,368	[-0,106 ; 0,285]

Fonte: Autoria própria.

H2d – O Trabalho Remoto modera a relação entre a Interferência da Vida Pessoal no Trabalho e a Satisfação Extrínseca, sendo que o efeito negativo é mais fraco para colaboradores em regime de trabalho remoto.

Por fim, na tabela 46, é observado que este modelo explicou 48,9% da variância da satisfação extrínseca ($R^2 = 0,489$; $F(3,236) = 75,37$; $p < 0,001$).

Verificaram-se efeitos principais significativos da interferência da vida pessoal ($\beta = 0,455$; $p < 0,001$) e do trabalho remoto ($\beta = 1,021$; $p < 0,001$).

Tabela 46

Resumo do Modelo de Regressão com Moderação – H2d

Estatística do Modelo	Valor
R	0,7
R ²	0,489
F(3,236)	75,37
p (modelo)	< 0,001

Fonte: Autoria própria.

No entanto, o termo de interação não foi significativo ($\beta = 0,098$; $p = 0,331$), sugerindo novamente ausência de moderação (Tabela 47).

Logo, a H2d também não é suportada pelos dados (Anexo M).

Tabela 47

Coefficientes da Regressão – Modelo 1 – H2d

Variável	B	Erro Padrão	t	p	IC 95% B
Constante	3,786	0,113	33,52	< 0,001	[3,564 ; 4,009]
Interferência (X)	0,455	0,06	7,55	< 0,001	[0,336 ; 0,574]
Trabalho Remoto (W)	1,021	0,153	6,69	< 0,001	[0,720 ; 1,321]
Interação (X×W)	0,098	0,1	0,97	0,331	[-0,100 ; 0,295]

Fonte: Autoria própria.

A tabela 48 resume os principais resultados da Hipótese 2 e das hipóteses que dela derivam.

Tabela 48

Resumo dos resultados das hipóteses - H2 e Sub-Hipóteses (Moderadas pelo Trabalho Remoto)

	Variável Independente	Variável Dependente	β (Interação)	R ² ajustado	p-valor	Resultado
H2	Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal	Satisfação no Trabalho	0,043	0,655	0,58	Refutada
H2a	Qualidade da relação Trabalho-Vida Pessoal	Satisfação Intrínseca	-0,031	0,72	0,682	Refutada
H2b	Interferência da Vida Pessoal no Trabalho	Satisfação Intrínseca	0,321	0,372	0,007	Refutada
H2c	Qualidade da relação Trabalho-Vida Pessoal	Satisfação Extrínseca	0,09	0,432	0,368	Refutada
H2d	Interferência da Vida Pessoal no Trabalho	Satisfação Extrínseca	0,098	0,486	0,331	Refutada

Nota: A sub-hipótese H2b apresentou interação estatisticamente significativa ($p = 0,007$), mas com direção contrária à esperada.

Fonte: Autoria própria.

Com base nas análises realizadas, verificou-se que a hipótese 1 foi confirmada, demonstrando que níveis mais elevados de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal estão relacionados a níveis mais elevados de satisfação no trabalho.

No que respeita à hipótese 2, que previa um efeito moderador do trabalho remoto na relação entre equilíbrio trabalho-vida pessoal e satisfação no trabalho, os resultados não sustentaram essa moderação.

Estes resultados sugerem que, no contexto estudado, o trabalho remoto não altera significativamente o efeito da relação entre o equilíbrio trabalho-vida pessoal e a satisfação no trabalho.

A tabela 49 apresenta um resumo das hipóteses formuladas com base no enquadramento teórico, bem como o respetivo resultado obtido nas análises. As análises incluíram regressões lineares simples e modelos de moderação (Modelo 1 de Hayes), permitindo verificar se as relações propostas foram ou não confirmadas com significância estatística.

Tabela 49

Resultados do Teste das Hipóteses Formuladas

	Hipóteses	Resultados
H1	O Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal está positivamente relacionado com uma maior Satisfação no Trabalho.	Confirmada
H1a	A Qualidade da relação trabalho-vida pessoal está positivamente relacionada à Satisfação Intrínseca no Trabalho.	Confirmada
H1b	A Interferência da Vida Pessoal no Trabalho está negativamente relacionada à Satisfação Intrínseca no Trabalho.	Refutada
H1c	A Qualidade da relação trabalho-vida pessoal está positivamente relacionada à Satisfação Extrínseca no Trabalho.	Confirmada
H1d	A Interferência da Vida Pessoal no Trabalho está negativamente relacionada à Satisfação Extrínseca no Trabalho.	Refutada
H2	O Trabalho Remoto modera a relação entre o Equilíbrio Trabalho e Vida Pessoal e a Satisfação no Trabalho, sendo que os colaboradores em contexto de Trabalho Remoto com maior Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal apresentam maior Satisfação no Trabalho.	Refutada
H2a	O Trabalho Remoto modera a relação entre a Qualidade da relação trabalho-vida pessoal e a Satisfação Intrínseca, sendo que o efeito positivo é mais forte para colaboradores em regime de trabalho remoto.	Refutada
H2b	O Trabalho Remoto modera a relação entre a Interferência da Vida Pessoal no Trabalho e a Satisfação Intrínseca, sendo que o efeito negativo é mais fraco para colaboradores em regime de trabalho remoto.	Refutada
H2c	O Trabalho Remoto modera a relação entre a Qualidade da relação trabalho-vida pessoal e a Satisfação Extrínseca, sendo que o efeito positivo é mais forte para colaboradores em regime de trabalho remoto.	Refutada
H2d	O Trabalho Remoto modera a relação entre a Interferência da Vida Pessoal no Trabalho e a Satisfação Extrínseca, sendo que o efeito negativo é mais fraco para colaboradores em regime de trabalho remoto.	Refutada

Fonte: Autoria própria.

6. Discussão dos Resultados

A análise dos resultados obtidos permitiu esclarecer de forma relevante a relação entre o equilíbrio trabalho e vida pessoal, a satisfação no trabalho e o papel moderador do trabalho remoto, conforme previsto no modelo conceptual proposto. De um modo geral, os resultados sustentam a existência de uma relação positiva entre o equilíbrio trabalho-vida e a satisfação no trabalho, em linha com o que tem sido apontado pela literatura.

A hipótese 1, que propôs uma relação positiva entre o equilíbrio trabalho e a vida pessoal e a satisfação no trabalho, foi confirmada. Este resultado encontra suporte em diversos estudos prévios, como os de Haar et al. (2014), Jackson e Fransman (2018) e Bocean et al. (2023), que demonstram que o equilíbrio entre as esferas pessoal e profissional está fortemente associado a maiores níveis de bem-estar e satisfação laboral. Em contextos nos quais os colaboradores conseguem gerir eficazmente as suas obrigações profissionais e pessoais, a percepção de harmonia favorece atitudes mais positivas em relação ao trabalho.

As sub-hipóteses H1a e H1c, que se referem à relação entre a qualidade da relação trabalho-vida pessoal e, respetivamente, a satisfação intrínseca e extrínseca, foram também confirmadas. Estes resultados reforçam a ideia de que, quando os colaboradores percebem uma relação saudável entre os domínios profissional e pessoal sentem-se mais realizados com os aspetos do trabalho relacionados à autonomia, reconhecimento e desenvolvimento (satisfação intrínseca), bem como com fatores contextuais como remuneração, estabilidade e condições laborais (satisfação extrínseca). Estes achados são coerentes com as propostas de Warr et al. (1979) e reforçados por Bocean et al. (2023) e To et al. (2024), que salientam que a gestão eficaz do equilíbrio trabalho-vida contribui para um bem-estar global mais elevado, resultando numa satisfação no trabalho significativamente mais elevada.

Por outro lado, as hipóteses H1b e H1d, que previam uma relação negativa entre a interferência da vida pessoal no trabalho e as dimensões de satisfação intrínseca e extrínseca, foram refutadas. Ainda que os dados demonstrem uma associação estatisticamente significativa, a direção do efeito observado foi positiva, contrariando a literatura, como os trabalhos de Mentus e Zafirović (2023) ou Kao (2024), que alertam para o impacto prejudicial do conflito entre esferas na satisfação laboral. Esta divergência pode ser explicada por diferentes fatores contextuais ou culturais, ou ainda pela percepção integrada que os participantes demonstraram na análise fatorial. Ou seja,

parece existir uma tendência para os participantes não distinguirem de forma clara as origens dos conflitos, tratando-os como parte de uma mesma vivência global do trabalho, o que pode atenuar os efeitos negativos específicos atribuídos à interferência da vida pessoal no trabalho.

Relativamente à segunda hipótese (H2), que testava o papel moderador do trabalho remoto na relação entre o equilíbrio trabalho-vida pessoal e a satisfação no trabalho, os resultados não confirmaram o efeito de moderação. Apesar de tanto o equilíbrio trabalho-vida como o trabalho remoto apresentarem relações diretas significativas com a satisfação no trabalho, o termo de interação entre estas variáveis não foi estatisticamente significativo. Este resultado contraria a evidência apresentada por autores como Golden (2006), Gajendran e Harrison (2007) e Ahmed e Jafir (2022), que destacaram o potencial do trabalho remoto para fortalecer os efeitos positivos do equilíbrio sobre a satisfação. No entanto, esta inconsistência pode ser compreendida à luz dos desafios apontados por Allen et al. (2015) e Bocean et al. (2023), que observaram que a flexibilidade do trabalho remoto pode comprometer a delimitação entre os espaços pessoais e profissionais, intensificando o conflito entre os papéis e dificultando a desconexão do trabalho.

As sub-hipóteses H2a, H2c e H2d foram igualmente refutadas, indicando que o trabalho remoto não intensifica significativamente os efeitos positivos da qualidade da relação trabalho-vida pessoal na satisfação intrínseca e extrínseca, nem mitiga o efeito negativo da interferência da vida pessoal no trabalho sobre a satisfação extrínseca. No caso da H2b, foi observada uma moderação estatisticamente significativa, mas contrária à direção esperada, o efeito negativo da interferência da vida pessoal no trabalho sobre a satisfação intrínseca foi, na realidade, mais acentuado entre os participantes em regime remoto. Este resultado pode ser interpretado à luz das observações de Tan et al. (2024), que destacam que a ausência de barreiras físicas entre os domínios pessoal e profissional pode exacerbar os efeitos dos conflitos provenientes da vida pessoal, sobretudo em ambientes domésticos desestruturados ou em contextos de sobrecarga familiar.

De forma geral, os resultados sugerem que, embora o trabalho remoto apresente benefícios claros na perceção direta da satisfação e do equilíbrio trabalho-vida, ele não atua como um moderador eficaz destas relações. Pelo contrário, parece existir uma complexidade subjacente à experiência de trabalhar remotamente, que depende da capacidade individual de gerir fronteiras, dos recursos disponíveis no domicílio e da natureza do próprio trabalho. Este resultado desafia as abordagens mais lineares que assumem um efeito uniformemente benéfico do trabalho remoto e sugere a

necessidade de estudos mais aprofundados que considerem outras variáveis mediadoras, como o suporte organizacional ou a autodisciplina dos colaboradores.

Finalmente, no que respeita à primeira questão de investigação “Como o trabalho remoto modera a relação entre o equilíbrio trabalho e vida pessoal e a satisfação no trabalho?”, os resultados indicam que, embora o trabalho remoto esteja associado a níveis mais elevados de satisfação e equilíbrio de forma direta, ele não atua como um fator de intensificação desta relação. Da mesma forma, relativamente à segunda questão de investigação “Será que o trabalho remoto intensifica os efeitos positivos do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal na satisfação com o trabalho, ou agrava os conflitos que surgem quando o equilíbrio é interrompido?”, os dados apontam para uma ausência de moderação global, mas revelam que, em situações de interferência da vida pessoal no trabalho, o contexto remoto pode agravar os efeitos negativos, contrariando a expectativa inicial.

7. Conclusão

7.1. Conclusões

O presente estudo teve como objetivos analisar o efeito moderador do trabalho remoto na relação entre o equilíbrio trabalho e vida pessoal e a satisfação no trabalho e explorar a relação direta entre o equilíbrio trabalho e vida pessoal e a satisfação no trabalho. Numa época em que as dinâmicas laborais têm vindo a sofrer alterações profundas, motivadas por transformações tecnológicas e sociais, a temática revelou-se particularmente pertinente, especialmente no que diz respeito ao bem-estar dos colaboradores e à eficácia organizacional.

Os resultados obtidos demonstraram, de forma clara, que o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal está positivamente associado à satisfação no trabalho, confirmando a importância desta variável enquanto fator determinante da qualidade da experiência profissional dos colaboradores. A dimensão da qualidade da relação trabalho-vida pessoal destacou-se como a mais relevante neste processo, contribuindo significativamente tanto para a satisfação intrínseca como para a extrínseca no trabalho. Em contrapartida, a interferência da vida pessoal no trabalho apresentou uma relação negativa com a satisfação, embora os resultados não tenham sido inteiramente consistentes com a expectativa teórica.

Relativamente ao papel do trabalho remoto enquanto variável moderadora, os dados revelaram que este não exerce o efeito moderador esperado. Ainda que o trabalho remoto se tenha revelado positivamente relacionado com os níveis de satisfação, a sua presença não intensificou nem reduziu significativamente a relação entre o equilíbrio trabalho-vida pessoal e a satisfação no trabalho. Este resultado sugere que o trabalho remoto, por si só, não é suficiente para alterar o impacto do equilíbrio trabalho-vida na satisfação dos colaboradores, sendo necessário considerar outras variáveis que podem influenciar esta relação, como a autonomia percebida, o suporte organizacional ou a capacidade individual de gestão de fronteiras.

No conjunto, o modelo conceptual demonstrou uma boa capacidade explicativa da satisfação no trabalho, validando a pertinência das variáveis incluídas e o enquadramento teórico adotado. No entanto, os resultados obtidos também evidenciaram a complexidade das relações em estudo e a necessidade de abordagens mais abrangentes, que considerem os diferentes perfis dos colaboradores e a diversidade de contextos organizacionais. A multiplicidade de fatores que afetam o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, bem como a forma como cada indivíduo vivencia o

trabalho remoto, exige uma leitura mais personalizada e contextualizada dos fenômenos organizacionais.

Em suma, esta investigação contribui para a compreensão do impacto do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal na satisfação no trabalho, alertando para a importância de políticas organizacionais que favoreçam a conciliação das diferentes esferas da vida dos colaboradores.

7.2. Implicações Teóricas e Práticas

Os resultados obtidos ao longo deste estudo apresentam implicações relevantes tanto do ponto de vista teórico como prático, contribuindo para o aprofundamento da compreensão sobre os efeitos do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e do trabalho remoto na satisfação no trabalho.

No plano teórico, este estudo confirma e reforça a validade de modelos que sustentam a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional como determinante da satisfação laboral, tal como proposto por Warr et al. (1979), Haar et al. (2014) e mais recentemente por To et al. (2024). A confirmação de que a qualidade da relação trabalho-vida pessoal se associa de forma positiva tanto à satisfação intrínseca como extrínseca, reforça a noção de que este equilíbrio não deve ser entendido apenas como a ausência de conflito, mas também como uma fonte ativa de bem-estar e realização profissional.

Além disso, os resultados relativos ao papel do trabalho remoto desafiam certas premissas teóricas que o colocam como um facilitador universal do equilíbrio trabalho-vida. Embora estudos como os de Golden (2006) e Gajendran e Harrison (2007) tenham sustentado que o trabalho remoto reforça os efeitos positivos da flexibilidade e da autonomia na satisfação, os dados aqui obtidos revelam que o efeito de moderação do trabalho remoto não se manifesta como previsto. Tal facto sugere que o modelo teórico predominante poderá carecer de atualização ou de uma abordagem mais contextualizada, que tenha em conta variáveis adicionais, como as competências individuais de gestão de fronteiras, o suporte organizacional à distância ou a complexidade das tarefas desempenhadas remotamente. Desta forma, o presente estudo contribui para o debate teórico ao evidenciar os limites dos efeitos esperados do trabalho remoto e apontar para a necessidade de modelos mais integrados e contingenciais.

No plano prático, os resultados obtidos oferecem orientações relevantes para decisores políticos, líderes organizacionais e profissionais de recursos humanos. A constatação de que a qualidade da relação entre vida profissional e pessoal está fortemente associada à satisfação no trabalho indica que as organizações devem investir ativamente em políticas que promovam o equilíbrio, tais como horários flexíveis, programas de bem-estar e apoio à parentalidade. Não se trata apenas de evitar o conflito entre esferas, mas de promover ambientes em que o trabalho contribua positivamente para a vida pessoal dos colaboradores e vice-versa.

Por outro lado, a ausência de efeito moderador do trabalho remoto serve como alerta para o facto de que a adoção deste regime, por si só, não garante melhorias automáticas no bem-estar e satisfação dos colaboradores. Se não forem acompanhadas de medidas (como a definição clara de horários, o respeito pelo direito à desconexão e o suporte digital adequado), as políticas de trabalho remoto podem não produzir os efeitos esperados. Aliás, como sugerem os resultados da sub-hipótese H2b, em situações em que a vida pessoal interfere negativamente no trabalho, o contexto remoto pode mesmo agravar esse impacto. Assim, gestores e organizações devem adotar uma abordagem mais cuidadosa e personalizada quando implementam regimes híbridos ou remotos, considerando as características individuais e familiares dos seus colaboradores.

Finalmente, importa sublinhar que os resultados também têm implicações para os próprios colaboradores, que são chamados a refletir sobre os seus próprios estilos de organização e gestão do tempo. A promoção do equilíbrio trabalho-vida pessoal exige não apenas estruturas organizacionais adequadas, mas também autorreflexão e competências de gestão pessoal. O estudo contribui assim para uma perspetiva mais completa e realista das condições que favorecem a satisfação no trabalho, reconhecendo que esta depende de múltiplas interações entre fatores organizacionais, individuais e contextuais.

7.3. Limitações do Estudo e Propostas de Investigações Futuras

Embora os resultados deste estudo forneçam contributos relevantes para a compreensão da relação entre equilíbrio trabalho-vida pessoal, trabalho remoto e satisfação no trabalho, importa reconhecer algumas limitações que devem ser tidas em conta na interpretação dos resultados e que abrem caminho para investigações futuras.

A primeira limitação prende-se com o desenho transversal do estudo, que impede o estabelecimento de relações causais entre as variáveis. Embora se tenham verificado relações estatisticamente significativas, não é possível afirmar com segurança se o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal causa maior satisfação no trabalho ou se colaboradores mais satisfeitos tendem a gerir melhor esse equilíbrio. Estudos longitudinais poderão permitir um entendimento mais claro sobre os sentidos de causalidade subjacentes às relações identificadas.

Em segundo lugar, o estudo baseia-se exclusivamente em dados autorrelatados, recolhidos através de questionários de autorresposta. Esta metodologia, embora amplamente utilizada em estudos, pode gerar enviesamentos, como o viés de deseabilidade social ou a perceção inflacionada de determinadas experiências. Investigações futuras poderão complementar os dados subjetivos com fontes adicionais de informação, como avaliações de supervisores ou indicadores que sirvam ao contexto do estudo.

Outra limitação está relacionada com o processo de amostragem, que foi realizado por conveniência e não permitiu uma representatividade estatística da população em geral. A amostra é composta por colaboradores de diferentes setores e empresas, mas não garante a proporcionalidade entre áreas de atividade ou perfis sociodemográficos. Além disso, a prevalência de participantes com acesso ao regime de trabalho remoto pode não refletir a realidade laboral de todos os contextos organizacionais. Estudos futuros poderão recorrer a amostragens estratificadas ou representativas, para garantir uma maior generalização dos resultados.

De igual modo, importa destacar que, no caso da variável moderadora (trabalho remoto), foi utilizada uma medida dicotómica (sim/não), o que poderá limitar a sensibilidade da análise. A literatura tem vindo a evidenciar que o trabalho remoto não deve ser tratado como uma variável binária, mas sim como um continuum, que pode variar em frequência, autonomia, voluntariedade e grau de suporte organizacional. Assim, futuras investigações poderão beneficiar do uso de escalas mais granulares e multidimensionais que capturem as diversas formas de implementação do trabalho remoto.

No que respeita à estrutura fatorial da escala de equilíbrio trabalho-vida, a análise exploratória revelou uma organização empírica diferente da proposta originalmente na literatura, o que levou à redefinição das dimensões analisadas. Embora esta reformulação tenha sido estatisticamente

válida, seria recomendável a realização de análises fatoriais confirmatórias em estudos posteriores, de modo a validar esta estrutura noutros contextos e amostras.

Uma das limitações relevantes deste estudo prende-se com a ausência de variáveis sociodemográficas adicionais no questionário, nomeadamente informações relativas ao estado civil, número de filhos, responsabilidades familiares ou outras condições pessoais que pudessem influenciar a perceção do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e, por conseguinte, a satisfação no trabalho. A inclusão desses dados permitiria uma análise mais robusta das diferenças identificadas entre géneros. Por exemplo, embora os resultados tenham revelado que as mulheres reportam níveis médios mais elevados de equilíbrio trabalho-vida pessoal e de satisfação no trabalho em comparação com os homens, não foi possível compreender as razões subjacentes a essa diferença com base nos dados disponíveis. É possível que essas mulheres pertençam, por exemplo, a faixas etárias mais jovens, sejam solteiras ou não tenham filhos, o que lhes poderá conferir maior autonomia na gestão do tempo e das responsabilidades, ao passo que os homens da amostra possam estar sujeitos a diferentes pressões familiares ou sociais.

A ausência destas variáveis limita, assim, a capacidade de interpretar os resultados com maior detalhe e de identificar padrões contextuais ou estruturais que influenciam a experiência laboral de diferentes grupos. A inclusão de tais elementos em investigações futuras permitiria enriquecer substancialmente a compreensão dos fenómenos estudados, particularmente no que se refere à influência das dinâmicas familiares e sociais no equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Tal detalhe seria especialmente útil na elaboração de políticas organizacionais mais ajustadas às realidades diversas dos colaboradores, promovendo, assim, um ambiente de trabalho mais equitativo e inclusivo.

Finalmente, este estudo foi realizado num momento em que o trabalho remoto se encontra ainda em fase de consolidação em muitos contextos organizacionais, influenciado por mudanças recentes nas práticas laborais motivadas por fatores como a pandemia ou transformações tecnológicas. A perceção dos colaboradores sobre os efeitos do trabalho remoto pode, por isso, estar sujeita a alterações consoante a maturidade das políticas adotadas pelas organizações. Investigações futuras poderão explorar esta temática com maior profundidade, nomeadamente analisando o papel de variáveis contextuais como o suporte da liderança, a cultura organizacional, o tipo de tarefas ou o perfil de personalidade dos colaboradores.

Em síntese, apesar das limitações identificadas, o presente estudo constitui um ponto de partida robusto para futuras investigações, oferecendo bases sólidas para o aprofundamento da compreensão sobre o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, os seus determinantes e consequências, bem como sobre o papel complexo do trabalho remoto enquanto potencial moderador das relações laborais. Os resultados obtidos abrem caminhos promissores para o desenvolvimento de práticas organizacionais mais alinhadas com as necessidades atuais dos colaboradores, incentivando abordagens mais flexíveis, inclusivas e ajustadas à diversidade de contextos pessoais e profissionais.

8. Referências Bibliográficas

- Ahmad, N., & Munir, R. (2023). The impact of work-related antecedents on work-life balance. *Global Business and Management Research*, 15(4), 111–119.
- Ahmed, S., & Jafir, M. M. I. (2022). Impact of home office on job satisfaction and work-life balance of female employees in bangladesh during covid-19. *International Journal of Research Publications*, 104(1), 570–581. <https://doi.org/10.471119/ijrp1001041720223518>
- Albastaki, F. M., Ubaid, A. M., Rashid, H., & Al-Shamma'a, A. (2022). Systematic literature review on the work from home concept. *IEOM Society International*, 2169-8767, 733–747. <https://doi.org/10.46254/eu05.20220147>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Amoopour, M., Hemmatpour, M., & Mirtaslimi, S. S. (2014). Job satisfaction of employee and customer satisfaction. *Oman Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(6), 1–6. <https://doi.org/10.12816/0016457>
- Andrade, M. S., Miller, D., & Westover, J. H. (2021). Job satisfaction in the hospitality industry: the comparative impacts of work-life balance, intrinsic rewards, extrinsic rewards, and work relations. *American Journal of Management*, 21(2), 39–56. <https://doi.org/10.33423/ajm.v21i2.4226>
- Andrade, M. S., & Westover, J. H. (2019). Global comparisons of job satisfaction across occupational categories. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 8(1), 38–59. <https://doi.org/10.1108/ebhrm-09-2019-0086>
- Andrade, M. S., & Westover, J. H. (2022). Job satisfaction – an international comparison of public and private sector employees. *International Journal of Public Administration*, 46(16), 1–15. <https://doi.org/10.1080/01900692.2022.2076696>
- Andrei, D.-M. (2023). Remote work and technology. A brief history and evolutions in E.U and Romania. Ovidius University Annals. *Economic Sciences Series*, 22(2), 2–11. <https://doi.org/10.61801/ouaess.2022.2.01>

- Batta, A., Bandameeda, G., & Parayitam, S. (2023). Human resource management practices, job satisfaction and performance: Evidence from transportation sector in India. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 19(1), 47–62. <https://doi.org/10.1177/2319510x231166800>
- Blanca, M. J., Arnau, J., López-Montiel, D., Bono, R., & Bendayan, R. (2013). Skewness and Kurtosis in Real Data Samples. *Methodology*, 9(2), 78–84. <https://doi.org/10.1027/1614-2241/a000057>
- Bocean, C. G., Popescu, L., Vărzaru, A. A., Avram, C. D., & Iancu, A. (2023). Work–life balance and employee satisfaction during covid-19 pandemic. *Sustainability*, 15(15), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su151511631>
- Buba, M. G., Sb, P., Kumar, P. P., & Maheswari, B. U. (2024). Effects of work-life balance on employee job satisfaction. *Educational Administration Theory and Practices*, 30(5), 13512–13520. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.5830>
- Burt, C. D. B. (2015). Job satisfaction. *Wiley Encyclopedia of Management*, 11, 1–3. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom110060>
- Chucha, S. (2022). Remote work as a method of labor protection in periods of public hazard. *Supremacy of Law*, 2, 141–150. <https://doi.org/10.52388/2345-1971.2021.e2.12>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Dzandu, M. D., Hatsu, S., & De Cesare, S. (2023). Remote working and task innovativeness – An integrated resource based view and antecedent-behaviour-consequence perspective. *Information Systems Frontiers*, 1–24. <https://doi.org/10.1007/s10796-023-10452-z>
- Fernández-Macias, E., & Llorente, R. M. B. (2014). Job Satisfaction. In A. C. Michalos (Ed.), *Encyclopedia of quality of life and well-being research* (pp. 3451–3454). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/9789400707535_1568
- Ferrara, B., Pansini, M., De Vincenzi, C., Buonomo, I., & Benevene, P. (2022). Investigating the role of remote working on employees’ performance and well-being: An evidence-based

systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 1–12. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912373>

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>

Gajendran, R. S., Ponnappalli, A. R., Wang, C., & Javalagi, A. A. (2024). A dual pathway model of remote work intensity: A meta-analysis of its simultaneous positive and negative effects. *Personnel Psychology*, 1–36. <https://doi.org/10.1111/peps.12641>

García-Salirrosas, E. E., Rondon-Eusebio, R. F., Geraldo-Campos, L. A., & Acevedo-Duque, Á. (2023). Job satisfaction in remote work: The role of positive spillover from work to family and work–life balance. *Behavioral Sciences*, 13(11), 1–22. <https://doi.org/10.3390/bs13110916>

Golden, T. D. (2006). Avoiding depletion in virtual work: Telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 176–187. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.003>

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>

Greenstein, S. (2021). Remote work. *IEEE Micro*, 41(3), 110–112. <https://doi.org/10.1109/MM.2021.3073433>

Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>

Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>

Haar, J. M., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2019). A cross-national study on the antecedents of work–life balance from the fit and balance perspective. *Social Indicators Research*, 142(1), 261–282. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1875-6>

- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and Conditional Process Analysis: a regression-based Approach* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85–91. <http://hdl.handle.net/20.500.11937/46385>
- Heritage, B., Pollock, C., & Roberts, L. D. (2015). Confirmatory factor analysis of Warr, Cook, and Wall's (1979) Job Satisfaction Scale. *Australian Psychologist*, 50(2), 122–129. <https://doi.org/10.1111/ap.12103>
- Hoff, K. A., Song, Q. C., Wee, C. J. M., Phan, W. M. J., & Rounds, J. (2020). Interest fit and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 123(123), 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103503>
- Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90–103.
- Jabeen, S., & Jabeen, A. (2024). A study on work life balance. *EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies*, 11(8), 157–160. <https://doi.org/10.36713/epra18135>
- Jackson, L. T. B., & Fransman, E. I. (2018). Flexi work, financial well-being, work–life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1), 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajems.v21i1.1487>
- Johnson, T. P. (2014). Snowball sampling: introduction. *Wiley StatsRef: Statistics Reference Online*, 1–3. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118445112.stat05720>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Kao, F.-H. (2024). Does leisure time improve your job and life satisfaction? The mediating effect of work-life conflict and the moderating effects of organizational support. *World Leisure Journal*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/16078055.2024.2359403>

- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2018). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Klopotek, M. (2017). The advantages and disadvantages of working remotely from the perspective of young employees. *Organization & Management Scientific Quarterly*, 4(40), 39–49.
- Kumar, G. V., & Janakiram, B. (2017). Theories of work life balance - A conceptual review. *International Research Journal of Management and Commerce*, 4(9), 184–192.
- Lakshmi, V., Nigam, R., & Mishra, Dr. S. (2017). Telecommuting – A key driver to work-life balance and productivity. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(01), 20–23. <https://doi.org/10.9790/487x-1901032023>
- Landis, E. (2023). Remote work is a trend with staying power: how employees and managers can succeed in this brave new world. *Science Editor*, 46(1), 27–30. <https://doi.org/10.36591/se-d-4601-11>
- Lord, P. (2020). The social perils and promise of remote work. *SSRN Electronic Journal*, 4, 63–67. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3613235>
- Mäkelä, L., Kempainen, S., Pensar, H., & Kangas, H. (2023). Working remotely during the covid 19-Pandemic: Work and non-work antecedents of work–life balance development. In A.-K. Abendroth & L. Lükemann (Eds.), *Flexible Work and the Family* (pp. 69–97). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1530-353520230000021003>
- Mäkikangas, A., Juutinen, S., Mäkinen, J. P., Sjöblom, K., & Oksanen, A. (2022). Work engagement and its antecedents in remote work: A person-centered view. *Work & Stress*, 36(4), 1–25. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2080777>
- Maroco, J. (2007). Variáveis, populações e amostras. In *Análise estatística com utilização do SPSS* (3rd ed., pp. 25–33). Edições Sílabo.
- Meier, L. L., & Spector, P. E. (2015). Job satisfaction. *Wiley Encyclopedia of Management*, 5, 1–3. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050093>

- Mentus, V., & Zafirović, J. (2023). Work–life conflict and job satisfaction: The moderating role of gender and household income in western europe. *Social Sciences*, 12(12), 1–15. <https://doi.org/10.3390/socsci12120678>
- Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human Relations*, 46(6), 759–776. <https://doi.org/10.1177/001872679304600604>
- Otuya, W., & Andeyo, L. M. (2020). Work-life balance: A literature review. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 7(2), 249–258. <https://doi.org/10.61426/sjbcm.v7i2.1624>
- Pasikowski, S. (2024). Snowball sampling and its non-trivial nature. *Educational Studies Review*, 2(43), 105–120. <https://doi.org/10.12775/pbe.2023.030>
- Patil, S., Janani, N., Kumar, A., Shobitha, J., & Nagaprakash, T. (2024). The Impact of remote work on work-life balance and employee productivity. *Society of Research Administrators International*, 6(1), 658–669.
- Pendleton, D., Derbyshire, P., & Hodgkinson, C. (2021). A brief history of work-life balance. In *Work-life matters: crafting a new balance at work and at home* (pp. 7–20). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/9783030777685_2
- Putra, Z., Ma'ruf, J. J., Yunus, M., & Harmen, H. (2023). The outcomes of job satisfaction on public sector organizations' employees across countries: A systematic review. *Pattimura Proceeding: Conference of Science and Technology*, 2, 01-16. <https://doi.org/10.30598/pattimurasci.2023.iconbe2.01-16>
- Raja, S., & Stein, S. L. (2014). Work–life balance: history, costs, and budgeting for balance. *Clinics in Colon and Rectal Surgery*, 27(02), 071–074. <https://doi.org/10.1055/s-0034-1376172>
- Ramasamy, A., Inore, I., Muduli, K., & Singh, S. (2023). Evaluation of factors affecting job satisfaction pathways for improved sustainable business performance in emerging economies. *International Journal of Social Ecology and Sustainable Development*, 14(1), 1–17. <https://doi.org/10.4018/ijsesd.328217>

- Rashmi, K., & Kataria, A. (2021). Work–life balance: A systematic literature review and bibliometric analysis. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 42(11/12), 1028–1065. <https://doi.org/10.1108/ijssp-06-2021-0145>
- Rawashdeh, A. M., Almasarweh, M. S., & Jaber, J. J. (2016). Do flexible work arrangements affect job satisfaction and work-life balance in Jordanian private airlines? *International Journal of Information, Business and Management*, 8(3), 173–185.
- Rosnani, T., Daud, I., Theresa, R., Christiana, M., & Fahrana, Y. (2023). Determinants and consequences of work-life balance. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(2), 222–238. <https://doi.org/10.26418/jebik.v12i2.63084>
- Santos, J. V., Sousa, C., & Gonçalves, G. (2022). Satisfaction scale of Warr, Cook and Wall (1979): The psychometric properties of the portuguese version. *BPA Applied Psychology Bulletin*, 294(1), 50–58. <https://doi.org/10.26387/bpa.294.1>
- Shirmohammadi, M., Chan Au, W., & Beigi, M. (2022). Antecedents and outcomes of work-life balance while working from home: A review of the research conducted during the covid-19 pandemic. *Human Resource Development Review*, 21(4), 473–516. <https://doi.org/10.1177/15344843221125834>
- Sin, J. C. C., & Kathiarayan, V. (2023). The evolution of remote work: analyzing strategies for effective virtual team management and collaboration. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 11(1), 91–101. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7920161>
- Smeltzer, S. C., Cantrell, M. A., Sharts-Hopko, N. C., Heverly, M. A., Jenkinson, A., & Nthenge, S. (2016). Psychometric analysis of the work/life balance self-assessment scale. *Journal of Nursing Measurement*, 24(1), 5–14. <https://doi.org/10.1891/1061-3749.24.1.5>
- Tan, J., Lim-Soh, J., & Tan, P. L. (2024). The impact of teleworking on women’s work–life balance and life satisfaction: A longitudinal study from Singapore. *Applied Research in Quality of Life*, 19, 2595–2615. <https://doi.org/10.1007/s11482-024-10340-x>
- Thro, D., & Prasain, G. P. (2024). Work-life balance – Its impact on job satisfaction among the healthcare workers in Senapati district, Manipur. *SDMIMD Journal of Management*, 15(1), 119–129. <https://doi.org/10.18311/sdmimd/2024/33435>

- To, A. T., Bui, N. A. K., Mai, T. D. P., Dang, T. M. T., & Nguyen, T. M. T. (2024). The impact of work stress, health and safety measures, and work-life balance on job satisfaction among remote workers during the covid-19 pandemic: A study of employees in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(8), 465–477. <https://doi.org/10.33168/jliss.2024.0827>
- U.S. Office of Personnel Management. (2023). *What is remote work?* U.S. Office of Personnel Management. <https://www.opm.gov/frequently-asked-questions/future-of-work-faq/general/what-is-remote-work/>
- Uddin, M. (2022). Antecedents, focus, and outcomes of work-life balance: A conceptual review. *IIUC Business Review*, 9(1), 27–46. <https://doi.org/10.3329/iiucbr.v9i1.62182>
- Verma, N., Dhiman, B., Singh, V., Kaur, J., Guleria, S., & Singh, T. (2024). Exploring the global landscape of work-life balance research: A bibliometric and thematic analysis. *Heliyon*, 10(11), 1–24. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31662>
- Wahyuni, S., & Rahmasari, D. (2022). Investigating the antecedents and outcomes of work-life balance: evidence from garment industries in Indonesia. *Diponegoro International Journal of Business*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.14710/dijb.5.1.2022.1-11>
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129–148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- Wlodarkiewicz-Klimek, H. (2021). New models of work organization in an industry 4.0 enterprise - Evolution of the form of work. *European Research Studies Journal*, 24(3), 1095–1105. <https://doi.org/10.35808/ersj/2407>
- Wright, T. A. (2006). The emergence of job satisfaction in organizational behavior. *Journal of Management History*, 12(3), 262–277. <https://doi.org/10.1108/17511340610670179>
- Xiang, B. (2022). Remote work, social inequality and the redistribution of mobility. *International Migration*, 60(6), 280–282. <https://doi.org/10.1111/imig.13085>

- Yoon, S., & Kim, Y. A. (2022). A meta-analysis of factors related to job satisfaction: Focused on Korean nurses. *Iranian Journal of Public Health*, *51*(5), 978–989. <https://doi.org/10.18502/ijph.v51i5.9413>
- Zahra, N., Sulastiana, M., & Fitriana, E. (2024). Exploring the impact of work-life balance on employees: A systematic literature review. *International Journal of Psychological Studies*, *16*(3), 86–94. <https://doi.org/10.5539/ijps.v16n3p86>
- Zaika, S., & Shaforenko, S. (2024). Development of remote work as a new form of work organization. *Baltic Journal of Legal and Social Sciences*, *1*, 177–184. <https://doi.org/10.30525/2592-8813-2024-1-21>
- Zaitouni, M., Hewapathirana, G., Mostafa, M., Al Hajj, R., & ElMelegy, A. R. (2024). Work-life balance: A landscape mapping of two decades of scholarly research. *Heliyon*, *10*(14). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e34084>
- Zhu, Y. (2012). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, *9*(1), 293–298. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n1p293>

Anexos

Anexo A - Questionário

O Efeito Moderador do Trabalho Remoto na Relação entre o Equilíbrio Trabalho e Vida Pessoal e a Satisfação no Trabalho

Caro/a participante,

O presente questionário foi desenvolvido no âmbito da dissertação do Mestrado de Gestão de Recursos Humanos na Universidade Europeia, Lisboa, Portugal. Este questionário visa conhecer a sua opinião acerca das seguintes temáticas: **Trabalho Remoto**; **Equilíbrio entre o Trabalho e Vida Pessoal**; e a **Satisfação no Trabalho**.

Pode participar neste estudo se tiver mais de 18 anos e for trabalhador ou já ter trabalhado.

O questionário demora cerca de 5 minutos a ser preenchido. Não há respostas certas ou erradas; o que é essencial é a sinceridade das respostas. Todas as informações recolhidas são inteiramente confidenciais e anónimas. As respostas individuais nunca serão conhecidas, uma vez que a análise que faremos incidirá sobre o conjunto dos trabalhadores. Para garantir a confidencialidade, não escreva o seu nome no questionário. Os dados serão utilizados apenas para fins de investigação. A participação neste estudo é voluntária e pode ser interrompida em qualquer altura.

Agradecemos desde já o seu tempo e a sua participação.

Se tiver dúvidas ou questões, pode contactar-nos através dos seguintes endereços eletrónicos: reginaldo.laboral@gmail.com; ivo.dias@universidadeeuropeia.pt

* Indica uma pergunta obrigatória

Consentimento

1. Declaro, que ao responder este questionário, expressa e inequivocamente consinto e autorizo que sejam tratados dados pessoais para fins * de investigação científica.

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não *Avançar para a secção 8 (Fim)*

2. **Trabalha ou já trabalhou em alguma empresa ***

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não *Avançar para a secção 8 (Fim)*

TRABALHO REMOTO

Nesta secção, queremos saber se já teve a **experiência de trabalhar remotamente**. *O trabalho remoto refere-se ao desempenho de atividades profissionais fora do ambiente tradicional da empresa, utilizando tecnologia para se comunicar e realizar tarefas a partir de casa ou outro local diferente da empresa.*

As opções de resposta são simples: "Sim" ou "Não".

3. **Trabalha ou já trabalhou em regime de trabalho remoto? ***

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

32. 14. Com a variedade de tarefas que realizo. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5 6 7

Muito Muito satisfeito

33. 15. Com a estabilidade do meu emprego. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5 6 7

Muito Muito satisfeito

Dados Sociodemográficos

Nesta secção, solicitamos algumas informações pessoais apenas para fins de análise e serão mantidas em **total confidencialidade**.

34. **Género** *

Marcar apenas uma oval.

- Masculino
 Feminino
 Outro

35. **Idade** *

Marcar apenas uma oval.

- 18 - 24
 25 - 34
 35 - 44
 45 - 54
 55 - 64
 65 +

36. **Nível de Escolaridade** *

Marcar apenas uma oval.

- Até o 12º ano
 Bacharelato/Licenciatura
 Mestrado
 Doutorado

37. **Trabalha numa empresa pública ou privada? ***

Marcar apenas uma oval.

- Pública
- Privada
- Público e privado

38. **Há quanto tempo se encontra a trabalhar na empresa onde está? ***

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 1 ano
- De 1 a 5 anos
- De 6 a 10 anos
- Mais de 10 anos

Fim

Obrigada pela sua participação. A sua contribuição é muito importante para a nossa pesquisa!

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

Anexo B – Validade – Escala de Equilíbrio Trabalho-Vida

Variância total explicada

Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	9,930	66,200	66,200	9,930	66,200	66,200	7,866	52,443	52,443
2	1,635	10,897	77,097	1,635	10,897	77,097	3,698	24,654	77,097
3	,765	5,097	82,193						
4	,486	3,240	85,434						
5	,371	2,471	87,905						
6	,285	1,897	89,802						
7	,263	1,751	91,553						
8	,221	1,476	93,029						
9	,219	1,457	94,486						
10	,196	1,306	95,792						
11	,163	1,086	96,878						
12	,148	,989	97,868						
13	,120	,799	98,666						
14	,111	,738	99,405						
15	,089	,595	100,000						

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Matriz de componente rotativa^a

	Componente	
	1	2
14. Estou satisfeito com a disponibilidade de tempo para atividades não profissionais.	,885	,114
1. O meu trabalho dá-me energia para realizar atividades pessoais.	,868	,086
7. Falto a atividades pessoais por causa do trabalho.	,833	,301
8. A minha vida pessoal sofre por causa do trabalho.	,829	,362
2. O meu trabalho dificulta a minha vida pessoal.	,823	,361
15. Estou mais bem-humorado devido ao meu trabalho.	,811	,089
3. Estou mais animado no trabalho por causa da minha vida pessoal.	,797	,233
10. Deixo a vida pessoal em suspenso por causa do trabalho.	,796	,408
5. Negligencio as minhas necessidades pessoais por causa do trabalho.	,755	,453
13. A vida pessoal dá-me energia para o meu trabalho.	,722	,401
12. Tenho dificuldade em conciliar o trabalho e o não trabalho.	,698	,507
9. Estou demasiado cansado para ser eficaz no trabalho.	,654	,583
11. A minha vida pessoal retira-me energia para o trabalho.	,131	,921
6. Tenho dificuldade em trabalhar por causa de assuntos pessoais.	,131	,907
4. O meu trabalho é prejudicado pela minha vida pessoal.	,550	,682

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.^a

a. Rotação convergida em 3 iterações.

Anexo C – Validade – Escala de Satisfação no Trabalho

Componente	Variância total explicada								
	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	9,245	61,635	61,635	9,245	61,635	61,635	6,229	41,529	41,529
2	1,940	12,932	74,567	1,940	12,932	74,567	4,956	33,038	74,567
3	,608	4,053	78,620						
4	,522	3,477	82,097						
5	,410	2,735	84,833						
6	,393	2,621	87,454						
7	,338	2,254	89,708						
8	,315	2,101	91,809						
9	,261	1,741	93,549						
10	,214	1,426	94,976						
11	,193	1,284	96,260						
12	,159	1,063	97,323						
13	,150	1,003	98,326						
14	,136	,908	99,233						
15	,115	,767	100,000						

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Matriz de componente rotativa^a

	Componente	
	1	2
11. Com o modo como globalmente a empresa é gerida.	,837	,281
1. Com as condições físicas do trabalho.	,832	,297
15. Com a estabilidade do meu emprego.	,823	,231
13. Com o meu horário de trabalho.	,823	,188
5. Com o meu superior imediato (chefia direta).	,811	,322
3. Com os meus companheiros de trabalho.	,767	,268
9. Com o relacionamento entre a direção da empresa e os trabalhadores.	,766	,421
7. Com o meu salário e benefícios.	,766	,311
14. Com a variedade de tarefas que realizo.	,732	,385
4. Com o reconhecimento que obtenho pelo trabalho bem realizado.	,292	,864
12. Com a atenção que é dada às minhas sugestões.	,307	,835
10. Com as minhas possibilidades de progressão na carreira.	,277	,827
6. Com a responsabilidade que me é atribuída nas minhas tarefas.	,252	,818
8. Com a possibilidade de aplicar as minhas capacidades e aptidões.	,300	,810
2. Com a autonomia para escolher os métodos ou o modo de executar as minhas tarefas.	,339	,806

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.^a

a. Rotação convergida em 3 iterações.

Anexo D – Fiabilidade – Escala de Equilíbrio Trabalho-Vida

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	Alfa de Cronbach se o item for excluído
1. O meu trabalho dá-me energia para realizar atividades pessoais.	62,29	441,898	,758	,751	,960
2. O meu trabalho dificulta a minha vida pessoal.	61,98	431,405	,868	,819	,958
3. Estou mais animado no trabalho por causa da minha vida pessoal.	62,20	433,890	,773	,711	,960
4. O meu trabalho é prejudicado pela minha vida pessoal.	61,28	432,393	,794	,762	,960
5. Negligencio as minhas necessidades pessoais por causa do trabalho.	62,06	426,984	,853	,826	,958
6. Tenho dificuldade em trabalhar por causa de assuntos pessoais.	61,05	457,194	,537	,764	,964
7. Falto a atividades pessoais por causa do trabalho.	62,01	428,280	,843	,816	,959
8. A minha vida pessoal sofre por causa do trabalho.	61,85	424,906	,873	,856	,958
9. Estou demasiado cansado para ser eficaz no trabalho.	61,82	431,632	,835	,809	,959
10. Deixo a vida pessoal em suspenso por causa do trabalho.	61,87	430,071	,868	,818	,958
11. A minha vida pessoal retira-me energia para o trabalho.	61,11	455,573	,543	,771	,964
12. Tenho dificuldade em conciliar o trabalho e o não trabalho.	61,87	428,640	,830	,783	,959
13. A vida pessoal dá-me energia para o meu trabalho.	61,94	432,599	,797	,727	,960
14. Estou satisfeito com a disponibilidade de tempo para atividades não profissionais.	62,53	433,706	,786	,750	,960
15. Estou mais bem-humorado devido ao meu trabalho.	62,23	439,700	,705	,646	,961

Anexo E – Fiabilidade – Escala de Satisfação no Trabalho

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	Alfa de Cronbach se o item for excluído
1. Com as condições físicas do trabalho.	60,34	398,862	,792	,770	,951
2. Com a autonomia para escolher os métodos ou o modo de executar as minhas tarefas.	60,48	395,883	,748	,737	,952
3. Com os meus companheiros de trabalho.	59,90	405,953	,717	,669	,953
4. Com o reconhecimento que obtenho pelo trabalho bem realizado.	60,68	398,000	,750	,791	,952
5. Com o meu superior imediato (chefia direta).	60,38	394,112	,791	,768	,951
6. Com a responsabilidade que me é atribuída nas minhas tarefas.	60,26	405,732	,684	,711	,953
7. Com o meu salário e benefícios.	61,01	398,431	,745	,708	,952
8. Com a possibilidade de aplicar as minhas capacidades e aptidões.	60,10	400,679	,718	,734	,953
9. Com o relacionamento entre a direção da empresa e os trabalhadores.	60,69	392,549	,826	,765	,950
10. Com as minhas possibilidades de progressão na carreira.	60,83	401,046	,711	,753	,953
11. Com o modo como globalmente a empresa é gerida.	60,65	398,029	,784	,780	,951
12. Com a atenção que é dada às minhas sugestões.	61,00	398,138	,741	,780	,952
13. Com o meu horário de trabalho.	60,22	402,223	,706	,681	,953
14. Com a variedade de tarefas que realizo.	60,29	399,034	,773	,691	,952
15. Com a estabilidade do meu emprego.	60,12	402,204	,737	,697	,952

Anexo F – Análise Descritiva – Itens da Escala de Equilíbrio Trabalho-Vida

Estatísticas Descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
1. O meu trabalho dá-me energia para realizar atividades pessoais.	240	1	7	4,00	1,682
2. O meu trabalho dificulta a minha vida pessoal.	240	1	7	4,32	1,769
3. Estou mais animado no trabalho por causa da minha vida pessoal.	240	1	7	4,10	1,889
4. O meu trabalho é prejudicado pela minha vida pessoal.	240	1	7	5,02	1,888
5. Negligencio as minhas necessidades pessoais por causa do trabalho.	240	1	7	4,23	1,920
6. Tenho dificuldade em trabalhar por causa de assuntos pessoais.	240	1	7	5,24	1,669
7. Falto a atividades pessoais por causa do trabalho.	240	1	7	4,28	1,904
8. A minha vida pessoal sofre por causa do trabalho.	240	1	7	4,44	1,935
9. Estou demasiado cansado para ser eficaz no trabalho.	240	1	7	4,48	1,827
10. Deixo a vida pessoal em suspenso por causa do trabalho.	240	1	7	4,42	1,805
11. A minha vida pessoal retira-me energia para o trabalho.	240	1	7	5,18	1,718
12. Tenho dificuldade em conciliar o trabalho e o não trabalho.	240	1	7	4,42	1,919
13. A vida pessoal dá-me energia para o meu trabalho.	240	1	7	4,35	1,875
14. Estou satisfeito com a disponibilidade de tempo para atividades não profissionais.	240	1	7	3,76	1,868
15. Estou mais bem-humorado devido ao meu trabalho.	240	1	7	4,06	1,866
N válido (de lista)	240				

Anexo G – Análise Descritiva – Itens da Escala de Satisfação no Trabalho

Estatísticas Descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
1. Com as condições físicas do trabalho.	240	1	7	4,44	1,742
2. Com a autonomia para escolher os métodos ou o modo de executar as minhas tarefas.	240	1	7	4,30	1,930
3. Com os meus companheiros de trabalho.	240	1	7	4,88	1,671
4. Com o reconhecimento que obtenho pelo trabalho bem realizado.	240	1	7	4,10	1,856
5. Com o meu superior imediato (chefia direta).	240	1	7	4,40	1,890
6. Com a responsabilidade que me é atribuída nas minhas tarefas.	240	1	7	4,53	1,750
7. Com o meu salário e benefícios.	240	1	7	3,77	1,855
8. Com a possibilidade de aplicar as minhas capacidades e aptidões.	240	1	7	4,68	1,841
9. Com o relacionamento entre a direção da empresa e os trabalhadores.	240	1	7	4,09	1,864
10. Com as minhas possibilidades de progressão na carreira.	240	1	7	3,95	1,846
11. Com o modo como globalmente a empresa é gerida.	240	1	7	4,14	1,784
12. Com a atenção que é dada às minhas sugestões.	240	1	7	3,78	1,872
13. Com o meu horário de trabalho.	240	1	7	4,56	1,819
14. Com a variedade de tarefas que realizo.	240	1	7	4,50	1,776
15. Com a estabilidade do meu emprego.	240	1	7	4,67	1,752
N válido (de lista)	240				

Anexo H – Anova – LSD – Tipo de Empresa, Antiguidade, Idade

Comparações múltiplas

DMS

Variável dependente	(I) Tipo de Empresa	(J) Tipo de Empresa	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	Pública	Privada	-1,09251*	,21160	<,001	-1,5094	-,6757
		Público-privado	-1,20665*	,44666	,007	-2,0866	-,3267
	Privada	Pública	1,09251*	,21160	<,001	,6757	1,5094
		Público-privado	-,11414	,42271	,787	-,9469	,7186
	Público-privado	Pública	1,20665*	,44666	,007	,3267	2,0866
		Privada	,11414	,42271	,787	-,7186	,9469
Satisfação no Trabalho	Pública	Privada	-1,01180*	,20347	<,001	-1,4126	-,6110
		Público-privado	-1,08379*	,42949	,012	-1,9299	-,2377
	Privada	Pública	1,01180*	,20347	<,001	,6110	1,4126
		Público-privado	-,07199	,40647	,860	-,8727	,7288
	Público-privado	Pública	1,08379*	,42949	,012	,2377	1,9299
		Privada	,07199	,40647	,860	-,7288	,8727

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Comparações múltiplas

DMS

Variável dependente	(I) Antiguidade	(J) Antiguidade	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	Menos de 1 ano	De 1 a 5 anos	,42756*	,21532	,048	,0034	,8518
		De 6 a 10 anos	1,84719*	,26028	<,001	1,3344	2,3600
		Mais de 10 anos	1,87132*	,26932	<,001	1,3407	2,4019
	De 1 a 5 anos	Menos de 1 ano	-,42756*	,21532	,048	-,8518	-,0034
		De 6 a 10 anos	1,41964*	,23082	<,001	,9649	1,8744
		Mais de 10 anos	1,44376*	,24096	<,001	,9691	1,9185
	De 6 a 10 anos	Menos de 1 ano	-1,84719*	,26028	<,001	-2,3600	-1,3344
		De 1 a 5 anos	-1,41964*	,23082	<,001	-1,8744	-,9649
		Mais de 10 anos	,02413	,28186	,932	-,5312	,5794
	Mais de 10 anos	Menos de 1 ano	-1,87132*	,26932	<,001	-2,4019	-1,3407
		De 1 a 5 anos	-1,44376*	,24096	<,001	-1,9185	-,9691
		De 6 a 10 anos	-,02413	,28186	,932	-,5794	,5312
Satisfação no Trabalho	Menos de 1 ano	De 1 a 5 anos	,25147	,22105	,256	-,1840	,6870
		De 6 a 10 anos	1,21975*	,26721	<,001	,6933	1,7462
		Mais de 10 anos	1,45223*	,27649	<,001	,9075	1,9969
	De 1 a 5 anos	Menos de 1 ano	-,25147	,22105	,256	-,6870	,1840
		De 6 a 10 anos	,96828*	,23696	<,001	,5015	1,4351
		Mais de 10 anos	1,20076*	,24737	<,001	,7134	1,6881
	De 6 a 10 anos	Menos de 1 ano	-1,21975*	,26721	<,001	-1,7462	-,6933
		De 1 a 5 anos	-,96828*	,23696	<,001	-1,4351	-,5015
		Mais de 10 anos	,23248	,28936	,423	-,3376	,8025
	Mais de 10 anos	Menos de 1 ano	-1,45223*	,27649	<,001	-1,9969	-,9075
		De 1 a 5 anos	-1,20076*	,24737	<,001	-1,6881	-,7134
		De 6 a 10 anos	-,23248	,28936	,423	-,8025	,3376

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Comparações múltiplas

DMS

Variável dependente	(I) Idade	(J) Idade	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%		
						Limite inferior	Limite superior	
Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal	18 - 24 anos	25 - 34 anos	,14777	,22809	,518	-,3016	,5971	
		35 - 44 anos	1,38044 [*]	,24972	<,001	,8885	1,8724	
		45 - 54 anos	1,42184 [*]	,29618	<,001	,8383	2,0054	
		55 - 64 anos	2,77042 [*]	,38590	<,001	2,0101	3,5307	
		65 ou mais	-,02482	,91507	,978	-1,8277	1,7780	
	25 - 34 anos	18 - 24 anos	-,14777	,22809	,518	-,5971	,3016	
		35 - 44 anos	1,23267 [*]	,21455	<,001	,8100	1,6554	
		45 - 54 anos	1,27407 [*]	,26720	<,001	,7477	1,8005	
		55 - 64 anos	2,62265 [*]	,36413	<,001	1,9053	3,3400	
		65 ou mais	-,17259	,90611	,849	-1,9578	1,6126	
	35 - 44 anos	18 - 24 anos	-1,38044 [*]	,24972	<,001	-1,8724	-,8885	
		25 - 34 anos	-1,23267 [*]	,21455	<,001	-1,6554	-,8100	
		45 - 54 anos	,04140	,28588	,885	-,5218	,6046	
		55 - 64 anos	1,38997 [*]	,37805	<,001	,6452	2,1348	
		65 ou mais	-1,40526	,91179	,125	-3,2016	,3911	
	45 - 54 anos	18 - 24 anos	-1,42184 [*]	,29618	<,001	-2,0054	-,8383	
		25 - 34 anos	-1,27407 [*]	,26720	<,001	-1,8005	-,7477	
		35 - 44 anos	-,04140	,28588	,885	-,6046	,5218	
		55 - 64 anos	1,34857 [*]	,41023	,001	,5404	2,1568	
		65 ou mais	-1,44667	,92560	,119	-3,2702	,3769	
	55 - 64 anos	18 - 24 anos	-2,77042 [*]	,38590	<,001	-3,5307	-2,0101	
		25 - 34 anos	-2,62265 [*]	,36413	<,001	-3,3400	-1,9053	
		35 - 44 anos	-1,38997 [*]	,37805	<,001	-2,1348	-,6452	
		45 - 54 anos	-1,34857 [*]	,41023	,001	-2,1568	-,5404	
		65 ou mais	-2,79524 [*]	,95808	,004	-4,6828	-,9077	
	65 ou mais	18 - 24 anos	,02482	,91507	,978	-1,7780	1,8277	
		25 - 34 anos	,17259	,90611	,849	-1,6126	1,9578	
		35 - 44 anos	1,40526	,91179	,125	-,3911	3,2016	
		45 - 54 anos	1,44667	,92560	,119	-,3769	3,2702	
		55 - 64 anos	2,79524 [*]	,95808	,004	,9077	4,6828	
	Satisfação no Trabalho	18 - 24 anos	25 - 34 anos	,19730	,23452	,401	-,2647	,6594
			35 - 44 anos	1,00187 [*]	,25676	<,001	,4960	1,5077
			45 - 54 anos	1,23286 [*]	,30453	<,001	,6329	1,8328
			55 - 64 anos	2,16778 [*]	,39678	<,001	1,3861	2,9495
			65 ou mais	-,08936	,94087	,924	-1,9430	1,7643
		25 - 34 anos	18 - 24 anos	-,19730	,23452	,401	-,6594	,2647
			35 - 44 anos	,80456 [*]	,22059	<,001	,3700	1,2392
			45 - 54 anos	1,03556 [*]	,27473	<,001	,4943	1,5768
			55 - 64 anos	1,97048 [*]	,37439	<,001	1,2329	2,7081
			65 ou mais	-,28667	,93165	,759	-2,1222	1,5488
		35 - 44 anos	18 - 24 anos	-1,00187 [*]	,25676	<,001	-1,5077	-,4960
			25 - 34 anos	-,80456 [*]	,22059	<,001	-1,2392	-,3700
			45 - 54 anos	,23099	,29394	,433	-,3481	,8101
			55 - 64 anos	1,16591 [*]	,38871	,003	,4001	1,9317
			65 ou mais	-1,09123	,93749	,246	-2,9382	,7558
		45 - 54 anos	18 - 24 anos	-1,23286 [*]	,30453	<,001	-1,8328	-,6329
			25 - 34 anos	-1,03556 [*]	,27473	<,001	-1,5768	-,4943
			35 - 44 anos	-,23099	,29394	,433	-,8101	,3481
55 - 64 anos			,93492 [*]	,42179	,028	,1039	1,7659	
65 ou mais			-1,32222	,95169	,166	-3,1972	,5527	
55 - 64 anos		18 - 24 anos	-2,16778 [*]	,39678	<,001	-2,9495	-1,3861	
		25 - 34 anos	-1,97048 [*]	,37439	<,001	-2,7081	-1,2329	
		35 - 44 anos	-1,16591 [*]	,38871	,003	-1,9317	-,4001	
		45 - 54 anos	-,93492 [*]	,42179	,028	-1,7659	-,1039	
		65 ou mais	-2,25714 [*]	,98509	,023	-4,1979	-,3164	
65 ou mais		18 - 24 anos	,08936	,94087	,924	-1,7643	1,9430	
		25 - 34 anos	,28667	,93165	,759	-1,5488	2,1222	
		35 - 44 anos	1,09123	,93749	,246	-,7558	2,9382	
		45 - 54 anos	1,32222	,95169	,166	-,5527	3,1972	
		55 - 64 anos	2,25714 [*]	,98509	,023	,3164	4,1979	

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Anexo I – Output do Modelo 1 – H2

Run MATRIX procedure:

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

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

Model : 1
Y : Sat_Tra
X : Eq_TV
W : TR_rec

Sample
Size: 240

OUTCOME VARIABLE:

Sat_Tra

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,8095	,6552	,7092	149,5160	3,0000	236,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,8690	,0868	44,5833	,0000	3,6980	4,0400
Eq_TV	,6275	,0523	11,9889	,0000	,5243	,7306
TR_rec	,7868	,1160	6,7805	,0000	,5582	1,0154
Int_1	,0432	,0780	,5539	,5802	-,1104	,1968

Product terms key:

Int_1 : Eq_TV x TR_rec

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

R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0004	,3068	1,0000 236,0000	,5802

Focal predict: Eq_TV (X)
Mod var: TR_rec (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

Eq_TV TR_rec Sat_Tra .

BEGIN DATA.

-1,8194 ,0000 2,7274
,3139 ,0000 4,0660
1,4766 ,0000 4,7955
-1,8194 1,0000 3,4356
,3139 1,0000 4,8663
1,4766 1,0000 5,6461

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

Eq_TV WITH Sat_Tra BY TR_rec .

***** BOOTSTRAP RESULTS FOR REGRESSION MODEL PARAMETERS

OUTCOME VARIABLE:

Sat_Tra

	Coeff	BootMean	BootSE	BootLLCI	BootULCI
constant	3,8690	3,8710	,1129	3,6398	4,0903
Eq_TV	,6275	,6274	,0591	,5078	,7397
TR_rec	,7868	,7853	,1347	,5211	1,0608
Int_1	,0432	,0433	,0799	-,1109	,2003

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

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:

5000

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

Eq_TV

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

Anexo J – Output do Modelo 1 – H2a

Run MATRIX procedure:

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

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

Model : 1
Y : Sat_Int
X : Qua_TV
W : TR_rec

Sample
Size: 240

OUTCOME VARIABLE:

Sat_Int

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,8496	,7219	,7430	204,1924	3,0000	236,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,9952	,0879	45,4378	,0000	3,8220	4,1684
Qua_TV	,8354	,0499	16,7361	,0000	,7371	,9337
TR_rec	,4209	,1176	3,5798	,0004	,1893	,6525
Int_1	-,0305	,0742	-,4106	,6818	-,1766	,1157

Product terms key:

Int_1 : Qua_TV x TR_rec

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

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0002	,1686	1,0000	236,0000	,6818

Focal predict: Qua_TV (X)
Mod var: TR_rec (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

Qua_TV TR_rec Sat_Int .

BEGIN DATA.

-1,9045 ,0000 2,4042
,1788 ,0000 4,1446
1,7622 ,0000 5,4673
-1,9045 1,0000 2,8830
,1788 1,0000 4,5600
1,7622 1,0000 5,8345

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

Qua_TV WITH Sat_Int BY TR_rec .

***** BOOTSTRAP RESULTS FOR REGRESSION MODEL PARAMETERS

OUTCOME VARIABLE:

Sat_Int

	Coeff	BootMean	BootSE	BootLLCI	BootULCI
constant	3,9952	3,9960	,1040	3,7820	4,1876
Qua_TV	,8354	,8349	,0464	,7367	,9200
TR_rec	,4209	,4209	,1319	,1693	,6932
Int_1	-,0305	-,0312	,0704	-,1712	,1017

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

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

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

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

Qua_TV

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

Anexo K – Output do Modelo 1 – H2b

Run MATRIX procedure:

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

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

Model : 1
Y : Sat_Int
X : Int_VT
W : TR_rec

Sample
Size: 240

OUTCOME VARIABLE:

Sat_Int

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6126	,3753	1,6689	47,2591	3,0000	236,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,7908	,1329	28,5230	,0000	3,5290	4,0526
Int_VT	,3971	,0709	5,5981	,0000	,2573	,5368
TR_rec	,6170	,1795	3,4368	,0007	,2633	,9707
Int_1	,3213	,1178	2,7260	,0069	,0891	,5534

Product terms key:

Int_1 : Int_VT x TR_rec

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

R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0197	7,4313	1,0000 236,0000	,0069

Focal predict: Int_VT (X)
Mod var: TR_rec (W)

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

TR_rec	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
--------	--------	----	---	---	------	------

,0000	,3971	,0709	5,5981	,0000	,2573	,5368
1,0000	,7183	,0941	7,6323	,0000	,5329	,9037

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/
  Int_VT TR_rec Sat_Int .
BEGIN DATA.
  -1,8125 ,0000 3,0711
  ,5208 ,0000 3,9976
  1,8542 ,0000 4,5270
  -1,8125 1,0000 3,1058
  ,5208 1,0000 4,7819
  1,8542 1,0000 5,7397
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  Int_VT WITH Sat_Int BY TR_rec .
```

***** BOOTSTRAP RESULTS FOR REGRESSION MODEL PARAMETERS

OUTCOME VARIABLE:
 Sat_Int

	Coeff	BootMean	BootSE	BootLLCI	BootULCI
constant	3,7908	3,7956	,1568	3,4879	4,0987
Int_VT	,3971	,3960	,0821	,2285	,5548
TR_rec	,6170	,6104	,1912	,2361	,9855
Int_1	,3213	,3220	,1150	,0945	,5459

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

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

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
 5000

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

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

Anexo L – Output do Modelo 1 – H2c

Run MATRIX procedure:

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

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

Model : 1
Y : Sat_Ext
X : Qua_TV
W : TR_rec

Sample
Size: 240

OUTCOME VARIABLE:
Sat_Ext

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6601	,4357	1,3320	60,7323	3,0000	236,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,7085	,1177	31,5007	,0000	3,4766	3,9405
Qua_TV	,3778	,0668	5,6521	,0000	,2461	,5094
TR_rec	1,1696	,1574	7,4304	,0000	,8595	1,4797
Int_1	,0896	,0993	,9020	,3680	-,1061	,2852

Product terms key:

Int_1 : Qua_TV x TR_rec

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

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0019	,8135	1,0000	236,0000	,3680

Focal predict: Qua_TV (X)
Mod var: TR_rec (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

Qua_TV TR_rec Sat_Ext .

BEGIN DATA.

-1,9045 ,0000 2,9891
,1788 ,0000 3,7761
1,7622 ,0000 4,3742
-1,9045 1,0000 3,9881
,1788 1,0000 4,9617
1,7622 1,0000 5,7017

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

Qua_TV WITH Sat_Ext BY TR_rec .

***** BOOTSTRAP RESULTS FOR REGRESSION MODEL PARAMETERS

OUTCOME VARIABLE:

Sat_Ext

	Coeff	BootMean	BootSE	BootLLCI	BootULCI
constant	3,7085	3,7133	,1621	3,4002	4,0334
Qua_TV	,3778	,3785	,0968	,1897	,5676
TR_rec	1,1696	1,1581	,1968	,7747	1,5430
Int_1	,0896	,0934	,1334	-,1695	,3493

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

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:

5000

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

Qua_TV

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

Anexo M – Output do Modelo 1 – H2d

Run MATRIX procedure:

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

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

Model : 1
Y : Sat_Ext
X : Int_VT
W : TR_rec

Sample
Size: 240

OUTCOME VARIABLE:
Sat_Ext

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6995	,4893	1,2055	75,3697	3,0000	236,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,7864	,1130	33,5225	,0000	3,5639	4,0089
Int_VT	,4553	,0603	7,5529	,0000	,3365	,5740
TR_rec	1,0207	,1526	6,6896	,0000	,7201	1,3213
Int_1	,0975	,1002	,9732	,3314	-,0998	,2948

Product terms key:

Int_1 : Int_VT x TR_rec

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

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0020	,9472	1,0000	236,0000	,3314

Focal predict: Int_VT (X)
Mod var: TR_rec (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

Int_VT TR_rec Sat_Ext .

BEGIN DATA.

-1,8125 ,0000 2,9612
,5208 ,0000 4,0235
1,8542 ,0000 4,6306
-1,8125 1,0000 3,8052
,5208 1,0000 5,0950
1,8542 1,0000 5,8320

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

Int_VT WITH Sat_Ext BY TR_rec .

***** BOOTSTRAP RESULTS FOR REGRESSION MODEL PARAMETERS

OUTCOME VARIABLE:

Sat_Ext

	Coeff	BootMean	BootSE	BootLLCI	BootULCI
constant	3,7864	3,7869	,1431	3,4993	4,0711
Int_VT	,4553	,4541	,0658	,3244	,5867
TR_rec	1,0207	1,0235	,1664	,6924	1,3509
Int_1	,0975	,0940	,1017	-,1174	,2886

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

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:

5000

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

Int_VT

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