



**Universidade
Europeia**

2025

**VASCO ALEXANDRE
LEITE JOSÉ**

**A SINERGIA ENTRE TRABALHO
REMOTO, LIDERANÇA E
PERSONALIDADE NA
QUALIDADE DE VIDA**



**Universidade
Europeia**

2025

**VASCO ALEXANDRE
LEITE JOSÉ**

**A SINERGIA ENTRE TRABALHO
REMOTO, LIDERANÇA E
PERSONALIDADE NA
QUALIDADE DE VIDA**

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de Prof. Doutora Ana Moreira apresentada na Universidade Europeia Faculdade de Ciências Sociais e Tecnologia para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Gestão de Empresas

Agradecimentos

A conclusão desta dissertação representa o fim de um ciclo que reflete muitas horas de esforço, pequenas vitórias e, acima de tudo, de apoio incondicional daqueles que me são próximos. Apesar de todo o conhecimento trocado e adquirido, aprendi que descansar é crucial.

Primeiramente um grande obrigado à minha orientadora professora Ana Moreira, não só pela sua excelente e impecável orientação e respetiva disponibilidade, mas também por todo o conhecimento transmitido não só para esta dissertação, mas também ao longo do Mestrado.

Seguidamente, aos pilares da minha vida: à minha família e aos que me rodeiam no quotidiano que fazem parte do meu círculo pessoal, por todo o amor incondicional, amizade e apoio constante em todos os momentos, até nos menos fáceis. Um obrigado também à minha colega e amiga que fiz neste Mestrado que, mesmo sendo online, esteve sempre “ao meu lado” e, neste caminho seguimos juntos.

Por fim, o meu obrigado a todos os que contribuíram não só de forma direta como indiretamente para a possível conclusão deste estudo.

Palavras-Chave

Liderança, Regime de Trabalho, Qualidade de Vida, Qualidade de Vida no Trabalho, Personalidade, Trabalho Remoto, Trabalho Flexível, Flexibilidade Laboral

Resumo

Esta investigação teve como principal objetivo estudar a associação entre a liderança e a qualidade de vida e se esta relação é moderada pelo regime de trabalho (remoto, híbrido e presencial). Adicionalmente pretendeu-se ainda estudar o efeito moderador da personalidade na relação entre o regime de trabalho e a qualidade de vida, assim como o efeito mediador da liderança na relação entre o regime de trabalho e a qualidade de vida. Participaram neste estudo 231 indivíduos a trabalharem nos diferentes regimes de trabalho (presencial, híbrido e remoto). Os resultados indicam-nos que tanto a liderança transformacional como a liderança transacional têm uma associação positiva e significativa com a perceção de qualidade de vida. O regime de trabalho tem um efeito significativo na perceção de qualidade de vida, sendo os participantes que se encontram em regime presencial os que apresentam uma perceção de qualidade de vida mais baixa. O regime de trabalho modera a relação entre a liderança transformacional e a perceção de qualidade de vida. O regime de trabalho tem um efeito significativo na perceção de liderança (transformacional e transacional), sendo os participantes que trabalham em regime remoto os que têm a perceção mais elevada. A liderança (transformacional e transacional) tem um efeito mediador na relação entre o regime de trabalho e a perceção de qualidade de vida. Conclui-se que o estilo de liderança adotado pode melhorar a qualidade de vida dos colaboradores.

Keywords

Leadership, Work Regime, Quality of Life, Quality of Work Life, Personality, Remote Work, Flexible Work, Labor Flexibility

Abstract

The primary objective of this research was to investigate the relationship between leadership and quality of life and whether this association is moderated by the work regime (remote, hybrid, or in-person). In addition, we sought to investigate the moderating effect of personality on the relationship between work regime and quality of life, as well as the mediating effect of leadership on this relationship. A total of 231 individuals working under different work regimes (in-person, hybrid and remote) participated in this study. The results indicate that both transformational and transactional leadership have a positive and significant association with the perception of quality of life. The work regime has a significant effect on the perception of quality of life, with participants in the face-to-face regime having the lowest perception of quality of life. The work regime moderates the relationship between transformational leadership and the perception of quality of life. The work regime has a significant impact on the perception of leadership (both transformational and transactional), with participants who work remotely exhibiting the highest perception. Leadership (transformational and transactional) has a mediating effect on the relationship between the work regime and the perception of quality of life. It can be concluded that the leadership style adopted can improve the quality of life of employees.

Lista de abreviaturas

QWL – Quality of Work Life

ÍNDICE

Capítulo 1 - Introdução	1
Capítulo 2 - Revisão da Literatura	4
2.1. Liderança.....	4
2.2. Qualidade de Vida.....	5
2.2.2. Liderança e qualidade de vida	7
2.3. Regime de Trabalho.....	7
2.3.1. Trabalho presencial.....	8
2.3.2. Trabalho híbrido.....	9
2.3.3. Trabalho remoto	10
2.3.4. Regime de Trabalho e qualidade de vida	11
2.3.5. Liderança, qualidade de vida e regime de trabalho.....	12
2.4. Personalidade.....	13
2.4.1. Personalidade e qualidade de vida.....	14
2.4.2. Personalidade, regime de trabalho e qualidade de vida	14
Capítulo 3 – Modelo de Investigação e Hipóteses	16
Capítulo 4 – Método.....	17
4.1. Procedimento de recolha de dados	17
4.2. Participantes.....	17
4.3. Procedimento de análise de dados	18
4.4. Instrumentos	19
Capítulo 5 – Resultados.....	20
5.1. Qualidades métricas dos instrumentos.....	20
5.1.1. Escala de Liderança	20
5.1.1.1. Validade.....	20
5.1.1.2. Fiabilidade	20
5.1.1.3. Sensibilidade dos itens.....	21
5.1.2 Escala de Qualidade de Vida.....	21
5.1.2.1. Validade	21
5.1.2.2. Fiabilidade	21

5.1.2.3. Sensibilidade dos itens.....	22
5.1.3. Escala BIG Five.....	22
5.1.3.1. Validade	22
5.1.3.2. Fiabilidade	22
5.2. Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo	23
5.3. Efeito das Variáveis Sociodemográficas nas Variáveis em Estudo	23
5.4. Associação entre as variáveis em estudo	26
5.5. Hipóteses	27
5.5.1. Hipótese 1	27
5.5.2. Hipótese 2	27
5.5.3. Hipótese 3	29
5.5.4. Hipótese 4	30
5.5.5. Hipótese 5	30
5.5.6. Hipótese 6	30
5.5.7. Hipótese 7	31
Capítulo 6 - Discussão.....	33
6.1. Limitações e Futuras Investigações	35
6.2. Implicações Práticas	36
6.3. Implicações Teóricas.....	37
Capítulo 7 - Conclusões	39
Referências	40
ANEXOS.....	50
ANEXO A – Questionário	51
ANEXO B – Estatística descritiva da amostra.....	72
ANEXO C – Qualidades métricas dos instrumentos	76
ANEXO D – Estatística Descritiva das variáveis em estudo	87
ANEXO E – Efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo.....	89
ANEXO F – Correlações.....	100
ANEXO G – Hipóteses	101

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Liderança	20
Tabela 2: Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Qualidade de Vida	21
Tabela 3: Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da Escala BIG Five	22
Tabela 4: Fiabilidade das dimensões da Escala BIG Five	22
Tabela 5: Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo	23
Tabela 6: Efeito das Variáveis Sociodemográficas nas Variáveis em Estudo	23
Tabela 7: Associação entre a idade e as variáveis em estudo.	26
Tabela 8: Associação entre as variáveis em estudo	26
Tabela 9: Associação entre a liderança e a qualidade de vida	27
Tabela 10: Efeito do regime de trabalho na qualidade de vida	27
Tabela 11: Resultados do efeito moderador.....	29
Tabela 12: Efeito do regime de trabalho na liderança (transformacional e transacional).....	30
Tabela 13: Efeito mediador da liderança transformacional	31
Tabela 14: Efeito mediador da liderança transacional	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de Investigação	16
Figura 2: Efeito das habilitações literárias nas variáveis em estudo.....	24
Figura 3: Efeito da antiguidade na empresa nas variáveis em estudo.....	24
Figura 4: Efeito do tipo de contrato nas variáveis em estudo	25
Figura 5: Efeito do setor de trabalho nas variáveis em estudo	25
Figura 6: Efeito do regime de trabalho na qualidade de vida	28
Figura 7: Efeito do número de dias em trabalho remoto por semana na qualidade de vida ...	28
Figura 8: Gráfico do efeito de interação da liderança transformacional x regime de trabalho	29

Capítulo 1 - Introdução

Num mundo cada vez mais globalizado, as empresas deverão acompanhar tanto o desenvolvimento tecnológico (Khanom, 2023), como também preservar o seu capital humano através da fidelização dos seus colaboradores, para que consigam suceder e competir no seu mercado de atuação (Lima, 2020) através de estratégias sustentáveis. Por outras palavras, a capacidade de uma adaptação contínua é crucial para que uma organização consiga prosperar, tanto numa vertente mais tecnológica e, em conjunto com esta, aproximando o seu funcionamento ao agrado e necessidades dos seus colaboradores, mantendo o seu bom funcionamento a longo prazo.

O bem-estar de qualquer humano é crucial para o seu bom funcionamento, quer cognitivo, quer físico e, a rotina laboral que este tem na sua vida, pode afetar diretamente a sua qualidade de vida e maneira como cada pessoa se sente e atua perante as restantes partes da sua vida, não apenas na vida profissional. No entanto, no contexto do trabalho, os colaboradores necessitam de ter as suas necessidades satisfeitas para que a sua *performance* laboral seja eficaz e, de facto, contribuir então para o crescimento das organizações (Dewi & Ikwan, 2024).

À medida que os anos passam, tem sido cada vez mais relevante dar importância à saúde mental e como esta pode ter um grande impacto na vida de uma pessoa, sendo que a sua vida profissional é crucial para que esta se mantenha saudável, uma vez que passa um terço do seu dia em ambiente laboral. Aqui, tanto a liderança (Hermano et al., 2024), como o regime laboral (remoto, híbrido e presencial) e até, a própria personalidade e maneira de ser do trabalhador, têm um papel fundamental para desvendar a relação que existe entre a qualidade de vida de uma pessoa e os três aspetos mencionados.

A liderança desempenha um papel-chave no modo como os indivíduos percecionam a sua vida laboral diariamente e respetiva satisfação (Hermanto et al., 2024) que, por consequência influenciará a qualidade de vida que estes têm. O tipo de liderança com maior impacto na satisfação, está relacionada com a inovação e é a Liderança Transformacional (Butt et al., 2019; Nanjundeswaraswamy, 2018).

O regime de trabalho está associado a uma melhor qualidade de vida tendo em conta a vida e respetivas preferências dos trabalhadores (Lehto, 2023). O trabalho à distância, por exemplo, está associado a tempos de sono mais prolongados, o que a longo prazo se traduz em menores níveis de cansaço (Wells et al., 2023), bem como, a um melhor aproveitamento de tempo durante o dia-a-dia, evitando deslocações (Ford et al., 2022; Smite et al., 2022), que trará mais qualidade de vida. No entanto, pode estar relacionado a maiores níveis de sedentarismo

(Wells et al., 2023) e isolamento, impactando a *performance* laboral (Smite et al., 2022), em tarefas que exijam mais *brainstorming* e trabalho de equipa.

A personalidade de cada colaborador também é considerada neste estudo, pois diferentes pessoas pensam e interagem de maneira diferente (Oladimeji, 2024), tendo em conta a sua experiência de vida pessoal e profissional, crenças, confiança... etc., que pode impactar o seu desempenho laboral (Putri et al., 2020). Logo, os regimes de trabalho e perceção de qualidade de vida serão condicionados pela personalidade de cada indivíduo, podendo cada um dos regimes ser mais adequado ou conveniente a cada sujeito de maneira individual (Lehto, 2023).

Colocam-se assim as seguintes questões de investigação:

- Será que a relação entre a liderança e a qualidade de vida difere em função do regime de trabalho do participante (presencial, híbrido e remoto)?
- Será que a personalidade do participante tem um efeito moderador na relação entre o regime de trabalho e a qualidade de vida?

Este estudo tem como objetivos:

- Estudar o efeito da liderança na qualidade de vida e se esta relação é moderada pelo regime de trabalho (presencial, híbrido e remoto).
- Estudar o efeito do regime de trabalho (presencial, híbrido e remoto) na qualidade de vida do participante e se esta relação é moderada pela sua personalidade.
- Estudar o efeito mediador da liderança na relação entre o regime de trabalho (presencial, híbrido e remoto) e a qualidade de vida.

Relativamente à estrutura desta dissertação, encontra-se dividida pelos seguintes capítulos:

Capítulo 1: consiste na introdução do estudo, revelando a oportunidade em fazer esta investigação e respetiva relevância para os dias de hoje. Neste estão descritos, sucintamente, os principais tópicos e ideias a estudar ao longo da dissertação.

Capítulo 2: consiste na Revisão de Literatura, que se encontra distribuída em quatro subcapítulos, sendo estes: Liderança; Qualidade de Vida; Regime de Trabalho e Personalidade. Cada um destes capítulos é ainda repartido em diferentes tópicos apropriados, de modo a sustentar este estudo com uma base bem fundamentada.

Capítulo 3: representa o Modelo de Investigação e Hipóteses, onde se formulam as hipóteses deste estudo, tendo em conta a Revisão de Literatura.

Capítulo 4: este está repartido em quatro subcapítulos: Procedimento de recolha de dados; Participantes; Procedimento de análise de dados e Instrumentos, onde cada um é afinado e novamente repartido de forma mais sustentada e específica. Neste consta todo o processo de recolha dos dados utilizados, explicação dos participantes da amostra por via das suas variáveis sociodemográficas e todo o processo de análise estatística, cruzamento de variáveis e instrumentos, detalhando as escalas utilizadas.

Capítulo 5: corresponde aos Resultados. Este encontra-se distribuído por cinco subcapítulos: Qualidades métricas dos instrumentos em estudo; Estatística descritiva das variáveis em estudo; Efeito das Variáveis Sociodemográficas nas Variáveis em Estudo; Associação entre as variáveis em estudo e Hipóteses.

Capítulo 6: representa a fase de Discussão. Foram discutidos os resultados obtidos deste estudo, tendo em conta a presente revisão de literatura. Ainda neste capítulo, existem mais três subcapítulos: Limitações e sugestões para futuras investigações; Implicações práticas e Implicações teóricas.

Capítulo 7: corresponde às Conclusões. Aqui, apresentam-se as principais conclusões deste estudo.

Capítulo 2 - Revisão da Literatura

2.1. Liderança

A importância da liderança na obtenção de resultados para uma organização é relevante de ser estudada, uma vez que o tipo de liderança (ou estilo) praticado em conjunto com os restantes colaboradores (ou liderados) e respetiva sinergia com a personalidade individual de cada um, tem um impacto na produtividade e, consequentemente, na *performance* prestada por estes (Pasaribu et al., 2022). Cada trabalhador responderá de maneira diferente a cada estilo de liderança praticado, sendo que uns poderão ser mais prestáveis que outros, tendo em conta a sua não só a sua maneira de ser, interpretar e atuar (Putri et al., 2020), bem como o civismo organizacional que estes poderão ter em maiores níveis que outros. O estilo de liderança situacional desempenha um papel fundamental na adaptação aos respetivos funcionários e situações inesperadas (Pasaribu et al., 2022).

Existe portanto uma evolução na maneira de como se estuda a liderança, em que não já não se rege apenas por delegar, monitorizar e coordenar tarefas juntamente dos trabalhadores a que este tende a ser hierarquicamente responsável, mas sim todo um espectro onde a função de líder se encontra e convive com tudo o que está à sua volta (Avolio et al., 2009), bem como o papel de mediador entre as necessidades e funções dos restantes colaboradores (Passadas, 2021), independentemente da sua localização com capacidade de gestão e comunicação virtual, especialmente em trabalho remoto (Nogueira et al., 2012).

A liderança pode então ser um fator crucial no que diz respeito à qualidade de vida de qualquer trabalhador numa empresa e respetivos resultados (Katili, et al., 2021), uma vez que a chefia tem a capacidade de influenciar os restantes trabalhadores, sob a autoridade desta (Espírito Santo, 2022; Ferreira & Sampaio, 2018). Assim sendo, esta relação mútua pode providenciar inúmeros benefícios que poderão contribuir não só a favor do funcionário (contribuindo para a sua satisfação) como para a organização, através de, por exemplo, acordos entre ambas as partes (Hornung et al., 2011).

Enquadrando a liderança com o objetivo em estudo, os estilos desta que são considerados mais aptos para empresas remotas, são geralmente consideradas como a liderança focada nas relações interpessoais, a liderança de suporte e, frequentemente mais mencionada para estes casos, a liderança transformacional, (Lundqvist et al., 2022) – que para esta última, através da sua criatividade e inovação, consegue manter o compromisso com os trabalhadores garantindo mudanças positivas numa organização, providenciando resultados desejados (Katili

et al., 2021). A liderança transacional também se mostra relevante para contextos de trabalho à distância (Kaipuran, 2023; Dong, 2023), relacionada com produtividade dos trabalhadores.

Os membros da liderança deverão ter conhecimentos que os habilitem a coordenar equipas, trabalhando juntamente com estas e, competências para a tomada de decisão para lidar com situações complexas. Outra característica importante a destacar é o potencial de criatividade que cada líder tem de ter se trabalhar em ambientes de trabalho modernos e/ou remotos, apelando à inovação. Com efeito, para o bom funcionamento do trabalho remoto, a liderança também tem de ter uma faceta bastante inclusiva e *open-minded*, no sentido de adaptação a diversas culturas e diferentes personalidades de trabalhadores que estão por todo o mundo, como por exemplo através da construção de ambientes de trabalho virtuais (Globalization Partners, 2023), bem como a trabalhar com fusos horários diferentes (Henke et al., 2022) – onde aqui terá de existir uma sólida base de confiança na(s) equipa(s) responsável pela realização da(s) tarefa(s) por parte da liderança, bem como elevados níveis de responsabilidade e amabilidade por parte dos trabalhadores (McCrae & Costa, 1987; Siegl, 2021).

2.2. Qualidade de Vida

A qualidade de vida é um termo que tem vindo a evoluir com o tempo, sendo que anteriormente se dava mais ênfase naquilo que se tinha e não ao que o sujeito é ou pensa ser, como se considera hoje em dia, sendo influenciado por fatores externos com os quais a pessoa entra em contacto e convive (Owczarek, 2010), não sendo algo constantemente igual ou percebido da mesma maneira o tempo todo. Trata-se, portanto, de um conceito subjetivo para medir o bem-estar de um indivíduo passível de ser condicionado por fatores externos englobando necessidades de diversas dimensões como a saúde (física e mental), conforto, emoções, aspetos sociais e posses materiais (Dalia & Ruzevicius, 2014).

No contexto das organizações e da qualidade de vida enquanto trabalhador, existem muitos fatores que capazes de a moldar, ao que o termo Qualidade de Vida no Trabalho (*Quality of Work Life*; QWL) surge como o medidor do bem-estar do trabalhador para com o seu trabalho e, consequentemente, para a organização. Este termo relacionado com o trabalho, está frequentemente associado a maiores níveis stress quando se encontra em níveis mais baixos (Melandari & Jannah, 2025). O stress, por sua vez, influencia negativamente em como os colaboradores executam as suas tarefas, bem como a percepção que estes terão sobre a sua qualidade de vida laboral (Dewi & Ikwan, 2024), condicionando o sucesso organizacional. É

essencial que haja uma implementação de estratégias e políticas para redução dos níveis de stress (e outros sentimentos negativos que o acompanham), de forma a minimizar este problema, destacando alguns exemplos relevantes para este estudo (excluindo a motivação por aumento salarial, que pode resultar num aumento da perceção de qualidade de vida): políticas de retenção de funcionários que incluam formações de modo a evitar a rotatividade (Pimenta de Brito et al., 2024); o ajuste de horários para melhorar a qualidade do sono (Kim et al., 2024) e a flexibilidade laboral que engloba equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Maidment et al., 2024).

A cultura organizacional também se pode destacar como um fator crucial independentemente do regime laboral, pois tem a capacidade de influenciar significativamente a qualidade de vida laboral dos trabalhadores (ou perceção desta), que irá condicionar a sua motivação e *performance*, desde o seu começo na organização (Majka, 2024). Alguns aspetos a considerar impactantes na perceção da qualidade de vida dos colaboradores podem ser o sentimento de pertença, tarefas desempenhadas e crescimento na carreira, ambiente laboral, etc. (Suyunova et al., 2024).

Para o contexto deste estudo, o foco tem maior incidência sobre a flexibilidade laboral, que é onde se insere o trabalho híbrido e remoto, que têm vindo a demonstrar resultados positivos não só para colaboradores como para as organizações. Os trabalhadores ao terem mais tempo para as suas vidas pessoais, tornam-se em pessoas mais contentes, satisfeitas e dispostas, o que trará consequências positivas para os resultados das organizações, permitindo ter um maior balanço das suas responsabilidades diárias – quer pessoais, quer laborais (Shandu et al., 2024).

Outro ponto relevante de ser mencionado sobre o impacto do trabalho remoto para a qualidade de vida, é o facto de amenizar ou anular quaisquer barreiras geográficas que podem existir (Braesemann et al., 2022). Ao ter acesso a toda a informação para o trabalhador conseguir exercer à distância, sendo que, em algumas situações a organização também é beneficiada pela ausência de espaço físico ao não ter de pagar pela existência de um, reduzindo despesas ao optar por trabalhar remotamente (Choudhury & Foroughi, 2021).

Torna-se evidente a observação da sinergia composta pelos benefícios que o trabalho à distância e flexibilidade horária proporcionam para ambos os lados: tanto para os colaboradores como para as organizações.

2.2.2. Liderança e qualidade de vida

Como referido anteriormente, a liderança tem um impacto no compromisso dos trabalhadores (Pasaribu et al., 2022), o que influencia a sua produtividade, vontade e, consequentemente, a perceção destes em como o trabalho pode influenciar a qualidade das suas vidas, sendo também responsável, em parte, pela satisfação das necessidades dos liderados (Passadas, 2021), resultando numa maior *performance* laboral. É, portanto, também da responsabilidade da liderança adotar estratégias de forma a reter os colaboradores, impactando a sua motivação, *performance* e qualidade de vida no trabalho (Adams, 2024), como por exemplo a transparência constante na comunicação, demonstração de progressão de carreira, e balanço entre vida pessoal e profissional, contribuindo também para a diminuição da rotatividade dos trabalhadores. Com efeito, algumas empresas já apostam na gestão da saúde dos seus funcionários, através da liderança, sendo esta a ponte entre empresa e funcionários (Dai et al., 2024), cujo conceito dá-se pelo nome de *Health-promoting Leadership* (Liderança Promotora de Saúde) – que tende a impulsionar de maneira positiva a relação que os colaboradores têm com o seu trabalho.

Segundo Herzberg (1964) explica na sua Teoria Bifatorial, estas estratégias por iniciativa da organização e respetiva liderança, são vistos como fatores higiénicos, cujo objetivo incide na redução dos problemas ou na prevenção destes, não sendo suficientes para uma colmatação total (ou quase) da rotatividade ou insatisfação laboral que possa surgir dos colaboradores. O outro tipo de fatores que existem, denominados de fatores motivacionais, são mais intrínsecos a cada sujeito individual, havendo aqui, uma ligação com a personalidade e crenças de cada pessoa (Oladimeji, 2024), podendo criar diferentes climas laborais.

2.3. Regime de Trabalho

Tendo em conta que ao longo da evolução da humanidade, o trabalho tem estado presente como fator de segurança e importante para a manutenção da qualidade de vida e respetivas possibilidades (Cursino, 2024), desde por motivos de sobrevivência até à existência de economia, ao ponto de levar ao surgimento do Direito do Trabalho (Silva, 2014) e, eventualmente, respetivos regimes.

Os regimes de trabalho são como sistemas de controlo, organização e interação relativa ao trabalho, determinando as suas respetivas condições, expectativas comportamentais por parte dos colaboradores e supervisão, sendo uns mais estritos e autoritários, bem como outros mais flexíveis (Wood, 2022). Ainda segundo Wood (2022), regimes de trabalho com maior

controle apresentam maiores taxas de rotatividade em comparação com modelos mais flexíveis. No entanto, estes têm vindo a evoluir, destacando as revoluções industriais e, em tempos mais modernos, o impacto que as tecnologias têm tido não só no quotidiano das pessoas, como tem vindo a moldar a maneira como se aborda o trabalho e respetivos regimes (Cursino, 2024).

Tem sido cada vez mais comum o estudo de regimes mais flexíveis e o aconselhamento destes, mesmo através dos *media*, uma vez que acabam por demonstrar não só impacto positivo no bem-estar dos trabalhadores como a redução de stress ocupacional, bem como o aumento de autonomia e colaboração entre equipas (Mache et al., 2020). Esta flexibilidade acabou por ser mais impactada ainda com a pandemia COVID-19 (Smollan et al., 2024), em que muitos trabalhadores perderam o emprego (Rothstein & Aughinbaugh, 2022) e, outros por outro lado tiveram a oportunidade de trabalhar completamente à distância. Com efeito, houve uma necessidade de adaptação e resiliência não só por parte dos trabalhadores, mas também das organizações (Rudolph et al., 2020), apelando a medidas de suporte organizacional, comunicação eficaz, bem como cursos e reuniões virtuais para manter o compromisso dos colaboradores em trabalho à distância (Kausar et al., 2023). Desde então, o trabalho à distância tem vindo a abranger uma grande quantidade de áreas e diversos cargos, o que poderia ser nicho apenas a algumas áreas de atuação, como por exemplo em Tecnologias de Informação (Haubrich & Froehlich, 2020). Na presente data (ano de 2025), é comum encontrar com mais frequência os seguintes três principais tipos de regime de trabalho: presencial; híbrido e remoto.

2.3.1. Trabalho presencial

O regime de trabalho presencial é o era o regime considerado como “tradicional” antes da pandemia COVID-19 (Bick et al., 2021) e, tal como os restantes, apresenta as suas vantagens e desvantagens, sendo que poderá depender das tarefas a desempenhar de um trabalho específico (Dingel & Neiman, 2020), tal como a construção civil e setores de saúde, ou até, mesmo por preferência dos colaboradores que o queiram praticar. Dito isto, alguns dos motivos pelo qual o regime presencial possa ser preferível para alguns trabalhadores, destacam-se o convívio, aspetos materiais ou até mesmo um sentimento de dever (Smite et al., 2023), embora, a norma nos dias de hoje (pós-pandemia) e futuramente, tende a ser mais o regime híbrido (Tahlyan et al., 2024; Bhat et al., 2023), como uma forma mais ampla de alcançar necessidades diversas dos diferentes trabalhadores. Outros dos motivos relevantes a destacar que levam alguns trabalhadores a preferir também o regime de trabalho presencial, passam por questões que lhes são subjetivas, como a gestão do stress, desafios relativos a isolamento social e/ou acesso a determinados recursos não disponíveis à distância (Smite et al., 2023).

Atualmente, existem empresas que estão a perder talentos por optar por um regime totalmente presencial (Harding, 2024; Smite et al., 2022) e até mesmo com dificuldades em preencher vagas de trabalho que exijam uma presença inteiramente em pessoa (Stillman, 2023), o que demonstra que os candidatos atualmente não se estão a interessar por um quotidiano em que a maioria do seu tempo é consumido pelo trabalho, havendo diversos motivos, sejam eles: deslocações longas e/ou stressantes, menos distrações, conciliação entre vida profissional com a pessoal (Smite et al., 2022) etc.; abrindo assim, maiores possibilidades até para reduções de *burnouts* (Tahlyan et al., 2024).

Reforçando a preferência pela flexibilidade nos regimes de trabalho, pessoas da Geração Z (nascidos entre 1995 e 2010) tendem a ter preferência pelo trabalho híbrido ou remoto, tanto devido à facilidade ao lidar com tecnologia ao longo do crescimento, bem como tendem a priorizar os seus valores sociais, diversidade e responsabilidade social (Anjum, 2024), não aceitando trabalhar sob condições que considerem demasiado rígidas ou que impeçam usufruir do seu tempo pessoal. Por outras palavras, tende a ser uma geração de pessoas que prefere desempenhar tarefas que vão de acordo com os seus valores pessoais, com base nos seus princípios (Benítez-Márquez et al., 2021; Bellinder, 2024).

2.3.2. Trabalho híbrido

O regime de trabalho híbrido é visto como “o melhor dos dois mundos”. Por um lado, existe a interação presencial entre trabalhadores e, por outro, possibilita uma melhor gestão de tempo e conciliação entre vida pessoal e profissional, contando já com alguma flexibilidade (Smite et al., 2022). Na presente data, este é o regime de trabalho mais apelado e, tende a ser o mais praticado (Tahlyan et al., 2024; Bhat et al., 2023; Alexander et al., 2021) em contextos que o possibilitem, não prejudicando a produtividade dos colaboradores, nem a qualidade do trabalho prestado por estes (Bloom et al., 2024). Considera-se relevante exemplificar um dos porquês deste regime de trabalho ao mencionar que após a pandemia COVID-19, alguns profissionais na área de *software* mostraram resistência em voltar à rotina de escritório todos os dias (Santos et al., 2024), que se veio a propagar para as restantes áreas de atuação (Smite et al., 2022).

Este regime de trabalho partilha tanto as vantagens como desvantagens das restantes mencionadas, sendo que se praticam ambas e, pode ser visto como um ganho para ambas as partes – empresa e trabalhador – ao manter o aspeto mais tradicional da presença física e a flexibilidade através de uma presença virtual (Bloom et al., 2024), obtendo uma perspetiva de

equilíbrio, fazendo com que as empresas também tenham uma redução parcial de custos (Choudhury & Foroughi, 2021; Braesemann et al., 2022), como por exemplo, em instalações.

2.3.3. Trabalho remoto

Já no fim do século XX, se promovia as possibilidades de teletrabalho tendo em conta os benefícios que este traria na redução do tráfego nas estradas, redução de poluição no ar e, acima de tudo, o acréscimo de qualidade de vida dos trabalhadores (Mokhtarian & Salomon, 1997), fazendo frente a diversas falhas de cariz social e organizacional em grandes metrópoles (Bailey & Kurland, 2002), em que o termo “*telecommuting*” foi utilizado pela primeira vez em 1975 por Jack M. Nilles. Com efeito, o objetivo passou por promover uma relação entre vida pessoal e profissional saudável, através de uma descentralização organizacional e urbana capacitada pelas telecomunicações, tornando este regime de trabalho mais apto a ser realizado, dando a possibilidade aos trabalhadores de exercer as suas funções à distância de um local físico (Nilles, 1975). Desde então, houve uma predição de melhoria de condições para que este regime de trabalho se tornasse eficaz, com o avanço da tecnologia.

Apesar de este regime ter dado o seu *boom* após a pandemia COVID-19 para as diversas áreas de atuação profissional, já existia como prática a adoção do trabalho remoto, embora fosse ainda uma minoria (Bailey & Kurland, 2002), especialmente em setores como os da tecnologia de informação, consultoria e serviços financeiros (Gajendran & Harrison, 2007).

Das inúmeras vantagens, destacam-se duas muito valiosas para os trabalhadores que o trabalho remoto oferece melhor em comparação com os outros dois regimes, que não o permitem com tanta facilidade: usufruir do tempo, ao evitar transporte (e respetivos custos associados) até espaços físicos (Nogueira Filho et al., 2020; Braesemann et al., 2022) e a eliminação de barreiras geográficas (Braesemann et al., 2022; Choudhury & Foroughi, 2021), dando oportunidade a um maior número de trabalhadores fora de uma grande cidade. Outra vantagem relevante a destacar numa perspetiva mais social e ecológica, é a redução de poluição com a ausência de deslocações (Knight et al., 2017) para trabalhos que se podem fazer em qualquer parte do planeta, como já mencionado no fim do século XX. Para a empresa, também se encontra uma redução de custos associada a espaços físicos com capacidade de abranger uma grande quantidade de funcionários (Choudhury & Foroughi, 2021).

No entanto, para este regime de trabalho ser praticado com eficácia, não só os trabalhadores deverão ter as competências digitais e de comunicação essenciais para tal, como também as ferramentas virtuais que as possibilitem colocar em prática (Lane et al., 2024), mesmo quando se trabalham com outras pessoas de diferentes fusos horários (Henke et al.,

2022). Também deverão ter acesso à internet e respetivo(s) equipamento(s) necessários para desempenhar as suas funções à distância (Kothawala et al., 2024). Com estes requisitos reunidos, a probabilidade da eficácia de trabalhar remotamente em equipa aumenta, enquanto se diminui a possibilidade de desentendimentos, fazendo com que seja funcional e produtivo. Assim, mencionam-se as modalidades *online* e *offline* de trabalho, que são distintas, porém necessárias para que diferentes trabalhadores em diferentes localizações do globo, se consigam coordenar e fazer as suas tarefas atempadamente (Kim & Oh, 2015), trazendo qualidade de vida tanto a quem desempenha as tarefas, quanto ao negócio da empresa através do conceito de *Smart Work*.

Ainda em termos de eficácia, é importante tanto para cargos de liderança, bem como outros hierarquicamente abaixo, que os trabalhadores tenham competências de segurança digital para trabalhar remotamente (Siegl, 2021), de forma a evitar fugas de dados que podem ser sensíveis e/ou confidenciais à empresa. Assim, todos os colaboradores que se encontrem a trabalhar à distância, deverão ter noções e práticas regulares de cibersegurança.

2.3.4. Regime de Trabalho e qualidade de vida

Considera-se que qualidade de vida seja uma perceção individual, tendo em conta a vida, personalidade e critérios de mensuração para tal de cada indivíduo (Gill & Feinstein, 1994), logo esta perceção será sempre algo subjetivo. Afirma-se então que os diferentes regimes de trabalho fornecerão diferentes perceções de qualidade de vida a diferentes trabalhadores (Lehto, 2023), seguindo a suas preferências, não podendo afirmar com 100% certeza que um regime será completamente melhor que outro.

Porém, o apelo à flexibilidade laboral não vem ao acaso, sendo cada vez mais recorrente ser falado nos *media* e redes sociais e, a adaptação constante das empresas para que consigam cumprir com as necessidades dos colaboradores (pois muitos destes querem ter acesso ao trabalho remoto total ou parcial) pós pandemia COVID-19, sem prejudicar o seu negócio (Smite et al., 2022).

No entanto, é possível destacar algumas vantagens no regime de trabalho remoto em particular, independentemente da perceção de qualidade de vida de cada pessoa, comparando com os restantes regimes (híbrido e presencial). A redução de custos associados a deslocação e transporte (Nogueira Filho et al., 2020), mais tempo para objetivos pessoais não relacionados ao trabalho (American Psychological Association, 2019) e, a eliminação total de barreiras geográficas (Braesemann et al., 2022; Choudhury & Foroughi, 2021). Em questões de possíveis repetições de surtos pandémicos, as empresas que praticam a modalidade remota, estarão ainda

mais aptas e agirão de forma mais ágil para não se prejudicarem por todo o impacto a nível de saúde pública que possa afetar todos os envolvidos. Os colaboradores estariam menos expostos aos riscos e, ao trabalharem sem a necessidade de deslocações, fariam parte de uma medida mais robusta em caso de aumento dos níveis de desemprego (Angelucci et al., 2020).

2.3.5. *Liderança, qualidade de vida e regime de trabalho*

Tanto a liderança como o regime de trabalho terão impacto na qualidade de vida dos trabalhadores numa determinada empresa (Katili, et al., 2021; Hornung et al., 2011; Mache et al., 2020), tendo em conta também fatores como o ambiente laboral e a personalidade de cada pessoa individual (Putri et al., 2020; Farrell et al., 2024), que fará com que a perceção da sua qualidade de vida mude. Por outras palavras, serão os *standards* (ou critérios) que podem definir grande parte da qualidade de vida no trabalho.

A liderança não funcionará de igual forma para os três regimes de trabalho (presencial, híbrido e remoto), nem qualquer pessoa pode assumir um cargo de liderança (Clarey, 2022) para conseguir gerir e atender às necessidades dos liderados nas três diferentes modalidades de trabalho. No caso do trabalho à distância, a liderança deverá ser do tipo transformacional (Lundqvist et al., 2022), que promova a autonomia dos trabalhadores, tendo uma visão ligada à inovação e evolução, enquanto tende a impactar positivamente a satisfação laboral dos colaboradores (Melo, 2022). Não só a liderança transformacional deve ser tida em conta, mas também a liderança transacional, que tende a prosperar no sentido em manter a produtividade elevada nas tarefas do quotidiano desempenhadas pelos colaboradores (Kairupan, 2023), sendo a adaptação ao contexto remoto um trabalho contínuo independentemente do estilo de liderança (Coser et al., 2024). Assim, tanto a liderança transformacional, como a liderança transacional contribuem para uma melhor *performance* das organizações (Coser et al., 2024; Dong, 2023), incluindo em regimes remotos. A eficácia da liderança pode ainda variar consoante o regime de trabalho praticado (Lundqvist et al., 2022), sendo que esta pode ter mais impacto quando os colaboradores exercem em regime presencial. Não só é influenciada pelo regime, mas, também tem a capacidade de poder afetar ou condicionar, de certa forma, a perceção de qualidade de vida – especialmente em regimes presenciais, uma vez que esta tende a ser menos impactada pela liderança em regimes à distância (Coser et al., 2024). Com efeito, perceciona-se então não apenas um papel diferenciador do impacto da liderança consoante o regime de trabalho, mas como esta atua perante os liderados.

No que diz respeito à qualidade de vida e preferência por parte dos trabalhadores, relativamente aos regimes de trabalho, o presencial tende a ficar para trás, juntamente com a

inflexibilidade horária (porém não aplicável a todos os colaboradores), havendo uma preferência pelo trabalho híbrido e remoto (Tahlyan et al., 2024; Bhat et al., 2023; Smite et al., 2022), sendo este primeiro o mais comum nos dias de hoje e, o segundo, o que tende a oferecer mais liberdade em diversos pontos de vista. Contudo, para trabalhar remotamente de forma eficaz, existe a necessidade de maiores níveis de autonomia, comunicação eficaz, conscienciosidade e responsabilidade – que para alguns trabalhadores pode não ser o mais adequado (Siegl, 2021; Lane et al., 2024). Junto aos dois regimes preferíveis, quando se fala em qualidade de vida, está a flexibilidade horária, que poderá ter um grande impacto na percepção dos colaboradores, proporcionando mais liberdade e melhor gestão de tempo (Smite et al., 2022; Yu & Wu, 2021).

2.4. Personalidade

Cada pessoa tem a sua personalidade, sendo que os seus traços existem não só devido a fatores genéticos, mas também como possível consequência de experiências prévias de vida (Tucker-Drob, 2017), que por muito marcantes que possam ser, levam ao desenvolvimento pessoal (Pals, 2006). No mundo empresarial não é exceção, uma vez que a personalidade de cada colaborador impactará na maneira de como este trabalha e lida com as diversas situações laborais no dia-a-dia (Putri et al., 2020), que trará impacto na *performance* laboral e, por fim, nos resultados das empresas. Não só, mas também a personalidade faz divergir a percepção da qualidade e/ou efetividade da liderança (Farrell et al., 2024), especialmente quando se consideram os Cinco Grandes Fatores de Personalidade (*Big Five*).

Os *Big Five*, correspondem aos Cinco Grandes Fatores de Personalidade (McCrae & Costa, 1987): Abertura à Experiência, Conscienciosidade, Extroversão, Amabilidade e Neuroticismo. No tipo Abertura à Experiência, dizem por norma respeito a pessoas curiosas, com alta criatividade, imaginação e interesse em explorar novos ambientes e atividades; a Conscienciosidade refere-se à boa capacidade de organização, responsabilidade e cumprimento de objetivos, evitando possíveis distrações; a Extroversão está relacionada a elevados níveis de energia, interação social e boas capacidades de comunicação, em que os indivíduos com este tipo de personalidade tendem a procurar atividades estimulantes e costumam gostar de ambientes mais dinâmicos; a Amabilidade, diz respeito a indivíduos com maior capacidade de sentir empatia pelo próximo, ter maior generosidade e espírito cooperativo, com menos incidência de pertencer a conflitos; por fim, o Neuroticismo refere-se a sujeitos mais propensos a sentir emoções negativas, tais como ansiedade, irritabilidade e tristeza, que por norma tendem

a ter mais dificuldades na gestão de stress e maior propensão a sentir preocupação e insegurança. Estes tipos de personalidade são, no entanto, um espectro presente em todos os indivíduos, não sendo necessariamente exclusivos por completo por pessoa, mas sim, vistos como fatores de personalidade presentes em qualquer pessoa, que refletirá da maneira como esta se comporta, pensa e comunica (Goldberg, 1990), que eventualmente acabará por influenciar o trabalho prestado e respetivos resultados da organização (Rothmann & Coetzer, 2003). A partir destes cinco fatores, é possível fazer até mesmo previsões sobre o comportamento ou atitudes que os colaboradores poderão ter (Pardali & Galanakis, 2022), demonstrando-se úteis para conhecer o quão aptos ou dispostos estes estão face a determinadas situações no dia-a-dia laboral.

2.4.1. Personalidade e qualidade de vida

Como já referido anteriormente, a qualidade de vida não é algo que se mede de igual forma para qualquer pessoa, tratando-se de uma perceção individual que cada um tem, com base na sua personalidade, motivações e experiência de vida (Gill & Feinstein, 1994).

Em conformidade com os *Big Five*, pode-se assumir que indivíduos com um maior nível de Neuroticismo, tendem a ter uma perceção de qualidade de vida inferior, visto que tendem a viver emoções negativas com mais frequência (McCrae & Costa, 1987). Contudo, sendo estes cinco um espectro em todas as pessoas, diferentes pessoas terão os seus próprios critérios ao moldar a sua opinião quanto à qualidade de vida que têm ou podem vir a ter (Goldberg, 1990). O mesmo se aplica para a formação dos trabalhadores, em que diferentes traços de personalidade têm impacto na aprendizagem e respetiva evolução (Mohan & Mulla, 2013; Putri et al., 2020), sendo que, por exemplo, indivíduos com maiores níveis de abertura à experiência e conscienciosidade estão associados a uma maior facilidade na aquisição de competências – o que poderá condicionar a perceção da sua qualidade de vida, tendo em conta as dificuldades ou facilidades que encontram durante a sua jornada laboral (Hassan & Hassan, 2024).

2.4.2. Personalidade, regime de trabalho e qualidade de vida

É relevante enquadrar a personalidade de um colaborador face aos diversos regimes de trabalho: presencial, híbrido e remoto, sendo que, tendo em conta os fatores já mencionados, não é qualquer regime de trabalho que servirá para qualquer tipo de personalidade. As pessoas enquanto sujeitos trabalhadores, deverão optar por um trabalho que vá de encontro com as suas motivações e que encaixe com o seu perfil profissional e pessoal de modo a obter melhor desempenho nas suas tarefas. Torna-se então algo mais subjetivo (Lehto, 2023), sendo relevante

ter em conta os gostos pessoais, personalidade e capacidades técnicas (*hard-skills*, que podem ser aprendidas), como comportamentais (*soft-skills*, que se vão aprimorando), uma vez que irão influenciar na sua *performance* ao trabalhar de uma maneira “não tradicional” (Tsipursky, 2023). Para prosperar em trabalho remoto, é crucial saber-se trabalhar em equipa e compreender o próximo à distância, através de comunicação adequada para tal (Siegl, 2021), evitando conflitos desnecessários, promovendo a qualidade de vida no trabalho.

Afirma-se, portanto que cada trabalhador, dependendo da sua personalidade e respetivas capacidades, irá trabalhar de maneira mais eficaz para cada regime de trabalho, sendo que, por exemplo, uns podem mais abertos a maneiras de trabalhar menos convencionais que outros, sendo mais independentes e conseguir resultados com menos ajuda ou acompanhamento por parte de outros, como já referido anteriormente.

A carga de trabalho pode impactar na perceção de qualidade de vida (Sinval et al., 2019), sendo que esta poderá ser menos sentida por alguns trabalhadores com condições mais flexíveis (World Economic Forum, 2023; Smite et al., 2023), quer em termos de horário ou regime de trabalho, havendo um maior equilíbrio. Dependendo do espectro dos *Big Five* presente em cada pessoa (McCrae & Costa, 1987), umas poderão demonstrar maior facilidade na gestão de tarefas, obrigações, tempo e stress que outras, fazendo com que a qualidade de vida seja altamente condicionada pelo regime de trabalho e respetiva flexibilidade, pela liderança e, a maneira como o trabalhador interpreta, lida e absorve toda a informação ao seu redor (Putri et al., 2020). Dito isto, acrescem-se as necessidades cruciais a satisfazer para o bom funcionamento psicológico e físico de cada trabalhador, desempenhando um papel fundamental na qualidade de vida (Owczarek, 2010), bem como estimular a motivação nestes (Adams, 2024). Como complemento, invoca-se novamente a teoria bifatorial (Herzberg, 1964), composta pelos fatores motivacionais: que levam à satisfação e ligados à autorrealização e; pelos os fatores higiénicos: que evitam a insatisfação, sendo normalmente controlados pela organização e respetiva liderança (Butt et al., 2019), de modo a cumprir com os critérios e necessidades de cada trabalhador.

Capítulo 3 – Modelo de Investigação e Hipóteses

Depois de efetuada a revisão da literatura apresenta-se o modelo de investigação e as hipóteses formuladas (Figura 1).

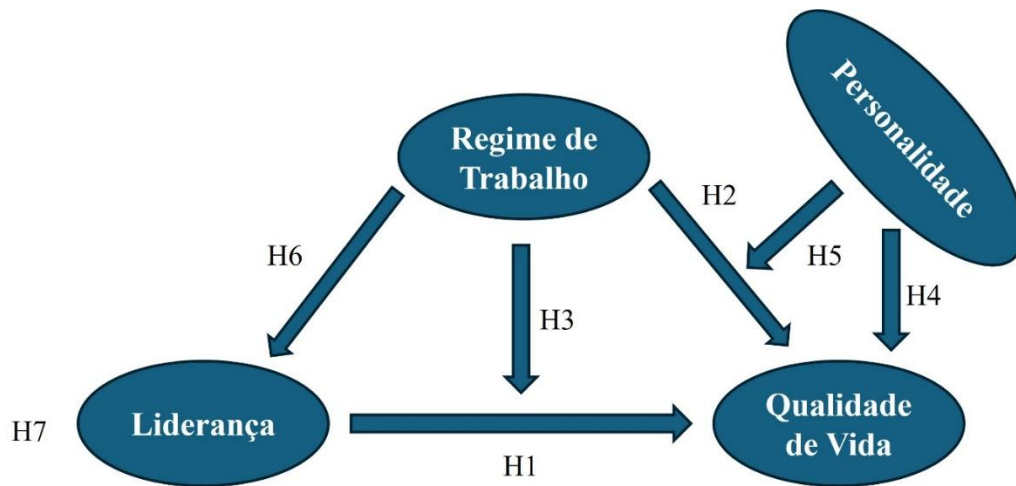


Figura 1. Modelo de Investigação

Hipótese 1: A liderança tem um efeito positivo e significativo na perceção de qualidade de vida.

Hipótese 2: O regime de trabalho tem um efeito significativo na perceção de qualidade de vida.

Hipótese 3: O regime de trabalho tem um efeito moderador na relação entre a liderança e a perceção de qualidade de vida.

Hipótese 4: A personalidade tem um efeito significativo na perceção de qualidade de vida.

Hipótese 5: A personalidade tem um efeito moderador na relação entre o regime de trabalho e a qualidade de vida.

Hipótese 6: O regime de trabalho tem um efeito significativo na liderança.

Hipótese 7: A liderança tem um efeito mediador na relação entre o regime de trabalho e a qualidade de vida.

Capítulo 4 – Método

4.1. Procedimento de recolha de dados

Participaram neste estudo 231 indivíduos a trabalharem para empresas nos mais diversos regimes de trabalho. Com efeito, a amostragem será não probabilística, intencional *snowball* (Trochim, 2000) e de conveniência.

Foi distribuído por diversos canais (*LinkedIn*, *Instagram*, *WhatsApp* e *Facebook*) um questionário online *Google Forms* através do seu respetivo *link* (em português e em inglês), onde os indivíduos acederam e responderam, com acesso ao consentimento informado de forma prévia antes de responderem às questões que lhes foram apresentadas, contando com o seu poder de decisão. Deste modo, será garantida a confidencialidade das respostas de cada inquirido.

As questões foram debruçadas sobre o regime de trabalho em que o trabalhador se encontra, distribuídas por 3 escalas para a liderança, qualidade de vida e personalidade. Acrescido a estas, também existiram questões de cariz sociodemográfico para uma melhor caracterização da amostra. A recolha dos dados ocorreu entre os meses de janeiro e março de 2025.

4.2. Participantes

O presente estudo tem como dimensão da sua amostra 231 participantes sendo a maioria desta composta por pessoas do género feminino em 61% (n=141), seguido do género masculino em 38.5% (n=89), (Anexo B) e com intervalo etário dos 21 anos aos 65 anos com uma média de 36.6 anos e desvio padrão de 11.3% (Anexo B). No que toca às habilitações literárias, a maioria incide sobre participantes com Licenciatura (n=114), correspondendo a 49.4%, seguido de Mestrado ou superior com 29.9% (n=69) e, por último, 12º ano ou inferior (n=48) em 20.8% (Anexo B). A grande maioria dos participantes têm uma antiguidade para a entidade com a qual exercem as suas funções de 1 a 3 anos (n=94), representando 40.7% da totalidade, seguido de inferioridade a 1 ano e de 4 a 6 anos (n=86), ambos representando uma parte de 18.6%; após estes, seguem os participantes com uma antiguidade superior a 10 anos (n=33) em 14.3% da totalidade e, por último os que se inserem entre 7 a 10 anos (n=18) com 7.8% (Anexo B). No que concerne ao contrato de trabalho dos participantes, 68.8% destes está a contrato sem termo, representando a grande maioria (n=159), de seguida, os que estão a termo certo correspondendo a 13.4% (n=31); seguindo dos que estão a termo incerto (n=29) correspondendo a 12.6%;

contratos e/ou vínculos laborais designados de “Outro” a 3% (n=7) e, por fim, trabalhadores independentes que correspondem apenas a 2.2% (n=5), (Anexo B). No que diz respeito aos contratos de trabalho, 71.4% da totalidade dos participantes são pertencentes ao setor privado (n=165), 21.6% do setor público (n=59) e 6.9% correspondente a público/privado (n=16), (Anexo B). Relativamente ao regime de trabalho, a maioria encontra-se em regime presencial (n=120), representando a maioria, em 51.9%; de seguida, os que estão em regime híbrido (n=80) correspondendo a 34.6% e, por fim, os que estão em regime remoto (n=31), correspondendo a 13.4% (Anexo B). Assim, referente aos dias de trabalho à distância em regime híbrido de trabalho, a maioria empata-se entre 3 dias de trabalho à distância ou um modelo variável (n=48), ambos correspondendo a 30% cada. De seguida, estão os 4 dias de trabalho à distância correspondendo a 18.8% (n=15); seguido deste, estão os 2 dias de trabalho à distância que correspondem a 17.5% (n=14) e, por fim, um único dia de trabalho à distância a uma minoria de 3.8% da totalidade (n=3), (Anexo B).

4.3. Procedimento de análise de dados

Após a etapa de recolha, os dados foram inseridos no *software SPSS Statistics 29* para realização das respetivas análises estatísticas. O primeiro passo consistiu em avaliar as qualidades métricas dos instrumentos utilizados neste estudo. A validade dos instrumentos foi testada através de análises fatoriais confirmatórias no *software AMOS Graphics 29*.

A consistência interna dos instrumentos foi verificada através do coeficiente *alpha* de *Cronbach*, cujo valor varia entre 0 e 1, sendo que valores negativos são descartados (Hill & Hill, 2002). Um coeficiente superior a 0,70 foi considerado como o mínimo aceitável em pesquisas organizacionais (Bryman & Cramer, 2003). Além disso, a sensibilidade dos instrumentos foi analisada através do cálculo de medidas de tendência central, dispersão e distribuição para os itens das escalas, o que permitiu avaliar a normalidade dos dados para todos os itens e escalas.

Os itens das escalas devem apresentar respostas distribuídas ao longo de toda a amplitude da escala, evitando concentrações excessivas nos extremos. Adicionalmente, foram respeitados os limites estabelecidos para os valores absolutos de assimetria (< 2) e curtose (< 7), conforme recomendado por Finney e DiStefano (2013). Após estas etapas, foi realizada uma análise estatística descritiva para caracterizar a amostra e as variáveis estudadas.

As hipóteses 1 e 4 foram testadas através de regressões lineares simples e múltiplas. Para a hipótese 2 realizou-se uma *ANOVA One Way*, depois de testados os respetivos

pressupostos. Quanto às hipóteses 3 e 5, como se trata de efeitos moderadores, recorreu-se à *Macro Process* 4.2 desenvolvida por Hayes (2022). Considerou-se como nível de significância 0.05.

4.4. Instrumentos

Escala liderança:

A liderança foi medida com uma versão adaptada do questionário multifatorial de liderança (Bass, 1985), adaptado à população portuguesa por Salanova e colaboradores (2011).

Na versão reduzida a escala é constituída por 28 itens, que se distribuem por duas subescalas: liderança transformacional e liderança transacional. A liderança transformacional é constituída por cinco dimensões: atributos idealizados (itens 1, 2, 3 e 4); Comportamentos Idealizados (itens 5, 6, 7 e 8); Motivação Inspiracional (itens 9, 10, 11 e 12); Estimulação Intelectual (itens 13, 14, 15 e 16); Consideração individualizada (itens 17, 18, 19 e 20). Quanto à liderança transacional é composta por duas dimensões: Recompensas Contingentes (itens 21, 22, 23 e 24); Gestão pela Exceção Ativa (itens 25, 26, 27 e 28). Os itens estão organizados numa escala de tipo *Likert* de cinco pontos (de 1 “Nunca” a 5 “Frequentemente se não sempre”).

Qualidade de vida

Para medir a qualidade de vida recorreu-se ao instrumento desenvolvido por Sirgy et al. (2001) e adaptado à população portuguesa por Sinval et al. (2019). Este instrumento é constituído por 16 itens que se distribuem por 7 dimensões: necessidades de saúde e segurança (itens 1, 2 e 3); necessidades económicas e familiares (itens 4, 5 e 6); necessidades sociais (itens 7 e 8); necessidades de reconhecimento (itens 9 e 10); necessidades de atualização (itens 11 e 12); necessidades de conhecimento (itens 13 e 14); necessidades de criatividade (itens 15 e 16).

Personalidade

Para medir a personalidade recorreu-se à versão reduzida do *Big-Five* 44, desenvolvida por Bártolo-Ribeiro (2008) e constituída por 10 itens que se distribuem por 5 dimensões: extroversão (itens 1 e 6); amabilidade (itens 2 e 7); conscienciosidade (itens 3 e 8); neuroticismo (itens 4 e 9); abertura à experiência (itens 5 e 10).

Capítulo 5 – Resultados

O primeiro passo deste capítulo foi testar as qualidades métricas dos instrumentos utilizados neste estudo.

5.1. Qualidades métricas dos instrumentos

5.1.1. Escala de Liderança

5.1.1.1. Validade

Para se testar a validade da subescala de liderança transformacional, realizou-se inicialmente uma análise fatorial confirmatória a 5 fatores. Apesar dos índices de ajustamento se revelarem adequados ou muito próximo dos valores adequados, os fatores encontravam-se fortemente correlacionados (Tabela 1, Anexo C). Realizou-se nova análise fatorial confirmatória a um fator, tendo-se obtido adequados índices de ajustamento. Devido a estes resultados, neste estudo consideraremos este instrumento como unidimensional (Tabela 1, Anexo C).

Para a subescala de liderança transacional, realizou-se inicialmente uma análise fatorial confirmatória a dois fatores, mas os índices de ajustamento não se revelaram adequados (Tabela, Anexo C). Realizou-se então uma análise fatorial confirmatória a um fator. Houve a necessidade de se retirarem os itens 25, 27 e 28 por apresentarem baixo peso fatorial. Desta vez os índices de ajustamento revelaram-se adequados (Tabela 1, Anexo C).

Tabela 1: Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Liderança

Subescala	Modelo	χ^2/gl	CFI	GFI	TLI	RMSEA	RMSR
Liderança	5 Fatores	2.19	.95	.87	.94	.072	.054
Transformacional	1 Fator	1.65	.98	.90	.97	.053	.050
Liderança	2 Fatores	6.71	.88	.90	.78	.158	.158
Transacional	1 Fator	2.51	.99	.98	.97	.081	.029

5.1.1.2. Fiabilidade

Para se testar a fiabilidade das duas subescalas, recorreu-se ao cálculo do valor de *alpha* de Cronbach, que deverá ser superior a .70 em estudos organizacionais (Bryman & Cramer,

2003). A subescala de liderança transformacional apresenta um *alpha* de *Cronbach* no valor de .96 e a subescala de liderança transacional no valor de .87 (Anexo C).

5.1.1.3. Sensibilidade dos itens

Para se testar a sensibilidade dos itens, ou seja, se os itens conseguem discriminar sujeitos, recorreu-se ao cálculo da mediana, do mínimo, do máximo, da assimetria e da curtose.

Nenhum item tem a mediana encostada a um dos extremos, todos os itens têm respostas em todos os pontos, os seus valores absolutos de assimetria e curtose encontram-se abaixo de 2 e 7 respetivamente, o que nos indica que não violam grosseiramente a normalidade (Finney & DiStefano, 2013) (Anexo C).

5.1.2 Escala de Qualidade de Vida

5.1.2.1. Validade

Para se testar a validade da escala de qualidade de vida, realizou-se inicialmente uma análise fatorial confirmatória a 7 fatores. Apesar dos índices de ajustamento se revelarem adequados, os fatores encontravam-se fortemente correlacionados (Tabela 2, Anexo C). Realizou-se nova análise fatorial confirmatória a um fator, tendo-se obtido adequados índices de ajustamento. Houve a necessidade de se retirar o item 3 por apresentar um baixo peso fatorial. Devido a estes resultados, neste estudo consideraremos este instrumento como unidimensional (Tabela 2, Anexo C).

Tabela 2: Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Qualidade de Vida

Modelo	χ^2/gl	CFI	GFI	TLI	RMSEA	RMSR
7 Fatores	2.42	.95	.90	.92	.079	.146
1 Fator	2.47	.95	.90	.93	.080	.133

5.1.2.2. Fiabilidade

Para se testar a fiabilidade da escala de qualidade de vida, recorreu-se ao cálculo do valor de *alpha* de *Cronbach*, que deverá ser superior a .70 em estudos organizacionais (Bryman & Cramer, 2003). Esta escala apresenta um *alpha* de *Cronbach* no valor de .93 (Anexo C).

5.1.2.3. Sensibilidade dos itens

Para se testar a sensibilidade dos itens, ou seja, se os itens conseguem discriminar sujeitos, recorreu-se ao cálculo da mediana, do mínimo, do máximo, da assimetria e da curtose.

Nenhum item tem a mediana encostada a um dos extremos; todos os itens têm respostas em todos os pontos; os seus valores absolutos de assimetria e curtose encontram-se abaixo de 2 e 7 respetivamente, o que nos indica que não violam grosseiramente a normalidade (Finney & DiStefano, 2013) (Anexo C).

5.1.3. Escala BIG Five

5.1.3.1. Validade

Para a escala *BIG Five* (10 itens) realizou-se uma análise fatorial confirmatória a cinco fatores. No entanto nem todos os índices de ajustamento se revelaram adequados (Tabela 3, Anexo C).

Tabela 3: Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da Escala *BIG Five*

Modelo	χ^2/gl	CFI	GFI	TLI	RMSEA	RMSR
5 Fatores	1.46	.84	.96	.76	.045	.055

5.1.3.2. Fiabilidade

Para se testar a fiabilidade de cada uma das dimensões do *BIG Five* (10 itens) recorreu-se ao cálculo do valor de *alpha* de Cronbach, que deverá ser superior a .70 em estudos organizacionais (Bryman & Cramer, 2003). Como se pode observar na tabela 4 todas as dimensões do *BIG Five* têm valores de *alpha* de Cronbach inferiores a .50, ou seja, muito inferiores ao mínimo aceitável em estudos organizacionais (Tabela 4, Anexo C). Por este motivo esta escala não será considerada nas análises estatísticas subsequentes.

Tabela 4: Fiabilidade das dimensões da Escala *BIG Five*

Dimensão	α
Extroversão	.49
Amabilidade	.46
Consciosidade	.17
Neuroticismo	.37
Abertura à Experiência	.24

5.2. Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo

Para se realizar a estatística descritiva das variáveis em estudo, recorreu-se a testes *t-student* para uma amostra.

Tabela 5: Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo

Variável	<i>t</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>	<i>d</i>	Média	DP
Liderança Transformacional	8.71***	230	< .001	.57	3.50	.86
Liderança Transacional	5.00***	230	< .001	.33	3.30	.91
Qualidade de Vida	7.75***	230	< .001	.51	4.64	1.26

Nota: *** $p < .001$

Os resultados indicam-nos que as respostas dos participantes, tanto na subescala de liderança transformacional como na de liderança transacional se encontram significativamente acima do ponto central da escala (3) (Tabela 5, Anexo D). Também em relação à escala de qualidade de vida, as respostas dos participantes situam-se significativamente acima do ponto central da escala (4) (Tabela 5, Anexo D). Os participantes deste estudo têm uma elevada perceção de liderança transformacional, de liderança transacional e de qualidade de vida.

5.3. Efeito das Variáveis Sociodemográficas nas Variáveis em Estudo

O efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo foi testado através da realização de testes *t-student* para amostras independentes quando a variável independente era composta por dois grupos, do teste *ANOVA One-Way* quando a variável sociodemográfica era composta por mais do que dois grupos e de correlações de Pearson quando a variável sociodemográfica era quantitativa.

Tabela 6: Efeito das Variáveis Sociodemográficas nas Variáveis em Estudo

Variável	<i>t</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>	<i>d</i>	Feminino		Masculino	
					Média	DP	Média	DP
Liderança Transformacional	-2.93**	228	.004	.40	3.36	.86	3.70	.84
Liderança Transacional	-2.32*	228	.021	.31	3.19	.90	3.47	.91
Qualidade de Vida	-3.23**	228	.001	.44	4.43	1.29	4.97	1.13

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$

O género tem um efeito significativo na liderança transformacional, na liderança transacional e na qualidade de vida (Tabela 6, Anexo E). Os participantes do género masculino revelaram possuir uma perceção significativamente mais elevada de liderança

transformacional, de liderança transacional e de qualidade de vida do que os participantes do género feminino (Tabela 6, Anexo E).

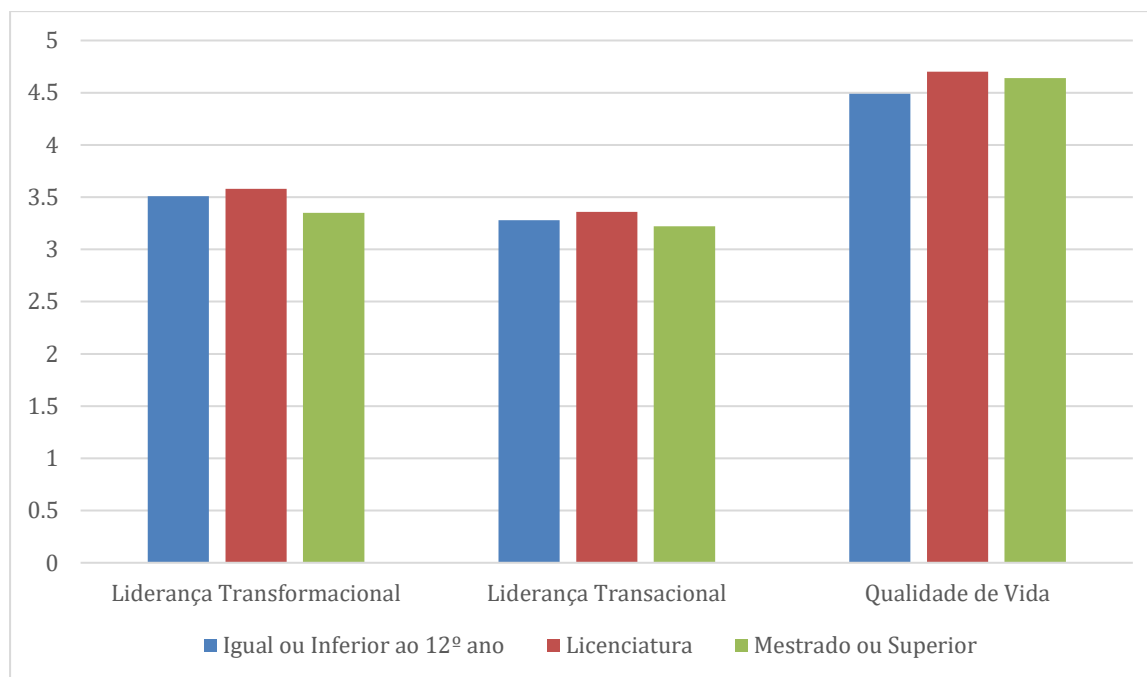


Figura 2: Efeito das habilitações literárias nas variáveis em estudo

O nível de habilitações literárias não tem um efeito significativo em nenhuma das variáveis em estudo. No entanto, verifica-se que são os participantes com o grau de licenciatura os que têm uma perceção mais elevada de liderança transformacional, de liderança transacional e de qualidade de vida (Figura 2, Anexo E).

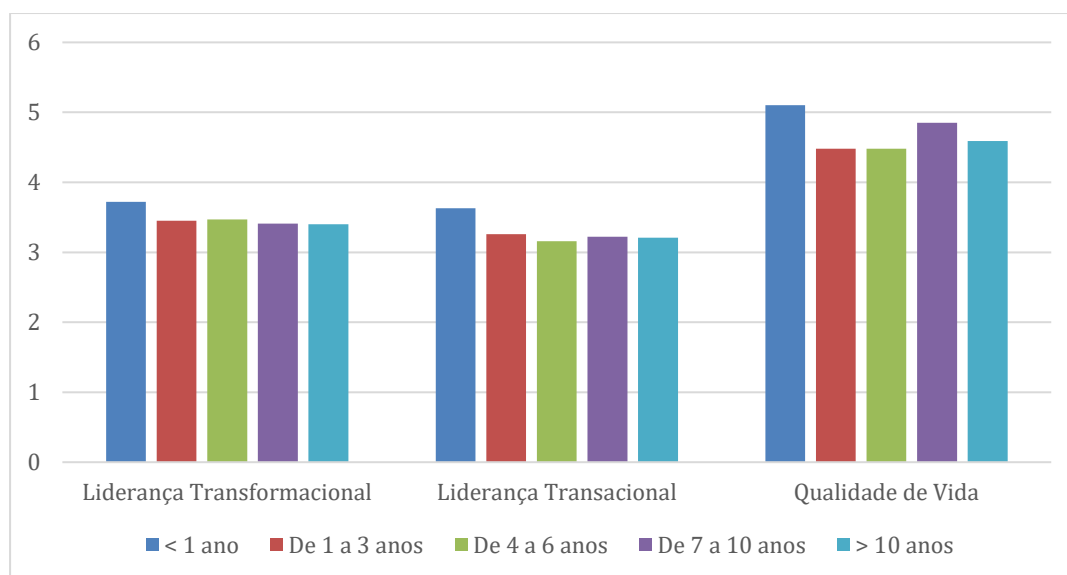


Figura 3: Efeito da antiguidade na empresa nas variáveis em estudo

A antiguidade do colaborador na empresa não tem um efeito significativo em nenhuma das variáveis em estudo. No entanto, dá para observar que, no geral, existe uma maior percepção tanto de liderança transformacional, liderança transacional e qualidade de vida, dando mais ênfase aos com antiguidade inferior a um ano (Figura 3, Anexo E).

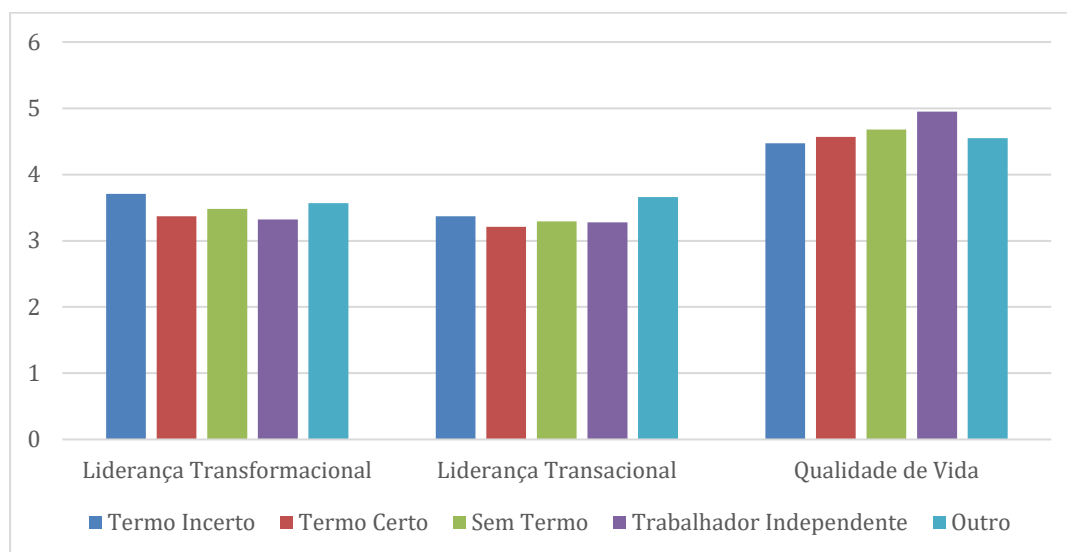


Figura 4: Efeito do tipo de contrato nas variáveis em estudo

O tipo de contrato não tem um efeito significativo nas variáveis em estudo, destacando-se ligeiramente, apenas a percepção da qualidade de vida um pouco superior em trabalhadores independentes. No entanto, verifica-se que os trabalhadores a termo incerto e, contratos denominados de “Outro” têm maior percepção tanto de liderança transformacional, como de liderança transacional (Figura 4, Anexo E).

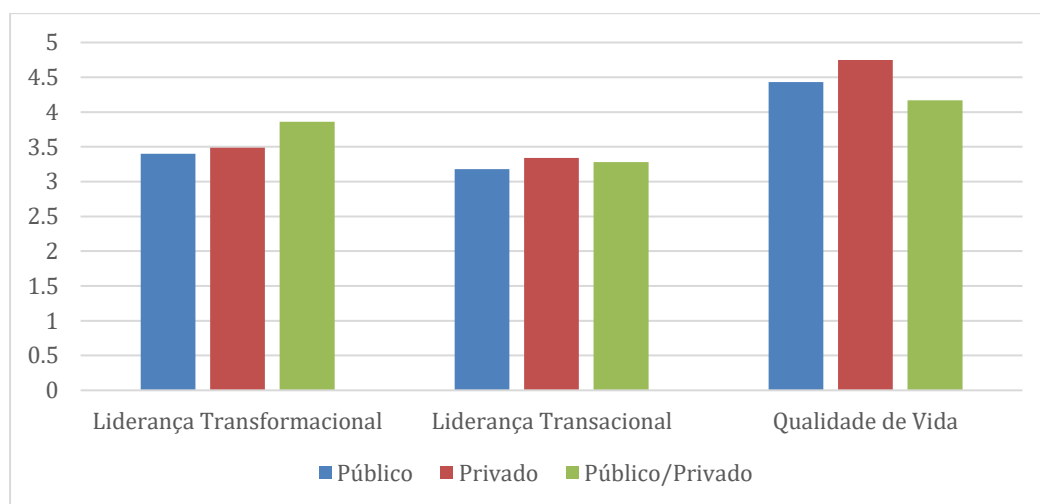


Figura 5: Efeito do setor de trabalho nas variáveis em estudo

O setor de trabalho não tem um efeito significativo nas variáveis em estudo, porém pode ser destacado o setor público/privado com maior percepção de liderança transformacional e o setor público para a liderança transacional. Quanto à qualidade de vida, o setor que mais tem uma percepção elevada são os do setor privado (Figura 5, Anexo E).

Tabela 7: *Associação entre a idade e as variáveis em estudo.*

		Liderança Transformacional	Liderança Transacional	Qualidade de Vida
Idade	Pearson Correlation	-.095	-.109	-.003
	Sig. (2-tailed)	.150	.100	.961
	N	231	231	231

A idade não tem uma associação significativa com nenhuma das variáveis em estudo. Como verifica na tabela 7, a idade não se encontra significativamente associada à liderança transformacional, à liderança transacional nem à qualidade de vida (Tabela 7, Anexo E).

5.4. Associação entre as variáveis em estudo

Para se estudar a associação entre as variáveis em estudo realizaram-se correlações de Pearson.

Tabela 8: *Associação entre as variáveis em estudo*

	1.1	1.2	2	3
Liderança Transformacional	--			
Liderança Transacional	.77***	--		
Qualidade de Vida	.59***	.59***	--	
Regime de Trabalho	.14*	.22***	.28***	--

Nota: * $p < .05$; *** $p < .001$

Os resultados indicam-nos que todas as variáveis se encontram positiva e significativamente correlacionadas entre si (Tabela 8, Anexo F). A associação entre a qualidade de vida e a liderança transformacional tem exatamente a mesma força que a associação entre a qualidade de vida e a liderança transacional (Tabela 8, Anexo F). Quanto ao regime de trabalho a associação mais forte é com a qualidade de vida e a mais fraca com a liderança transformacional (Tabela 8, Anexo F).

5.5. Hipóteses

5.5.1. Hipótese 1

Para se testar a hipótese 1 realizou-se uma regressão linear múltipla, depois de testados os respectivos pressupostos.

Tabela 9: Associação entre a liderança e a qualidade de vida

Variável Independente	Variável Dependente	<i>F</i>	<i>p</i>	R^2_a	β	<i>p</i>
Liderança Transformacional	Qualidade de Vida	73.59***	< .001	.39	.33***	< .001
Liderança Transacional					.34***	< .001

Nota: *** $p < .001$

Tanto a liderança transformacional ($\beta = .33$; $p < .001$) como a liderança transacional ($\beta = .34$; $p < .001$) têm uma associação positiva e significativa com a qualidade de vida. O modelo explica em 39% a variabilidade da qualidade de vida. O modelo é estatisticamente significativo ($F(2, 228) = 73.59$; $p < .001$).

5.5.2. Hipótese 2

A hipótese 2 foi testada através da realização do teste paramétrico *ANOVA One-Way*, depois de verificados os respectivos pressupostos.

Tabela 10: Efeito do regime de trabalho na qualidade de vida

Variável	ANOVA One Way		Regime de Trabalho. A	Regime de Trabalho. B	TuKey HSD	
	F	<i>p</i>			Dif. Médias (A-B)	<i>p</i>
Qualidade de Vida	9.54***	< .001	Presencial	Híbrido	-.37*	.021
				Remoto	-.99***	< .001

Nota: * $p < .05$; *** $p < .001$

O regime de trabalho tem um efeito significativo na qualidade de vida ($F(2, 228) = 9.54$; $p < .001$) (Tabela 10, Anexo G). A qualidade de vida dos participantes que se encontram em trabalho presencial difere significativamente da qualidade de vida dos participantes que se encontram em regime de trabalho remoto e em regime de trabalho híbrido (Tabela 10, Anexo G). Os participantes que se encontram em trabalho remoto foram os que reportaram níveis de qualidade de vida mais elevados (Figura 6, Anexo G). Por outro lado, são os participantes que

se encontram em regime de trabalho presencial os que reportaram níveis de qualidade de vida mais baixos (Figura 6, Anexo G).

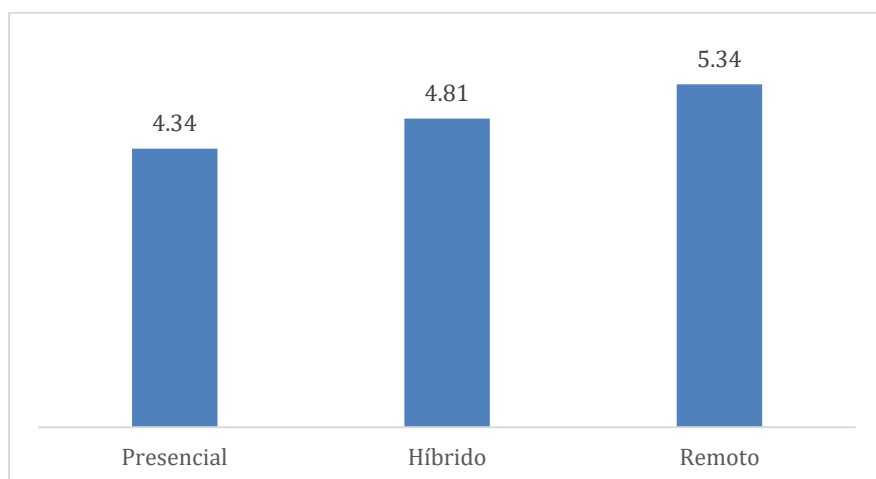


Figura 6: Efeito do regime de trabalho na qualidade de vida

Seguidamente tentou-se perceber se havia diferenças estatisticamente significativas de qualidade de vida entre os participantes que se encontram em trabalho híbrido em função do número de dias semanais que se encontram em trabalho remoto. O teste *ANOVA One-Way*, indicou-nos que existiam diferenças estatisticamente significativas ($F(4, 75) = 2.70$; $p = .037$). Os participantes que se encontram em trabalho remoto um dia por semana diferem significativamente dos que se encontram em trabalho remoto dois dias por semana. Entre os participantes que se encontram em regime de trabalho híbrido, os que revelaram possuir níveis mais elevados de qualidade de vida são os que se encontram em trabalho remoto dois dias por semana (Figura 7, Anexo G).

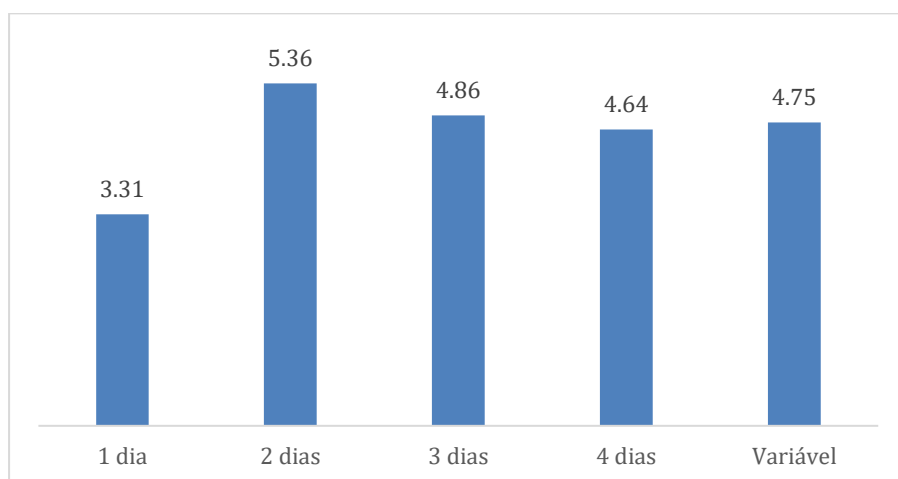


Figura 7: Efeito do número de dias em trabalho remoto por semana na qualidade de vida

5.5.3. Hipótese 3

Tabela 11: Resultados do efeito moderador

Variável	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% <i>IC</i>
Liderança Transformacional → Qualidade de Vida ($R^2 = .40$; $p < 0.001$)					
Constante	4.66***	.07	71.39***	< .001	[4.53; 4.78]
Liderança Transformacional	.79***	.08	10.36***	< .001	[.64; .94]
Regime de Trabalho	.40***	.09	4.23	< .001	[.21; .58]
LTransf*RT	-.21*	.11	-1.93	.050	[-.42; -.01]
Variável	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% <i>IC</i>
Liderança Transacional → Qualidade de Vida ($R^2 = .38$; $p < 0.001$)					
Constante	4.66***	.06	63.33***	< .001	[4.53; 4.80]
Liderança Transacional	.75***	.07	10.03***	< .001	[.60; .90]
Regime de Trabalho	.31	.10	3.21	.002	[.12; .51]
LTrans*RT	-.19	.11	-1.76	.080	[-.39; .02]

Nota: * $p \leq .05$; *** $p < .001$

Os resultados indicam-nos que o regime de trabalho tem um efeito moderador na relação entre a liderança transformacional e a percepção de qualidade de vida ($B = -.21$; $p = .050$) (Tabela 11, Anexo G).

Para os participantes que se encontram em regime presencial, quando comparados com os que se encontram em regime híbrido ou remoto, a liderança transformacional torna-se relevante para potenciar a sua percepção de qualidade de vida (Figura 8, Anexo G).

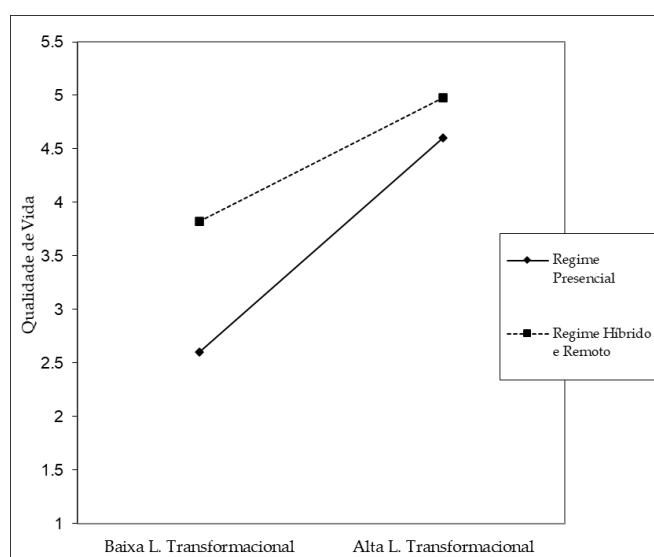


Figura 8: Gráfico do efeito de interação da liderança transformacional x regime de trabalho

5.5.4. Hipótese 4

Esta hipótese não foi testada porque o instrumento que media a personalidade apresentou qualidades inaceitáveis para ser utilizada nas análises estatísticas.

5.5.5. Hipótese 5

Esta hipótese não foi testada porque o instrumento que media a personalidade apresentou qualidades inaceitáveis para ser utilizada nas análises estatísticas.

5.5.6. Hipótese 6

A hipótese 6 foi testada através da realização do teste paramétrico *ANOVA One-Way*, depois de verificados os respetivos pressupostos (Tabela 12, Anexo G).

Tabela 12: Efeito do regime de trabalho na liderança (transformacional e transacional)

Variável	ANOVA One Way		Regime de Trabalho. A	Regime de Trabalho. B	TuKey HSD	
	F	p			Dif. Médias (A-B)	p
Liderança Transformacional	4.28*	.015	Remoto	Presencial	.47*	.019
				Híbrido	.49*	.017
Liderança Transacional	7.02**	.001	Remoto	Presencial	.67***	< .001
				Híbrido	.52*	.018

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

O regime de trabalho tem um efeito estatisticamente significativo tanto para a liderança transformacional ($F(2,228) = 4.28$; $p = .015$), como para a liderança transacional ($F(2,228) = 7.02$; $p = .001$) (Tabela 12, Anexo G). Os participantes em regime de trabalho remoto demonstram uma perceção de maiores níveis liderança transformacional e, sobretudo, de liderança transacional em relação aos participantes que trabalham em regime presencial. Relativamente à liderança transacional, existe um padrão claro no decorrer os três regimes de trabalho analisados: maiores níveis de liderança transacional em regime remoto, seguido pelo regime híbrido e, por fim, pelo regime presencial (Tabela 12, Anexo G).

Seguidamente tentou-se perceber se havia diferenças estatisticamente significativas na perceção de liderança entre os participantes que se encontram em trabalho híbrido em função do número de dias semanais que se encontram em trabalho remoto. O teste *ANOVA One-Way*, indicou-nos que não há diferenças estatisticamente significativas na perceção de liderança transformacional ($F(4,75) = 1.34$; $p = .265$), nem de liderança transacional ($F(4,75) = 1.26$; p

= .293) (Anexo G). Por outras palavras, a quantidade de dias em trabalho remoto não influencia de forma significativa a perceção dos estilos de liderança, mas sim, o tipo de regime adotado (remoto, híbrido ou presencial) que contribui para as diferenças observadas.

5.5.7. Hipótese 7

Quanto à hipótese 7, como se tratava de um efeito mediador seguiram-se os procedimentos segundo Baron e Kenny (1986). Realizou-se duas regressões lineares múltiplas em dois passos. No primeiro passo introduziu-se como variável independente a variável preditora e no segundo passo a variável mediadora.

Tabela 13: *Efeito mediador da liderança transformacional*

Variáveis	Qualidade de Vida	
	β Step1	β Step2
Regime	.28***	.20***
Liderança Transformacional		.56***
<i>F</i>	19.14***	71.59***
<i>R</i> ²	.08	.38
Δ		.30***

Nota: *** $p < .001$

Os resultados indicam-nos que a liderança transformacional tem um efeito de mediação parcial na relação entre o regime de trabalho e a qualidade de vida. Quando se introduziu na equação de regressão a variável mediadora, o regime de trabalho continuou a ter um efeito significativo na qualidade de vida, mas diminuiu de intensidade (Tabela 13, Anexo G). O modelo explica em 38% a variabilidade da qualidade de vida (Tabela 13, Anexo G). O acréscimo de variabilidade revelou ser significativo ($\Delta R^2 = .30$; $p < .001$). Os dois modelos são estatisticamente significativos (Tabela 14, Anexo G).

Tabela 14: *Efeito mediador da liderança transacional*

Variáveis	Qualidade de Vida	
	β Step1	β Step2
Regime	.28***	.15**
Liderança Transacional		.56***
<i>F</i>	19.14***	66.75***
<i>R</i> ²	.08	.36
Δ		.28***

Nota: ** $p < .01$; *** $p < .001$

Os resultados indicam-nos que a liderança transacional tem um efeito de mediação parcial na relação entre o regime de trabalho e a qualidade de vida. Quando se introduziu na equação de regressão a variável mediadora o regime de trabalho continuou a ter um efeito significativo na qualidade de vida, mas diminuiu de intensidade (Tabela 14, Anexo G). O modelo explica em 36% a variabilidade da qualidade de vida (Tabela 14, Anexo G). O acréscimo de variabilidade revelou ser significativo ($\Delta R^2 = .28$; $p < .001$). Os dois modelos são estatisticamente significativos (Tabela 14, Anexo G).

Capítulo 6 - Discussão

Esta investigação teve como principal objetivo estudar a associação entre a liderança e a qualidade de vida e se esta relação é moderada pelo regime de trabalho (remoto, híbrido e presencial). Adicionalmente pretende-se ainda estudar o efeito moderador da personalidade na relação entre o regime de trabalho e a qualidade de vida, assim como o efeito mediador da liderança na relação entre o regime de trabalho e a qualidade de vida.

Como esperado confirmou-se a hipótese 1. Tanto a liderança transformacional como a liderança transacional têm uma associação positiva e significativa com a percepção de qualidade de vida, como indicado por Avolio et al. (2009), Kairupan (2023) e Hermanto et al. (2024). Quanto mais elevada a percepção de liderança transformacional e de liderança transacional, mais elevada a percepção de qualidade de vida. Estes resultados vão ao encontro do que nos refere a literatura: não só na perspetiva de Pasaribu et al. (2022), bem como na de Katili, et al. (2021), a liderança tem um impacto no compromisso dos trabalhadores numa empresa, influenciando a sua produtividade e consequente percepção de qualidade de vida.

A hipótese 2 também foi confirmada, em que o regime de trabalho tem um impacto significativo na percepção de qualidade de vida dos trabalhadores, com destaque no regime de trabalho remoto, apresentando entre os três regimes estudados (presencial, híbrido e remoto), os maiores níveis de percepção de qualidade de vida. Os resultados para esta hipótese também estão em conformidade com a literatura atual, de acordo com Smite et al. (2022), sendo que a flexibilidade laboral se tem tornado cada vez mais um desejo e até mesmo uma necessidade por parte dos trabalhadores, o que leva à satisfação pessoal. O regime remoto, tal como verificado neste estudo, está associado a uma maior percepção de qualidade de vida e, estando em harmonia com o que refere Kausar et al. (2023), tende a reduzir o stress dos trabalhadores enquanto fomenta maiores níveis de compromisso organizacional. Com efeito, trabalhadores com maior flexibilidade laboral, especialmente em regime remoto e híbrido, terão maiores níveis de percepção de qualidade de vida e bem-estar, tal como defende Lundqvist et al. (2022), apesar de estes serem algo muito subjetivo a cada indivíduo, tal como apontado por Lehto (2023). É relevante mencionar que a investigação de Bloom et al. (2024) também está alinhada com os resultados obtidos, defendendo que a flexibilidade laboral está associada a uma maior percepção de qualidade de vida, tendo sempre em conta que o regime de trabalho em questão seja percecionado como algo voluntário e desejável. Smite et al. (2022) refere ainda que a ausência de flexibilidade tem levado a uma resistência ao regime presencial.

Seguidamente, confirmou-se a hipótese 3, em que o regime de trabalho desempenha, de facto, um efeito moderador na relação entre a liderança e percepção de qualidade de vida, ou seja, o regime de trabalho tem a capacidade de determinar se a liderança é capaz de influenciar em maior ou menor quantidade a percepção de qualidade de vida por parte dos liderados. Aqui, foi revelado que existe uma diferença significativa entre o regime de trabalho presencial e o regime de trabalho remoto. Como tal, a liderança tem mais influência na percepção de qualidade de vida dos trabalhadores em regime de trabalho presencial do que em regime de trabalho à distância, demonstrando uma maior sensibilidade, estando de acordo com o estudo de Lundqvist et al. (2022). Adicionalmente, a eficácia da liderança tende a depender de uma adaptação ao ambiente remoto segundo Coser et al. (2024) e, dependerá do regime praticado (presencial, híbrido ou remoto), tal como Kairupan (2023) defende, reforçando assim, esta hipótese de moderação pelo regime de trabalho entre a liderança e a percepção de qualidade de vida dos liderados. Como complemento a esta hipótese, Wells et al. (2023) argumenta que a liderança necessita de ser ajustada e adaptada em contextos remotos com o intuito de proteger a saúde psicológica e qualidade de vida dos colaboradores.

Tanto a hipótese 4 como a hipótese 5 não se conseguiram confirmar, uma vez que o instrumento utilizado para medir a personalidade não apresentou qualidades consideradas aceitáveis para passar pelas análises estatísticas necessárias ao estudo. Com efeito, optou-se por não incluir estas hipóteses na análise.

A hipótese 6 foi confirmada: o regime de trabalho tem, de facto, um efeito significativo na liderança. São os trabalhadores em regime de trabalho remoto que mais têm percepção de liderança transacional e transformacional respetivamente, quando comparados aos trabalhadores que se encontram em regime de trabalho presencial. Mais uma vez, estando em conformidade com a literatura, segundo Kairupan (2023). A liderança deverá estimular e promover a autonomia dos trabalhadores, sendo na literatura destacados os tipos de liderança transformacional e transacional. É relevante também referir que o estudo feito por Coser et al. (2024) que destaca a importância da autonomia e da adaptação de uma liderança à distância, dando mais ênfase aos tipos de liderança transformacional e transacional. Dong (2023) ainda refere a elevada percepção de liderança transacional em regime de trabalho remoto, quando bem ajustada às necessidades dos colaboradores, estando os resultados para esta hipótese bem alinhados com a literatura atual, tendo em conta que a percepção de liderança transacional foi a mais elevada. Adicionalmente, no estudo desenvolvido por Tahlyan et al. (2024), é reconhecido que a liderança precisa de competências específicas para contextos remotos e híbridos, influenciando a forma em como os trabalhadores percebem os seus líderes. Por fim, no

estudo de Smite et al. (2023) é referido que as preferências dos trabalhadores pelos diferentes regimes de trabalho estão ligadas à perceção e presença da liderança, reforçando assim, que o regime de trabalho tem, de facto, um efeito significativo na liderança.

Por fim, a hipótese 7 foi também confirmada e encontra-se em completa sintonia com a literatura atual, explicando de que forma a liderança funciona como variável mediadora entre o regime de trabalho e a qualidade de vida, ou seja, em como o regime laboral dos trabalhadores influencia a sua perceção de qualidade de vida, tendo em conta a liderança. Neste caso, tanto a liderança transformacional como a liderança transacional mostraram desempenhar o papel mediador, embora com variações consoante o contexto laboral. Segundo Clarey (2022), liderar equipas à distância exige competências específicas, sendo que nem todos os líderes estão preparados para tal, o que acabará por impactar a satisfação dos colaboradores. Lundqvist et al. (2022) evidenciam que a *performance* da liderança sobre o bem-estar dos trabalhadores é manifestada de forma diferente consoante o regime presencial, híbrido e remoto, o que reforça o papel mediador neste contexto. Além disso, no estudo realizado por Hermanto et al. (2024), é demonstrado que a liderança transformacional afeta positivamente a qualidade de vida no trabalho, acabando por impactar os restantes comportamentos organizacionais, o que sustenta a ideia da liderança como elo entre o regime de trabalho e a qualidade de vida percecionada. A ausência de competências no trabalho à distância pode enfraquecer e comprometer significativamente a qualidade de vida dos colaboradores, como salientado por Wells et al. (2023). Por fim, tanto Siegl (2021) como Kausar et al. (2023), destacam que os líderes devem adaptar as suas práticas à realidade do trabalho remoto, referindo que a liderança é condicionada pelo regime de trabalho e, a forma em como esta é praticada para com os liderados, tendo em conta o ambiente e contexto em questão.

6.1. Limitações e Futuras Investigações

A principal limitação deste estudo destaca-se pela escala reduzida *BIG Five* 44, desenvolvida por Bártolo-Ribeiro (2008), uma vez que não possibilitou fazer as devidas análises pretendidas para as hipóteses 4 e 5, tendo em conta a amostra deste estudo. Contudo, há que ponderar a possibilidade de enviesamento das respostas dadas, tal como pedido no início do questionário, por parte dos participantes que a este responderam, uma vez que se trata de um questionário online. Coloca-se também a possibilidade de este instrumento não ser adequado a contextos híbridos ou remotos, ao qual se sugere a sua atualização ou reformulação, ou ainda, a utilização de outro que se enquadre melhor. Dito isto, sendo este um estudo cujos instrumentos

de recolha de dados foram utilizados completamente online (questionário), à distância, poderá não ter a mesma credibilidade que, por exemplo, entrevistas pessoais. Com efeito, apesar do questionário ter implementada uma defesa para respostas duplicadas, não existem garantias de que tal defesa não possa ser contornada. Outra possível limitação a considerar, deve-se ao facto de o questionário ter sido espalhado pelas redes sociais, podendo não chegar a um número maior e mais diversificado de participantes, pois nem todas as pessoas poderão ter acesso a elas.

Pretende-se que esta investigação contribua para futuros estudos, aprofundando e ramificando os temas aqui abordados, podendo dar até mais ênfase aos motivos pessoais de cada trabalhador preferir trabalho presencial, uma vez que neste estudo se enfatizou mais as razões para trabalhar à distância. Acrescido a isto, outra sugestão debruça-se sobre um maior foco na personalidade dos trabalhadores, tendo em conta a limitação para a analisar, presente nesta investigação.

Sugere-se, de forma mais específica, em como impacto do regime de trabalho pode diferir entre os diversos setores de atividade, como por exemplo em tecnologia, saúde, administração pública, etc.; investigar o estilo de liderança percebido pelos trabalhadores é igual à declarada pelos próprios líderes; perceber se formações específicas em liderança para contextos híbridos/remotos são eficazes em melhorar a perceção desta pelos liderados e as suas qualidades de vida; estudar a perceção dos regimes de trabalho mais flexíveis ou não consoante diferenças geográficas e culturais e, por fim, é sugerido um estudo aprofundado sobre os regimes de trabalho tendo em conta a influência da idade e geração dos trabalhadores. Para estas sugestões, acresce-se a sugestão de métodos mistos, tais como quantitativos juntamente com qualitativos, dando mais profundidade e detalhe ao estudo.

6.2. Implicações Práticas

O presente estudo tem como um dos objetivos principais influenciar e contribuir para as organizações optarem por uma melhor gestão de tempo, talento e pessoas, tendo em conta os temas aqui abordados, que se complementam. Fornecer informação relevante e contributiva para diversas lideranças poderem aprender e ficarem capacitadas para trabalhar e delegar à distância sempre que aplicável, bem como entender quem estão a delegar, uma vez que, os trabalhadores não exercem as suas funções todas de igual forma, fazendo um apelo à empatia e capacidades de comunicação da chefia para com os liderados, como sugere Siegl, (2021).

Fomentar a consciência social e acompanhar a evolução tecnológica nas organizações e tirar proveito do que esta tem de bom a oferecer, bem como conhecer as suas limitações e

respetivos pontos negativos, de modo a proporcionar uma melhor qualidade de vida a todos os colaboradores que geram valor para estas em que exercem as suas funções profissionais. Com efeito, não apenas para as organizações em si, mas também para que gestores e lideranças de topo fiquem conscientizadas do enorme leque de opções que promovem a qualidade de vida das pessoas e resultados para as empresas, adotando práticas sustentáveis a longo prazo. Algo relevante ainda de ser mencionado é, a capacidade que o trabalho à distância proporciona para as empresas conseguirem produzir valor e crescer, alcançando talentos (trabalhadores com competências excepcionais e altamente qualificados para as funções a desempenhar em questão) que, de forma presencial e local poderia não ser possível, tal como indicado por Braesemann et al. (2022), anulando barreiras geográficas.

Acompanhar a evolução dos *standards*, da tecnologia, das necessidades dos trabalhadores e dos mercados atuais é algo mandatário para que as organizações consigam sobreviver e prosperar neste mercado cada vez mais competitivo e volátil: se o acesso à informação à distância é uma mais-valia para as empresas crescerem, a descoberta de talentos e retenção destes também deverá ser.

6.3. Implicações Teóricas

Os resultados provenientes desta investigação reforçam o papel determinante dos tipos de liderança transformacional e transacional na perceção da qualidade de vida dos colaboradores de uma organização, pois tal como sugerido por Avolio et al. (2009), a liderança tem assumido um papel catalisador do bem-estar laboral e desempenho dos colaboradores. Isto é reforçado ainda por Hermanto et al. (2024), havendo uma demonstração da influência direta da liderança transformacional na qualidade de vida no trabalho. O presente estudo dá então continuação à literatura atual, ao evidenciar que tanto a liderança transformacional como a transacional estão associadas a uma maior perceção de qualidade de vida dos colaboradores. Este efeito tem-se tornado cada vez mais relevante ao considerar o contexto atual de transição para o digital e respetivas reconfigurações da maneira de trabalhar, havendo uma exigência aos líderes de competências adaptadas a ambientes híbridos e remotos (Clarey, 2022; Dong, 2023). A literatura recente reforça que liderar à distância exige um tipo de atuação distinto, contextual e adaptado ao regime laboral para não comprometeram a eficácia do trabalho realizado por todos os colaboradores (Siegl, 2021; Wells et al., 2023). Assim, a presente investigação contribui para a validação empírica de que os estilos de liderança são mediados e/ou moderados por variáveis contextuais, sendo o regime de trabalho uma delas.

Este estudo confirma ainda que o regime de trabalho, não só afeta diretamente a percepção de qualidade de vida como referido por Lundqvist et al. (2022) e Bloom et al. (2024), como também desempenha um papel moderador na relação entre a liderança e o bem-estar, tal como indicado por Coser et al. (2024). Esta constatação sugere que a influência da liderança depende, em grande medida, das condições em que é exercida. O facto de o regime presencial revelar uma maior sensibilidade à influência da liderança quando comparado ao remoto, abre espaço à reformulação de práticas de liderança mais tradicionais. Adicionalmente, os resultados mostram que a liderança funciona como uma espécie de ponte entre o regime de trabalho e a percepção da qualidade de vida dos colaboradores – o que remete que o regime de trabalho não atua de maneira isolada nesta percepção, mas sim, em conjunto com o tipo de liderança praticada e a adaptação feita ao contexto remoto, tal como indicam Wells et al. (2023), Kausar et al. (2023) e Lundqvist et al. (2022), que tem a capacidade de facilitar ou dificultar a experiência dos trabalhadores, afetando o seu bem-estar e percepção de qualidade de vida. Assim, esta investigação atualiza a literatura neste contexto cada vez mais relevante e debatido.

Capítulo 7 - Conclusões

Este estudo teve como objetivo principal compreender a relação entre o regime de trabalho, a liderança, a percepção de qualidade de vida dos colaboradores e a personalidade destes. Os resultados demonstraram que tanto a liderança como o regime de trabalho têm efeitos significativos sobre a qualidade de vida, sendo esta uma percepção (logo, subjetiva). Os estilos de liderança transformacional e transacional demonstraram uma associação positiva com a percepção de qualidade de vida. No entanto, liderar à distância depende de competências específicas, o que terá um impacto na *performance* e bem-estar dos trabalhadores.

O regime de trabalho remoto é o que se traduz não só em maiores percepções de qualidade de vida, bem como percepções de maiores níveis de liderança transacional e transformacional, respetivamente. Por outro lado, o regime de trabalho presencial foi o que revelou menores percepções de qualidade de vida por parte dos colaboradores, bem como uma maior sensibilidade ao tipo de liderança praticada neste contexto, o que se reflete num maior impacto no bem-estar dos liderados. Os regimes de trabalho (presencial, híbrido e remoto) têm o poder de influenciar a eficácia da liderança, uma vez que esta acaba por depender das condições em que é exercida.

A percepção de qualidade de vida é, então, altamente condicionada não apenas pelo regime de trabalho, mas também pela liderança praticada em que ambos contribuem para a experiência dos colaboradores enquanto que, a liderança acabará por ser influenciada pelo regime de trabalho.

As hipóteses formuladas relativamente à liderança, qualidade de vida e regime de trabalho confirmaram-se. No entanto, as hipóteses relacionadas com a personalidade não foram confirmadas, uma vez que os resultados obtidos através instrumento utilizado inviabilizou as análises estatísticas necessárias à realização deste estudo. Os resultados das hipóteses que foram confirmadas estão alinhados com a literatura atual utilizada.

Este estudo contribui para uma compreensão mais aprofundada do papel da liderança em contextos de trabalho à distância, destacando a importância da sua adaptação às exigências do mundo atual, cada vez mais digital. Ao considerar as necessidades dos colaboradores, demonstra-se que a tecnologia pode ser uma aliada no aumento do bem-estar individual, desde que seja acompanhada por práticas de liderança eficazes e adaptadas ao regime adotado. Assim, a percepção de qualidade de vida dos trabalhadores surge não apenas como consequência das condições adotadas, mas sim de uma sinergia que envolva o contexto (regime de trabalho) e chefias capacitadas para liderar de forma ajustada ao contexto remoto ou híbrido.

Referências

- Adams, D. (2024). *Strategies large multinational organizational leaders use to retain and motivate employees to increase work output* [Tese de Doutorado, Walden University]. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/16727>
- Alexander, A., Cracknell, R., De Smet, A., Langstaff, M., Mysore, M., & Ravid, D. (2021, maio). What executives are saying about the future of hybrid work. *McKinsey & Company*. (Consultado em: 21/01/2025) <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/what-executives-are-saying-about-the-future-of-hybrid-work>
- American Psychological Association. (2019). The future of remote work. *Monitor on Psychology*, 50(9). <https://www.apa.org/monitor/2019/10/cover-remote-work>
- Angelucci, M., Angrisani, M., Bennett, D. M., Kapteyn, A., & Schaner, S. G. (2020). Remote work and the heterogeneous impact of COVID-19 on employment and health (*NBER Working Paper No. 27749*). *National Bureau of Economic Research*. <https://doi.org/10.3386/w27749>
- Anjum, S. (2024). Exploring Job Preferences Among Generation Z: Trends and Implications. *Journal of Research in Business and Management*, 12(4), 180-187. <https://www.questjournals.org/jrbm/papers/vol12-issue4/1204180187.pdf>
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421–449. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621>
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383–400. <https://doi.org/10.1002/job.144>
- Baron, R., & Kenny, D. (1986) The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bártolo-Ribeiro, R., & Aguiar, R. (2008). Avaliação Rápida da Personalidade: Estudo Preliminar da Versão Portuguesa Reduzida de 10 itens do Big Five Inventory. In Noronha, A. P., Machado, C., Almeida, L., Gonçalves, M., Martins, S., & Ramalho, V. (Coord.), *Actas do XIII Congresso Internacional de Avaliação Psicológica: Formas e Contexto*, Braga.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.

- Bellinder, M. (2024). *Generation Z and workplace values: Determining a Generation Z hierarchy of workplace values that influence workplace preferences* [Tese de Mestrado, Purdue University Global]
<https://purdueglobal.dspace.direct.org/server/api/core/bitstreams/8a9d767e-d9b9-4108-b44b-7adaf3f84945/content>
- Benítez-Márquez, M. D., Sánchez-Teba, E. M., Bermúdez-González, G., & Núñez-Rydman, E. S. (2021). Generation Z within the workforce and in the workplace: A bibliometric analysis. *Frontiers in Psychology*, 12, 736820.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.736820>
- Bick, A., Blandin, A., & Mertens, K. (2021). Work from home before and after the COVID-19 outbreak. *Federal Reserve Bank of Dallas Working Papers*, No. 2017.
<https://doi.org/10.24149/wp2017r2>
- Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2024). Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature*, 630, 920–925. <https://doi.org/10.1038/s41586-024-07500-2>
- Braesemann, F., Stephany, F., Teutloff, O., Kässi, O., Graham, M., & Lehdonvirta, V. (2022). The global polarisation of remote work. *Plos One*, 17(10), e0274630.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0274630>
- Pimenta de Brito, A., Palma-Moreira, A. and Sousa, M.J. (2025), "Validation of a job satisfaction scale for predicting employee churn in commercial airlines in Portugal", *Industrial and Commercial Training*, 57(2), 137-156. <https://doi.org/10.1108/ICT-06-2024-0054>
- Bryman, A., & Cramer, D. (2003). *Análise de dados em ciências sociais* (D. Lopes, Trad.; 3ª ed.). Celta.
- Butt R. S., & Chohan I. M., Sheikh A. S., & Iqbal M. B. (2019). Assessing the Impact of Leadership and Quality of Work Life on Employees Job Satisfaction: Evidence from Jiangsu University. *International Journal of Management, Accounting and Economics*. 6(9), 655-671.
- Choudhury, P., & Foroughi, C. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strat Mgmt J.*, 42, 655–683. <https://doi.org/10.1002/smj.3251>
- Clarey, J. (2022, 7 abril). How to close the remote and hybrid work management skills gap. *Chief Learning Officer*. (Consultado em: 23/01/2025)
<https://www.chieflearningofficer.com/2022/04/07/how-to-close-the-remote-and-hybrid-work-management-skills-gap/>

- Coser, G. F., Sousa, T. S., & Nardy, N. C. C. (2024). A nova liderança em ambiente remoto – uma revisão sistemática da literatura. *Anais do SemeAd 2024*. <https://login.semead.com.br/27semead/anais/arquivos/575.pdf>
- Cursino, A. M. de C. (2024). A evolução do mundo do trabalho: Relações produtivas e sociedade. *Revista Aracê*, 6(4), 15013-15038. <https://doi.org/10.56238/arev6n4-235>
- Dai, W., Lin, X., Hou, N., & Ji, Y. (2024). Health-Promoting Leadership, Individual Energy and Employees' Innovative Behavior: The Moderating Role of Trait Gratitude. *Science & Technology Progress and Policy*, 24(2), 150–444. <https://doi.org/10.6049/kjbydc.2023080091>
- Dalia, A., & Ruzevicius, J. (2014). Quality of life and of working life: Conceptions and research. *17th Toulon-Verona International Conference Proceedings on Excellence in Services*, 2, 317-334. <https://www.researchgate.net/publication/26496151>
- Dewi, D. A. L., & Ikwan, D. (2024). Employee Performance Analysis: Compensation, Motivation, and Work Stress. *Journal of Applied Management Research*, 4(2), 2599. <https://jurnal.usahid.ac.id/index.php/jamr/article/view/2599>
- Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? *NBER Working Paper No.* 26948. <https://doi.org/10.3386/w26948>
- Dong, B. (2023). A systematic review of the transactional leadership literature and future outlook. *Academic Journal of Management and Social Sciences*, 2(3), 21–22. <https://doi.org/10.54097/ajmss.v2i3.7972>
- Espírito Santo, D. C. (2022). *O impacto da eficácia da liderança no bem-estar em contexto laboral: O papel mediador das emoções* [Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Gestão]. Repositório Comum. <http://hdl.handle.net/10400.26/41441>
- Farrell, W., Richards, M., Taras, V., El Kamous, H., Karnadi, L., Singh, D. P., & Idelson, M. (2024). Perceptions of leadership effectiveness in global virtual teams: Gender, personality, and self- versus peer evaluations. *The Leadership Quarterly*, 36(3), 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2024.101859>
- Finney, S. J., & DiStefano, C. (2013). Nonnormal and categorical data in structural equation modeling. In G. R. Hancock & R. O. Mueller (Eds.), *Structural equation modeling: A second course* (2nd ed., pp. 439–492). IAP Information Age Publishing.
- 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>

- Globalization Partners. (2023). *A chave para a liderança bem-sucedida do trabalho remoto. Estratégia de negócios globais.* (Consultado em: 15/12/2024) <https://www.globalization-partners.com/pt/blog/openness-inclusivity-and-communication-3-key-learnings-about-successful-remote-work-leadership/>
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216–1229. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>
- Harding, S. (2024, 17 dezembro). Companies issuing RTO mandates “lose their best talent”: Study. *Ars Technica*. (Consultado em: 10/01/2025) <https://arstechnica.com/tech-policy/2024/12/companies-issuing-rto-mandates-lose-their-best-talent-study/>
- Hassan, R. H., & Hassan, M. T. (2024). A meta-analysis of correlation between Big Five personality traits and TVET skills acquisition. *Journal of Xi'an Shiyou University, Natural Science Edition*, 20(7), 168–174. https://www.researchgate.net/publication/383670199_A_Meta-Analysis_of_Correlation_Between_Big_Five_Personality_Traits_and_TVET_Skills_Acquisition
- Haubrich, D. B., & Froehlich, C. (2020). Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. *Revista Gestão & Conexões*, 9(1), 168–184. <http://dx.doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184>
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (Vol. 3). The Guilford Press.
- Henke, J. B., Jones, S. K., & O'Neill, T. A. (2022). Skills and abilities to thrive in remote work: What have we learned. *Frontiers in Psychology*, 13, 893895. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.893895>
- Hermanto Y. B., Srimulyani V. A., & Pitoyo D. J. (2024). The mediating role of quality of work life and organizational commitment in the link between transformational leadership and organizational citizenship behavior. *Heliyon*, 10(6), e27664. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27664>
- Herzberg, F. (1964). The motivation-hygiene concept and problems of manpower. *Personnel Administration*, 27(1), 3–7.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2002). Investigação por questionário (2ª ed. revista e corrigida). Sílabo.
- Hornung S., Glaser J., Rousseau, D. M., Angerer P., & Weigl, M. (2011). Employee-oriented leadership and quality of working life: Mediating roles of idiosyncratic deals. *Psychological Reports*, 108(1), 105–120. <https://www.academia.edu/16817838>

- Kairupan, D. J. I. (2023). Transactional and transformational leadership styles on the effectiveness of work from home and work productivity. *Technium: Social Sciences Journal*, 24(1), 62–71. <https://doi.org/10.35917/tb.v24i1.335>
- Katili, M., Putiri, A., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). The effects of leadership styles, work-life balance, and employee engagement on employee performance. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(3), 199–205. <https://doi.org/10.35877/454RI.qems319>
- Kausar, S., Arshad, R., & Munir, I. (2023). Remote work and employee engagement in the post COVID-19 era: A qualitative study. *Bulletin of Business and Economics*, 13(2), 1059–1064. <https://doi.org/10.61506/01.00449>
- Khanom, M. T. (2023). Business strategies in the age of digital transformation. *Journal of Business*, 8(1), 28–35. doi: 10.18533/job.v8i01.296
- Kim, H., Lee, K. H., Shin, J., Seo, W. W., Jeon, J. E., Lee, H. Y., You, J. H., Kim, S.-Y., Kim, S. J., & Lee, Y. J. (2024). High sleep reactivity in shift workers is associated with increased sleep disturbance, mood problems, and reduced quality of life. *Sleep Medicine*. 126, 275-281. <https://doi.org/10.1016/j.sleep.2024.12.027>
- Kim, Y.-Y., & Oh, S. (2015). What makes smart work successful? Overcoming the constraints of time geography. *2015 48th Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS)*, 1038–1047. <https://doi.org/10.1109/HICSS.2015.128>
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of organizational behavior*, 38(6), 792–812. <https://doi.org/10.1002/job.2167>
- Kothawala, A., Haddad, A. J., Loa, P., Lee, Y., Circella, G., & Bhat, C. R. (2024). Hybrid workers' activity intensity: Post-pandemic comparison of telework-only and in-person workdays. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 186, 104072. <https://www.cae.utexas.edu/prof/bhat/ABSTRACTS/HybridWorkers.pdf>
- Lane, J. N., Leonardi, P. M., Contractor, N. S., & DeChurch, L. A. (2024). Teams in the digital workplace: Technology's role for communication, collaboration, and performance. *Small Group Research*, 55(1), 139–183. <https://doi.org/10.1177/10464964231200015>
- Lehto, E. (2023). *Employer brand in the age of remote working, and the influence of employees' personality traits in the equation: A qualitative study during reverberations of the coronavirus pandemic* [Tese de Mestrado, LUT University, School of Business and Management]. https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/166683/Pro%20Gradu_Lehto_Emma.pdf

- Lima, V. M. (2020). A valorização do capital humano e suas contribuições para as organizações. *Revista GeTeC*, 9(23), 88–101. <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/getec/article/view/2251>
- Lundqvist, D., Reineholm, C., Ståhl, C., & Wallo, A. (2022). The impact of leadership on employee well-being: On-site compared to working from home. *BMC Public Health*, 22(1), 2154. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14612-9>
- Mache, S., Servaty, R., & Harth, V. (2020). Flexible work arrangements in open workspaces and relations to occupational stress, need for recovery and psychological detachment from work. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 15(5). <https://doi.org/10.1186/s12995-020-00258-z>
- Maidment, D. W., Clarkson, K., Shiel, E. V., Nielsen, K., Yarker, J., & Munir, F. (2024). A Rapid Systematic Review Assessing the Effectiveness of Interventions to Promote Self-Management in Workers with Long-Term Health Conditions and Disabilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(12), 1714. <https://doi.org/10.3390/ijerph21121714>
- Majka, M. (2024). Crafting the perfect onboarding process. *ResearchGate*. <https://www.researchgate.net/publication/387075901>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. Jr. (1999). A five-factor theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2^a ed., pp. 139-153). New York: Guilford.
- Melandari, D., & Jannah, M. S. (2025). How employee assistance programs (EAP) influence employee stress levels through quality of work life. *Journal of Management Science*, 8(1), 39–48. <https://doi.org/10.35335/jmas.v8i1.620>
- Melo, T. A. de, Demo, G., Caneppele, N. R., Barreto, B. S. de B., & Melo, C. de M. (2022). De volta para casa? A liderança no contexto do teletrabalho: itinerários da produção científica e novos desafios. *Anais do EnANPAD 2022*. <https://anpad.com.br/uploads/articles/120/approved/00003e3b9e5336685200ae85d21b4f5e.pdf>
- Mohan, G., & Mulla, Z. R. (2013). Openness to experience and work outcomes: Exploring the moderating effects of conscientiousness and job complexity. *Great Lakes Herald*, 7(2), 18–37. <https://www.researchgate.net/publication/305302364>
- Mokhtarian, P. L., & Salomon, I. (1997). Modeling the desire to telecommute: The importance of attitudinal factors in behavioral models. *University of California Transportation Center*. <https://escholarship.org/uc/item/29z267km>

- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2018). Quality of Work Life and Leadership Styles: An Overview. *International Conference on Challenges and Opportunities in Mechanical Engineering, Industrial Engineering and Management Studies*, 842-846. https://www.researchgate.net/publication/328137814_Quality_of_Work_Life_and_Leadership_Styles_An_Overview
- Nilles, J. M. (1975). Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, 23(10), 1142–1147. <https://doi.org/10.1109/TCOM.1975.1092687>
- Nogueira, A. M., & Patini, A. C. (2012). Trabalho remoto e desafios dos gestores. *RAI - Revista de Administração e Inovação*, 9(4), 121-152. <https://www.redalyc.org/pdf/973/97324897007.pdf>
- Nogueira Filho, J. de A., Oliveira, M. A. M., Sămy, F. P. C., & Nunes, A. (2020). O teletrabalho como indutor de aumentos de produtividade e da racionalização de custos: uma aplicação empírica no Ministério da Justiça e Segurança Pública. *Revista Do Serviço Público*, 71(2), 274 - 296. <https://doi.org/10.21874/rsp.v71i2.3173>
- Oladimeji, R. M. (2024). Assessing Administrative Effectiveness: The Impact of Personality Traits and Organisational Climate. *International Journal of Kita Kreatif*, 1(4), 159-175. <https://doi.org/10.24815/ijkk.v1i4.41477>
- Owczarek, K. (2010). The concept of quality of life. *Acta Neuropsychologica*, 8(3), 207-213. https://www.researchgate.net/publication/289641702_The_concept_of_quality_of_life
- Pals, J. L. (2006). Narrative identity processing of difficult life experiences: Pathways of personality development and positive self-transformation in adulthood. *Journal of Personality*, 74(4), 1079-1109. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2006.00403.x>
- Pardali, E., & Galanakis, M. (2022). The Big Five model in the workplace: The transition from job satisfaction to job engagement. *Psychology Research*, 12(1), 979-986. <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2022.12.010>
- Pasaribu, S. B., Goestjahjanti, F. S., Srinita, S., Novitasari, D., & Haryanto, B. (2022). The role of situational leadership on job satisfaction, organizational citizenship behavior (OCB), and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 896539. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.896539>
- Passadas, R. N. (2021). *Análise da relação entre a Liderança Servidora e a Criatividade: o papel da Motivação Intrínseca e do Job crafting* [Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/23986>

- Putri, D., Zamralita, & Idulfilastri, R. M. (2020). The role of personality trait and quality of work life on job *performance* with work engagement as a mediator (Study on PT X Indonesia Driver Partners). *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 478, 47–59. <http://dx.doi.org/10.2991/assehr.k.201209.006>
- Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). The big five personality dimensions and job *performance*. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68–74. <https://doi.org/10.4102/sajip.v29i1.88>
- Rothstein, D., & Aughinbaugh, A. (2022, 4 janeiro). How did employment change during the COVID-19 pandemic? Evidence from a new BLS survey supplement. *Beyond the Numbers: Employment & Unemployment*, 11(2). (Consultado em: 10/01/2025) <https://www.bls.gov/opub/btn/volume-11/how-did-employment-change-during-the-covid-19-pandemic.htm>
- Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2020). The COVID-19 generation: A cautionary note. *Work, Aging and Retirement*, 6(3), 139–145. <https://doi.org/10.1093/workar/waaa009>
- Salanova, M., Lorente, L., Chambel, M. J., & Martínez, I. M. (2011). Linking transformational leadership to nurses' extra-role *performance*: the mediating role of self-efficacy and work engagement. *Journal of advanced nursing*, 67(10), 2256–2266. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05652.x>
- Santos, R. de S., Grillo, W., Cabral, D., de Castro, C., Albuquerque, N., & França, C. (2024). Post-pandemic hybrid work in software companies: Findings from an industrial case study. *arXiv*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2401.08922>
- Shandu, R. B., Nzimakwe, T. I., & Utete, R. (2024). Analysing the effects of flexible working conditions in the workplace: An exploratory study. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 6(6), 109–120. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v6i6.553>
- Siegl, A. (2021). *Remote working skills: Empirical evidence on the relevance and needs from six EU countries*. REMSKA Research Report. Hamburg University for Applied Sciences. https://www.researchgate.net/publication/359060396_Remote_Working_Skills_Empirical_Evidence_on_the_Relevance_and_Needs_from_Six_EU_Countries
- Silva, J. A. (2014, 23 setembro). A evolução do trabalho humano e o surgimento do Direito do Trabalho. *Jus Navigandi*. (Consultado em: 10/01/2025) <https://jus.com.br/artigos/32198/a-evolucao-do-trabalho-humano-e-o-surgimento-do-direito-do-trabalho>

- Sinval, J., Sirgy, M. J., Lee, D. J., & Marôco, J. (2019). The Quality of Work Life Scale: Validity evidence from Brazil and Portugal. *Applied Research in Quality of Life*, 15(4), 1323–1351. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09730-3>
- Smite, D., Klotins, E., & Moe, N. B. (2023). What attracts employees to work onsite in times of increased remote working? *arXiv*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2311.09232>
- Smite, D., Moe, N. B., Hildrum, J., Gonzalez Huerta, J., & Mendez, D. (2022). Work-from-home is here to stay: Call for flexibility in post-pandemic work policies. *arXiv*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2203.11136>
- Smite, D., Moe, N. B., Tkalich, A., Hanssen, G. K., Nydal, K., Sandbæk, J. N., Aamo, H. W., Hagaseth, A. O., Bekke, S. A., & Holte, M. (2022). Half-empty offices in flexible work arrangements: Why are employees not returning? *arXiv*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2208.12797>
- Smollan, R. K., Morrison, R. L., & Cooper-Thomas, H. D. (2024). Working from home during lockdown: The impact on *performance* and wellbeing. *Journal of Management & Organization*, 30(6), 2025-2046. <https://doi.org/10.1017/jmo.2023.9>
- Stillman, J. (2023, 19 julho). Companies That Offer Flexible Working Are Hiring Twice as Fast as Full-Time In-Office Firms. *Inc.* (Consultado em: 10/01/2025) <https://www.inc.com/jessica-stillman/remote-hybrid-work-companies-with-flexible-work-hire-twice-as-fast.html>
- Suyunova, F., Nurimukhammatova, S., Sanakulova, A., & Ibragimov, K. (2024). Culture as catalyst: Fueling employee engagement for organizational excellence. *Preprints.org*. <https://doi.org/10.20944/preprints202412.1555.v1>
- Tahlyan, D., Mahmassani, H., Stathopoulos, A., Said, M., Shaheen, S., Walker, J., & Johnson, B. (2024). In-person, hybrid or remote? Employers' perspectives on the future of work post-pandemic. *arXiv*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2402.18459>
- Trochim, W. (2000) *The Research Method Knowledge Base*. 2nd Edition, Atomic Dog Publishing.
- Tsipursky, G. (2023, 6 março). How your personality determines if you can work remotely. *Psychology Today*. (Consultado em: 09/01/2025) <https://www.psychologytoday.com/us/blog/intentional-insights/202302/how-your-personality-determines-if-you-can-work-remotely>

- Tucker-Drob, E. M. (2017). How do individual experiences aggregate to shape personality development? *European Journal of Personality*, 31(5), 545–546.
<https://labs.la.utexas.edu/tucker-drob/files/2015/02/Tucker-Drob-EJP-How-Do-Individual-Experiences-Aggregate-to-Shape-Personality-Development.pdf>
- Wells, J., Scheibin, F., Pais, L., Silva, C. F., Abreu, M., & Soares, J. J. F. (2023). A systematic review of the impact of remote working referenced to the concept of work–life flow on physical and psychological health. *Workplace Health & Safety*, 71(11), 507–521.
<https://doi.org/10.1177/21650799231176397>
- Wood, A. J. (2022). Workplace regimes: A sociological defence and elaboration. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4002495>
- World Economic Forum. (2023, 26 janeiro). Why flexible working is good for workers and companies. *Jobs and the Future of Work*. (Consultado em: 23/01/2024)
<https://www.weforum.org/stories/2023/01/flexible-working-benefits-ilo-report/>
- Yu, J., & Wu, Y. (2021). The Impact of Enforced Working from Home on Employee Job Satisfaction during COVID-19: An Event System Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(24), 13207.
<https://doi.org/10.3390/ijerph182413207>

ANEXOS

ANEXO A – Questionário

Secção 1 de 8

Liderança, Qualidade de Vida e Personalidade

B *I* U  

Caro/a participante,

O presente questionário foi desenvolvido no âmbito da dissertação do Mestrado de Gestão de Empresas na Universidade Europeia, Lisboa, Portugal. Este questionário visa conhecer a sua opinião acerca do estilo de liderança do seu líder, da sua qualidade de vida e personalidade.

Pode participar neste estudo se tiver mais de 18 anos e for trabalhador.

O questionário demora cerca de 10 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:

50047188@europaia.pt; ana.moreira@universidadeeuropeia.pt.

Secção 2 de 8

Consentimento

Descrição (opcional)

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

☐ Sim

☐ Não

Liderança



As afirmações seguintes descrevem diferentes aspetos relacionados com o seu trabalho, mais precisamente com a sua chefia direta. Indique em que medida, cada afirmação descreve a sua relação com ele/ela, utilizando a escala apresentada.

1. As pessoas sentem-se orgulhosas por trabalharem com ele. *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

2. Vai para além dos próprios interesses para benefício do grupo. *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

3. Age por forma a construir o respeito por parte dos outros. *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

4. Transmite uma sensação de poder e confiança. *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

5. Fala acerca das suas crenças e valores mais importantes. *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

6. Especifica a importância de ter uma missão bem definida. *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

7. Toma em consideração as consequências morais e éticas das suas decisões. *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

8. Enfatiza a importância de haver uma missão coletiva. *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

9. Fala de um modo otimista acerca do futuro. *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

10. Fala entusiasticamente acerca do que é necessário atingir. *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

11. Articula uma visão integrada do futuro. *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

12. Expressa confiança de que os objetivos serão atingidos. *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

13. Reexamina os principais pressupostos questionando em que medida são apropriados. *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

14. Considerada diferentes perspectivas quando resolve problemas. *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

15. Faz com que os outros vejam os problemas de diferentes perspectivas. *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

16. Sugere novas formas de realizar as tarefas. *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

17. Gasta tempo ensinando e apoiando. *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

18. Trata os outros como indivíduos e não apenas como membros de um grupo. *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

19. Considera que cada indivíduo tem diferentes necessidades, competências e aspirações. *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

20. Ajuda os outros a desenvolver os seus pontos fortes. *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

21. Dá apoio aos outros em troca dos seus esforços. *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

22. Discute em termos específicos os níveis de desempenho a atingir por cada um. *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

23. Torna claro o que cada um pode esperar receber quando atingir os objetivos de desempenho. *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

24. Expressa satisfação quando os outros cumprem com as expectativas. *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

25. Focaliza a sua atenção nas irregularidades, erros, exceções e desvios dos standards. *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

26. Concentra a sua atenção na resolução dos erros, falhas e queixas. *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

27. Regista todos os erros.*

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

28. Dirige a sua atenção para as falhas por forma atingir os standards.*

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Por Vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Frequentemente, senão sempre

Secção 4 de 8

Qualidade de Vida



Responda com sinceridade, pensando na sua qualidade de vida

1. Sinto-me fisicamente seguro no trabalho.*

- | | | | | | | | | |
|------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Totalmente Falso | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | Totalmente Verdadeiro |

2. O meu emprego oferece-me um bom plano de saúde.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente Falso	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente Verdadeiro

3. Faço o meu melhor para me manter saudável e em forma.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente Falso	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente Verdadeiro

4. Estou satisfeito com o salário que recebo pelo meu trabalho.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente Falso	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente Verdadeiro

5. Sinto que o meu emprego nesta organização é estável.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente Falso	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente Verdadeiro

6. O meu emprego beneficia a minha família.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente Falso	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente Verdadeiro

7. Tenho bons amigos no trabalho. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente Falso	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente Verdadeiro

8. Tenho tempo suficiente, fora do trabalho, para desfrutar de outras coisas importantes na vida. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente Falso	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente Verdadeiro

9. Sinto-me reconhecido pelo meu trabalho nesta organização. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente Falso	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente Verdadeiro

10. Tanto os colegas desta organização, como as pessoas da mesma profissão, respeitam-me como profissional e especialista na minha área de trabalho. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente Falso	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente Verdadeiro

11. Sinto que o meu emprego possibilita a realização de todo o meu potencial. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente Falso	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente Verdadeiro

12. Sinto que estou a concretizar o meu potencial como especialista na minha área de trabalho. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente Falso	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente Verdadeiro

13. Sinto que estou sempre a aprender coisas novas que aprimoram o meu trabalho. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente Falso	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente Verdadeiro

14. Este emprego permite aperfeiçoar as minhas competências profissionais. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente Falso	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente Verdadeiro

15. O meu emprego envolve imensa criatividade. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente Falso	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente Verdadeiro

16. O meu emprego permite-me desenvolver a minha criatividade fora do trabalho *

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente Falso	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente Verdadeiro

Secção 5 de 8

Personalidade



Vejo-me como alguém que

1. É reservado *

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

2. É amável e atencioso(a) com a maioria das pessoas. *

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

3. Tende a ser desorganizado(a). *

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

4. É descontraído(a), lida bem com o stress. *

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

5. Tem poucos interesses artísticos. *

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

6. É conversador(a). *

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

7. É, por vezes, mal-educado(a) com os outros. *

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

8. Faz planos e segue-os cuidadosamente. *

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

9. Por vezes, fica tenso(a). *

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

10. É inventivo(a). *

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

Secção 6 de 8

Questionário Sociodemográfico



Idade *

Texto de resposta curta

.....

Género *

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Outro

Habilitações Literárias *

- ☐ Igual ou inferior ao 12º ano
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado ou Superior

Antiguidade na Organização *

- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ De 1 a 3 anos
- ☐ De 4 a 6 anos
- ☐ De 7 a 10 anos
- ☐ De 11 a 15 anos
- ☐ Mais do que 15 anos

Tipo de Contrato *

- ☐ A Termo Incerto
- ☐ A Termo Certo
- ☐ Sem Termo (Efetivo)
- ☐ Trabalhador Independente
- ☐ Outro

Setor de trabalho *

- ☐ Público
- ☐ Privado
- ☐ Público/ Privado

Regime de Trabalho *

- ☐ Presencial
- ☐ Híbrido
- ☐ Remoto (100% à Distância)

Secção 7 de 8

Trabalho Híbrido



Quantos dias por semana trabalha à distância? *

- ☐ Um dia
- ☐ Dois dias
- ☐ Três dias
- ☐ Quatro dias
- ☐ Variável/ Flexível

Secção 8 de 8

Agradecimento



Obrigado pela sua participação.

Leadership, Quality of Life and Personality

B *I* U  

Dear Participant,

This questionnaire was developed as part of a Master's dissertation in Business Management at Universidade Europeia, Lisbon, Portugal. It aims to gather your opinion about your leader's leadership style, your quality of life, and your personality.

You can participate if you are over 18 and employed.

The questionnaire takes about 10 minutes to complete. There are no right or wrong answers; sincerity is key. All information is confidential and anonymous. Your name should not be included. Data will be used solely for research purposes. Participation is voluntary and can be stopped at any time.

Thank you for your time and participation.

For questions, contact: 50047188@europaia.pt; ana.moreira@universidadeeuropaia.pt.

Após a secção 1 Continuar para a secção seguinte

Consent

Descrição (opcional)

I declare that by completing this questionnaire, I expressly and unequivocally consent to the processing of my personal data for scientific research purposes. *

☐ Yes

☐ No

Após a secção 2 Continuar para a secção seguinte

ANEXO B – Estatística descritiva da amostra

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Idade	231	21	65	36.30	11.296
Valid N (listwise)	231				

Género

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Feminino	141	61.0	61.0	61.0
	Masculino	89	38.5	38.5	99.6
	Outro	1	.4	.4	100.0
	Total	231	100.0	100.0	

HabLit

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Igual ou Inferior ao 12º ano	48	20.8	20.8	20.8
	Licenciatura	114	49.4	49.4	70.1
	Mestrado ou Superior	69	29.9	29.9	100.0
	Total	231	100.0	100.0	

Antiguidade

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Inferior a 1 ano	43	18.6	18.6	18.6
	De 1 a 3 anos	94	40.7	40.7	59.3
	De 4 a 6 anos	43	18.6	18.6	77.9
	De 7 a 10 anos	18	7.8	7.8	85.7
	Superior a 10 anos	33	14.3	14.3	100.0
	Total	231	100.0	100.0	

Contrato

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A Termo Incerto	29	12.6	12.6	12.6

A termo Certo	31	13.4	13.4	26.0
Sem Termo	159	68.8	68.8	94.8
Trabalhador Independente	5	2.2	2.2	97.0
Outro	7	3.0	3.0	100.0
Total	231	100.0	100.0	

Setor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Público	50	21.6	21.6	21.6
	Privado	165	71.4	71.4	93.1
	Público/ Privado	16	6.9	6.9	100.0
	Total	231	100.0	100.0	

Regime

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Presencial	120	51.9	51.9	51.9
	Híbrido	80	34.6	34.6	86.6
	Remoto	31	13.4	13.4	100.0
	Total	231	100.0	100.0	

Dias

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 dia	3	3.8	3.8	3.8
	2 dias	14	17.5	17.5	21.3
	3 dias	24	30.0	30.0	51.2
	4 dias	15	18.8	18.8	70.0
	Variável	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

*Regime * Género Crosstabulation*

		Género			
		Feminino	Masculino	Outro	Total
Regime	Presencial	81	38	1	120
		57.4%	42.7%	100.0%	51.9%
	Híbrido	49	31	0	80

	34.8%	34.8%	0.0%	34.6%
Remoto	11	20	0	31
	7.8%	22.5%	0.0%	13.4%
Total	141	89	1	231
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

*Regime * HabLit Crosstabulation*

		HabLit			
		Igual ou Inferior ao 12º ano	Licenciatura	Mestrado ou Superior	Total
Regime	Presencial	42	48	30	120
		87.5%	42.1%	43.5%	51.9%
	Híbrido	4	42	34	80
		8.3%	36.8%	49.3%	34.6%
	Remoto	2	24	5	31
		4.2%	21.1%	7.2%	13.4%
Total		48	114	69	231
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

*Regime * Antiguidade Crosstabulation*

		Antiguidade					
		Inferior a 1	De 1 a 3	De 4 a 6	De 7 a 10	Superior a 10	
		ano	anos	anos	anos	anos	Total
Regime	Presencial	16	46	21	12	25	120
		37.2%	48.9%	48.8%	66.7%	75.8%	51.9%
	Híbrido	14	39	15	4	8	80
		32.6%	41.5%	34.9%	22.2%	24.2%	34.6%
	Remoto	13	9	7	2	0	31
		30.2%	9.6%	16.3%	11.1%	0.0%	13.4%
Total		43	94	43	18	33	231
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

*Regime * Contrato Crosstabulation*

		Contrato				
		A Termo	A termo	Sem	Trabalhador	
		Incerto	Certo	Termo	Independente	Outro
Regime	Presencial	17	20	75	3	5
		58.6%	64.5%	47.2%	60.0%	71.4%
	Híbrido	10	9	60	0	1
		34.5%	29.0%	37.7%	0.0%	14.3%
	Remoto	2	2	24	2	1
		6.9%	6.5%	15.1%	40.0%	14.3%
Total		29	31	159	5	7
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

*Regime * Setor Crosstabulation*

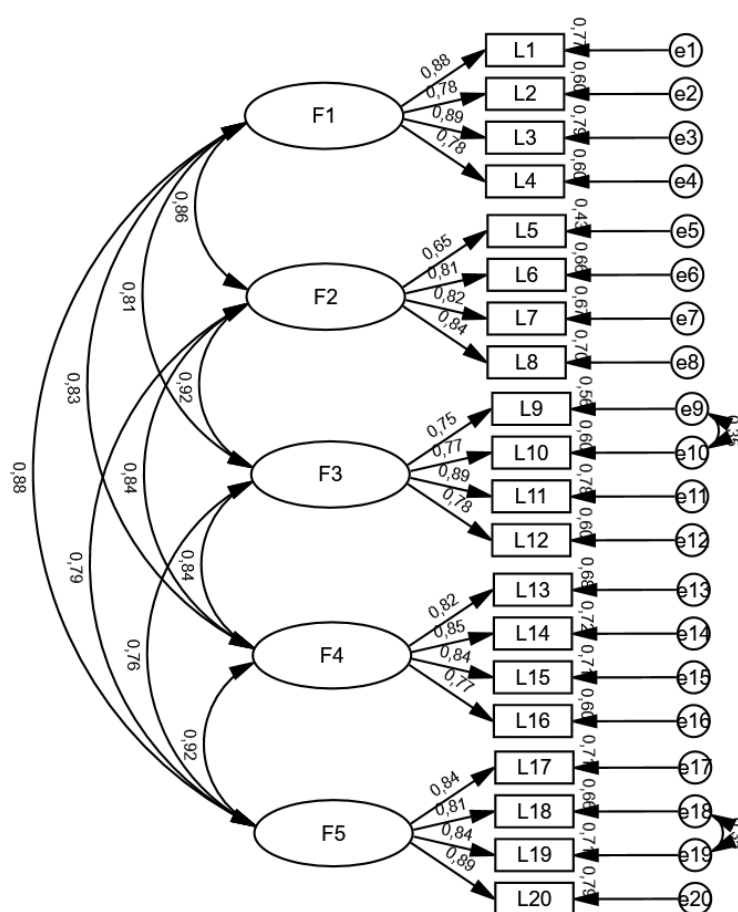
		Setor			
		Público	Privado	Público/ Privado	Total
Regime	Presencial	43	66	11	120
		86.0%	40.0%	68.8%	51.9%
	Híbrido	7	70	3	80
		14.0%	42.4%	18.8%	34.6%
	Remoto	0	29	2	31
		0.0%	17.6%	12.5%	13.4%
Total		50	165	16	231
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

ANEXO C – Qualidades métricas dos instrumentos

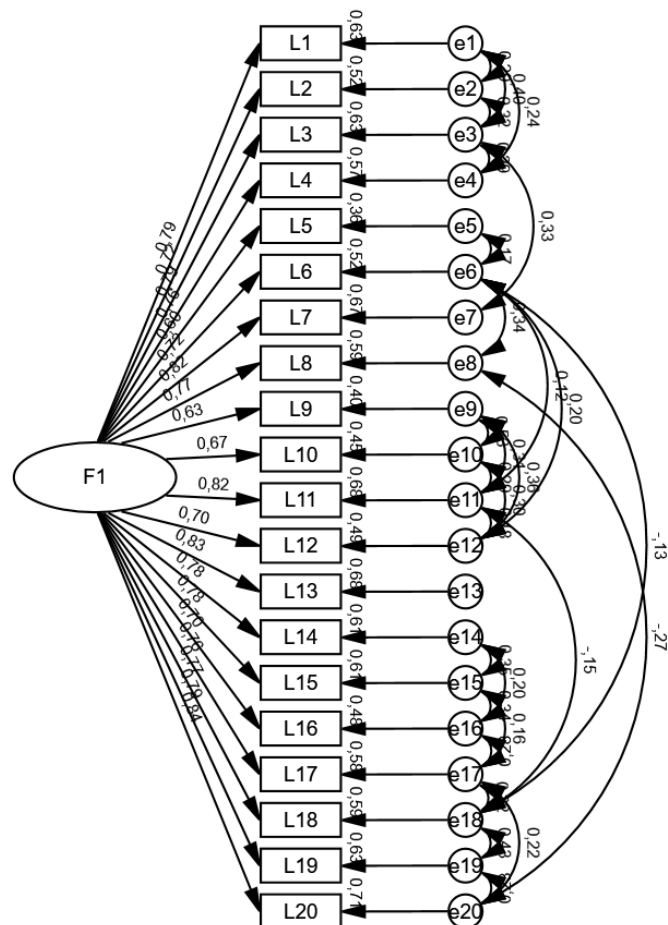
Escala de Liderança

Subescala de Liderança Transformacional

Validade



$\chi^2(158)=346,131$; $p=,000$; $\chi^2_{df}=2,191$
 ; CFI=,952; GFI=,867; TLI=,942
 ; RMSEA=,072; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,000$



$\chi^2(142)=233,996$; $p=,000$; $\chi^2_{df}=1,648$
 $CFI=,976$; $GFI=,899$; $TLI=,968$
 $RMSEA=,053$; $p(rmsea \leq 0,05)=,328$

Fiabilidade

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	20

Item-Total Statistics

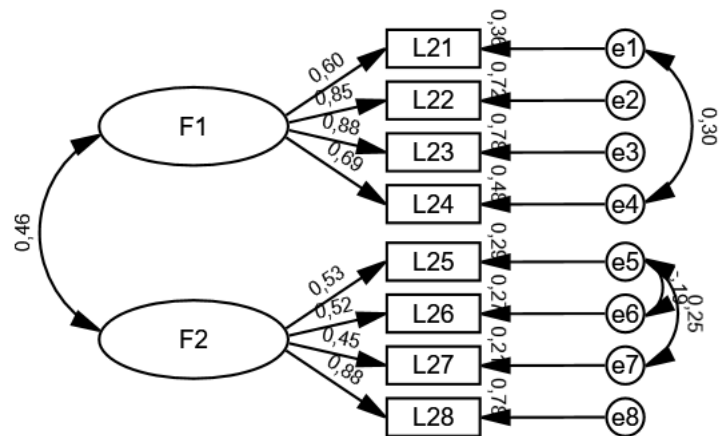
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
L1	66.41	268.929	.807	.963
L2	66.42	270.209	.721	.964
L3	66.18	266.558	.815	.963
L4	66.39	269.231	.744	.963

L5	66.62	275.359	.596	.965
L6	66.41	267.808	.729	.964
L7	66.27	267.112	.797	.963
L8	66.21	268.446	.755	.963
L9	66.37	274.868	.638	.965
L10	66.33	272.441	.694	.964
L11	66.61	267.675	.808	.963
L12	66.26	274.478	.704	.964
L13	66.58	268.453	.828	.963
L14	66.52	269.555	.783	.963
L15	66.49	269.834	.776	.963
L16	66.54	272.945	.699	.964
L17	66.62	266.985	.762	.963
L18	66.16	269.468	.727	.964
L19	66.17	267.106	.776	.963
L20	66.55	264.657	.812	.963

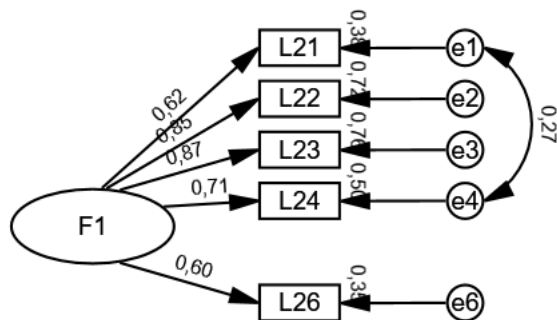
Sensibilidad

Statistics

	N		Median	Skewness	Std. Error of		Std. Error of		Minimum	Maximum
	Valid	Missing			Skewness	Kurtosis	Kurtosis			
L1	231	0	3.00	-.257	.160	-.557	.319	1	5	
L2	231	0	4.00	-.395	.160	-.600	.319	1	5	
L3	231	0	4.00	-.604	.160	-.520	.319	1	5	
L4	231	0	4.00	-.440	.160	-.542	.319	1	5	
L5	231	0	3.00	-.215	.160	-.583	.319	1	5	
L6	231	0	4.00	-.537	.160	-.587	.319	1	5	
L7	231	0	4.00	-.610	.160	-.369	.319	1	5	
L8	231	0	4.00	-.686	.160	-.223	.319	1	5	
L9	231	0	4.00	-.382	.160	-.351	.319	1	5	
L10	231	0	4.00	-.453	.160	-.501	.319	1	5	
L11	231	0	3.00	-.177	.160	-.610	.319	1	5	
L12	231	0	4.00	-.513	.160	-.040	.319	1	5	
L13	231	0	3.00	-.347	.160	-.269	.319	1	5	
L14	231	0	3.00	-.301	.160	-.347	.319	1	5	
L15	231	0	3.00	-.362	.160	-.309	.319	1	5	
L16	231	0	3.00	-.220	.160	-.463	.319	1	5	
L17	231	0	3.00	-.251	.160	-.760	.319	1	5	
L18	231	0	4.00	-.618	.160	-.409	.319	1	5	
L19	231	0	4.00	-.594	.160	-.597	.319	1	5	
L20	231	0	3.00	-.263	.160	-.829	.319	1	5	



$\chi^2(16)=107,371$; $p=,000$; $\chi^2_{df}=6,711$
 ;CFI=,875; GFI=,903; TLI=,781
 ;RMSEA=,158; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,000$



$\chi^2(4)=10,051$; $p=,040$; $\chi^2_{df}=2,513$
 ;CFI=,988; GFI=,983; TLI=,971
 ;RMSEA=,081; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,166$

Reliability Statistics

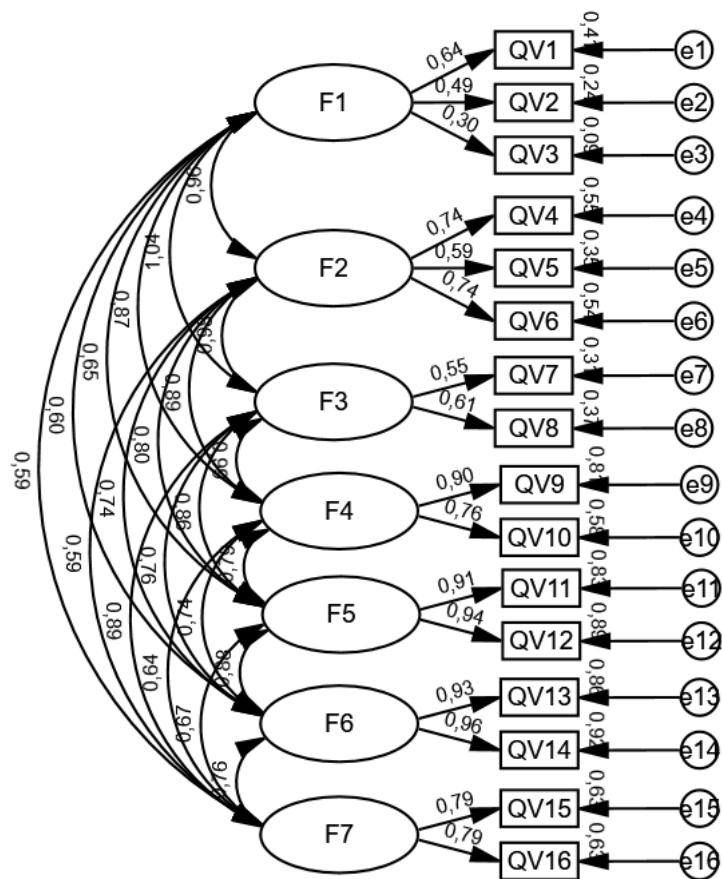
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	5

Item-Total Statistics

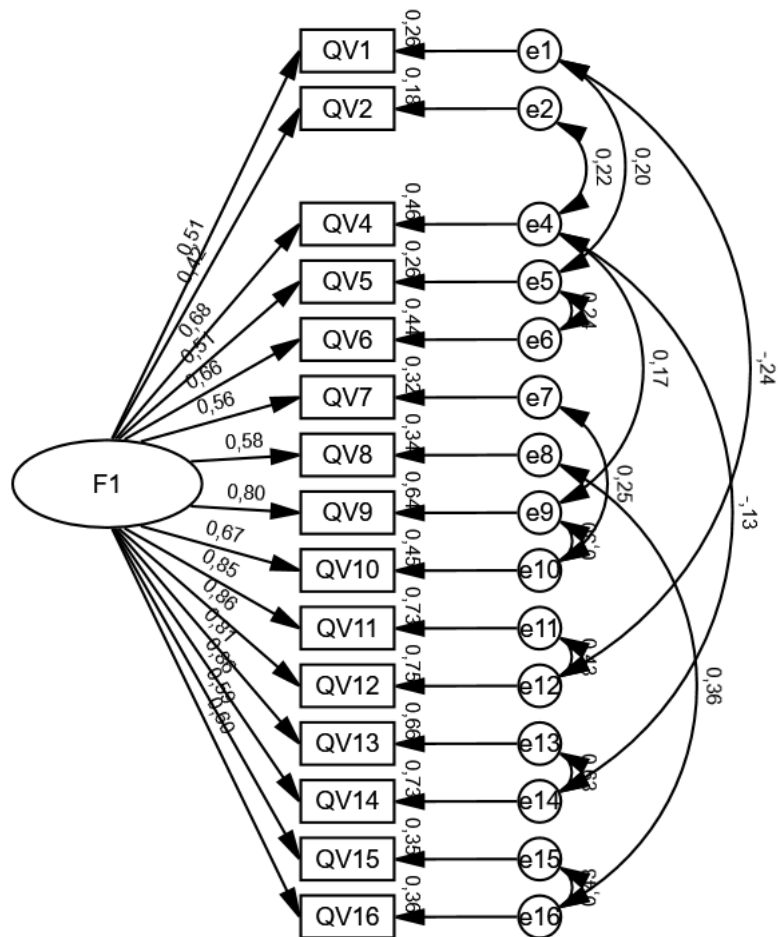
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
L21	13.24	14.426	.645	.847
L22	13.37	13.512	.763	.817
L23	13.62	12.879	.764	.816
L24	12.82	14.381	.704	.833
L26	13.08	16.159	.564	.865

Statistics

	N				Std. Error of		Std. Error of		
	Valid	Missing	Median	Skewness	Skewness	Kurtosis	Kurtosis	Minimum	Maximum
L21	231	0	3.00	-.169	.160	-.843	.319	1	5
L22	231	0	3.00	-.165	.160	-.916	.319	1	5
L23	231	0	3.00	.072	.160	-1.083	.319	1	5
L24	231	0	4.00	-.624	.160	-.252	.319	1	5
L26	231	0	4.00	-.402	.160	-.272	.319	1	5



$\chi^2(83)=201,198$; $p=,000$; $\chi^2_{df}=2,424$
 ; CFI=,948; GFI=,899; TLI=,924
 ; RMSEA=,079; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,001$



$\chi^2(78)=192,766$; $p=,000$; $\chi^2_{df}=2,471$
 ; CFI=,949; GFI=,897; TLI=,931
 ; RMSEA=,080; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,000$

Reliability Statistics

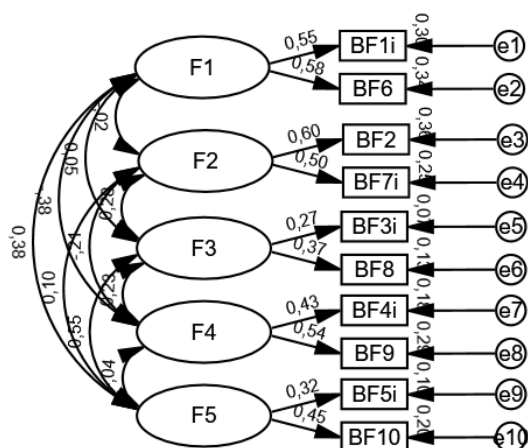
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QV1	63.59	329.617	.543	.926
QV2	65.01	319.526	.438	.931
QV4	65.54	314.589	.662	.922
QV5	64.38	323.766	.545	.926
QV6	64.71	310.826	.673	.922
QV7	64.64	320.980	.571	.925
QV8	64.76	315.741	.589	.925
QV9	65.13	304.928	.791	.918
QV10	64.27	317.571	.686	.922
QV11	65.26	303.941	.816	.918
QV12	65.08	306.298	.794	.918
QV13	64.66	306.329	.772	.919
QV14	64.52	306.616	.799	.918
QV15	65.08	318.789	.571	.925
QV16	65.21	316.090	.605	.924

Statistics

	N				Std. Error of		Std. Error of		
	Valid	Missing	Median	Skewness	Skewness	Kurtosis	Kurtosis	Minimum	Maximum
QV1	231	0	6.00	-1.386	.160	1.761	.319	1	7
QV2	231	0	5.00	-.446	.160	-1.216	.319	1	7
QV4	231	0	4.00	-.137	.160	-1.073	.319	1	7
QV5	231	0	5.00	-.703	.160	-.231	.319	1	7
QV6	231	0	5.00	-.416	.160	-.947	.319	1	7
QV7	231	0	5.00	-.548	.160	-.558	.319	1	7
QV8	231	0	5.00	-.462	.160	-.848	.319	1	7
QV9	231	0	5.00	-.235	.160	-1.087	.319	1	7
QV10	231	0	5.00	-.752	.160	-.100	.319	1	7
QV11	231	0	4.00	-.264	.160	-.902	.319	1	7
QV12	231	0	5.00	-.422	.160	-.766	.319	1	7
QV13	231	0	5.00	-.615	.160	-.663	.319	1	7
QV14	231	0	5.00	-.750	.160	-.438	.319	1	7
QV15	231	0	5.00	-.276	.160	-.902	.319	1	7
QV16	231	0	4.00	-.257	.160	-.888	.319	1	7



$\chi^2(30)=43,925$; $p=,048$; $\chi^2_{df}=1,464$
 ; CFI=,836; GFI=,961; TLI=,755
 ; RMSEA=,045; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,589$

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.485	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BF1i	3.62	1.271	.321	.
BF6	2.92	1.481	.321	.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.461	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BF2	4.45	.623	.305	.
BF7i	4.32	.420	.305	.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.167	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BF3i	3.42	.783	.095	.
BF8	3.60	1.441	.095	.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.368	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BF4i	3.77	.667	.233	.
BF9	2.77	1.091	.233	.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.243	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BF5i	3.69	.718	.146	.

BF10	3.42	1.392	.146	.
------	------	-------	------	---

Statistics

	N		Median	Skewness	Std. Error of		Std. Error of		Minimum	Maximum
	Valid	Missing			Skewness	Kurtosis	Kurtosis			
BF1i	231	0	3.00	.136	.160	-1.137	.319	1	5	
BF2	231	0	4.00	-.629	.160	.297	.319	2	5	
BF3i	231	0	4.00	-.501	.160	-.880	.319	1	5	
BF4i	231	0	3.00	.356	.160	-.728	.319	1	5	
BF5i	231	0	4.00	-.357	.160	-.902	.319	1	5	
BF6	231	0	4.00	-.485	.160	-.748	.319	1	5	
BF7i	231	0	5.00	-1.588	.160	2.519	.319	1	5	
BF8	231	0	4.00	-.349	.160	-.346	.319	1	5	
BF9	231	0	4.00	-1.091	.160	1.660	.319	1	5	
BF10	231	0	4.00	-.533	.160	.182	.319	1	5	

ANEXO D – Estatística Descritiva das variáveis em estudo

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
LTransf	231	3.4950	.86340	.05681
LTransa	231	3.2996	.91002	.05987

One-Sample Test

One-Sample Test							
Test Value = 3							
Significance					95% Confidence Interval of the Difference		
		One-Sided	Two-Sided	Mean			
	t	df	p	p	Difference	Lower	Upper
LTransf	8.714	230	<.001	<.001	.49502	.3831	.6070
LTransa	5.003	230	<.001	<.001	.29957	.1816	.4175

One-Sample Effect Sizes

			95% Confidence Interval		
	Standardizer ^a	Point Estimate	Lower	Upper	
LTransf	Cohen's d	.86340	.573	.434	.712
	Hedges' correction	.86623	.571	.432	.710
LTransa	Cohen's d	.91002	.329	.196	.461
	Hedges' correction	.91300	.328	.196	.460

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the sample standard deviation.

Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
QVida	231	4.6401	1.25511	.08258

One-Sample Test

Test Value = 4							
----------------	--	--	--	--	--	--	--

		Significance			95% Confidence Interval of the Difference		
	t	df	One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Lower	Upper
QVida	7.751	230	<.001	<.001	.64012	.4774	.8028

One-Sample Effect Sizes

				95% Confidence Interval	
	Standardizer ^a	Point Estimate	Lower	Upper	
QVida	Cohen's d	1.25511	.510	.372	.647
	Hedges' correction	1.25922	.508	.371	.645

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the sample standard deviation.

Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.

ANEXO E – Efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo

Group Statistics

	Género	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
LTransf	Feminino	141	3.3645	.85972	.07240
	Masculino	89	3.7022	.83771	.08880
LTransa	Feminino	141	3.1901	.90058	.07584
	Masculino	89	3.4742	.90774	.09622
QVida	Feminino	141	4.4336	1.29089	.10871
	Masculino	89	4.9730	1.13261	.12006

Independent Samples Test

		Levene's Test		t-test for Equality of Means							
				Significance				95% IC			
				One-Sided		Two-Sided		Mean Difference		Std. Error Difference	
		F	Sig.	t	df	p	p			Lower	Upper
LTransf	Equal variances assumed	1.316	.252	-2.930	228	.002	.004	-.33771	.11525	-.56480	.11062
	Equal variances not assumed			-190.874	190.874	.002	.004	-.33771	.11457	-.56370	.11172
	Equal variances assumed										
	Equal variances not assumed										
LTransa	Equal variances assumed	.009	.923	-2.323	228	.011	.021	-.28409	.12230	-.52506	.04311
	Equal variances not assumed			-186.150	186.150	.011	.021	-.28409	.12252	-.52579	.04239
	Equal variances assumed										
	Equal variances not assumed										
QVida	Equal variances assumed	3.312	.070	-3.234	228	<.001	.001	-.53946	.16682	-.86817	.21076
	Equal variances not assumed			-204.889	204.889	<.001	.001	-.53946	.16196	-.85879	.22014
	Equal variances assumed										
	Equal variances not assumed										

Independent Samples Effect Sizes

			95% Confidence Interval		
		Standardizer ^a	Point Estimate	Lower	Upper
LTransf	Cohen's d	.85129	-.397	-.664	-.128
	Hedges' correction	.85411	-.395	-.662	-.128
	Glass's delta	.83771	-.403	-.674	-.130
LTransa	Cohen's d	.90335	-.314	-.581	-.047
	Hedges' correction	.90633	-.313	-.579	-.047
	Glass's delta	.90774	-.313	-.581	-.043
QVida	Cohen's d	1.23221	-.438	-.706	-.169
	Hedges' correction	1.23628	-.436	-.703	-.168
	Glass's delta	1.13261	-.476	-.750	-.201

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the pooled standard deviation.

Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.

Glass's delta uses the sample standard deviation of the control (i.e., the second) group.

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Minimum	Maximum
LTransf	Igual ou Inferior ao 12º ano	48	3.5063	.86882	.12540	1.20	4.90
	Licenciatura	114	3.5754	.83968	.07864	1.70	5.00
	Mestrado ou Superior	69	3.3543	.89277	.10748	1.25	4.95
	Total	231	3.4950	.86340	.05681	1.20	5.00
LTransa	Igual ou Inferior ao 12º ano	48	3.2792	.92964	.13418	1.40	4.80
	Licenciatura	114	3.3561	.90964	.08520	1.60	5.00
	Mestrado ou Superior	69	3.2203	.90368	.10879	1.00	4.80
	Total	231	3.2996	.91002	.05987	1.00	5.00
QVida	Igual ou Inferior ao 12º ano	48	4.4944	1.36701	.19731	1.47	7.00
	Licenciatura	114	4.7018	1.18158	.11066	1.73	7.00
	Mestrado ou Superior	69	4.6396	1.30200	.15674	1.33	6.73
	Total	231	4.6401	1.25511	.08258	1.33	7.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
LTransf	Between Groups	2.109	2	1.054	1.420	.244
	Within Groups	169.348	228	.743		
	Total	171.457	230			
LTransa	Between Groups	.818	2	.409	.492	.612
	Within Groups	189.651	228	.832		
	Total	190.470	230			
QVida	Between Groups	1.452	2	.726	.459	.633
	Within Groups	360.865	228	1.583		
	Total	362.317	230			

Multiple Comparisons

Tukey HSD

						95% Confidence Interval	
Dependent Variable	(I) HabLit	(J) HabLit	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
LTransf	Igual ou Inferior ao 12º ano	Licenciatura	-.06919	.14829	.887	-.4190	.2806
		Mestrado ou Superior	.15190	.16198	.617	-.2302	.5340
	Licenciatura	Igual ou Inferior ao 12º ano	.06919	.14829	.887	-.2806	.4190
		Mestrado ou Superior	.22109	.13145	.214	-.0890	.5312
	Mestrado ou Superior	Igual ou Inferior ao 12º ano	-.15190	.16198	.617	-.5340	.2302
		Licenciatura	-.22109	.13145	.214	-.5312	.0890
	Igual ou Inferior ao 12º ano	Licenciatura	-.07697	.15693	.876	-.4472	.2932
		Mestrado ou Superior	.05888	.17142	.937	-.3455	.4633
LTransa	Igual ou Inferior ao 12º ano	Licenciatura	-.07697	.15693	.876	-.4472	.2932
		Mestrado ou Superior	.05888	.17142	.937	-.3455	.4633
	Licenciatura	Igual ou Inferior ao 12º ano	.07697	.15693	.876	-.2932	.4472
		Mestrado ou Superior	.13585	.13911	.592	-.1923	.4640
	Mestrado ou Superior	Igual ou Inferior ao 12º ano	-.05888	.17142	.937	-.4633	.3455
		Licenciatura	-.13585	.13911	.592	-.4640	.1923
	Igual ou Inferior ao 12º ano	Licenciatura	-.20731	.21647	.604	-.7180	.3034
		Mestrado ou Superior	-.14517	.23646	.813	-.7030	.4127

	Licenciatura	Igual ou Inferior ao	.20731	.21647	.604	-.3034	.7180
		12º ano					
		Mestrado ou	.06214	.19189	.944	-.3906	.5148
		Superior					
	Mestrado ou	Igual ou Inferior ao	.14517	.23646	.813	-.4127	.7030
	Superior	12º ano					
		Licenciatura	-.06214	.19189	.944	-.5148	.3906

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Minimum	Maximum
LTransf	Inferior a 1 ano	43	3.7163	.73878	.11266	1.70	4.90
	De 1 a 3 anos	94	3.4543	.84909	.08758	1.20	4.95
	De 4 a 6 anos	43	3.4733	.96297	.14685	1.25	5.00
	De 7 a 10 anos	18	3.4111	.88858	.20944	1.30	4.25
	Superior a 10 anos	33	3.3970	.90812	.15808	1.55	4.95
	Total	231	3.4950	.86340	.05681	1.20	5.00
LTransa	Inferior a 1 ano	43	3.6279	.77531	.11823	2.20	5.00
	De 1 a 3 anos	94	3.2617	.92097	.09499	1.20	5.00
	De 4 a 6 anos	43	3.1581	.93560	.14268	1.00	5.00
	De 7 a 10 anos	18	3.2222	.86742	.20445	1.00	4.40
	Superior a 10 anos	33	3.2061	.98041	.17067	1.40	4.80
	Total	231	3.2996	.91002	.05987	1.00	5.00
QVida	Inferior a 1 ano	43	5.0977	1.17301	.17888	1.73	6.80
	De 1 a 3 anos	94	4.4773	1.21076	.12488	1.47	7.00
	De 4 a 6 anos	43	4.4884	1.38737	.21157	1.33	7.00
	De 7 a 10 anos	18	4.8481	.88378	.20831	2.47	6.07
	Superior a 10 anos	33	4.5919	1.37767	.23982	1.67	7.00
	Total	231	4.6401	1.25511	.08258	1.33	7.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
LTransf	Between Groups	2.726	4	.681	.913	.457
	Within Groups	168.731	226	.747		
	Total	171.457	230			
LTransa	Between Groups	6.027	4	1.507	1.846	.121
	Within Groups	184.443	226	.816		
	Total	190.470	230			
QVida	Between Groups	13.340	4	3.335	2.160	.074
	Within Groups	348.977	226	1.544		

Total	362.317	230
-------	---------	-----

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) Antiguidade	(J) Antiguidade	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
LTransf	Inferior a 1 ano	De 1 a 3 anos	.26202	.15908	.469	-.1754	.6995
		De 4 a 6 anos	.24302	.18635	.689	-.2694	.7555
		De 7 a 10 anos	.30517	.24257	.717	-.3619	.9722
		Superior a 10 anos	.31931	.19997	.501	-.2306	.8692
	De 1 a 3 anos	Inferior a 1 ano	-.26202	.15908	.469	-.6995	.1754
		De 4 a 6 anos	-.01900	.15908	1.000	-.4564	.4184
		De 7 a 10 anos	.04314	.22231	1.000	-.5682	.6545
		Superior a 10 anos	.05729	.17483	.997	-.4235	.5381
	De 4 a 6 anos	Inferior a 1 ano	-.24302	.18635	.689	-.7555	.2694
		De 1 a 3 anos	.01900	.15908	1.000	-.4184	.4564
		De 7 a 10 anos	.06214	.24257	.999	-.6049	.7292
		Superior a 10 anos	.07629	.19997	.995	-.4736	.6262
	De 7 a 10 anos	Inferior a 1 ano	-.30517	.24257	.717	-.9722	.3619
		De 1 a 3 anos	-.04314	.22231	1.000	-.6545	.5682
		De 4 a 6 anos	-.06214	.24257	.999	-.7292	.6049
		Superior a 10 anos	.01414	.25318	1.000	-.6821	.7104
	Superior a 10 anos	Inferior a 1 ano	-.31931	.19997	.501	-.8692	.2306
		De 1 a 3 anos	-.05729	.17483	.997	-.5381	.4235
		De 4 a 6 anos	-.07629	.19997	.995	-.6262	.4736
		De 7 a 10 anos	-.01414	.25318	1.000	-.7104	.6821
LTransa	Inferior a 1 ano	De 1 a 3 anos	.36620	.16632	.183	-.0912	.8236
		De 4 a 6 anos	.46977	.19483	.116	-.0660	1.0055
		De 7 a 10 anos	.40568	.25361	.499	-.2917	1.1031
		Superior a 10 anos	.42185	.20907	.261	-.1531	.9968
	De 1 a 3 anos	Inferior a 1 ano	-.36620	.16632	.183	-.8236	.0912
		De 4 a 6 anos	.10356	.16632	.971	-.3538	.5609
		De 7 a 10 anos	.03948	.23243	1.000	-.5997	.6786

		Superior a 10 anos	.05564	.18279	.998	-.4470	.5583
	De 4 a 6 anos	Inferior a 1 ano	-.46977	.19483	.116	-1.0055	.0660
		De 1 a 3 anos	-.10356	.16632	.971	-.5609	.3538
		De 7 a 10 anos	-.06408	.25361	.999	-.7615	.6333
		Superior a 10 anos	-.04792	.20907	.999	-.6228	.5270
	De 7 a 10 anos	Inferior a 1 ano	-.40568	.25361	.499	-1.1031	.2917
		De 1 a 3 anos	-.03948	.23243	1.000	-.6786	.5997
		De 4 a 6 anos	.06408	.25361	.999	-.6333	.7615
		Superior a 10 anos	.01616	.26471	1.000	-.7118	.7441
	Superior a 10 anos	Inferior a 1 ano	-.42185	.20907	.261	-.9968	.1531
		De 1 a 3 anos	-.05564	.18279	.998	-.5583	.4470
		De 4 a 6 anos	.04792	.20907	.999	-.5270	.6228
		De 7 a 10 anos	-.01616	.26471	1.000	-.7441	.7118
QVida	Inferior a 1 ano	De 1 a 3 anos	.62037	.22877	.055	-.0087	1.2495
		De 4 a 6 anos	.60930	.26799	.157	-.1277	1.3463
		De 7 a 10 anos	.24953	.34885	.953	-.7098	1.2088
		Superior a 10 anos	.50576	.28758	.400	-.2851	1.2966
	De 1 a 3 anos	Inferior a 1 ano	-.62037	.22877	.055	-1.2495	.0087
		De 4 a 6 anos	-.01107	.22877	1.000	-.6402	.6180
		De 7 a 10 anos	-.37084	.31971	.774	-1.2500	.5083
		Superior a 10 anos	-.11461	.25143	.991	-.8060	.5768
	De 4 a 6 anos	Inferior a 1 ano	-.60930	.26799	.157	-1.3463	.1277
		De 1 a 3 anos	.01107	.22877	1.000	-.6180	.6402
		De 7 a 10 anos	-.35978	.34885	.841	-1.3191	.5995
		Superior a 10 anos	-.10355	.28758	.996	-.8944	.6873
	De 7 a 10 anos	Inferior a 1 ano	-.24953	.34885	.953	-1.2088	.7098
		De 1 a 3 anos	.37084	.31971	.774	-.5083	1.2500
		De 4 a 6 anos	.35978	.34885	.841	-.5995	1.3191
		Superior a 10 anos	.25623	.36411	.955	-.7451	1.2575
	Superior a 10 anos	Inferior a 1 ano	-.50576	.28758	.400	-1.2966	.2851
		De 1 a 3 anos	.11461	.25143	.991	-.5768	.8060
		De 4 a 6 anos	.10355	.28758	.996	-.6873	.8944
		De 7 a 10 anos	-.25623	.36411	.955	-1.2575	.7451

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Minimum	Maximum
LTransf	A Termo Incerto	29	3.7138	.73118	.13578	1.85	4.95
	A termo Certo	31	3.3694	.83003	.14908	1.70	5.00
	Sem Termo	159	3.4818	.87754	.06959	1.20	5.00
	Trabalhador Independente	5	3.3200	1.28189	.57328	1.90	4.90
	Outro	7	3.5714	.95519	.36103	2.30	4.95
	Total	231	3.4950	.86340	.05681	1.20	5.00
LTransa	A Termo Incerto	29	3.3655	.77472	.14386	2.00	5.00
	A termo Certo	31	3.2129	.82128	.14751	1.60	5.00
	Sem Termo	159	3.2893	.93610	.07424	1.00	5.00
	Trabalhador Independente	5	3.2800	1.44637	.64684	1.40	4.80
	Outro	7	3.6571	.94315	.35648	2.40	4.80
	Total	231	3.2996	.91002	.05987	1.00	5.00
QVida	A Termo Incerto	29	4.4736	1.32621	.24627	1.67	6.47
	A termo Certo	31	4.5656	1.14191	.20509	1.73	7.00
	Sem Termo	159	4.6792	1.26789	.10055	1.33	7.00
	Trabalhador Independente	5	4.9467	1.41531	.63295	2.87	6.20
	Outro	7	4.5524	1.30396	.49285	2.73	6.13
	Total	231	4.6401	1.25511	.08258	1.33	7.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
LTransf	Between Groups	2.100	4	.525	.700	.592
	Within Groups	169.357	226	.749		
	Total	171.457	230			
LTransa	Between Groups	1.273	4	.318	.380	.823
	Within Groups	189.197	226	.837		
	Total	190.470	230			
QVida	Between Groups	1.744	4	.436	.273	.895
	Within Groups	360.573	226	1.595		
	Total	362.317	230			

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) Contrato	(J) Contrato	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval
--------------------	--------------	--------------	------------	------	-------------------------

			Mean				
			Difference (I-			Lower	Upper
			J)			Bound	Bound
LTransf	A Termo Incerto	A termo Certo	.34444	.22364	.537	-.2705	.9594
		Sem Termo	.23203	.17480	.674	-.2486	.7127
		Trabalhador	.39379	.41918	.881	-.7589	1.5465
		Independente					
		Outro	.14236	.36454	.995	-.8601	1.1448
	A termo Certo	A Termo Incerto	-.34444	.22364	.537	-.9594	.2705
		Sem Termo	-.11241	.16996	.964	-.5798	.3550
		Trabalhador	.04935	.41719	1.000	-1.0979	1.1966
		Independente					
		Outro	-.20207	.36225	.981	-1.1982	.7941
	Sem Termo	A Termo Incerto	-.23203	.17480	.674	-.7127	.2486
		A termo Certo	.11241	.16996	.964	-.3550	.5798
		Trabalhador	.16176	.39318	.994	-.9194	1.2430
		Independente					
		Outro	-.08967	.33431	.999	-1.0090	.8297
	Trabalhador	A Termo Incerto	-.39379	.41918	.881	-1.5465	.7589
		A termo Certo	-.04935	.41719	1.000	-1.1966	1.0979
		Sem Termo	-.16176	.39318	.994	-1.2430	.9194
		Independente					
		Outro	-.25143	.50688	.988	-1.6453	1.1425
Independente	A Termo Incerto	-.14236	.36454	.995	-1.1448	.8601	
	A termo Certo	.20207	.36225	.981	-.7941	1.1982	
	Sem Termo	.08967	.33431	.999	-.8297	1.0090	
	Trabalhador	.25143	.50688	.988	-1.1425	1.6453	
	Independente						
LTransa	A Termo Incerto	A termo Certo	.15261	.23637	.967	-.4974	.8026
		Sem Termo	.07621	.18475	.994	-.4318	.5843
		Trabalhador	.08552	.44306	1.000	-1.1329	1.3039
		Independente					
		Outro	-.29163	.38531	.943	-1.3512	.7679
	A termo Certo	A Termo Incerto	-.15261	.23637	.967	-.8026	.4974
		Sem Termo	-.07640	.17964	.993	-.5704	.4176
		Trabalhador	-.06710	.44095	1.000	-1.2797	1.1455
		Independente					
		Outro	-.44424	.38288	.774	-1.4971	.6087
	Sem Termo	A Termo Incerto	-.07621	.18475	.994	-.5843	.4318
		A termo Certo	.07640	.17964	.993	-.4176	.5704
		Trabalhador	.00931	.41557	1.000	-1.1335	1.1521
		Independente					
		Outro					

		Outro		-.36783	.35335	.836	-1.3395	.6039
Trabalhador		A Termo Incerto		-.08552	.44306	1.000	-1.3039	1.1329
Independente		A termo Certo		.06710	.44095	1.000	-1.1455	1.2797
		Sem Termo		-.00931	.41557	1.000	-1.1521	1.1335
		Outro		-.37714	.53575	.955	-1.8504	1.0961
Outro		A Termo Incerto		.29163	.38531	.943	-.7679	1.3512
		A termo Certo		.44424	.38288	.774	-.6087	1.4971
		Sem Termo		.36783	.35335	.836	-.6039	1.3395
		Trabalhador		.37714	.53575	.955	-1.0961	1.8504
		Independente						
QVida	A Termo Incerto	A termo Certo		-.09203	.32632	.999	-.9894	.8053
		Sem Termo		-.20568	.25505	.928	-.9070	.4957
		Trabalhador		-.47310	.61164	.938	-2.1551	1.2089
		Independente						
		Outro		-.07882	.53192	1.000	-1.5416	1.3839
	A termo Certo	A Termo Incerto		.09203	.32632	.999	-.8053	.9894
		Sem Termo		-.11365	.24799	.991	-.7956	.5683
		Trabalhador		-.38108	.60873	.971	-2.0551	1.2929
		Independente						
		Outro		.01321	.52857	1.000	-1.4403	1.4667
	Sem Termo	A Termo Incerto		.20568	.25505	.928	-.4957	.9070
		A termo Certo		.11365	.24799	.991	-.5683	.7956
		Trabalhador		-.26742	.57369	.990	-1.8450	1.3102
		Independente						
		Outro		.12686	.48781	.999	-1.2146	1.4683
Trabalhador		A Termo Incerto		.47310	.61164	.938	-1.2089	2.1551
Independente		A termo Certo		.38108	.60873	.971	-1.2929	2.0551
		Sem Termo		.26742	.57369	.990	-1.3102	1.8450
		Outro		.39429	.73960	.984	-1.6396	2.4281
Outro		A Termo Incerto		.07882	.53192	1.000	-1.3839	1.5416
		A termo Certo		-.01321	.52857	1.000	-1.4667	1.4403
		Sem Termo		-.12686	.48781	.999	-1.4683	1.2146
		Trabalhador		-.39429	.73960	.984	-2.4281	1.6396
		Independente						

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Minimum	Maximum
LTransf	Público	50	3.4070	.91518	.12943	1.20	5.00
	Privado	165	3.4864	.82235	.06402	1.30	5.00
	Público/ Privado	16	3.8594	1.06415	.26604	1.55	5.00

	Total	231	3.4950	.86340	.05681	1.20	5.00
LTransa	Público	50	3.1760	.88492	.12515	1.00	5.00
	Privado	165	3.3394	.89754	.06987	1.00	5.00
	Público/ Privado	16	3.2750	1.12398	.28100	1.80	5.00
	Total	231	3.2996	.91002	.05987	1.00	5.00
QVida	Público	50	4.4347	1.30001	.18385	1.33	7.00
	Privado	165	4.7479	1.23996	.09653	1.47	7.00
	Público/ Privado	16	4.1708	1.14903	.28726	2.13	6.13
	Total	231	4.6401	1.25511	.08258	1.33	7.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
LTransf	Between Groups	2.524	2	1.262	1.703	.184
	Within Groups	168.933	228	.741		
	Total	171.457	230			
LTransa	Between Groups	1.035	2	.517	.623	.537
	Within Groups	189.435	228	.831		
	Total	190.470	230			
QVida	Between Groups	7.550	2	3.775	2.426	.091
	Within Groups	354.767	228	1.556		
	Total	362.317	230			

Multiple Comparisons

Tukey HSD

				Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
Dependent Variable	(I) Setor	(J) Setor					Lower Bound	Upper Bound
LTransf	Público	Privado		-.07936	.13896	.836	-.4072	.2485
		Público/ Privado		-.45238	.24724	.162	-1.0356	.1309
	Privado	Público		.07936	.13896	.836	-.2485	.4072

		Público/ Privado	-.37301	.22539	.225	-.9047	.1587
	Público/ Privado	Público Privado	.45238 .37301	.24724 .22539	.162 .225	-.1309 -.1587	1.0356 .9047
LTransa	Público	Privado	-.16339	.14715	.509	-.5105	.1837
		Público/ Privado	-.09900	.26181	.924	-.7166	.5186
	Privado	Público	.16339	.14715	.509	-.1837	.5105
		Público/ Privado	.06439	.23867	.961	-.4987	.6274
	Público/ Privado	Público Privado	.09900 -.06439	.26181 .23867	.924 .961	-.5186 -.6274	.7166 .4987
QVida	Público	Privado	-.31321	.20137	.267	-.7883	.1618
		Público/ Privado	.26383	.35829	.742	-.5814	1.1091
	Privado	Público	.31321	.20137	.267	-.1618	.7883
		Público/ Privado	.57705	.32662	.183	-.1935	1.3476
	Público/ Privado	Público Privado	-.26383 -.57705	.35829 .32662	.742 .183	-1.1091 -1.3476	.5814 .1935

Correlations

		LTransf	LTransa	QVida	Idade
LTransf	Pearson Correlation	--			
	N	231			
LTransa	Pearson Correlation	.766**	--		
	Sig. (2-tailed)	<.001			
	N	231	231		
QVida	Pearson Correlation	.588**	.589**	--	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		
	N	231	231	231	
Idade	Pearson Correlation	-.095	-.109	-.003	--
	Sig. (2-tailed)	.150	.100	.961	
	N	231	231	231	231

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ANEXO F – Correlações

<i>Correlations</i>					
		LTransf	LTransa	QVida	Regime
LTransf	Pearson Correlation	--			
	N	231			
LTransa	Pearson Correlation	.766**	--		
	Sig. (2-tailed)	<.001			
	N	231	231		
QVida	Pearson Correlation	.588**	.589**	--	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		
	N	231	231	231	
Regime	Pearson Correlation	.135*	.224**	.278**	--
	Sig. (2-tailed)	.040	<.001	<.001	
	N	231	231	231	231

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ANEXO G – Hipótesis

Hipótesis 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.626 ^a	.392	.387	.98271	1.968

a. Predictors: (Constant), LTransa, LTransf

b. Dependent Variable: QVida

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.135	2	71.068	73.591	<.001 ^b
	Residual	220.182	228	.966		
	Total	362.317	230			

a. Dependent Variable: QVida

b. Predictors: (Constant), LTransa, LTransf

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.431	.275		5.199	<.001		
LTransf	.481	.117	.331	4.123	<.001	.414	2.417
LTransa	.463	.111	.336	4.182	<.001	.414	2.417

a. Dependent Variable: QVida

Hipótesis 2

Descriptives

QVida

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Presencial	120	4.3444	1.32474	.12093	4.1050	4.5839	1.33	7.00
Híbrido	80	4.8133	1.07541	.12023	4.5740	5.0527	1.73	7.00
Remoto	31	5.3376	1.06680	.19160	4.9463	5.7289	2.47	7.00

Total	231	4.6401	1.25511	.08258	4.4774	4.8028	1.33	7.00
-------	-----	--------	---------	--------	--------	--------	------	------

ANOVA

QVida

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	27.973	2	13.987	9.538	<.001
Within Groups	334.344	228	1.466		
Total	362.317	230			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: QVida

Tukey HSD

(I) Regime	(J) Regime	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Presencial	Híbrido	-.46889*	.17479	.021	-.8812	-.0565
	Remoto	-.99319*	.24398	<.001	-1.5688	-.4176
Híbrido	Presencial	.46889*	.17479	.021	.0565	.8812
	Remoto	-.52430	.25619	.104	-1.1287	.0801
Remoto	Presencial	.99319*	.24398	<.001	.4176	1.5688
	Híbrido	.52430	.25619	.104	-.0801	1.1287

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Descriptives

QVida

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1 dia	3	3.3111	1.63617	.94464	-.7533	7.3756	1.73	5.00
2 dias	14	5.3571	.52010	.13900	5.0568	5.6574	4.53	6.13
3 dias	24	4.8556	1.03142	.21054	4.4200	5.2911	3.13	7.00
4 dias	15	4.6444	1.14245	.29498	4.0118	5.2771	2.40	6.27
Variável	24	4.7472	1.10859	.22629	4.2791	5.2153	2.73	6.33
Total	80	4.8133	1.07541	.12023	4.5740	5.0527	1.73	7.00

ANOVA

QVida

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	11.486	4	2.871	2.696	.037
Within Groups	79.878	75	1.065		
Total	91.364	79			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: QVida

Tukey HSD

		95% Confidence Interval				
(I) Dias	(J) Dias	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1 dia	2 dias	-2.04603*	.65657	.021	-3.8813	-.2107
	3 dias	-1.54444	.63197	.115	-3.3110	.2221
	4 dias	-1.33333	.65270	.256	-3.1578	.4911
	Variável	-1.43611	.63197	.165	-3.2026	.3304
2 dias	1 dia	2.04603*	.65657	.021	.2107	3.8813
	3 dias	.50159	.34706	.601	-.4685	1.4717
	4 dias	.71270	.38351	.349	-.3593	1.7847
	Variável	.60992	.34706	.406	-.3602	1.5800
3 dias	1 dia	1.54444	.63197	.115	-.2221	3.3110
	2 dias	-.50159	.34706	.601	-1.4717	.4685
	4 dias	.21111	.33967	.971	-.7384	1.1606
	Variável	.10833	.29791	.996	-.7244	.9411
4 dias	1 dia	1.33333	.65270	.256	-.4911	3.1578
	2 dias	-.71270	.38351	.349	-1.7847	.3593
	3 dias	-.21111	.33967	.971	-1.1606	.7384
	Variável	-.10278	.33967	.998	-1.0523	.8467
Variável	1 dia	1.43611	.63197	.165	-.3304	3.2026
	2 dias	-.60992	.34706	.406	-1.5800	.3602
	3 dias	-.10833	.29791	.996	-.9411	.7244
	4 dias	.10278	.33967	.998	-.8467	1.0523

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Hipótese 3

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 : QVida
X : LTransf
W : Regime

Sample

Size: 231

OUTCOME VARIABLE:

QVida

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.6290	.3957	.9646	49.5374	3.0000	227.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4.6575	.0652	71.3853	.0000	4.5289	4.7861
LTransf	.7929	.0766	10.3556	.0000	.6420	.9437
Regime	.3979	.0943	4.2192	.0000	.2121	.5837
Int_1	-.2101	.1089	-1.9303	.0548	-.4246	.0044

Product terms key:

Int_1 : LTransf x Regime

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LTransf	Regime	Int_1
constant	.0043	-.0001	.0002	-.0010
LTransf	-.0001	.0059	-.0012	.0012
Regime	.0002	-.0012	.0089	-.0024
Int_1	-.0010	.0012	-.0024	.0118

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

R2-chng	F	df1	df2	p	
X*W	.0099	3.7260	1.0000	227.0000	.0548

Focal predict: LTransf (X)

Mod var: Regime (W)

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

Regime	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-.6147	.9220	.0938	9.8270	.0000	.7372	1.1069
-.6147	.9220	.0938	9.8270	.0000	.7372	1.1069
.3853	.7119	.0927	7.6839	.0000	.5294	.8945

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/

```

LTransf  Regime  QVida  .
BEGIN DATA.
-.9450  -.6147  3.5416
.1550  -.6147  4.5558
.8050  -.6147  5.1551
-.9450  -.6147  3.5416
.1550  -.6147  4.5558
.8050  -.6147  5.1551
-.9450  .3853  4.1380
.1550  .3853  4.9211
.8050  .3853  5.3839
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
LTransf WITH  QVida  BY  Regime  .

```

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

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95.0000

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

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

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

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 : QVida
X : LTransa
W : Regime

Sample
Size: 231

OUTCOME VARIABLE:
QVida

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.6146	.3778	.9932	45.9383	3.0000	227.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4.6670	.0673	69.3256	.0000	4.5343	4.7996
LTransa	.7488	.0747	10.0280	.0000	.6017	.8959
Regime	.3142	.0979	3.2079	.0015	.1212	.5072
Int_1	-.1853	.1053	-1.7598	.0798	-.3927	.0222

Product terms key:

Int_1 : LTransa x Regime

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LTransa	Regime	Int_1
constant	.0045	-.0001	.0004	-.0016
LTransa	-.0001	.0056	-.0018	.0010
Regime	.0004	-.0018	.0096	-.0026
Int_1	-.0016	.0010	-.0026	.0111

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

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.0085	3.0970	1.0000	227.0000	.0798

Focal predict: LTransa (X)

Mod var: Regime (W)

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

Regime	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-.6147	.8627	.0926	9.3183	.0000	.6803	1.0451
-.6147	.8627	.0926	9.3183	.0000	.6803	1.0451
.3853	.6774	.0893	7.5890	.0000	.5015	.8533

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/

LTransa Regime QVida .
BEGIN DATA.

-.8996	-.6147	3.6978
-.0996	-.6147	4.3879
1.1004	-.6147	5.4231
-.8996	-.6147	3.6978
-.0996	-.6147	4.3879
1.1004	-.6147	5.4231
-.8996	.3853	4.1786
-.0996	.3853	4.7206
1.1004	.3853	5.5335

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LTransa WITH QVida BY Regime .

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

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.0000

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

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

Regime LTransa

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

Hipótese 6

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Minimum	Maximum
LTransf	Presencial	120	3.4429	.92778	.08469	1.20	5.00
	Híbrido	80	3.4125	.76073	.08505	1.55	4.95
	Remoto	31	3.9097	.75514	.13563	2.30	5.00
	Total	231	3.4950	.86340	.05681	1.20	5.00
LTransa	Presencial	120	3.1567	.94671	.08642	1.00	5.00
	Híbrido	80	3.3100	.82915	.09270	1.00	4.80
	Remoto	31	3.8258	.78442	.14089	2.20	5.00
	Total	231	3.2996	.91002	.05987	1.00	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
LTransf	Between Groups	6.201	2	3.100	4.277	.015
	Within Groups	165.256	228	.725		
	Total	171.457	230			
LTransa	Between Groups	11.044	2	5.522	7.017	.001
	Within Groups	179.426	228	.787		
	Total	190.470	230			

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) Regime	(J) Regime	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
LTransf	Presencial	Híbrido	.03042	.12288	.967	-.2595	.3203
		Remoto	-.46676*	.17153	.019	-.8714	-.0621
	Híbrido	Presencial	-.03042	.12288	.967	-.3203	.2595
		Remoto	-.49718*	.18011	.017	-.9221	-.0723
	Remoto	Presencial	.46676*	.17153	.019	.0621	.8714
		Híbrido	.49718*	.18011	.017	.0723	.9221
LTransa	Presencial	Híbrido	-.15333	.12804	.456	-.4554	.1487
		Remoto	-.66914*	.17873	<.001	-1.0908	-.2475
	Híbrido	Presencial	.15333	.12804	.456	-.1487	.4554
		Remoto	-.51581*	.18768	.018	-.9586	-.0731
	Remoto	Presencial	.66914*	.17873	<.001	.2475	1.0908
		Híbrido	.51581*	.18768	.018	.0731	.9586

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Minimum	Maximum
LTransf	1 dia	3	2.8167	.92376	.53333	1.75	3.35
	2 dias	14	3.7321	.73186	.19560	2.55	4.95
	3 dias	24	3.3333	.82128	.16764	1.55	4.35
	4 dias	15	3.5167	.57745	.14910	1.70	4.15
	Variável	24	3.3146	.77537	.15827	1.55	4.40
	Total	80	3.4125	.76073	.08505	1.55	4.95
LTransa	1 dia	3	2.8000	1.05830	.61101	1.60	3.60
	2 dias	14	3.6286	.79945	.21366	2.40	4.80
	3 dias	24	3.4167	.79327	.16193	1.80	4.60
	4 dias	15	3.2533	.61163	.15792	2.20	4.20
	Variável	24	3.1167	.94715	.19334	1.00	4.60
	Total	80	3.3100	.82915	.09270	1.00	4.80

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
LTransf	Between Groups	3.039	4	.760	1.335	.265
	Within Groups	42.679	75	.569		
	Total	45.717	79			
LTransa	Between Groups	3.419	4	.855	1.260	.293
	Within Groups	50.893	75	.679		
	Total	54.312	79			

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) Dias	(J) Dias	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
LTransf	1 dia	2 dias	-.91548	.47993	.322	-2.2570	.4260
		3 dias	-.51667	.46195	.796	-1.8079	.7746
		4 dias	-.70000	.47710	.587	-2.0336	.6336
		Variável	-.49792	.46195	.817	-1.7892	.7933
	2 dias	1 dia	.91548	.47993	.322	-.4260	2.2570
		3 dias	.39881	.25369	.520	-.3103	1.1079

		4 dias	.21548	.28033	.939	-.5681	.9991
		Variável	.41756	.25369	.473	-.2916	1.1267
LTransa	3 dias	1 dia	.51667	.46195	.796	-.7746	1.8079
		2 dias	-.39881	.25369	.520	-1.1079	.3103
		4 dias	-.18333	.24829	.947	-.8774	.5107
		Variável	.01875	.21776	1.000	-.5900	.6275
	4 dias	1 dia	.70000	.47710	.587	-.6336	2.0336
		2 dias	-.21548	.28033	.939	-.9991	.5681
		3 dias	.18333	.24829	.947	-.5107	.8774
		Variável	.20208	.24829	.926	-.4919	.8961
	Variável	1 dia	.49792	.46195	.817	-.7933	1.7892
		2 dias	-.41756	.25369	.473	-1.1267	.2916
		3 dias	-.01875	.21776	1.000	-.6275	.5900
		4 dias	-.20208	.24829	.926	-.8961	.4919
LTransa	1 dia	2 dias	-.82857	.52408	.514	-2.2935	.6364
		3 dias	-.61667	.50444	.738	-2.0267	.7934
		4 dias	-.45333	.52099	.907	-1.9096	1.0030
		Variável	-.31667	.50444	.970	-1.7267	1.0934
	2 dias	1 dia	.82857	.52408	.514	-.6364	2.2935
		3 dias	.21190	.27702	.940	-.5624	.9863
		4 dias	.37524	.30612	.736	-.4804	1.2309
		Variável	.51190	.27702	.354	-.2624	1.2863
	3 dias	1 dia	.61667	.50444	.738	-.7934	2.0267
		2 dias	-.21190	.27702	.940	-.9863	.5624
		4 dias	.16333	.27113	.974	-.5945	.9212
		Variável	.30000	.23780	.715	-.3647	.9647
	4 dias	1 dia	.45333	.52099	.907	-1.0030	1.9096
		2 dias	-.37524	.30612	.736	-1.2309	.4804
		3 dias	-.16333	.27113	.974	-.9212	.5945
		Variável	.13667	.27113	.987	-.6212	.8945
	Variável	1 dia	.31667	.50444	.970	-1.0934	1.7267
		2 dias	-.51190	.27702	.354	-1.2863	.2624
		3 dias	-.30000	.23780	.715	-.9647	.3647
		4 dias	-.13667	.27113	.987	-.8945	.6212

Hipótese 7

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 : 4
Y : QVida
X : Regime
M : LTransf

Sample
Size: 231

OUTCOME VARIABLE:
LTransf

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.1351	.0182	.7351	4.2555	1.0000	229.0000	.0403

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3.2307	.1400	23.0742	.0000	2.9548	3.5065
Regime	.1637	.0794	2.0629	.0403	.0073	.3201

Standardized coefficients
coeff
Regime .1351

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	Regime
constant	.0196	-.0102
Regime	-.0102	.0063

OUTCOME VARIABLE:
QVida

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.6211	.3857	.9761	71.5873	2.0000	228.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1.2170	.2942	4.1364	.0000	.6372	1.7967
Regime	.3558	.0923	3.8553	.0002	.1740	.5377
LTransf	.8150	.0762	10.7029	.0000	.6650	.9651

Standardized coefficients
coeff
Regime .2020
LTransf .5607

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	Regime	LTransf
constant	.0866	-.0104	-.0187
Regime	-.0104	.0085	-.0009
LTransf	-.0187	-.0009	.0058

***** TOTAL EFFECT MODEL *****

OUTCOME VARIABLE:

QVida

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.2777	.0771	1.4602	19.1345	1.0000	229.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3.8501	.1973	19.5103	.0000	3.4612	4.2389
Regime	.4893	.1119	4.3743	.0000	.2689	.7097

Standardized coefficients

	coeff
Regime	.2777

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	Regime
constant	.0389	-.0202
Regime	-.0202	.0125

***** CORRELATIONS BETWEEN MODEL RESIDUALS *****

	LTransf	QVida
LTransf	1.0000	.0000
QVida	.0000	1.0000

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Total effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c_cs
.4893	.1119	4.3743	.0000	.2689	.7097	.2777

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c'_cs
.3558	.0923	3.8553	.0002	.1740	.5377	.2020

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
LTransf	.1334	.0652	.0101	.2639

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
LTransf	.0757	.0365	.0055	.1497

***** 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

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

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 : 4
Y : QVida
X : Regime
M : LTransa

Sample
Size: 231

OUTCOME VARIABLE:
LTransa

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.2244	.0504	.7899	12.1461	1.0000	229.0000	.0006

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2.8366	.1451	19.5444	.0000	2.5506	3.1226
Regime	.2867	.0823	3.4851	.0006	.1246	.4488

Standardized coefficients

	coeff
Regime	.2244

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	Regime
constant	.0211	-.0109
Regime	-.0109	.0068

OUTCOME VARIABLE:
QVida

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.6077	.3693	1.0023	66.7450	2.0000	228.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1.6800	.2671	6.2910	.0000	1.1538	2.2062
Regime	.2699	.0951	2.8386	.0049	.0826	.4573
LTransa	.7650	.0744	10.2769	.0000	.6183	.9117

Standardized coefficients

	coeff
--	-------

Regime .1532
LTransa .5547

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	Regime	LTransa
constant	.0713	-.0094	-.0157
Regime	-.0094	.0090	-.0016
LTransa	-.0157	-.0016	.0055

***** TOTAL EFFECT MODEL *****

OUTCOME VARIABLE:

QVida

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.2777	.0771	1.4602	19.1345	1.0000	229.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3.8501	.1973	19.5103	.0000	3.4612	4.2389
Regime	.4893	.1119	4.3743	.0000	.2689	.7097

Standardized coefficients

	coeff
Regime	.2777

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	Regime
constant	.0389	-.0202
Regime	-.0202	.0125

***** CORRELATIONS BETWEEN MODEL RESIDUALS *****

	LTransa	QVida
LTransa	1.0000	.0000
QVida	.0000	1.0000

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Total effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c_cs
.4893	.1119	4.3743	.0000	.2689	.7097	.2777

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c'_cs
.2699	.0951	2.8386	.0049	.0826	.4573	.1532

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
LTransa	.2193	.0662	.0947	.3541

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
LTransa	.1245	.0364	.0548	.1977

***** 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

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