



Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém

Mestrado em Gestão de Empresas

Dissertação

**Teletrabalho e o seu Impacto na vida dos Teletrabalhadores no Contexto de
Pandemia COVID-19**

Sílvia Serrador Filipe

Santarém

Ano 2021



Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém

Mestrado em Gestão de Empresas

Dissertação

**Teletrabalho e o seu Impacto na vida dos Teletrabalhadores no Contexto de
Pandemia COVID-19**

Sílvia Serrador Filipe

Dissertação submetida para satisfação parcial dos requisitos do grau de Mestre em
Gestão de Empresas sob a orientação do Prof. Doutor Domingos Martinho.

Santarém

Ano 2021

“A persistência é o menor caminho do êxito”.
(Charles Chaplin)

AGRADECIMENTOS

Qualquer realização humana, mesmo que individual, é sempre o resultado de um conjunto diversificado de contextos, momentos e especialmente de pessoas. O sentimento de desânimo esteve muitas vezes presente, mas nunca fiz nada sem a certeza de ter investido o máximo de mim, assim como a elaboração deste trabalho não teria sido possível sem a colaboração, estímulo e empenho de algumas pessoas. Gostaria, por este facto, de expressar toda a minha gratidão e apreço a todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para que esta tarefa se tornasse uma realidade. A todos quero manifestar os meus sinceros agradecimentos.

Cabe-me, em primeiro lugar, agradecer ao Professor Doutor Domingos Martinho, a orientação deste trabalho. A incansável disponibilidade que sempre demonstrou, o seu vasto saber, o espírito crítico, exigência e rigor e as suas valiosas contribuições, que foram decisivas para a concretização desta investigação e para o meu desenvolvimento pessoal. O apoio e a amizade que sempre demonstrou, fizeram a diferença, são as relações interpessoais que possibilitam e fortalecem o crescimento dos projetos. Obrigada por tudo e principalmente por estimular o meu interesse pelo conhecimento.

À minha colega Mariana Borges, o meu muito, muito obrigada!! Pelo companheirismo, por toda a ajuda, pela paciência que sempre demonstrou ao fazê-lo e principalmente com o carinho com que sempre o fez.

Ao meu marido e aos meus filhos, agradeço todo o seu amor, carinho, e pela presença incansável com que sempre me apoiaram ao longo desta caminhada.

Ao meu pai, por ter ajudado a tornar tudo isto possível, por todo o apoio desde o início deste percurso, que desde o primeiro momento me incentivou e não mais me deixou desistir, o meu obrigada!!!

Finalmente e não menos importante quero deixar um agradecimento muito especial a mim mesma, pois sem a minha perseverança e determinação não tinha sido possível chegar até aqui.

“Persista, insista, mas nunca desista. Adversidades sempre
haverão, mas nenhuma será tão forte como a sua
motivação, e o seu desejo de vencer e alcançar os seus
objetivos e sonhos.”
(Guilherme Albuquerque)

Resumo

O teletrabalho origina transformações bastante significativas nas organizações, fomentando a flexibilidade, a conexão e o intercâmbio de informações com os trabalhadores fora da organização ou mesmo de locais geograficamente distantes. Através do teletrabalho é possível ultrapassar as restrições de tempo e de espaço, o teletrabalhador passa a ter a possibilidade de estar em diferentes locais e comunicar-se na mesma hora com a sua organização, bem como, não faltar aos seus compromissos de trabalho, mas de uma forma mais livre e autônoma, pois a supervisão e controle passa a ser realizado através dos resultados. A COVID-19 trouxe-nos muitos desafios e problemas, a realidade criada pela pandemia trouxe consigo a descoberta do teletrabalho por parte de muitas empresas e trabalhadores, tornando-se inevitável para muitas delas, pois se para algumas empresas, o trabalho remoto já era uma realidade, outras havia que ainda o viam com alguma resistência. Face a esta nova realidade este estudo tem por objetivo perceber em que medida as pessoas estão satisfeitas com o teletrabalho, a nível profissional, pessoal, social e até económico. A recolha de dados foi feita através da divulgação de um inquérito por questionário lançado online, sendo a amostra por conveniência não probabilística. Conclui-se que o teletrabalho pode ser a solução para inúmeros problemas que as organizações se deparam no seu dia-a-dia, basta que estas estejam abertas a uma política de comunicações para os seus subordinados, dando-lhes também a possibilidade de obterem formação e o respetivo enquadramento e apoio quando se opta por essa modalidade. Finalmente percebeu-se que, as organizações que estiverem dispostas a apostar no que é novo têm mais hipóteses de sobreviver, e os colaboradores que se destacarem por não ter medo de arriscar a serem mais autónomos, mais responsáveis e que estejam em constante atualização, terão mais possibilidades de evoluir e crescer na carreira profissional.

Palavras-chave: *competitividade, covid-19, emprego, flexibilidade, teletrabalho.*

Abstract

Telework brings about quite significant transformations in organizations, fostering flexibility, connection and exchange of information with workers outside the organization or even geographically distant locations. Through telework it is possible to overcome time and space restrictions, the teleworker now has the possibility of being in different places and communicating at the same time with his organization, as well as not missing his work commitments, but in a freer and more autonomous way, as supervision and control is now carried out through the results. COVID-19 brought us many challenges and problems, the reality created by the pandemic brought with it the discovery of teleworking by many companies and workers, making it inevitable for many of them, because for some companies, remote work was already one reality, there were others that still saw him with some resistance. Faced with this new reality, this study aims to understand to what extent people are satisfied with telework, at a professional, personal, social and even economic level. Data collection was carried out through the dissemination of a questionnaire launched online, with a non-probabilistic convenience sample. It is concluded that teleworking can be the solution to numerous problems that organizations face in their day-to-day, it is enough that they are open to a communication policy for their subordinates, also giving them the possibility of obtaining training and the respective framework and support when opting for this modality. Finally, it was realized that organizations that are willing to bet on what is new are more likely to survive, and employees who stand out for not being afraid to risk being more autonomous, more responsible and constantly updating, will have more possibilities to evolve and grow in the professional career.

Keywords: *competitiveness, covid-19, employment, flexibility, telework..*

ÍNDICE

CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO.....	1
1.1 MOTIVAÇÃO	2
1.2 PROBLEMA E QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO	4
1.3. ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO	5
CAPÍTULO II - REVISÃO DA LITERATURA	7
2.1 ORIGEM DO TELETRABALHO	7
2.2 CONCEITO DE TELETRABALHO	8
2.3 CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO	10
2.3.2 O uso prevalente da tecnologia de informação e comunicação.....	11
2.3.4 Horário Flexível.....	12
2.4 MODALIDADES DE TELETRABALHO	13
2.5 A INFLUÊNCIA DA TECNOLOGIA NO TELETRABALHO	14
2.6 A IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES	14
2.7 CARACTERÍSTICAS E ASPETOS RELEVANTES DO TELETRABALHADOR	16
2.8 IMPACTOS PROPORCIONADOS PELO TELETRABALHO NO INDIVÍDUO, NA ORGANIZAÇÃO E NA SOCIEDADE	17
2.9 PROFISSÕES E ATIVIDADES ADEQUADAS AO TELETRABALHO.....	19
2.10 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO	21
2.10.1 Para o trabalhador	22
2.10.2 Para a empresa	25
2.10.3 Para a sociedade.....	27
2.11. SATISFAÇÃO NO TRABALHO.....	29
2.12. RELAÇÃO ENTRE TELETRABALHO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO	30
CAPÍTULO III – METODOLOGIA	31
3.1. INSTRUMENTO DE INVESTIGAÇÃO (QUESTIONÁRIO)	31
3.2. PÚBLICO-ALVO E AMOSTRA	32
3.3. CONSTRUÇÃO	33
3.4. VALIDAÇÃO DO QUESTIONÁRIO	35
3.5 RECOLHA DE DADOS	36
3.6 ANÁLISE DOS DADOS.....	36
3.6.1 Análise descritiva	37

3.6.2 Testes não paramétricos	37
3.6.3 Análise fatorial exploratória	37
CAPITULO IV – RESULTADOS.....	39
4.1. ANÁLISE DEMOGRÁFICA DOS RESPONDENTES.....	39
4.1.1. Sexo	39
4.1.2. Idade	39
4.1.3. Estado Civil.....	40
4.1.4. Habilitações Literárias	40
4.1.5. Filhos Menores	41
4.1.6. Agregado Familiar.....	42
4.1.7. Setor da Entidade onde trabalha	42
4.1.8. Área de Atividade.....	43
4.1.9. Dimensão da Organização.....	43
4.1.10. Tempo na Organização	44
4.2. EXPERIÊNCIA DOS RESPONDENTES EM TELETRABALHO	45
4.3 PERSPETIVAS DO TELETRABALHO	46
4.4 EFEITOS DO TELETRABALHO	49
4.5 TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E DE COMUNICAÇÃO UTILIZADAS NA REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO	51
4.6 EXPERIÊNCIA DE TELETRABALHO NUMA PERSPETIVA DAS DIFICULDADES/PROBLEMAS QUE SE ENCONTRAM NO DESENVOLVIMENTO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL.....	52
4.7 IMPACTO DO TELETRABALHO QUER NAS ENTIDADES EMPREGADORAS, QUER NOS TELETRABALHADORES QUER NA SOCIEDADE.....	53
4.8 ATIVIDADES REALIZADAS EM CASA	53
4.9 DISPONIBILIDADE PARA CONTINUAR EM TELETRABALHO	54
4.10 RELAÇÃO ENTRE VARIÁVEIS DEMOGRÁFICAS E O IMPACTO DO TELETRABALHO	55
4.11 RELAÇÃO ENTRE VARIÁVEIS DEMOGRÁFICAS E AS PERSPETIVAS FUTURAS DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO (EM TELETRABALHO, PRESENCIAL OU REGIME MISTO).....	58
4.12 REDUÇÃO DAS DIMENSÕES	60
4.12.1 Redução de dimensões (S3).....	60
4.12.1.1 A obtenção do modelo de análise fatorial (especificação inicial)	60
4.12.1.2 A obtenção do modelo de análise fatorial (2ª especificação).....	64
4.12.1.3 A obtenção do modelo de análise fatorial (especificação final)	68

4.12.1.4 Designação dos fatores	71
4.12.2. Redução de Dimensões (S4)	73
4.12.2.1 A obtenção do modelo de análise fatorial (especificação inicial)	74
4.12.2.2 A obtenção do modelo de análise fatorial (2ª especificação).....	77
4.12.2.4 Designação dos fatores (componentes) obtidos	80
CAPÍTULO V – DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	83
5.1. (Q1) QUAL A OPINIÃO DOS TELETRABALHADORES SOBRE A EXPERIÊNCIA DE TELETRABALHO?	83
5.2 (Q2) QUAIS AS PERSPETIVAS DO TELETRABALHADOR EM RELAÇÃO ÀS FUNÇÕES QUE DESEMPENHAM?	84
5.3 (Q3) QUAIS OS EFEITOS DO TELETRABALHO SOBRE A VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL DO TELETRABALHADOR?	85
5.4 (Q4) COMO É QUE OS TELETRABALHADORES AVALIAM A COMPONENTE TECNOLÓGICA QUE UTILIZARAM PARA REALIZAR AS SUAS TAREFAS EM AMBIENTE DE TELETRABALHO?	86
5.5 (Q5) QUAIS FORAM AS DIFICULDADES E PROBLEMAS MAIS RELEVANTES QUE OS TELETRABALHADORES IDENTIFICARAM NO DECORRER DAS SUAS ATIVIDADES DE TELETRABALHO?	87
5.6 (Q6) QUAIS AS ATIVIDADES QUE OS TELETRABALHADORES REALIZAM QUE PROPORCIONAM QUEBRAS DE PRODUTIVIDADE?	88
5.7 (Q7) NA PERSPETIVA DOS TELETRABALHADORES QUAL É O IMPACTO QUE O TELETRABALHO TEM QUER DO PONTO DE VISTA DO TRABALHADOR, DO PONTO DE VISTA DA EMPRESA E DO PONTO DE VISTA DA SOCIEDADE?	88
5.8 (Q8) QUAL A OPÇÃO PREFERIDA NO FUTURO PÓS-PANDEMIA EM TERMOS DE DESENVOLVIMENTO DA SUA ATIVIDADE PROFISSIONAL: CONTINUAR EM TELETRABALHO, TER UM REGIME MISTO OU VOLTAR AO REGIME TOTALMENTE PRESENCIAL?	90
5.9 (Q9) QUE DIMENSÕES EMERGEM NA EXPERIÊNCIA DE TELETRABALHO?.....	90
5.10 CONSIDERAÇÕES FINAIS	91
5.11 LIMITAÇÕES.....	93
CAPÍTULO VI - CONCLUSÃO	95
6.1 ESTUDOS FUTUROS	96
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	97
ANEXO.....	107

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Sexo	39
Gráfico 2. Idade	40
Gráfico 3. Estado Civil	40
Gráfico 4. Habilitações Literárias	41
Gráfico 5. Filhos Menores	41
Gráfico 6. Agregado Familiar	42
Gráfico 7. Setor de Trabalho	43
Gráfico 8. Dimensão da Organização	44
Gráfico 9. Há quanto tempo trabalha na organização atual?	44
Gráfico 10. Atividades realizadas em casa	54
Gráfico 11. Disponibilidade para continuar o teletrabalho	54
Gráfico 12. Gráfico de Escarpa	64
Gráfico 13. Gráfico de Escarpa	68
Gráfico 14. Gráfico de Escarpa	77

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Características de Teletrabalho	22
Tabela 2. Aspectos Positivos de Teletabalho.....	27
Tabela 3. Aspectos Negativos do Teletrabalho.....	28
Tabela 4. Alpha de Cronbach	36
Tabela 5. Área de Atividade	43
Tabela 6. Experiência em Teletrabalho	45
Tabela 7. Para compensar as perdas de produtividade durante o dia, teletrabalho até mais tarde nos meus afazeres profissionais.....	46
Tabela 8. Em regime de teletrabalho trabalho menos horas do que trabalharia em regime presencial	46
Tabela 9. Perspectivas do teletrabalho.....	47
Tabela 10. Gosto de usar o meu tempo de forma construtiva, tanto no teletrabalho como em casa	49
Tabela 11. O meu teletrabalho é mais parecido com uma diversão do que com um trabalho a sério	49
Tabela 12. Efeitos do teletrabalho	50
Tabela 13. Aumento da autonomia	51
Tabela 14. Tratamento desigual comparativamente com os outros trabalhadores	51
Tabela 15. Tecnologias de informação e de comunicação utilizadas na realização do teletrabalho	52
Tabela 16. Experiência de teletrabalho numa perspetiva das dificuldades/problemas que se encontram no desenvolvimento da actividade profissional.	53
Tabela 17. Impacto do teletrabalho quer nas entidades empregadoras, quer nos teletrabalhadores quer na sociedade.	53
Tabela 18. Relação Estado Civil vs impacto do teletrabalho.....	55
Tabela 19. Efeito do teletrabalho vs Estado civil	56
Tabela 20. Setor da entidade onde trabalha	57
Tabela 21. Efeito do teletrabalho vs Setor da entidade onde trabalha	57
Tabela 22. Setor de Atividade vs disponibilidade futura para teletrabalho	59
Tabela 23. Setor da entidade onde trabalha	59
Tabela 24. Área de Atividade	59
Tabela 25. Área de Atividade	60
Tabela 26. Testes de KMO e Bartlett	60

Tabela 27. Matriz Anti-imagem	61
Tabela 28. Variância Total explicada	62
Tabela 29. Matriz de componentes rodada	63
Tabela 30. Teste de KMO e Bartlett	64
Tabela 31. Matriz Anti- Imagem	65
Tabela 32. Variância total explicada.....	66
Tabela 33. Matriz de componentes	67
Tabela 34. Teste de KMO e Bartlett	68
Tabela 35. Variância total explicada.....	69
Tabela 36. Matriz de componentes	70
Tabela 37. Indicadores (variáveis) relacionados com o fator 1	71
Tabela 38. Indicadores (variáveis) relacionados com o fator 2	71
Tabela 39. Indicadores (variáveis) relacionados com o fator 3	72
Tabela 40. Indicadores (variáveis) relacionados com o fator 4	72
Tabela 41. Indicadores (variáveis) relacionados com o fator 5	73
Tabela 42. Indicadores (variáveis) relacionados com o fator 6	73
Tabela 43. Teste de KMO e Bartlett	74
Tabela 44. Matriz Anti-Imagem	74
Tabela 45. Variância total explicada.....	75
Tabela 46. Matriz de componentes	76
Tabela 47. Teste de KMO e Bartlett	77
Tabela 48. Matriz Anti-Imagem	77
Tabela 49. Variância total explicada.....	78
Tabela 50. Matriz de componentes	79
Tabela 51. Indicadores (varáveis) relacionadas com o fator 1	80
Tabela 52. Indicadores (varáveis) relacionadas com o fator 2	80
Tabela 53. Indicadores (varáveis) relacionadas com o fator 3	81
Tabela 54. Indicadores (varáveis) relacionadas com o fator 4	81

CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO

A pandemia COVID-19 provocou uma crise sem precedentes na história moderna. A imposição do isolamento social como estratégia de combate contra a pandemia obrigou alterações profundas em todos os aspetos da vida entre os quais a forma como as pessoas trabalham provocando uma aceleração exponencial do teletrabalho (Losekann & Mourão, 2020). No contexto da emergência provocada pela pandemia o teletrabalho assumiu uma importância nunca experienciada no mundo verificando-se que a adoção do teletrabalho por parte de pequenas e médias empresas, apesar de se verificar maior adesão na adoção do teletrabalho por parte das grandes empresas (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020).

Estas alterações, aceleradas pela pandemia COVID -19, já se vinham a verificar de forma gradual como resultado de um crescente aumento e das rápidas transformações pontuadas pelo facto de a economia global efetuar trocas de informações, à velocidade de um *click* com o auxílio dos sistemas de informação. O princípio estabelecido na Revolução industrial segundo o qual o trabalho terá que ser realizado num determinado lugar e mediante um período de tempo definido, foi um dos aspetos posto em causa por essas alterações.

A evolução das telecomunicações e da informática trouxeram ao teletrabalho uma maior relevância, modificando tanto as relações de trabalho como a forma de trabalhar. (Escudero Rodríguez, 1999)

A evolução tecnológica, encurtou o tempo dispensado tanto na criação de bens como na sua distribuição, fazendo com que as organizações procurassem uma maior flexibilidade para sobreviverem no mercado. Em consequência desta situação, a revolução tecnológica, económica e social originou que o trabalho passe por grandes mudanças. Neste sentido, o teletrabalho surgiu como uma possibilidade totalmente inovadora de trabalhar bem como, uma nova opção tanto para o trabalhador como também para as organizações, obrigando-as a adaptarem-se a esta nova modalidade de trabalho (Losekann & Mourão, 2020).

Desde sempre que o trabalho realizado à distância é visto e usado como forma de flexibilizar esse mesmo trabalho, uma vez que permite uma notória redução de custos em relação ao espaço da infraestrutura organizacional possibilitando às organizações maior competitividade. É de suma importância salientar que o teletrabalho originou transformações bastante significativas nas organizações, fomentando a flexibilidade, pois possibilita a interação, a conexão e o

intercâmbio de informações com os trabalhadores fora da organização ou mesmo de locais geograficamente distantes (Jardim, 2003).

Já não se observam restrições de tempo e de espaço, o teletrabalhador passa a ter a possibilidade de estar em diferentes locais e comunicar-se na mesma hora com a sua organização, bem como, não faltar aos seus compromissos de trabalho, mas de uma forma mais livre e autónoma, pois a supervisão e controlo passa a ser realizado através dos resultados. O teletrabalho, é uma forma de trabalho executada fora do local de trabalho efetivo, num lugar distante do posto de trabalho físico, que dá a possibilidade de separação física e de se utilizar uma nova tecnologia que permita a comunicação. Nesta modalidade de trabalho, não é o trabalhador que se desloca para o local de trabalho para o realizar, mas sim o trabalho que vai até ao trabalhador (Bucater, 2016).

O teletrabalho é uma forma de trabalho que mostra tendência à flexibilidade quer de horário quer da jornada de trabalho. Ainda que o teletrabalhador não se ausente de casa para trabalhar, continua vinculado à empresa e sob o ponto de vista do horário, este, pode optar por trabalhar mediante o seu ritmo, os seus métodos e também as suas preferências pessoais. Esta modalidade de teletrabalho permite que a atividade profissional seja realizada à distância, como por exemplo, em casa do trabalhador, numa perspetiva de afastamento quer social quer físico (Correia, 2003).

Mesmo que este tipo de trabalho traga vantagens quer para a organização como para o teletrabalhador, é necessário muito cuidado para que as desvantagens não se sobreponham aos aspetos positivos identificados, nem originem problemas no seio familiar do teletrabalhador. (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020)

Para que a realização do teletrabalho seja bem-sucedida tem que haver entre o empregador e o teletrabalhador um interesse mútuo, assim como devem ser acordadas por escrito em contrato de trabalho todas as condições do mesmo e ajustadas as condições de realização do teletrabalho (Pastore, 2006).

1.1 Motivação

A COVID-19 trouxe-nos muitos desafios e problemas, a realidade criada pela pandemia trouxe consigo a descoberta do teletrabalho por parte de muitas empresas, tornando-se inevitável para muitas outras. Se para algumas empresas o trabalho remoto já era uma realidade,

outras havia que ainda o viam com alguma resistência. A conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional quando se está em teletrabalho tornou-se essencial. Estamos a adaptar-nos ao teletrabalho ao mesmo tempo que vivemos uma situação de isolamento, na qual não podemos sair livremente à rua, não podemos estar com outras pessoas, em suma estamos limitados pelos constrangimentos provocados pela pandemia e pelas medidas de saúde pública definidas para o efeito (Losekann & Mourão, 2020).

Através deste trabalho pretendeu-se perceber em que medida as pessoas estão satisfeitas com teletrabalho, a nível profissional, pessoal, social e até económico. De que forma as pessoas se adaptaram ao facto de estarem a trabalhar em teletrabalho e efetuar ao mesmo tempo as suas atividades pessoais, assumir a educação dos filhos, lidar com sentimentos mais depressivos provocados pela situação da pandemia, receio, ansiedade e stress mesmo em atividades que até então eram rotineiras, como tomar uma refeição, andar na rua ou deslocar-se num transporte público.

Pretendeu-se perceber ainda se as pessoas estão satisfeitas com esta forma de trabalho ou se preferem voltar às instalações físicas das empresas. Por outro lado, para as que se mantêm em teletrabalho, a interação permanente através de suporte tecnológico também pode ser fonte de stresse e cansaço, quer pela simples perceção de estar exposto (por exemplo em frente a uma câmara), quer pela obrigatoriedade de desempenhar as mesmas funções, mas em moldes diferentes daqueles a que estava habituado.

Apesar de já existir em algumas empresas esta forma de trabalhar, na grande maioria o teletrabalho era algo nunca antes equacionado. De um momento para o outro empresas e trabalhadores tiveram de se adaptar a esta nova realidade. Em Portugal, de acordo com um estudo publicado pelo INE – Instituto Nacional de Estatística (INE, 2020) a população que se encontrava em teletrabalho devido à pandemia pelo COVID-19 em 2020 era de aproximadamente 1 094,4 mil pessoas, o que representava 23,1% do total da população empregada. Destas, 998,5 mil pessoas (91,2%) indicaram que a razão principal para ter trabalhado em casa se deveu à pandemia COVID-19. No primeiro trimestre de 2021 Portugal estava a viver a maior vaga pandémica até aí registada como o País sujeito a medidas de confinamento idênticas às do segundo trimestre de 2020 pelo que o número de trabalhadores em teletrabalho se deve ter mantido também idêntico ao desse período.

1.2 Problema e questões de investigação

Considerando a importância e o impacto do teletrabalho na vida de uma parte significativa dos trabalhadores portugueses em tempo de pandemia, o objetivo principal que desencadeou todo o percurso investigativo, foi procurar saber em que medida é que o teletrabalho influencia a qualidade de vida dos teletrabalhadores tanto na satisfação com o trabalho, como no seu bem-estar. Após a pesquisa inicial realizada definiu-se a questão geral de investigação:

Qual a influência do teletrabalho na qualidade de vida dos teletrabalhadores comparando a satisfação no trabalho com o seu bem-estar?

A partir da questão geral, formularam-se as questões específicas às quais se procurou responder ao longo do trabalho:

- Q1.** Qual a opinião dos teletrabalhadores sobre a experiência de teletrabalho?
- Q2.** Quais as perspetivas do teletrabalhador em relação às funções que desempenham?
- Q3.** Quais os efeitos do teletrabalho sobre a vida profissional e familiar do teletrabalhador?
- Q4.** Como é que os teletrabalhadores avaliam a componente tecnológica que utilizaram para realizar as suas tarefas em ambiente de teletrabalho?
- Q5.** Quais foram as dificuldades e problemas mais relevantes que os teletrabalhadores identificaram no decorrer das suas atividades de teletrabalho?
- Q6.** Quais as atividades que os teletrabalhadores realizam que proporcionam quebras de produtividade?
- Q7.** Na perspetiva dos teletrabalhadores qual é o impacto que o teletrabalho tem quer do ponto de vista do trabalhador, do ponto de vista da empresa e do ponto de vista da sociedade?
- Q8.** Qual a opção preferida no futuro pós-pandemia em termos de desenvolvimento da sua atividade profissional: continuar em teletrabalho, ter um regime misto ou voltar ao regime totalmente presencial?
- Q9.** Que dimensões emergem na experiência de teletrabalho?

1.3. Estrutura da dissertação

A presente dissertação pretende constituir uma mais valia na informação relativamente à perceção da função de teletrabalho proporcionada pela situação de pandemia COVID-19 que estamos a vivenciar.

No primeiro capítulo, introdução, apresenta-se a problemática que motivou a presente dissertação e que conduziu às questões gerais e específicas de investigação a que este estudo pretende dar resposta.

No segundo capítulo, é feita a revisão bibliográfica, o enquadramento teórico do tema. Procurou-se compreender o conceito de teletrabalho, analisando as suas definições, causas, modalidades, sua implantação, características e aspetos relevantes do teletrabalhador, seus impactos, vantagens e desvantagens.

O terceiro capítulo do estudo é dedicado à metodologia, ou seja, a definição do tipo de investigação, as técnicas de recolha de dados, e os procedimentos utilizados na recolha e tratamento e análise dos dados.

No quarto capítulo, apresentam-se detalhadamente os resultados obtidos, seguindo a ordem das secções do questionário.

No quinto capítulo, baseado na revisão da literatura, são discutidos os resultados obtidos, faz-se a apresentação relativamente a cada uma das questões de investigação a que se pretendeu dar resposta, e, por fim, apresentam-se as limitações do presente estudo.

Por último, o sexto capítulo são apresentadas as conclusões a que os resultados nos levaram, os contributos teóricos e práticos e as sugestões de estudos futuros.

CAPÍTULO II - REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Origem do Teletrabalho

Não é possível determinar concretamente onde e como surgiu o termo teletrabalho, ainda assim, existem autores que defendem que este surgiu de a necessidade das empresas adotarem um novo estilo de trabalho. Globalização da economia, processos de reestruturação organizacional (reengenharia, *doirrisinng*, terceirização), revolução tecnológica e ainda o aumento da competitividade como os grandes estimuladores da flexibilização do trabalho.

No entender de Schirigatti e Kasprzak (2007) vários fatores contribuíram para o aparecimento de novas formas de ser e de um novo perfil do trabalhador. Estimuladas pelas mudanças organizacionais e tecnológicas, podem-se destacar novas imposições aos perfis profissionais, mudanças nos conteúdos de trabalho e novas qualificações.

A utilização de telecomunicações para uma supervisão à distância (não presencial), foi apresentada no ano 1857 nos Estados Unidos, por J. Edgar Thompson, que descobriu que o sistema particular de telégrafo da sua empresa, podia ser utilizado para gerir as repartições longínquas, ou seja, gerir os funcionários que estavam distantes do escritório dando-lhes o controlo no uso dos equipamentos e na mão-de-obra. (Kugelmass, 1996).

Um estudo realizado por Bleyer (2002) mostra que já se falava do tema teletrabalho na Europa desde os anos 40. No entanto, não se pode dizer com certeza onde o processo teve início.

Jardim (2003) no que diz respeito ao trabalho realizado à distância, defende que este apareceu pela primeira vez no ano de 1950 na obra de Norbert Wiener – *The human use of human being* – quando hipoteticamente cita o exemplo de um arquiteto de profissão que vive na Europa e supervisiona à distância, utilizando um *fac-simile*, a construção de um imóvel nos Estados Unidos. No entender da autora, foi nos anos 70, que se deu a união das telecomunicações e da informática, esta fusão surge assim devido à crise do petróleo, crise esta, associada ao aumento dos preços dos combustíveis e dos transportes e também com a redução dos componentes eletrónicos e dos computadores. Dá-se assim início ao teletrabalho, quando ainda nem sequer existia o acesso à Internet para todos, nem o computador pessoal. O teletrabalho despertou a atenção da sociedade, nas décadas de 60 e 70 altura em que era realizado de outro modo, através da utilização do telefone convencional, telegrafo, telex, correio e ainda através da utilização do *fac-simile*.

Nos anos 80 deu-se a deslocalização, assente na premissa da não concentração da atividade assalariada, melhoria da organização territorial, ações voltadas à redução do impacto ambiental, motivação social e ainda a redução dos custos de mão-de-obra e do imobiliário. Todas estas alterações levaram ao desenvolvimento de uma nova organização empresarial, pois a associação entre o desenvolvimento tecnológico e a uma política de acomodação permitiu que as empresas se comesçassem a organizar de forma a se ajustarem a uma nova realidade na qual o teletrabalho passa a ter cada vez mais relevância (Borgna, Geri, & Failla, 1996).

No século XXI a sobrevivência no competitivo mundo dos negócios depende da forma como as empresas usam a seu favor toda a informação que dispõem para realizarem qualquer tipo de negociação, na sequência deste conceito, surge a necessidade de um novo género de trabalhador, que domine o mercado, a informação e o negócio, tendo assim a capacidade de tomar decisões que se adequem melhor à realidade da sua empresa (Algrari, 2017).

2.2 Conceito de Teletrabalho

Pela grande importância do tema, atualmente comum nos ambientes de gestão, é imperativo que se entenda o correto conceito de teletrabalho, assim como as suas vertentes que variam de autor para autor.

O termo *telework* (teletrabalho) surge nos Estados Unidos, no ano de 1973, quando Jack Nilles, referiu o uso da tecnologia para que fosse possível o trabalho à distância evitando assim as deslocações dos trabalhadores às respetivas empresas (Nilles, 1973).

Teletrabalho pode ser descrito como uma modalidade flexível de trabalho, aplicada a um vasto leque de atividades laborais, que se fundamenta na evolução do trabalho por uma percentagem de tempo considerável em variados locais da empresa e do posto de trabalho tradicional e que se realiza na sua maioria através do processamento eletrónico da informação, com a ajuda das telecomunicações para manter o contato entre empregado e empregador (Gray, Hodson, & Gordon G., 1993).

Borgna, Geri e Failla (1996) referem que o teletrabalho acontece quando é realizado fora da empresa, de forma estável ou móvel, com a ajuda do computador, desde que ligado em rede. Pinho Pedreira (2000), critica a noção que é considerada por Borgna et.al (1996), para esta, o teletrabalho é uma função efetuada à distância com auxílio ao computador, podendo este estar ou não ligado à empresa, quando se acha que uma das especificidades desse modo de trabalho

se prende com o uso da telemática, de maneira permanente e intensa, *online* com a central da empresa. Para Pinho Pedreira (2000), o teletrabalho é o trabalho realizado pelo trabalhador na sua totalidade ou em grande parte fora da sede da empresa, com recurso às tecnologias da informação e comunicação.

Segundo Javier Thibault Aranda (2001), o teletrabalho é a forma de planeamento e realização do trabalho ministrado na sua grande maioria à distância e com recurso às tecnologias da telemática. O computador, além das suas múltiplas funcionalidades, começa a ser uma ferramenta indispensável no trabalho, sendo que em muitos dos casos o trabalho passa a depender única e exclusivamente deste meio, com a possibilidade de permitir que não haja deslocação de casa para o trabalho, como refere Paolo Pizzi (1997).

No entender de Jack Niles (1997), o teletrabalho tem como consequência uma redução das deslocações relacionadas com a atividade devido à evolução das tecnologias da informação, ou seja, é o trabalho que vai ao encontro do trabalhador e não o contrário.

Di Martino (1990) defende que o teletrabalho é o trabalho efetuado por alguém, longe do local efetivo de trabalho, para um cliente ou empregador, utilizando como recurso as tecnologias da informação e telecomunicações como a base principal do trabalho.

Alguns autores, incluem ainda na definição de teletrabalho a não presença no local de trabalho. É o pensamento e a opinião de Gray, Hodson e Gordon (1993), que apresentam o trabalho não presencial e mais flexível, definindo o teletrabalho como a realização da atividade sem que o trabalhador esteja presente fisicamente no local de trabalho durante uma boa parte do horário de trabalho proporcionado pela flexibilidade da sua organização.

Existem várias definições para o teletrabalho, todavia, em todas elas estão presentes três elementos:

- A localização ou espaço físico fora da empresa onde se realize a atividade profissional;
- A utilização das novas tecnologias de informação e da comunicação;
- Mudança na organização e realização do trabalho.

Estes três elementos são interdependentes uns dos outros e têm de se dar simultaneamente para que se possa falar de teletrabalho.

O teletrabalho, é uma forma de trabalho realizada fora do local de trabalho efetivo, num lugar distante do local da empresa, que dá a possibilidade de separação física e de se utilizar uma nova tecnologia que permita a comunicação, este é o conceito segundo a Convenção nº 177 de 1996 da Organização Internacional do Trabalho.

Jack Nilles (1998), também conhecido como o pai do teletrabalho, define-o como a substituição das deslocações relacionadas com a atividade laboral, pelas tecnologias da informação e comunicação ou, a possibilidade de se enviar o trabalho ao trabalhador em vez do trabalhador ser enviado ao trabalho.

Haveria ainda bastante espaço para enumerar outras definições de teletrabalho. Mas, independentemente das diferenças entre os vários conceitos já referidos, estamos em condições de salientar dois requisitos autónomos que qualificam o teletrabalho que são adotados no presente trabalho

1. O trabalho é realizado distante das instalações da entidade empregadora;
2. Torna-se imperativo fazer-se uso das novas ferramentas tecnológicas da informática e da comunicação.

2.3 Características do Teletrabalho

Para que o estudo acerca da temática do teletrabalho nos ofereça vantagens, é essencial conhecermos as suas características, assim como os seus elementos, identificando formas que permitam a conexão do teletrabalho com o mundo real do trabalho impedindo incertezas.

O teletrabalho apresenta uma oscilação de requisitos, inerentes à forma como os serviços são executados, cuja habitual dimensão espaço-tempo se encontra alterada em consequência da adesão das ferramentas da telemática. Existe um grande leque de formas de teletrabalho, fruto da gradual e crescente utilização das ferramentas informáticas na empresa (Gbezo, 1995).

Para Rocha e Amador (2018), o teletrabalho mostra uma forte tendência no mercado de trabalho atual devido às suas vantagens técnicas e geográficas que permitem ao indivíduo trabalhar em múltiplas localidades, isso significa que, devido às vantagens de custo e maior flexibilidade, cada vez mais organizações estão a utilizar o teletrabalho.

Outra pesquisa de Maciel et al. (2017) indica que se, por um lado, a prática do teletrabalho tenta minimizar a distância entre a organização e os seus colaboradores utilizando a telemática

e a Internet como principais ferramentas, por outro lado, aproxima a distância entre a organização e o cliente. Isso indica que a base do teletrabalho é alcançar a tecnologia que pode permitir mais liberdade no local onde uma pessoa trabalha.

A Internet é a base para o rápido crescimento do teletrabalho, mas outros aspetos também são importantes, como o desenvolvimento da tecnologia com preços mais atrativos, a disponibilidade e a qualidade das conexões à Internet, a melhoria da qualidade de vida e a conectividade global (Agarwal, Ramadani, Gerguri-Rashiti, Agrawal, & Dixit, 2020).

2.3.1 Distância

O teletrabalho é determinado pela execução de um trabalho sem que o trabalhador esteja presente fisicamente na empresa, durante todo o horário ou em parte do horário de trabalho. Tanto a forma como o trabalho é executado, como a comunicação e a ligação entre a empresa e o trabalhador são realizados pelas ferramentas da telemática. Não é exigida a presença pessoal e contínua do trabalhador com a empresa ou com os seus superiores hierárquicos (Fernández, 1999).

Para Fernández (1999) uma das particularidades que caracteriza o teletrabalho é a distância, o afastamento e o facto de o trabalhador não estar presente fisicamente no posto de trabalho convencional. É através do computador e do telefone que o teletrabalhador se faz presente. Mas, este facto não pressupõe que não haja controlo do trabalho. A singularidade do local de trabalho conduz, por definição, à não presença do empregador ou da pessoa que o represente, o que origina uma transformação na forma de controlar o trabalho Fernández (1999). Assim, presencia-se uma mudança da forma como o empregador executa o seu poder diretivo, visto que a fiscalização do trabalho recai sobre a produtividade e os resultados.

Ray (1996) indica que no trabalho à distância as relações empregado/empregador perdem-se, ou seja, há um afastamento do princípio da presença física que representa a hierarquia, e da subordinação. Em resumo, o controlo físico sobre a concretização do trabalho é trocado pelo controlo indireto, sucessivo ou *posteriori*, recaindo sobre os resultados desse mesmo trabalho ou prestação.

2.3.2 O uso prevalente da tecnologia de informação e comunicação

A internet é a base para o rápido crescimento do teletrabalho, mas outros aspetos também são importantes, como o desenvolvimento da tecnologia com preços mais atrativos, a

disponibilidade e a qualidade das conexões à internet, a melhoria da qualidade de vida e a conectividade global (Agarwal, Ramadani, Gerguri-Rashiti, Agrawal, & Dixit, 2020).

É indiscutível que o espaço cibernético originou uma grande transformação intelectual e na maneira de trabalhar dos indivíduos. Esta nova tecnologia detém especificidades únicas de conhecimento através de informações e comunicações que até então não existiam. São assim três os elementos da utilização da telemática:

- O meio informático;
- A informação;
- O novo método de telecomunicação destacado no modelo de comunicação geral, que possibilita a divulgação de informações além-fronteiras, céleres e em tempo real.

As técnicas da telemática, facilitam que o trabalho seja executado fora das instalações da empresa. A chegada das novas tecnologias da informação e comunicação, a crescente mão-de-obra, a reorganização produtiva, organizacional e do trabalho, assim como as complexidades inerentes ao deslocamento nas cidades grandes, são causas que fomentam as mudanças das conexões de trabalho: de centralizadas passam a descentralizadas, e de tempo inteiro passaram para meio tempo.

Alguns estudos apontam que são muito poucas ou nenhuma as barreiras que existem para a implementação do teletrabalho uma vez que, a banda larga não é somente para ser utilizada pelos que amam a tecnologia. Os preços são cada vez mais baixos, os modems são gratuitos, tal como se passou com as antenas de recepção de televisão digital por satélite (Correia, 2003).

2.3.4 Horário Flexível

A velha figura exemplar do trabalho a tempo inteiro e com um rígido horário está a sofrer uma alteração no seu conceito. Uma das principais características do teletrabalho é a sua flexibilidade, não só no que diz respeito ao horário de laboral, como também à escolha do local de trabalho. As empresas mostram-se mais focadas nos resultados do que propriamente no tempo que leva a realização das tarefas (Losekann & Mourão, 2020).

O teletrabalho é um modo de trabalho que mostra tendência à flexibilidade quer de horário quer de tempo de trabalho. É um modo de trabalho flexível com uma grande dose de autonomia. Embora o teletrabalhador não saia de casa para trabalhar, mantém um vínculo com a empresa

e sob a perspectiva do horário, pode trabalhar de acordo com o seu ritmo, os seus métodos e também as suas preferências pessoais, visto que, na grande maioria das situações, o trabalho dispensa a continuidade temporal (Felippe, 2018).

Esta liberdade de horário, de ação e de tempo de trabalho, qualificada como flexibilidade subjetiva, dá a possibilidade ao trabalhador de programar as suas atividades pessoais, proporciona uma junção entre a atividade laboral e a vida privada e, atenta a pretensão do trabalhador de ter o controlo do seu horário laboral (Solis, 2017). Além disso, ajuda na realização de pausas nos casos de fadiga, sobretudo quando os serviços impõem operações monótonas e repetitivas. (Solis, 2017).

O teletrabalho dá abertura para que o teletrabalhador descanse sempre que o considere necessário, como também uma maior autonomia no planeamento e realização das tarefas. Não quer com isto dizer que não seja possível atestar a qualidade e quantidade de serviço feito em tempo real, sendo que de uma maneira geral o teletrabalhador goza de uma grande autonomia na organização da sua atividade laboral (Vilhena, 1999).

2.4 Modalidades de Teletrabalho

Rosenfield e Alves (2011) resumiram os seis principais tipos de teletrabalho: trabalho em casa, trabalho em escritórios satélite, trabalho em telecentros, trabalho móvel, trabalho em áreas remotas e trabalho informal.

Quanto ao trabalho em casa, é o que é efetuado a partir da casa do trabalhador. Trabalho em escritórios satélite, é o que é feito em escritórios deslocalizados da sede da empresa (Jardon & Martinez-Cobas, 2020). O trabalho em telecentros, é efetuado em locais que oferecem trabalho a funcionários ou múltiplas organizações ou fornecem serviços telemáticos a clientes remotos (Ravalet & Rérat, 2019). O trabalho móvel pode ser realizado fora do centro de trabalho principal, em casa, ou nas instalações do cliente, viagens de negócios ou trabalho no local (Madsen, 2003). O trabalho de empresas remotas ou offshore abrangem call centers ou teleserviços em todo o mundo e é subcontratado por empresas para aproveitar mão-de-obra barata (Palacic, Ramadani, Dilovic, Dizdarevic, & Ratten, 2017).

Cada um destes diferentes tipos de teletrabalho é muito importante para fornecer uma força de trabalho mais global que não seja restrita por localização geográfica. Esta situação é evidenciada por Araújo et al. (2019) que constata que, no mundo atual e globalizado, as

organizações buscam alternativas viáveis para otimizar o trabalho de forma a que as empresas possam obter lucro, economizando recursos ao mesmo tempo que mantêm a qualidade, eficiência e eficácia dos serviços prestados.

2.5 A influência da tecnologia no Teletrabalho

As empresas procuram cada vez mais a eficiência e a eficácia dos seus processos, através da gestão dos mesmos, com a finalidade de otimizar o desempenho dos colaboradores. Ainda que tenham aparecido os sistemas de reengenharia, o redesenho dos processos e o *benchmarking* para que as organizações pudessem alcançar os seus objetivos, a gestão de processos foi efetivamente desenvolvida com o aparecimento das tecnologias da telemática (Maximiano, 2006). Estas, têm favorecido cada vez mais mudanças técnico-económicas nas organizações tornando-as mais competitivas, flexíveis, dinâmicas e com a possibilidade de atuarem em rede.

No entender de Maximiano (2006), define-se tecnologia da informação como sendo uma combinação de sistemas de software e hardware usados no registo, tratamento e transmissão de todos os tipos de informação. Tem como vantagem, a rapidez no processamento da informação, automatização da tomada de decisões e o virtual desaparecimento da distância, possibilitando gerir igualmente os processos fora da organização. O franco crescimento dos meios de comunicação, deram aos trabalhadores a possibilidade de realizarem os seus trabalhos nas suas casas ou noutros sítios além da sede da empresa.

A videoconferência surge como guia a uma conversa face a face, permitindo que as pessoas envolvidas nesta conversa tenham a oportunidade de ler as expressões faciais e a linguagem não verbal da outra parte. O desenvolvimento exponencial da internet através de variadíssimas maneiras, proporciona que a interação entre empregado e empregador se torne mais próxima. Tanto nas grandes organizações como nas pequenas, estas redes de telecomunicações de alto débito, mas a baixo custo, são indispensáveis no trabalho administrativo (Kugelmass, 1996).

2.6 A Implementação do Teletrabalho nas Organizações

Com a evolução social e económica e consequentes mudanças ocorridas na força do trabalho, assiste-se também ao aparecimento de novos valores. Para os trabalhadores, homens ou mulheres, a carreira profissional deixa de estar acima dos valores familiares e sociais, a vida

em família, o lazer e as relações sociais são tão importantes quanto a vida profissional (Kugelmass, 1996).

Um estudo realizado por Stanworth (citado por Borehan & Lammont, 2003) atestou que o molde de trabalho preferido pelos teletrabalhadores mais qualificados é a junção do trabalho presencial na empresa com o trabalho em casa. Esta possibilidade permite aos teletrabalhadores usufruir de vantagens como flexibilidade na sua própria forma de vida, de maneira a não permitir que a pessoa não se sinta isolada dos outros. Na realidade, o espaço tradicional de trabalho não é mais um local palpável, com áreas bem delimitadas, apoiada em regras e supervisão do trabalho. Esta nova interpelação do trabalho leva a que tanto a estrutura organizacional, como a sua cultura, a sua estratégia, os papéis e os processos que estão diretamente ligados uns aos outros, passem por um novo ajustamento, controlo e entendimento organizacional. O teletrabalho materializa a realização da atividade em casa ou num local intermediário, tendo como objetivo a competitividade e a flexibilidade dos negócios (Mello, 1999).

Em relação ao trabalhador, e no entender de Beauregard et al. (2019), para trabalhar a partir de casa, o trabalhador deve de ter um espaço em conformidade com as regras de saúde e segurança no trabalho, e as tarefas que lhe são atribuídas devem poder ser efetuadas sem prejudicar negativamente a imagem da empresa. Isto quer dizer que o trabalhador deve possuir competências ao nível da comunicação, trabalhar de forma independente e sentir motivação aliada ao facto de preferir estar em teletrabalho em vez de estar a trabalhar no escritório (Daniels, Lamond, & Standen, 2001). Ainda assim, estes trabalhadores devem passar por um período de formação e adaptação para ficarem aptos a realizar o teletrabalho, como ter em atenção a ligação à internet, a comunicação e às tecnologias da informação (Ratten, 2017).

As boas práticas de gestão do tempo devem ser utilizadas para orientar e participar o trabalho dos trabalhadores que estão em teletrabalho por meio da comunicação formal e informal com os gestores e colegas de trabalho (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020).

Tavares (2017) refere que cada vez mais empresas por todo o mundo estão a fazer uso do teletrabalho como uma ferramenta para melhorar a eficácia e eficiência do trabalho.

Os trabalhadores aceitam essa forma de trabalho pois o seu desempenho melhora, como também a vida social, alivia as restrições de trabalho e possibilita que os trabalhadores tracem planos autónomos de trabalho (Baruch, 2001).

Isto quer dizer que as funções do teletrabalho têm especificidades próprias, pelo que aqueles que o realizam possuem o perfil apropriado para que o trabalho seja bem-sucedido (Salamzadeh & Kawamorita, 2017).

Thulin et al. (2019) concluíram que este tipo de trabalho para os trabalhadores qualificados é uma escolha, já para os menos qualificados esta escolha já não é tão voluntária, está sim diretamente ligada aos interesses do empregador.

O teletrabalho torna-se mais adequado a trabalhos mais analíticos, já que se caracterizam por funções autónomas e altamente qualificadas, em que os trabalhadores geralmente desempenham as suas funções por opção fora do horário de trabalho.

2.7 Características e aspetos relevantes do teletrabalhador

As características dos trabalhadores que optam pelo trabalho flexível variam de acordo com o trabalho e com a profissão que desempenham. O mais usual é o trabalho realizado em casa, o que permite de certa forma perceber qual o perfil do teletrabalhador. Consoante a situação familiar e a fase da vida em que se encontra, sendo relevante ter em conta aquilo que o teletrabalhador quer para a sua vida. Quando se é muito jovem, este tipo de trabalho pode não ser o mais benéfico, visto que, estes necessitam de um contacto pessoal com os colegas e de interações sociais, já, outros escolhem ficar em casa e fomentar as relações familiares, com o cônjuge e os filhos.

Nilles (1997) recorda que rotinas forçadas devem ser levadas em consideração e constitui um aspeto bastante relevante e importante a ser observado. Sendo assim, o processo de selecionar um trabalhador para o teletrabalho deve ser acompanhado de zelo e ter em conta alguns aspetos. Um trabalhador tendencialmente propenso a dependências pode cometer excessos quer na alimentação, na bebida, nos cigarros, de drogas, práticas que pelo facto de se trabalhar em casa podem ser intensificadas.

No entender de Nilles (1997), o teletrabalhador tem uma personalidade própria. Esse perfil obriga o teletrabalhador a dispor de uma maior autodisciplina e mobilidade pessoal consequência da falta de controle e hierarquia. A troca de informações, sejam formais ou informais, assim como a convivência com colegas podem levar a que o teletrabalhador se sinta motivado na execução das suas tarefas. Aliás, idade, dinâmica familiar (profissão do cônjuge, número e idade dos filhos etc.), hábitos sociais, a responsabilidade com o trabalho, a profissão

e as afinidades estabelecidas na esfera de trabalho são características que influenciam bastante a organização do teletrabalho. Uma outra qualidade bastante importante é a autodisciplina, considera Nilles (1997).

Por não estar sujeito a um controle específico, é essencial que o teletrabalhador tenha o hábito de começar o trabalho sem esperar as ordens de alguém, cumprindo com as suas tarefas de forma planejada, o que é prioritário e também fazendo o controle do tempo que necessita para realizar as suas tarefas. Esta autodisciplina foi denominada por Nilles (1997) de início automático do trabalho. O comprometimento, outra importante característica do teletrabalhador, é assim considerado uma vantagem competitiva. É imperativo que as pessoas se identifiquem cada vez mais com as organizações, com os seus valores e que progressivamente invistam mais no trabalho. Muitos estudos já efetuados mostram ligação positiva entre o comprometimento do trabalhador e os resultados organizacionais. Contudo, na literatura não existe qualquer abordagem à relação entre comprometimento e teletrabalho. Tal como o comprometimento com a organização, também a confiança surge pelo reconhecimento das áreas do comportamento organizacional ligadas à liderança, comunicação, contratos de trabalho e políticas de recursos humanos. Costa (2000), menciona que a constante crescente dos instrumentos de comunicação e a conveniência de tornar as estruturas organizacionais menos rígidas, vieram modificar a forma de estar das organizações, fazendo da confiança um dever para as práticas de gestão.

Jackson (1999) constatou que alguns autores debatem que a flexibilização do trabalho requer um profissional confiável. Mas este autor completa ainda que os estudos não investigam se a falta de comunicação e a perda de proximidade com a organização influenciam o vínculo de confiança entre estes. Ainda no entender de Jackson (1999), mesmo com recurso à tecnologia, o trabalho virtual não tem como reproduzir esses relacionamentos de confiança.

2.8 Impactos proporcionados pelo teletrabalho no indivíduo, na organização e na sociedade

A implementação do teletrabalho veio alterar claramente a forma como as organizações organizam os seus trabalhos, efetuam os seus controles e infraestruturas, como também criam mudanças na forma de ação dos trabalhadores e na sua socialização.

Autores como Nilles (1997), Kugelmass (1996) e Mello (1999) entendem que estas novidades nas relações de trabalho originam benefícios mútuos. No caso da pessoa que utiliza o teletrabalho como forma de exercer a sua atividade, verifica-se que fatores como a economia de tempo sejam uma constante, assim como o desgaste físico e psicológico não são situações que decorram desta modalidade de trabalho. Da mesma forma, percebe-se uma redução da possibilidade da existência de acidentes de trânsito (Kugelmass, 1996). Além de que, o teletrabalhador tem a possibilidade de se poder dedicar a outras tarefas com igual importância na sua vida, assim como, o papel de pai, e também o facto de ter a possibilidade de ter mais tempo para lazer, praticar desporto e cuidados pessoais.

Com a possibilidade de trabalhar a partir de casa, o teletrabalhador ao ter mais tranquilidade, pode pensar melhor contribuindo para a prestação de um trabalho mais eficiente e produtivo. Outros fatores dos quais o teletrabalhador pode beneficiar são: estar menos exposto à poluição do local de trabalho e a horários rígidos; a uma maior disponibilidade para integração familiar e a uma redução do nível de *stress*. Os custos com deslocações, refeições e outros gastos também diminuem com o exercício do teletrabalho (Nilles, 1997).

Em contrapartida, o teletrabalhador tem de se adaptar, à maneira isolada de trabalhar, às novas estruturas motivacionais à autodisciplina e à desigualdade, nem sempre compreensível, da área privada (pai/mãe – esposo/esposa) e da área profissional consecutivas negociações familiares que decorrem do exercício de diferentes papéis inseridos no mesmo contexto.

A organização familiar é afetada pela prestação do teletrabalho. Não é unicamente o espaço físico que sofre alterações pelo facto de se usar o espaço doméstico para a prestação do trabalho, também a adaptação desse mesmo espaço para diferentes finalidades: trabalho e/ou descanso.

Existem trabalhadores que têm preferência por trabalhar em casa, no entanto, não possuem as condições para tal atividade. Esta situação impossibilita o teletrabalhador de se concentrar, pois os ruídos do ambiente familiar impedem essa mesma concentração, por exemplo, como é o caso da TV, música alta, fraca iluminação, espaço reduzido, etc. Nilles (1997) refere que, muitas vezes, é necessário entrar num acordo com os elementos do agregado familiar, determinando qual o seu espaço de trabalho, impossibilitando, interrupções desnecessárias.

Com esta modalidade também se assiste a uma redução dos custos fixos, como também a uma diminuição dos acidentes de trabalho que, acontecem durante as deslocações casa/trabalho e vice-versa. A organização também usufrui da produtividade associada à motivação, o *turn-*

over diminui, assim como, os gastos com recrutamento e seleção de novos trabalhadores também reduzem. Todas estas razões conduzem ao aumento da flexibilidade organizacional, reduzindo os custos dos espaços, aperfeiçoando o nível de gestão das atividades (Kugelmass, 1996).

Outro efeito da introdução do teletrabalho é a perda da identidade organizacional por parte do teletrabalhador causada pela ausência de comunicação entre este e a organização. Além dos quesitos psicológicos, o teletrabalho pode ajudar para que se crie um afastamento entre os trabalhadores qualificados que optam pelo teletrabalho em relação aos que se mantêm no sistema tradicional. Estes teletrabalhadores ao trabalharem longe da central da empresa, podem começar a sentir que estão a perder espaço e posição dentro da organização, visto que estão longe das atividades quotidianas da organização, já que é sabido que o desempenho da função no escritório é meio caminho andado para o desenvolvimento quer pessoal quer profissional, assim trabalhar a partir de casa torna mais difícil alcançar o sucesso (Kugelmass, 1996).

É essencial salientar que certos teletrabalhadores que alcançaram o sucesso, são detentores de um sentimento de autoconfiança e independência o que não anula a possibilidade de insucesso de todo um método de implementação dessa forma de trabalho flexível (Algrari, 2017). Por isso a pouca comunicação entre a empresa e os teletrabalhadores pode-se reverter numa barreira para o teletrabalhador.

Para a sociedade, a redução dos preços exercidos no mercado de imóveis, a diminuição do custo de energia, a melhoria do meio ambiente, a maior participação dos trabalhadores em atividades sociais e a crescente independência dos combustíveis fósseis são o resultado da implementação do teletrabalho (Nilles, 1997).

A instituição do teletrabalho encoraja o individuo a costumes já consolidados, à comunicação e convívio com os colegas e da sociedade com o teletrabalhador. É possível que assuntos referentes, ao isolamento social, à identidade e ao status percebido na comunidade apareçam no ambiente do teletrabalho. A solidão também se tem mostrado como um fator relevante entre aqueles que compõem o teletrabalho (Neves, 2019).

2.9 Profissões e atividades adequadas ao teletrabalho

Existem múltiplas profissões que reúnem algumas características propícias à implementação do teletrabalho. Nilles (1997) enumera algumas funções indicadas à prática do teletrabalho e

qualifica-as consoante a sua adaptabilidade quer ao trabalho a tempo inteiro quer a tempo parcial em casa, e nas mesmas condições em telecentros. Este autor refere assim as profissões que considerou: advogados, analistas de mercados de ações, analistas financeiros, arquitetos, artistas gráficos, informáticos, programadores de sistemas, corretores de imóveis, economistas, engenheiros, publicitários, vendedores externos, escritores, etc.

Troppe (1999) corrobora com a opinião do autor e inclui que maior facilidade beneficia modelos de trabalho cuja natureza está ligada a profissões associadas à prestação de serviços.

Fernández (1999) enumera algumas das tarefas que melhor se adaptam à forma de trabalhar em teletrabalho, já que a programação é essencial neste formato, estas funções simplificam ao empregador e ao teletrabalhador controlarem o ritmo de trabalho. Outras dizem respeito a profissões com parca comunicação ou pouco trabalho em equipa. Ainda que a comunicação seja o suporte do trabalho realizado longe da empresa, quanto menos os trabalhadores dependerem dela, mais autonomia terão os seus utilizadores. A mesma máxima se exige aos restantes trabalhadores da organização, como também atividades que não requeiram grandes espaços para serem desempenhadas. A hipótese de uma atividade passar a ser realizada em teletrabalho depende do espaço que ela ocupa para ser feita, quanto menos espaço maior é a sua possibilidade resumindo, quanto mais simples for o trabalho em relação à sua programação, aos seus prazos, menor for o espaço necessário à sua realização, mais o trabalho será adequado ao teletrabalho. Para o autor, as atividades adequadas ao teletrabalho são aquelas que requerem uma grande dedicação intelectual e que podem ser realizadas individualmente e onde o teletrabalhador é portador de uma grande capacidade de iniciativa e autocontrolo.

Gauthier e Dorin (citado por Troppe, 1999) citam determinadas particularidades do trabalho possível de ser executado por teletrabalhadores como aquelas com pouca necessidade de comunicação repetida, cara a cara; aquisição de informações ou material por meio não-informático e de espaço para arquivar material. Em suma, envolve atividades que necessitam de períodos muito longos de concentração; objetivos e etapas facilmente identificáveis e resultados claramente definidos.

Estas constatações que pareciam consolidadas no contexto normal das relações de trabalho vieram a ser totalmente postas em causa com a emergência provocada pela pandemia COVID-19 verificando-se que trabalhadores de muitas áreas de atividade que até aí exerciam a sua

profissão presencialmente passaram a fazê-lo a partir de casa em regime de teletrabalho (INA, 2020).

2.10 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

No entender de Gallardo Moya (1998), o teletrabalho é o resultado da evolução natural, que exige a aplicação de novas tecnologias a determinadas atividades e, de um modo geral, afeta o funcionamento e a organização do trabalho, com consequências visíveis na estrutura da empresa, que se converte de uma organização centralizada, para uma descentrada e flexível, com inúmeras vantagens, mas também com algumas desvantagens.

Rocha e Amador (2018) referem no seu estudo que se de um lado traz vantagens para a empresa, funcionários e sociedade, por outro, há também o risco do trabalho ser individualizado, ou seja, riscos sociais, profissionais e políticos para os trabalhadores.

Araújo et al. (2019) concluíram que as empresas tendem a achar soluções alternativas para otimizar o trabalho, diminuir o *stress* causado pelas viagens de regresso a casa e melhorar a qualidade de vida.

Seguindo esta linha de pensamento, Tavares (2017) também acredita que o trabalhador pode ter um impacto positivo na sua saúde, pois ao reduzir o stress melhora o equilíbrio trabalho-família. Esta observação de equilíbrio do tempo utilizado entre o teletrabalho e a vida do dia-a-dia é essencial para o seu bem-estar e a sustentabilidade social (Thulin, Vilhelmson, & Johansson, 2019). Ferreira e Oliveira (2018) estudaram o teletrabalho na circunstância da educação à distância e concluíram que o teletrabalho é um fator inerente ao processo de ensino / aprendizagem porque rompe as barreiras da distância e a democratização do ensino e necessita de profissionais com disponibilidade e flexibilidade.

O teletrabalho envolve três conceitos: teletrabalho, organização e sociedade. Para o trabalhador os efeitos positivos verificam-se nas deslocações ao local de trabalho que deixam de se realizar, no seu desempenho que mostra uma melhoria crescente, como também na vida familiar. No que diz respeito à repercussão sobre a organização, os benefícios são observados no recrutamento, seleção, retenção de pessoas e na produtividade que aumenta substancialmente, são aspetos mencionados como positivos. Para a sociedade, observa-se uma redução na emissão de gases poluentes, uma redução nas impressões em papel, motivado pela ausência quer de deslocações quer de pessoas nos escritórios propiciado pela prática do

teletrabalho (Felippe, 2018). Felippe (2018) destacou que o teletrabalho é um caminho para diminuir muitos dos problemas atuais, redução do caos urbano, na poluição causada pela diminuição de viagens, horários de trabalho mais flexíveis e possibilidade de os teletrabalhadores gerirem melhor seu tempo de trabalho.

Kwon e Jeon (2017), consideram que uma maneira de diminuir a poluição nas suas cidades será os governos locais colocarem os seus colaboradores a fazer teletrabalho. Estes autores referem ainda como desvantagem a redução do contacto entre os teletrabalhadores e os empregadores, o que de alguma maneira pode vir a ser prejudicial, pois é através da convivência que se compreende o grau de entendimento entre estes.

Tabela 1. Características de Teletrabalho

Autores/Ano	Características
Bucater (2016)	Alteração ao tipo de liderança, sendo fundamental o fortalecimento da interdependência entre o líder e a tecnologia
Maciel et al. (2017)	Este autor tenta minimizar a distância que existe entre a organização e os funcionários e entre a organização e os clientes
Araújo et al. (2019)	Procura otimizar o trabalho em eficiência e eficácia dos serviços realizados
Beauregard et al. (2019)	Passa a haver acordos (acordos) entre o empregador e o trabalhador, que podem variar entre horas de trabalho (a tempo inteiro ou parcial) e no local de trabalho. O trabalhador deve ter capacidade trabalhar de forma independente, de Auto motivação e capacidade de comunicação
Tavares (2017)	O teletrabalho tem características particulares e exige pessoas adequadas. Acordo de trabalho flexível.

2.10.1 Para o trabalhador

O teletrabalhador, principalmente o que trabalha em sua casa, de um modo geral gasta menos tempo para fazer o seu trabalho, que aquele que gastaria no escritório. Já para não falar do tempo que perdia com deslocações, como também deixa de existir o *stress* dos congestionamentos e deixa de estar sujeito à poluição das filas de trânsito. Esta situação tem impacto não só no aumento da produtividade, como também na diminuição do *stress* e das despesas com transporte, alimentação e vestuário (Gallardo Moya, 1998). Deste modo, percebe-se que para o teletrabalhador a primeira e grande vantagem diz respeito à economia de tempo de deslocação até à empresa, não tendo de enfrentar os longos trajetos diários para o trabalho,

e o facto de o teletrabalhador ter a possibilidade de cumprir suas tarefas sem ser interrompido, como também, a diminuição do *stress* e das despesas.

Uma outra vantagem do teletrabalhador prende-se com a probabilidade de horário flexível, que pelo facto de trabalhar em casa, tem a oportunidade de escolher, consoante o seu ritmo, qual o melhor horário para desempenhar as suas funções. Nesta situação o teletrabalhador dispõe de outras escolhas para estruturar o tempo que tem livre, e a sua qualidade de vida em família também aumenta bastante. Esta vantagem é fruto de o teletrabalhador possuir uma maior liberdade de trabalho associada a uma grande autonomia (Gallardo Moya, 1998).

Para Gallardo Moya (1998), o teletrabalho potencia uma desobrigação dos inconvenientes do velho trabalho industrial: horários muito rígidos, pouco tempo para descansar e para o lazer, a ausência de liberdade pessoal na execução do trabalho, etc. O teletrabalhador concilia, também, a escolha do seu domicílio, separando-a do local onde se situa a empresa.

No que diz respeito ao teletrabalho feminino, este possibilita a conciliação das tarefas de dona de casa e de mãe com o seu trabalho. A mulher, e porque não tem de se submeter ao incómodo do transporte coletivo, trabalha a partir de casa, sem ter rigidez de horário e, ainda, tem a possibilidade de conciliar o trabalho que desenvolve com a casa, com o computador e ainda com os filhos Bernard E. Gbezo (1995). As pessoas com deficiência também têm vantagens ao realizar o teletrabalho, nestes moldes, não existe a necessidade de se deslocarem e a sua inclusão no mercado de trabalho também se torna mais facilitada, assim como as suas perspectivas profissionais também aumentam.

No entender de Domenico De Masi (2001), as vantagens do teletrabalho são a gestão de tempo, a melhoria na produção e o aperfeiçoamento da qualidade de vida. Como desvantagens para o teletrabalhador, podemos referir o risco do isolamento social, resultante da falta do convívio pessoal com seus pares e superiores. A perda deste contacto direto com os colegas de trabalho tende a impedir, em muitas situações, o crescimento profissional e até novas promoções. Esta desvantagem pode deixar de existir se se optar pelo teletrabalho parcial, onde a presença na empresa em dias da semana alternados suprime, ou minimiza, a sensação que estes trabalhadores sentem de isolamento social.

A flexibilidade de horário pode levar o teletrabalhador a trabalhar horas indefinidas como também a não terem um método de trabalho, uma disciplina, tornando-se *workaholics*. Estudos efetuados entre teletrabalhadores mostram ser de suma importância que o seu horário seja bem

definido, para que esta forma de trabalhar tenha sucesso. Também é importante referir que, no caso de acontecerem demissões, são os teletrabalhadores que têm uma maior possibilidade de serem os primeiros a ser despedidos, pelo facto de quase não existirem relações com o superior hierárquico (De Masi, 2001).

Para alguns são também preocupantes os problemas ergonómicos que podem surgir pelo facto de o teletrabalhador estar muitas horas seguidas à frente do computador, acelerando o aparecimento de lesões principalmente ao nível da coluna vertebral. O teletrabalhador, principalmente aquele que trabalha em casa, tem de autocontrolar, para que a vontade de comer em excesso, o alcoolismo ou até o consumo de drogas não sejam potenciados (Gbezo, 1995).

Beauregard et al. (2019) mencionam alguns estudos onde verificaram uma interligação entre a produtividade e o teletrabalho. Esta situação pode ocorrer porque os trabalhadores como não têm que se deslocar para o local de trabalho, aproveitam esse tempo para trabalhar mais algumas horas, como também pelo facto de haver um menor envolvimento na política organizacional da empresa. Para estes autores, em trabalhos que exigem grande concentração o desempenho melhora consideravelmente pelo facto de o trabalhador estar em teletrabalho. O teletrabalho pode proporcionar aos funcionários flexibilidade para coordenar melhor as suas vidas privadas e melhorar a eficiência do trabalho.

Melo e Silva (Melo & Silva, 2017) atentam que o teletrabalho realizado em casa pode ter um efeito intrafamiliar, já que se assiste a uma diminuição das viagens dos teletrabalhadores, como também das viagens familiares. Em relação à quantidade de trabalho, Beauregard et al. (2019) referem que o trabalho em casa deve de ser efetuado apenas dois ou três dias por semana.

As boas práticas organizacionais dizem respeito à existência de uma cultura de confiança e abertura, a instalação de sistemas adequados, o equipamento de suporte às tecnologias da informação, uma gestão de desempenho baseado em objetivos e no local de trabalho físico adaptado para permitir os funcionários interagir com os seus colegas quando eles estão na empresa.

Rocha e Amador (2018) concluíram que as leituras mais otimistas tendem a fazer um esforço para evidenciar os aspetos positivos, o que na opinião destes autores está longe de ser considerada uma vantagem absoluta e traz certos riscos aos trabalhadores e à sociedade em geral. Em relação aos riscos, é de salientar a socialização dos trabalhadores que deixa de existir. Estes autores trataram temas ligados à dificuldade de os teletrabalhadores separarem o espaço

e o tempo de trabalho, tanto pessoal como a vida familiar, pois com o uso dos dispositivos digitais e móveis, existe a ameaça de trabalharem indefinidamente assim como um prejuízo na progressão da carreira. Rocha e Amador (2018) percebem ainda que, existe uma propensão dos teletrabalhadores para individualizarem o trabalho, o que poderá acarretar consequências a nível profissional, social e político, já que para estes trabalhadores a tendência é para se isolarem. Por último, a forma individualizada, característica do teletrabalho, pode mudar a sociedade, fragilizar as relações de trabalho, estimular a perda da dimensão coletiva do trabalho e levar a uma maior individualização da sociedade.

Por sua vez, um estudo realizado por Felipe (2018), indica algumas desvantagens, como a falta de treino, perda das relações sociais, perda da imagem corporativa e a preocupação com a progressão na carreira pelo facto de se estar a trabalhar longe da empresa. Este autor conclui ainda que, pelo facto de o trabalhador estar sempre ligado, existe o risco destes não se desligarem do trabalho fora das horas de serviço, pois podem ser contactados em qualquer momento. Apesar do mundo ser cada vez mais globalizado, para que os trabalhadores tenham mais autonomia e se consigam destacar, é preciso que as empresas sejam capazes de os motivar a desempenhar tarefas criativas e qualificadas. Aliás, é de suma importância a criação de uma nova cultura em que alguns cuidados devem ser tidos em consideração, como a utilização de locais específicos e horários de trabalho bem definidos, de forma a respeitar a intimidade dos trabalhadores e as suas horas de lazer.

Tavares (2017) também acredita que quando um trabalhador não possui um local próprio para realizar o trabalho, ou quando não possui as aptidões para trabalhar com as complexas tecnologias de comunicação hoje disponíveis, o teletrabalho pode ser uma desvantagem. No seu entender, o trabalho com recurso às tecnologias de informação e comunicação além de flexível, pode levar os trabalhadores a sentirem-se pressionados, pois como estão sempre ligados a intromissão nos seus tempos livres trás consequências negativas para a vida familiar.

2.10.2 Para a empresa

As vantagens do teletrabalho para as empresas têm a ver maioritariamente com a redução dos custos com instalações, maior capacidade organizacional e ainda maior produtividade. Em relação à redução dos custos com a estrutura física da empresa, propicia um impulso para as empresas aderirem ao teletrabalho. Pois, o empregador não terá custos com por exemplo, estacionamento, espaço de instalações, eletricidade, alimentação, etc., como também não terá

de disponibilizar ao teletrabalhador material de apoio para este trabalhar. José Pastore (2006) refere que o trabalho é estimulado por duas forças, a primeira prende-se com os altos custos com rotatividade de pessoas e com o seu recrutamento, já a segunda, tem a ver com o custo com o próprio espaço de trabalho, assim como com os funcionários efetivos.

Denota-se também que, o teletrabalho viabiliza uma melhora na flexibilidade de horário e/ou geográfica e permite à empresa trabalhar praticamente vinte e quatro horas por dia em pleno, mesmo na presença de intempéries, desde que haja a possibilidade do teletrabalhador se manter conectado à empresa, não há qualquer impossibilidade de realizar o trabalho. Uma outra vantagem tem a ver com o absentismo, que neste caso o seu índice reduz drasticamente. Em muitas situações de doença ou até de outro tipo de impedimento físico, impossibilitaria o trabalhador de ir para as instalações da empresa, mas, no caso do teletrabalho esta hipótese não se colocaria. Também se constata que o índice de rotatividade é francamente menor (Nilles, 1998).

Jack Nilles (1997, p. 85), sempre que faz referência ao teste “quão doente está sua organização”, pergunta o seguinte: “Quanto tempo levam seus empregados a chegar ao local de trabalho diariamente?”. E responde: “Convença-se que, ao final do ano, o acumulado equivalente aos dias que eles perdem não é um problema deles, mas também é seu”.

José Luiz Ferreira Prunes (1995) atenta que, no teletrabalho, o tempo que o teletrabalhador não está a trabalhar não tem influência no custo da produção. O tempo que o teletrabalhador dispõe em sua casa não é razão para que a qualidade ou a sua produtividade de trabalho sejam postas em causa. O teletrabalho também apresenta desvantagens para a empresa, para que se possa efetuar o teletrabalho é fundamental que o teletrabalhador tenha à sua disposição meios tecnológicos, pois é um trabalho totalmente dependente desta tecnologia, mas esta forma de trabalhar apresenta como inconveniente o facto de não ser totalmente seguro quanto à proteção de dados. Há a possibilidade de outras pessoas acederem ao sistema informático assim como a dados confidenciais da empresa (Frosini, 1998).

Tanto o isolamento social como a individualização do trabalho são vistos como aspetos negativos dos trabalhadores, enquanto as dificuldades em desenvolver trabalho em equipa e de obter controlo no desempenho são aspetos negativos das organizações. (Leite, 2019),

Ferreira e Oliveira (2018) no estudo que realizaram, assinalam o excesso de atividade, a remuneração insuficiente e o aparecimento de novas doenças profissionais fatores que alertam

para que este tipo de profissionais deva de ser reconhecidos e apoiados. Também mencionam que as empresas devem de ter em atenção as características do teletrabalho, assim como a sua legislação.

2.10.3 Para a sociedade

Franco Filho (1998), apresenta como vantagens do teletrabalho para a sociedade e para o estado o facto de o teletrabalho dar a possibilidade da criação de novos empregos, com esta modalidade cria-se a hipótese de se abrirem novos postos de trabalho fruto da implementação de novos projetos e da globalização dos mercados. Outra vantagem, prende-se com o trânsito, assiste-se a uma diminuição deste nas grandes cidades, dá-se uma redução da poluição com o consumo de combustível e consequentemente também se assiste a uma melhoria da qualidade do ar. Ainda dentro das vantagens para a sociedade, podemos dizer que a exclusão social também se destaca, possibilita-se a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em que o teletrabalho abre uma porta para a pessoa possa ingressar no mercado laboral, não tendo que enfrentar os constrangimentos das deslocações, não tendo que enfrentar transportes públicos inadaptados à sua condição.

Na tabela 2 apresenta-se uma síntese dos aspetos positivos do teletrabalho identificados em cada um dos estudos analisados.

Tabela 2. Aspectos Positivos de Teletabalho

Autores/Ano	Aspetos positivos
Araújo et al. (2019)	• Melhorar a qualidade de vida • Diminuição do stress das viagens para trabalho
Ferreira e Oliveira (2018)	• No sector do ensino, é intrínseco ao processo de ensino/aprendizagem
Leite et al. (2019)	• Deixa de haver necessidade de viajar para chegar ao local de trabalho • Melhor vida familiar • Melhor desempenho • Melhoria do recrutamento e seleção de pessoas • Aumento de produtividade • Redução da emissão de poluentes
Felippe (2018)	• Redução do caos urbano • Redução da poluição • Redução dos movimentos

	• Maior flexibilidade em horas de trabalho
Beauregard et al. (2019)	• Associação positiva entre produtividade e teletrabalho. • É um trabalho fácil de ser quantificado
Tavares (2017)	• Melhoria do trabalho e da sua vida social do trabalhador • É uma solução para diferentes fases da vida • Menos stress e melhor equilíbrio entre trabalho e família
Kwon e Jeon (2017)	• O teletrabalho possibilita a redução da poluição nas cidades
Thulin et al. (2019)	• Controlo e equilíbrio na utilização do tempo entre o teletrabalho e a vida do dia-a-dia • Qualidade de vida e sustentabilidade social

Apesar das vantagens atrás referidas, para o Estado, o teletrabalho origina o aumento de doenças, que surgem das más condições ergonómicas a que o teletrabalhador é sujeito, o que representa uma desvantagem para a Segurança Social. O teletrabalho não é sujeito a nenhuma fiscalização física, daí o teletrabalhador não ter a preocupação em garantir que trabalha em condições ergonómicas favoráveis.

Independentemente das vantagens e desvantagens, não restam dúvidas que o teletrabalho é um acontecimento a nível mundial, que requer que as empresas se adaptem aos trabalhadores e à sociedade (Melo & Silva, 2017).

Por último, a forma individualizada característica do teletrabalho pode mudar a sociedade, fragilizar as relações de trabalho, estimular a perda da dimensão coletiva do trabalho e levar a uma maior individualização da sociedade (Rocha & Amador, 2018).

Na tabela 3 apresenta-se a síntese dos aspetos negativos do teletrabalho.

Tabela 3. Aspectos Negativos do Teletrabalho

Autores/ano	Aspetos negativos
Rocha e Amador (2018)	• Dificuldades na separação do espaço e da vida profissional, da vida pessoal e familiar. • Diminuição das possibilidades de progressão profissional. • Individualização de trabalho, com isolamento profissional, social e político. • Relações de trabalho mais vulneráveis
Ferreira e Oliveira (2018)	• Atividades excessivas • Remuneração insuficiente

	• Novas doenças profissionais
Leite et al. (2019)	• Isolamento social e individualização do trabalho. • Dificuldades de desenvolvimento de trabalho em equipa
Felippe (2018), De Vries et al. (2019)	• Ausência de coaching • Perda da relação de identidade corporativa • Dificuldade de desligar do trabalho

2.11. Satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho é um tema muito estudado pelos investigadores, estes relacionam o desempenho e o bem-estar dos funcionários com a vontade de querer trabalhar na organização (Bowling, Wagner, e Beehr, 2018; Judge, Piccolo, Podsakoff, Shaw, e Rich, 2010; Vincent e Marmo, 2018).

Pode-se entender a satisfação no trabalho de diferentes formas, que passam pela autoavaliação feita pelo trabalhador na medida em que este se sente satisfeito, como refere Ryu e Kim (2018) que associa esta análise comparativa do trabalho realizado atualmente com o que se espera dessa mesma prestação Vincent e Marmo (2018).

Illegems & Verbeke (2004) constataam que duas possibilidades podem levar à satisfação no trabalho, uma é a satisfação intrínseca e outra a satisfação extrínseca, a intrínseca está diretamente relacionada aos fatores internos tais como, a maneira de ser do funcionário assim como os seus interesses pessoais, já a satisfação extrínseca liga-se aos fatores externos, como por exemplo o facto de estes trabalhadores realizarem as suas catividades de olho na recompensa, que na maior parte das vezes é em dinheiro.

Batura, Skordis-Worrall, Thapa, Basnyat, & Morrison (2016) observaram nos seus estudos alguns itens que potencializam a satisfação no trabalho e destacam entre eles, o clima organizacional, o reconhecimento, a realização, o desenvolvimento de carreira e estruturas de gestão. No entanto, há autores que não acreditam que o salário seja um grande impulsionador para esta satisfação Adams e Beehr (1998). Ainda dois outros estudos realizados por Webber e Rogers (2018) e Judge et al. (2010), constataam que para muitos dos trabalhadores a relação entre a remuneração e a satisfação no trabalho é essencial, estes fazem uma interligação entre o salário e a possibilidade de obterem uma recompensa diretamente ligada ao seu valor e competência do seu trabalho.

Anjani, Sapta e Sujana (2018) garantem que os trabalhadores que se mostram com um maior grau de satisfação apresentam mais resultados e são muito mais produtivos. Ryu e Kim (2018) asseguram que a satisfação no trabalho é de suma importância, porque potencia o aumento da capacidade de inovação, da criatividade, da motivação como também a vontade de auto progressão, que potencia a procura por novos desafios, novos conhecimentos e ainda pela melhoria das suas competências. Todos estes recursos são um auxílio bastante importante para que os funcionários se tornem melhores profissionais, oferecendo vantagens, quer para o funcionário, quer para a organização.

As organizações percebem a satisfação do trabalho nos seus trabalhadores, pela permanência destes, e pela pouca rotatividade que detêm, o que também leva a uma redução do tempo e dos custos que teriam que ter com recrutamento e consequente formação aos recém-contratados (Vincent & Marmo, 2018).

2.12. Relação entre teletrabalho e satisfação no trabalho

Quando se efetuam estudos acerca do teletrabalho, o resultado mais obtido é a satisfação no trabalho (Fonner & Roloff, 2010). As empresas adotam o teletrabalho com a vista a atingirem vários objetivos, um deles prende-se exatamente com a satisfação no trabalho dos seus trabalhadores o que leva a outras vantagens (Anjani, Sapta, e Sujana, 2018; Ok e Vandenberghe, 2016). Estas vantagens, são um estímulo para as empresas adotarem o teletrabalho e, no entender de Bae e Kim (2016) é cada vez maior a importância de observar a rentabilidade e as consequências da ligação entre o teletrabalho e a satisfação no trabalho.

Apesar de na literatura existir muita pesquisa acerca do tema, não se verifica precisão sobre a influência do teletrabalho na satisfação dos trabalhadores, visto que, nas observações realizadas foram obtidos vários resultados. Uns demonstram que a satisfação aumenta devido a várias causas, tais como: autonomia e flexibilidade, redução do stress que se dá no local de trabalho e diminuição do tempo gasto em deslocações para o trabalho (Axelrad e McNamara, 2018; Fonner e Roloff, 2010; Perry et al., 2018), já outros referem consequências negativas pontuadas pelos conflitos trabalho/família, pelo isolamento social e pela estagnação na carreira (Algrari, 2017; Biron e Veldhoven, 2016; Leung e Zhang, 2016; Solis, 2017; Tremblay, 2002), por outro lado, existem ainda outros estudos que referem que o teletrabalho não potencia significativamente a satisfação dos trabalhadores, comparando a sua prestação na empresa (Morganson et al., 2010; Vega et al., 2014).

CAPÍTULO III – METODOLOGIA

Para a realização deste estudo, foi decido usar uma abordagem quantitativa que se caracteriza pela utilização de técnicas estatísticas no seu desenvolvimento e os resultados podem ser quantificáveis, ou seja, as informações são disponibilizadas em números (Moresi, 2003). Esta abordagem quantitativa foi do tipo inquérito por questionário.

A pesquisa do tipo inquérito por questionário é um dos tipos de pesquisa descritos por Figueiredo (2004, p. 114) que “liga a recolha de dados (...) num número de unidades e geralmente numa única conjuntura de tempo, com uma visão para recolher sistematicamente um conjunto de dados quantificáveis no que diz respeito a um número de variáveis que são então examinadas para discernir padrões de associação. “...obtenção de informações quanto à prevalência, distribuição e inter-relação de variáveis no âmbito de uma população. ...” (Figueiredo, 2004, p. 114). Para Babbie (1999), a investigação por questionário examina uma amostra da população.

3.1. Instrumento de investigação (Questionário)

Os instrumentos de recolha de dados são inúmeros, sendo que a sua escolha deve fazer-se em função das variáveis e da sua operacionalização, bem como a estratégia de análise estatística a considerar, visto os dados poderem ser colhidos de várias formas junto dos sujeitos de estudo, assim, é o investigador que determina o tipo de ferramenta a usar para medir o que pretende, mediante os objetivos a alcançar como também as questões de investigação e hipóteses formuladas (Fortin, 1999).

Os principais instrumentos utilizados são as observações, as entrevistas e os questionários. O questionário compreende uma “técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas, etc.” (Gil, 2006, p. 128).

O instrumento escolhido e que melhor se encaixa nesta investigação é o questionário, que deve obedecer a determinadas regras e procedimentos, de modo a não enviesar as respostas, que servirão para testar as hipóteses ou esclarecer as questões a que se pretende dar resposta. Podemos enumerar algumas vantagens da aplicação do questionário (Gil, 2006): abranger um grande número de inquiridos, mesmo havendo uma grande dispersão geográfica; anonimato das

respostas; os inquiridos poderem escolher o momento mais adequado para responderem ao questionário, sem se sentirem intimidados; não influenciar os inquiridos pois não estão em contacto com os entrevistadores.

Das desvantagens podemos enumerar: exclui inquiridos que não sabem ler nem escrever, podendo enviesar os resultados da investigação; Não é garantia que todas as pessoas devolvam o questionário devidamente preenchido, logo pode haver uma diminuição representativa da amostra; proporciona resultados muito críticos em relação à objetividade, pois os itens podem ter significado diferente para cada sujeito pesquisado. As razões que levaram à escolha deste modelo prendem-se com a dimensão da população alvo, liberdade de respostas, rapidez e facilidade de preenchimento, garantia de anonimato e economia de tempo.

Quando se elaboram as questões podemos optar por três tipos, questões fechadas, questões abertas e questões dependentes. “A escolha das questões está condicionada a inúmeros fatores, tais como: a natureza da informação desejada, o nível sociocultural dos interrogados, etc.” (Gil, 2006, p. 133). Neste estudo optou-se por questões fechadas por se considerar que era o modelo de questões que melhor se ajustava à informação que se pretendia obter.

3.2. Público-alvo e amostra

A recolha de dados foi feita através da divulgação de um inquérito por questionário lançado online, e dirigida a trabalhadores por conta de outrem que se encontram no ativo e que realizam teletrabalho, a amostra foi por conveniência não probabilística, que consiste numa técnica usada quando não há critérios que devam ser considerados para que uma pessoa faça parte da amostra. Cada elemento da população pode ser um participante e é elegível para fazer parte da amostra. Uma vez que era quase impossível testar uma população inteira optou-se por uma amostra “constituída por um conjunto de sujeitos retirados de uma população, consistindo em a amostragem num conjunto de operações que permitem escolher um grupo de sujeitos ou qualquer outro elemento representativo da população estudada” (Freixo, 2010, p. 182).

De acordo com Israel (1992), para uma população superior a 100.000, uma amostra mínima de 300 respondentes permite um nível de precisão de $\pm 6\%$, com um nível de confiança de 95% e $P = 0,5$. A amostra deste estudo foi constituída por 323 respostas válidas satisfazendo o proposto por Israel (1992).

3.3. Construção

O questionário foi elaborado tendo como ponto de partida instrumentos utilizados noutros estudos, nomeadamente num estudo de (Tavares, Santos, Diogo, & Ratten, 2020) e numa dissertação de mestrado, realizada por (Neves, 2019), sendo adaptados aos temas em questão. O questionário é constituído por um total de 119 itens, dividido por nove secções (Anexo 1). Foram usadas escalas nominais e ordinais com uma organização numérica das categorias, em determinados casos com número ímpar de opções, nos casos em que se justificam e noutros, considerados mais sensíveis, com número par, para evitar a tendência para a resposta central (Hill & Hill, 2008).

A escala de Likert permite exprimir em que medida um sujeito está de acordo ou em desacordo com cada um dos enunciados propostos. A aplicação desta escala permite a procura de indicadores que registam o grau de concordância ou de discordância com uma afirmação sobre uma atitude, crença, ou juízo de valor (Freixo, 2010).

O questionário foi baseado na investigação teórica, de acordo com as questões de investigação procurando dar resposta às perguntas de investigação formuladas, procedendo-se ao tratamento informático e estatístico dos dados obtidos, do qual se retirarão conclusões. O questionário foi estruturado com questões de resposta fechada dada a facilidade de aplicação de análises estatísticas para análise das respostas (Hill & Hill, 2008).

Na primeira secção, foi feita a caracterização dos respondentes, no que se refere ao sexo e à idade. Para a idade utilizou-se uma escala nominal e uma escala de intervalos: até 20 anos, entre 20 e 29 anos; entre 30 e 39 anos; entre 40 e 49 anos; entre 50 e 59 anos e mais de 60 anos respetivamente. Seguidamente, ainda nesta secção, os respondentes foram questionados acerca das suas habilitações literárias, o seu estado civil, se têm filhos menores, por quantos elementos é composto o seu agregado familiar, como também a análise dos seus dados profissionais, há quantos anos trabalham na organização atual, definido pelos seguintes intervalos: até 5 anos, de 5 a 10 anos e mais de 10 anos. Qual o seu setor de atividade, onde se usou uma escala nominal, privado, público ou social e qual dimensão da organização onde trabalha, definida por uma escala de intervalos de: inferior a 10 trabalhadores, entre 10 e 49 trabalhadores, entre 50 e 249 trabalhadores e maior ou igual a 250 trabalhadores.

Na segunda secção, procurou-se perceber qual a experiência dos respondentes em teletrabalho. Esta secção incluía 5 itens em que se solicitava aos respondentes que

estabelecessem a respetiva classificação quanto ao grau de concordância de cada um deles numa escala de Likert de cinco pontos: 1 – discordo totalmente; 2 – discordo; 3 – não concordo nem discordo; 4 – concordo; 5 – concordo totalmente.

A terceira secção, composta por 27 itens destinava-se a perceber quais as perspetivas dos respondentes em relação ao teletrabalho. Nesta secção foi usada mais uma vez uma escala de Likert e, pedido aos respondentes que classificassem relativamente ao seu grau de concordância: 1 – discordo totalmente; 2 – discordo; 3 – não concordo nem discordo; 4 – concordo; 5 – concordo totalmente.

Na quarta secção, efeitos do teletrabalho, uma vez mais pedia-se aos inquiridos uma classificação relativamente ao seu grau de concordância acerca dos efeitos a que o teletrabalho conduz. Esta secção é composta por 19 itens e foi usada uma escala de Likert de 5 pontos, em que: 1 – discordo totalmente; 2 – discordo; 3 – não concordo nem discordo; 4 – concordo; 5 – concordo totalmente.

A quinta secção, destinava-se a solicitar aos respondentes a sua opinião relativamente às tecnologias de informação e comunicação utilizadas na realização do teletrabalho, relativamente a 8 itens e numa escala de Likert de 4 pontos, de modo a evitar a opção pela tendência central (1 – discordo totalmente; 2 – discordo; 3 – concordo; 4 – concordo totalmente).

Relativamente à experiência de teletrabalho numa perspetiva das dificuldades/problemas que se encontram no desenvolvimento da atividade profissional apresentada na sexta secção, e mais uma vez, usada uma escala de Likert de 4 pontos, esta escala é usada para evitar a tendência para a resposta central em que: (1 – nada importante; 2 – pouco importante; 3 – importante; 4 – muito importante).

Na sétima secção, os inquiridos foram questionados sobre as atividades realizadas em casa que levam a quebras de produtividade durante o teletrabalho, aqui foi usada uma escala nominal onde os inquiridos podiam, de entre os 8 itens apresentados, escolher os que mais se adequassem à sua realidade.

Na oitava secção, procurou-se conhecer qual o impacto do teletrabalho quer nas entidades empregadoras quer nos trabalhadores quer na sociedade. Nesta secção foi utilizada uma escala de Likert de 5 pontos em que: 1 – pouco importante; 2 – importante; 3 – indiferente; 4 – pouco importante; 5 – muito importante.

Por último, na nona secção, referente à disponibilidade para continuar em teletrabalho, os respondentes foram colocados perante uma questão composta por 3 itens de opção, que visam perceber qual a disponibilidade dos inquiridos para continuar ou não em teletrabalho quando esta situação de pandemia terminar, estes poderiam optar por: sim, prefiro continuar em teletrabalho; não, prefiro voltar ao trabalho presencial ou, se tiver possibilidade, prefiro alternar entre uns dias em teletrabalho e uns dias em presencial.

3.4. Validação do questionário

Apesar de se tratar de um instrumento baseado em instrumentos utilizados anteriormente por outros estudos, optou-se por um teste piloto ao instrumento de modo a validar a sua consistência.

A consistência interna mostra a proporção de variabilidade nas respostas que resulta de diferenças nos inquiridos. Isto é, as respostas diferem não porque o inquérito seja confuso e leve a diferentes interpretações, mas porque os inquiridos têm diversas opiniões. A criação de índices exige a verificação da consistência interna, que pode ser avaliada usando o Alfa de Cronbach (Pestana & Gageiro, 2008).

A análise de consistência interna é a proporção de variabilidade nas respostas que resulta de diferenças nos inquiridos. Isto é, as respostas diferem não porque o inquérito seja confuso e leve a diferentes interpretações, mas porque os inquiridos têm diversas opiniões. A criação de índices exige a verificação da sua consistência interna, que pode ser avaliada através do Alfa de Cronbach. Segundo (Pestana & Gageiro, 2008) o valor obtido dá a medida da qualidade da consistência interna:

- 0.9 Muito Boa
- 0.8 – 0.9 Boa
- 0.7 – 0.8 Razoável
- 0.6 – 0.7 Fraca
- < 0.6 Inadmissível

No presente estudo o resultado obtido no teste com 323 respondentes é apresentado na tabela 4. O alfa de Cronbach dos 68 itens é de 0.857 o que segundo (Pestana & Gageiro, 2008) representa uma boa consistência interna do instrumento.

Tabela 4. Alpha de Cronbach

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	Nº de itens
0,857	68

3.5 Recolha de dados

Com a finalidade de facilitar o processo de recolha de dados motivada pela situação pandémica que estamos a vivenciar, o questionário foi criado utilizando as ferramentas do Google Forms, sendo o link do questionário partilhado na rede social Facebook e também enviado por e-mail para algumas pessoas de que se dispunha do respetivo contacto e que se encontravam em teletrabalho. A recolha de dados teve lugar durante o mês de fevereiro de 2021 e, foram obtidas 323 respostas. O questionário foi apresentado aos respondentes, acompanhado por um pequeno resumo introdutório que definiu os objetivos do estudo, assim como garantiu o anonimato e a confidencialidade da informação fornecida.

3.6 Análise dos Dados

O tratamento e análise dos dados foi realizado após a colheita dos dados e consistiu em analisar e interpretar os dados recolhidos. A análise teve o objetivo de organizar e codificar os dados de forma a possibilitar a geração de respostas no problema proposto em investigação. Por sua vez a interpretação tem como finalidade a procura do sentido mais amplo das respostas, o qual é realizado a partir da comparação dos resultados com os conhecimentos absorvidos (Gil, 2006).

Para se proceder à análise dos dados fornecidos pelos inquiridos por questionário foi utilizado o programa estatístico para as ciências sociais – SPSS (Statistical Program for Social Science), tendo sido realizadas as técnicas adequadas a cada uma das situações que se pretendiam analisar, nomeadamente:

- Análise descritiva;
- Testes não paramétricos;
- Análise fatorial exploratória.

3.6.1 *Análise descritiva*

A análise descritiva permitiu identificar o número de observações de cada célula (counts), as frequências esperadas de independência entre duas variáveis, as percentagens em linha e em coluna, a média e o desvio padrão. Esta análise é utilizada para descrever os dados através de indicadores (estatística) como a média, a moda e a mediana (Maroco & Bispo, 2003).

3.6.2 *Testes não paramétricos*

Em virtude de não haver normalidade dos dados e principalmente por serem dados recolhidos através de escalas de Likert (Campos, 1983) foram utilizados os seguintes testes:

- Teste de Mann-Whitney para duas amostras independentes;
- Teste de Kruskal-Wallis para k amostras independentes.

3.6.3 *Análise fatorial exploratória*

A análise fatorial é uma técnica de análise exploratória de dados que tem por objetivo descobrir e analisar a estrutura de um conjunto de variáveis interrelacionadas de modo a construir uma escala de medida para fatores (intrínsecos) que de alguma forma (mais ou menos explícita) controlam as variáveis originais. Se duas variáveis estão correlacionadas e a correlação não é ilegítima, essa associação resulta da partilha de uma característica comum não diretamente observável (um fator latente comum). Esta análise usa as correlações observadas entre as variáveis originais para estimar o(s) fator(es) comum(ns) e as relações estruturais que ligam os fatores latentes às variáveis (Marôco, 2011).

Construíram-se dimensões de análise que possibilitem a simplificação dos dados através da redução do número de variáveis necessárias para os descrever (Pestana & Gageiro, 2008).

Considerando que as variáveis utilizadas eram provenientes da aplicação de uma escala ordinal (escala do tipo Likert) em vez de se utilizarem as variáveis originais, utilizaram-se as suas ordens obtidas através da transformação dessas variáveis (Marôco, 2011).

O teste para a extração de fatores exige que as variáveis apresentem distribuição normal multivariada sendo muito sensível à violação deste pressuposto. O método mais utilizado é a “medida de adequação da amostragem de *Kaiser-Meyer-Olkin*” (KMO). O KMO é a medida da homogeneidade das variáveis, que compara as correlações simples com as correlações parciais

observadas entre as variáveis. Os valores do KMO podem ser adjetivados do seguinte modo Sharma, cit. por (Marôco, 2011):

-] 0.9; 1.0] - Excelente
-] 0.8; 0.9] - Boa
-] 0.7; 0.8] - Média
-] 0.6; 0.7 [- Medíocre
-] 0.5; 0.6 [- Mau mas ainda aceitável

Em relação ao número de fatores que devemos reter, devemos reter apenas o número mínimo de fatores que nos permitam explicar convenientemente o fenómeno em estudo. Assim, na análise dos componentes principais, foram selecionados os fatores que obtiveram valores de eigenvalues (variância total explicada para cada fator) superiores a um, conjugados com os critérios da observação do gráfico de escarpa e com a relação entre a variância extraída por cada fator e a variância total (pelo menos 5%) (Marôco, 2011).

Para as variáveis com as comunalidades inferiores a 0,50 aplicou-se uma das seguintes opções: (1) interpretar a solução como ela é e simplesmente ignorar essas variáveis ou (2) avaliar cada variável para possível eliminação (Hair, Tatham, Anderson, & Black, 2009). Quando esta situação ocorreu foi realizado novo teste à qualidade do modelo obtido (Marôco, 2011).

Depois de se obter a solução final procedeu-se à definição do nome de cada um dos fatores (dimensões) obtidos. Na definição destes nomes assumiu-se que os fatores com cargas maiores influenciam mais a seleção do nome a atribuir ao fator (Hair et al., 2009).

CAPITULO IV – RESULTADOS

Este capítulo apresenta os resultados do estudo realizado, nomeadamente os dados sociodemográficos dos inquiridos e a análise estatística efetuada e respetivos resultados.

4.1. Análise Demográfica dos Respondentes

A amostra em estudo foi constituída por 323 respondentes que estavam ou já tinham estado em teletrabalho.

4.1.1. Sexo

A maioria dos respondentes era do sexo feminino 53,6% (n = 173) e 46,44% (n = 150) dos inquiridos eram do sexo masculino (Gráfico 1).

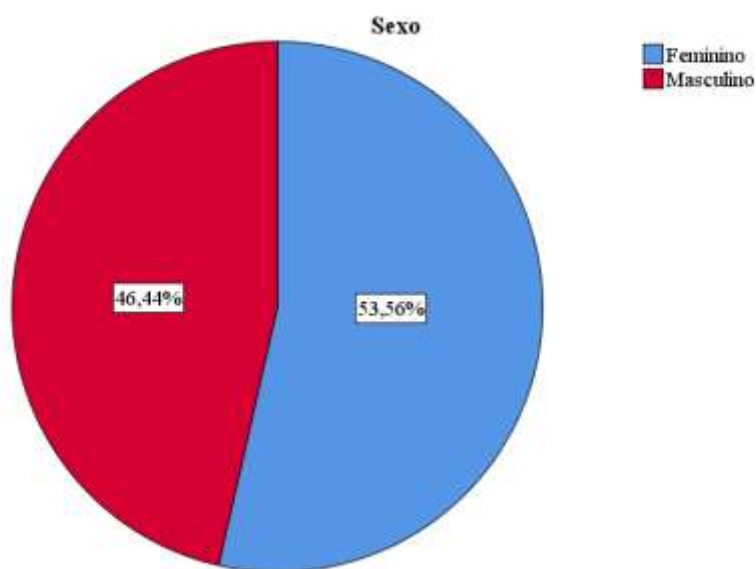


Gráfico 1. Sexo

4.1.2. Idade

Quanto à análise da idade dos respondentes, verificou-se que a maioria 35,29% (n=114) tinha idades compreendidas entre os 40 e os 49 anos, 22,29% (n=72) com idades entre os 50 e os 59 anos, 18,58% (n=60) entre os 30 e os 39 anos, 15,79% (n=51) com idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos e que apenas 8,05% (n=26) da amostra tinha idade superior a 60 anos (Gráfico 2).

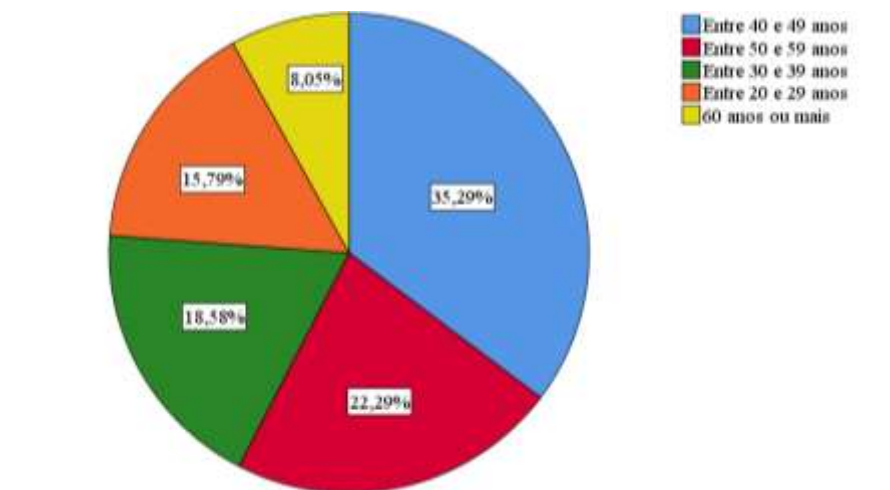


Gráfico 2. Idade

4.1.3. Estado Civil

No que respeita ao estado civil, a maioria dos respondentes eram casados ou viviam em união de facto 61,9% (n=200), 26,3% (n=86) eram solteiros, 10,84% (n=35) eram divorciados/separados e apenas 0,62% (n=2) referiram que eram viúvos (Gráfico 3).

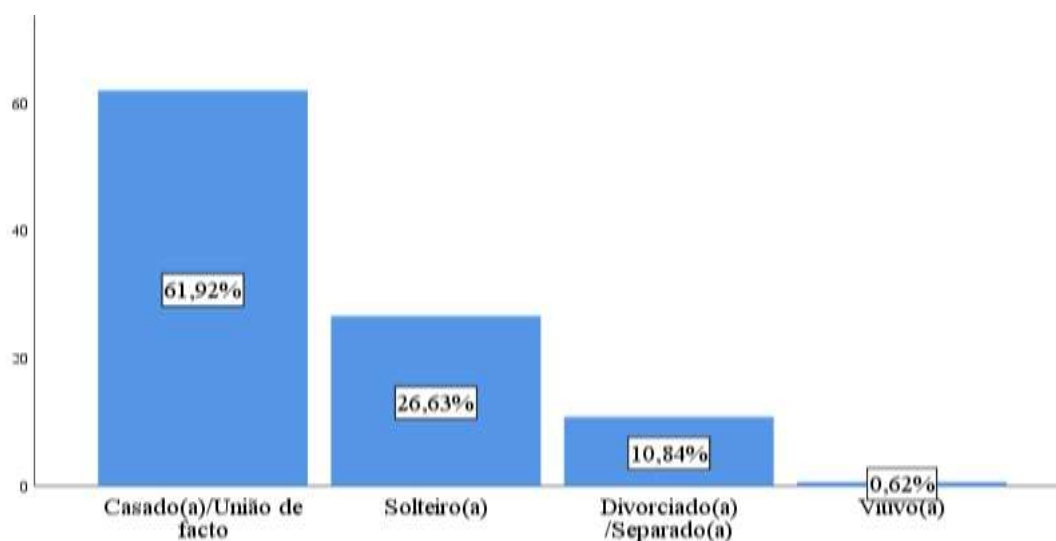


Gráfico 3. Estado Civil

4.1.4. Habilitações Literárias

Relativamente às habilitações literárias, a maioria dos inquiridos possuía o ensino superior 87,9% (n=284), 11,4% (n=37) tinham o ensino secundário e apenas 0,62% (n=2) responderam possuir o ensino básico (Gráfico 4).

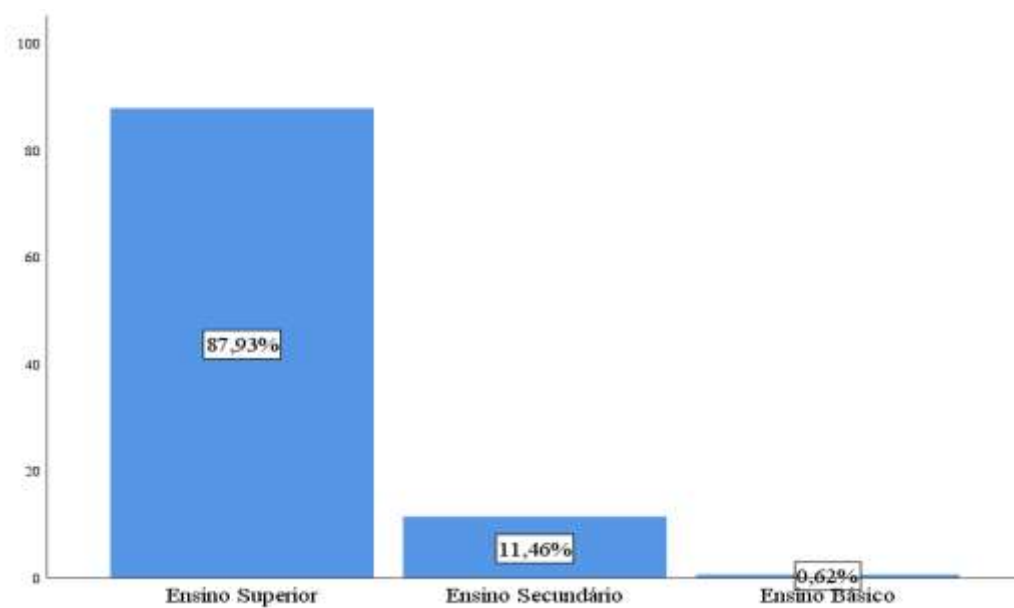


Gráfico 4. Habilitações Literárias

4.1.5. Filhos Menores

Verificou-se que 52,6% (n=170) dos inquiridos não tinham filhos menores enquanto 47,4% (n=153) responderam tinham filhos menores (Gráfico 5).

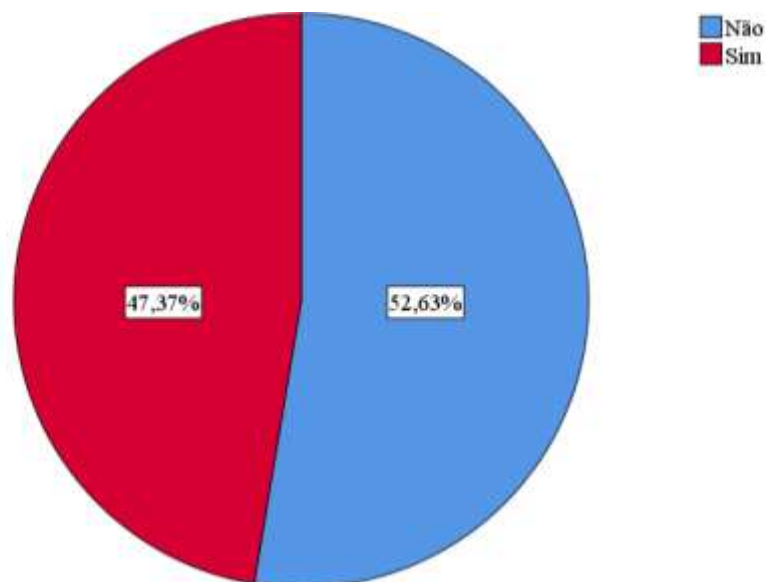


Gráfico 5. Filhos Menores

4.1.6. Agregado Familiar

Em relação aos elementos que compõem o agregado familiar 2,2% (n=7) dos inquiridos responderam que o seu agregado era constituído por 6 ou mais elementos, 7,4% (n=24) referiram ser constituído por 5 pessoas, 15,17% (n=49) por 1 pessoa, 23,53% (n=76) por 4 pessoas, 24,77% (n=80) por 2 pessoas, já 26,9% (n=87) referiram que o seu agregado era constituído apenas por 3 pessoas (Gráfico 6).

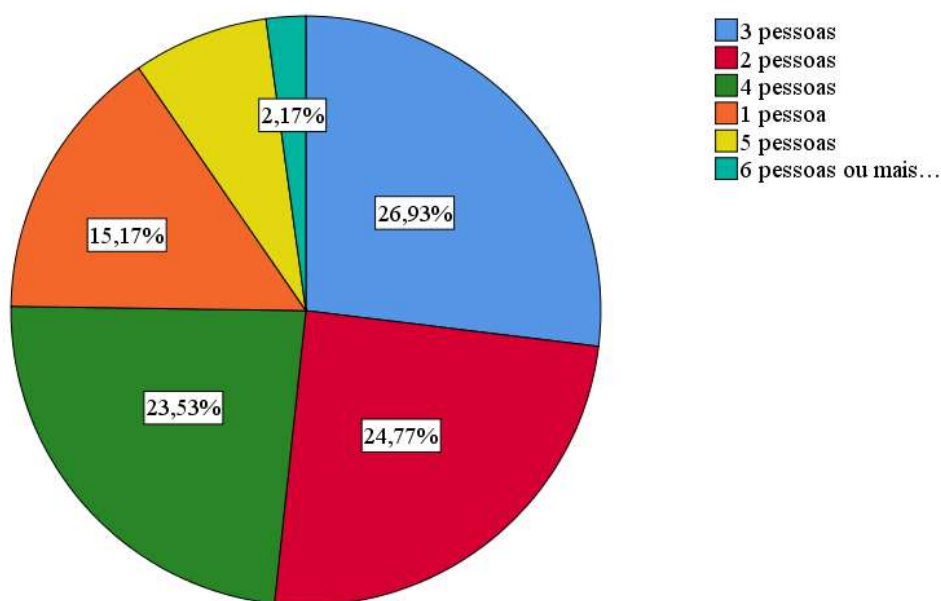


Gráfico 6. Agregado Familiar

4.1.7. Setor da Entidade onde trabalha

Inquiriu-se acerca do setor onde os respondentes trabalham e, 64,1% (n=207) responderam que trabalhavam no setor privado, 33,4% (n =108) no setor público e 2,5% (n=8) afirmaram que trabalhavam no setor social (Gráfico 7).

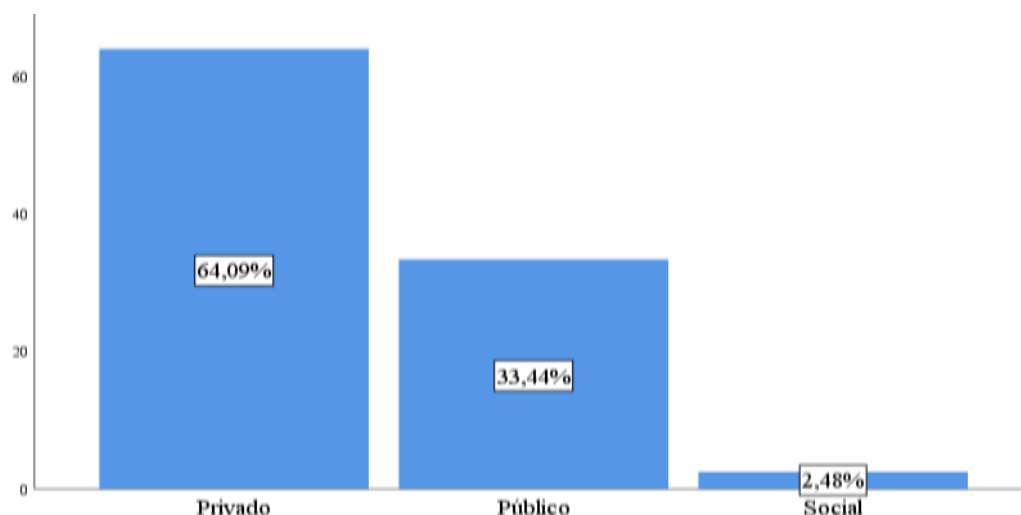


Gráfico 7. Setor de Trabalho

4.1.8. Área de Atividade

Em relação à área de atividade, 43,3% (n=140) trabalhavam na área dos serviços, 39,3% (n=127) responderam que trabalhavam na área da educação, 8,7% (n=28) trabalhavam na área da indústria, 6,5% (n=21) na área do comércio, 1,5% (n=5) na área da construção e 0,6% (n=2) na área da agricultura, pecuária e pescas (Tabela 5).

Tabela 5. Área de Atividade

	Frequência (n)	Porcentagem (%)
Serviços	140	43,3
Educação	127	39,3
Indústria	28	8,7
Comércio	21	6,5
Construção	5	1,5
Agricultura, pecuária, pescas	2	,6
Total	323	100,0

4.1.9. Dimensão da Organização

Quando questionados acerca da dimensão da organização, os respondentes referiram que a sua organização possuía mais de 250 trabalhadores 50,46% (n=163), 26,93% (n=87) possuía entre 50 e 249 trabalhadores, 14,55% (n=47) possuía entre 10 e 49 trabalhadores e apenas 8,05% (n = 26) referiram que a sua organização possuía menos de 10 trabalhadores (Gráfico 8).

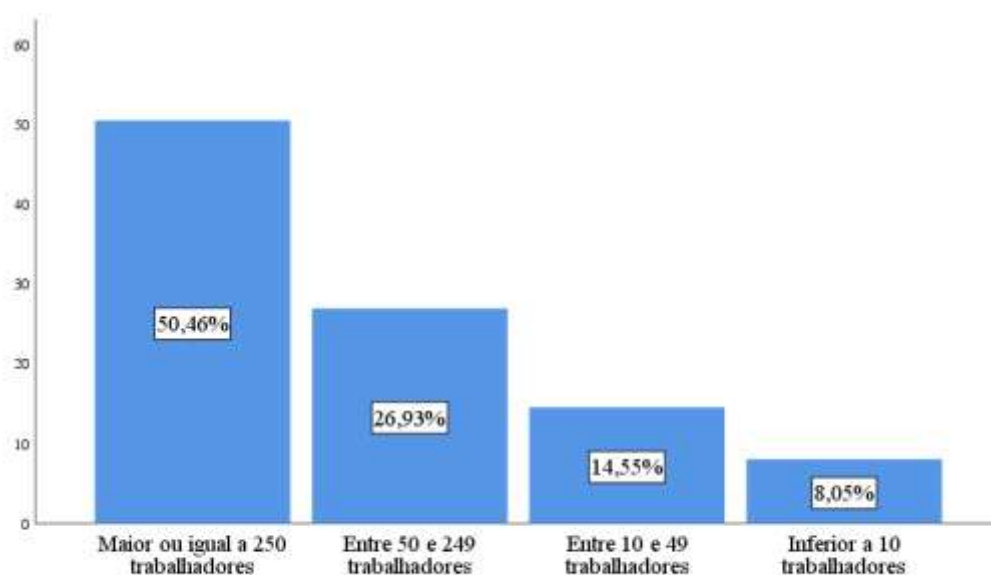


Gráfico 8. Dimensão da Organização

4.1.10. Tempo na Organização

Relativamente à questão sobre há quanto tempo trabalham na organização, 47,68% (n=154) responderam trabalhar há mais de 10 anos, 13,6% (n=44) de 5 a 10 anos e 38,7% (n=125) disseram trabalhar há menos de 5 anos (Gráfico 9).

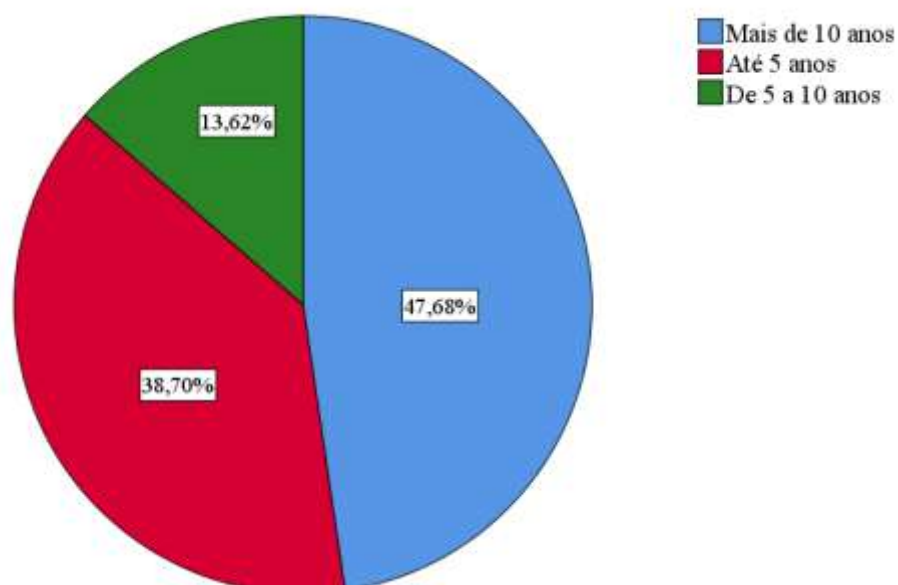


Gráfico 9. Há quanto tempo trabalha na organização atual

4.2. Experiência dos respondentes em teletrabalho

Relativamente à experiência em teletrabalho, verificou-se que a resposta que os respondentes mais assinalaram foi a opção “S2_03. Para compensar as perdas de produtividade durante o dia, teletrabalho até mais tarde nos meus afazeres profissionais” (média de 2,92). Podemos ainda salientar que muitos dos respondentes (média 2,47), também concordaram que sentiram dificuldade em se concentrarem no teletrabalho pelo facto de estarem em casa “S2_04. Tenho dificuldade em manter o foco no teletrabalho porque, estando em casa, disperso a minha atenção em outras atividades”

No que se refere às opções menos valorizadas e que os respondentes menos assinalaram estão relacionadas com as perdas de produtividade e com o facto de o teletrabalho lhes proporcionar menos horas de trabalho. Com uma (média de 2,37) responderam a opção “S2_05. Para compensar as perdas de produtividade durante a semana, teletrabalho durante o fim-de-semana nos meus afazeres profissionais” e, com a média de respostas mais baixa (média de 1,72) foi assinalada a opção “S2_02. Em regime de teletrabalho trabalho menos horas do que trabalharia em regime presencial” (Tabela 6).

Tabela 6. Experiência em Teletrabalho

Cod	Item	Média	Desvio-Padrão
S2_03	Para compensar as perdas de produtividade durante o dia, teletrabalho até mais tarde nos meus afazeres profissionais	2,92	1,351
S2_04	Tenho dificuldade em manter o foco no teletrabalho porque, estando em casa, disperso a minha atenção em outras atividades	2,47	1,262
S2_01	A minha adaptação ao teletrabalho foi difícil	2,38	1,316
S2_05	Para compensar as perdas de produtividade durante a semana, teletrabalho durante o fim-de-semana nos meus afazeres profissionais	2,37	1,327
S2_02	Em regime de teletrabalho trabalho menos horas do que trabalharia em regime presencial	1,72	1,020

Analizadas as respostas obtidas ao item com média mais elevada verificamos que relativamente à afirmação “S2_03 Para compensar as perdas de produtividade durante o dia, teletrabalho até mais tarde nos meus afazeres profissionais” (25,1%; $n=81$) dos respondentes

referiram concordar com a afirmação, enquanto 13,6% (n=44) referiram discordar da afirmação (Tabela 7).

Tabela 7. Para compensar as perdas de produtividade durante o dia, teletrabalho até mais tarde nos meus afazeres profissionais

	Frequência (n)	Percentagem (%)	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
1	69	21,4	21,4	21,4
2	57	17,6	17,6	39,0
3	72	22,3	22,3	61,3
4	81	25,1	25,1	86,4
5	44	13,6	13,6	100,0
Total	323	100,0	100,0	

No que diz respeito à afirmação “S2_02 Em regime de teletrabalho trabalho menos horas do que trabalharia em regime presencial.” constatou-se que (3,1%; n=10) uma minoria dos inquiridos afirmaram concordar totalmente com a afirmação, enquanto 4,6% (n=15) referiram discordar da afirmação (Tabela 8).

Tabela 8. Em regime de teletrabalho trabalho menos horas do que trabalharia em regime presencial

	Frequência (n)	Percentagem (%)	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
1	180	55,7	55,7	55,7
2	88	27,2	27,2	83,0
3	30	9,3	9,3	92,3
4	15	4,6	4,6	96,9
5	10	3,1	3,1	100,0
Total	323	100,0	100,0	

4.3 Perspetivas do teletrabalho

Quando questionadas sobre o seu grau de concordância/discordância numa escala de Likert de 5 pontos, sobre as várias perspetivas do teletrabalho verificou-se que o item com mais concordância (com 4,22 de média) os inquiridos referiram que gostavam de usar o seu tempo

de forma construtiva quer em teletrabalho quer em casa “S3_15. Gosto de usar o meu tempo de forma construtiva, tanto no teletrabalho como em casa.”, seguindo-se a afirmação “S3_16. Perco a noção do tempo quando estou envolvido num projeto.” com uma média de (4,03), surge, imediatamente a seguir e na terceira posição com uma de 3,68 o item: S3_13. Gasto o meu tempo livre em projetos e outras atividades.” (Tabela 9).

Nos aspetos menos valorizados (com médias mais baixas) podemos destacar: os respondentes não concordarem que trabalham mais pelo facto de o teletrabalho ser divertido (2,39), “S3_09. Trabalho mais em teletrabalho do que é esperado de mim, estritamente pelo seu divertimento.”, o facto de raramente encontrarem algo que apreciem no teletrabalho com média de (2,14), correspondente à afirmação “S3_11. Raramente encontro algo que aprecie no meu teletrabalho” e por fim com a média mais baixa de respostas (1,47), os inquiridos não concordaram com a afirmação “S3_04. O meu teletrabalho é mais parecido com uma diversão do que com um trabalho a sério” (Tabela 9).

Tabela 9. Perspectivas do teletrabalho

Cod	Item	Média	Desvio Padrão
S3_15.	Gosto de usar o meu tempo de forma construtiva, tanto no teletrabalho como em casa.	4,22	,833
S3_16.	Perco a noção do tempo quando estou envolvido num projeto.	4,03	,947
S3_13.	Gasto o meu tempo livre em projetos e outras atividades.	3,68	1,006
S3_12.	Perder tempo é tão mau como perder dinheiro.	3,66	1,175
S3_21.	Entre o meu teletrabalho e outras atividades em que estou envolvido, não tenho muito tempo livre.	3,63	1,166
S3_27.	Sinto que trabalho mais nesta fase por teletrabalho do que trabalhava anteriormente.	3,42	1,286
S3_14.	Sinto-me obrigado a trabalhar arduamente, mesmo quando o teletrabalho não é agradável.	3,34	1,201
S3_24.	Fico aborrecido e agitado quando não tenho nada de produtivo para fazer.	3,30	1,215
S3_18.	Para mim é importante teletrabalhar arduamente, mesmo quando não gosto do que estou a fazer.	3,22	1,112
S3_22.	Frequentemente sinto que há algo dentro de mim que me leva a teletrabalhar arduamente.	3,16	1,106
S3_20.	Dou por mim a pensar em teletrabalho frequentemente, mesmo quando	3,10	1,171

	quero afastar-me um pouco.		
S3_19.	Quando me envolvo num projeto interessante, tenho dificuldade em descrever o quão excitado me sinto.	3,06	1,079
S3_01.	Quando tenho tempo livre no teletrabalho, gosto de me descontraír e de não fazer nada de importante.	3,05	1,373
S3_08.	Fico realmente ansioso pelo fim-de-semana – nada de teletrabalho, só descanso.	3,03	1,297
S3_02.	Gosto mais do meu teletrabalho do que a maioria das pessoas.	3,02	1,167
S3_06.	Gosto de me descontraír e divertir sempre que possível realizando tarefas em casa.	2,91	1,195
S3_26.	A minha envolvimento no teletrabalho faz-me esquecer da situação atual.	2,89	1,227
S3_05.	Muitas vezes desejava não estar tão comprometido com o meu teletrabalho.	2,89	1,336
S3_10.	Na maior parte do tempo, o meu teletrabalho é muito alegre.	2,78	1,038
S3_25.	Pareço ter uma compulsão interior para teletrabalhar arduamente.	2,67	1,125
S3_23.	Por vezes, gosto tanto do meu teletrabalho que me é difícil parar.	2,63	1,050
S3_07.	O meu teletrabalho é tão interessante que muitas vezes não parece trabalho.	2,61	1,157
S3_17.	Por vezes, quando me levanto pela manhã, mal posso esperar para iniciar o teletrabalho.	2,49	,944
S3_03.	Sinto-me culpado quando não faço teletrabalho.	2,39	1,272
S3_09.	Trabalho mais em teletrabalho do que é esperado de mim, estritamente pelo seu divertimento.	2,39	1,093
S3_11.	Raramente encontro algo que aprecie no meu teletrabalho.	2,14	1,091
S3_04.	O meu teletrabalho é mais parecido com uma diversão do que com um trabalho a sério.	1,47	,910

Optou-se por complementar os dados apresentados anteriormente com a análise específica do item com a média mais elevada e a média mais baixa.

Relativamente à afirmação “Gosto de usar o meu tempo de forma construtiva, tanto no teletrabalho como em casa”, 42,4% (n=137) referiram concordar totalmente com a afirmação, enquanto 1,2% (n=4) referiram discordar totalmente com a afirmação (Tabela 10).

Tabela 10. Gosto de usar o tempo de forma construtiva, tanto no teletrabalho como em casa

	Frequência (n)	Percentagem (%)	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
1	4	1,2	1,2	1,2
2	6	1,9	1,9	3,1
3	42	13,0	13,0	16,1
4	134	41,5	41,5	57,6
5	137	42,4	42,4	100,0
Total	323	100,0	100,0	

No que diz respeito à afirmação “O meu teletrabalho é mais parecido com uma diversão do que com um trabalho a sério”, 2,2% ($n=7$) dos respondentes referiram concordar totalmente, enquanto 71,8% ($n=232$) referiram discordar totalmente com a afirmação (Tabela 11).

Tabela 11. O meu teletrabalho é mais parecido com uma diversão do que com um trabalho a sério

	Frequência (n)	Percentagem (%)	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
1	232	71,8	71,8	71,8
2	53	16,4	16,4	88,2
3	21	6,5	6,5	94,7
4	10	3,1	3,1	97,8
5	7	2,2	2,2	100,0
Total	323	100,0	100,0	

4.4 Efeitos do Teletrabalho

Os aspetos mais valorizados que foram referidos pelos respondentes estão relacionados com o “S4_09. Aumento da autonomia” (média 3,60) e com a “S4_17. Flexibilização do horário de trabalho” consoante as necessidades da empresa (média 3,58), com uma média igualmente alta (3,57) salienta-se o facto de os respondentes terem referido “S4_19. Existe a possibilidade de melhor articulação entre a vida profissional e familiar”.

Os aspetos menos valorizados pelos respondentes, com médias mais baixas destacam-se a “S4_15. Diminuição das oportunidades de progressão na carreira” (média 2,75), a “S4_04.

Diminuição do stress”, com (média de 2,72) e ainda o facto de os respondentes sentirem um “S4_16. Tratamento desigual comparativamente com os outros trabalhadores” (média de 2,63) (Tabela 12).

Tabela 12. Efeitos do teletrabalho

Cod	Item	Média	Desvio padrão
S4_09.	Aumento da autonomia	3,60	1,094
S4_17.	Flexibilização do horário de trabalho consoante as necessidades da empresa	3,58	1,099
S4_19.	Existe a possibilidade de melhor articulação entre a vida profissional e familiar	3,57	1,160
S4_18.	Flexibilização do horário de trabalho consoante as suas necessidades	3,52	1,140
S4_06.	Aumento do sentimento de isolamento	3,51	1,301
S4_01.	Redução de custos	3,45	1,333
S4_10.	Promoção da criatividade	3,37	1,036
S4_11.	Aumento da concentração	3,25	1,141
S4_03.	Melhoria da qualidade de vida	3,22	1,207
S4_02.	Aumento da produtividade	3,21	1,149
S4_12.	Melhoria do serviço prestado	3,10	1,109
S4_14.	Menor reconhecimento	2,96	1,111
S4_08.	Diminuição do sentimento de pertença à organização	2,85	1,156
S4_05.	Aumento da motivação	2,85	1,092
S4_13.	Melhoria do ambiente de trabalho	2,79	1,198
S4_07.	Excessiva invasão da privacidade	2,76	1,170
S4_15.	Diminuição das oportunidades de progressão na carreira	2,75	1,104
S4_04.	Diminuição do stress	2,72	1,237
S4_16.	Tratamento desigual comparativamente com os outros trabalhadores	2,63	1,080

Para complementar os dados apresentados na Tabela 13, apresentam-se os resultados detalhados em relação ao item mais respondido e ao item menos respondido.

Relativamente ao item mais respondido, o aumento da autonomia sentido pelos respondentes em teletrabalho, 42,4% (n=137) destes, referiram concordar com a afirmação “S4_09. Aumento da autonomia”, enquanto 5,6% (n=18) referiram discordar com a afirmação. (Tabela 13).

Tabela 13. Aumento da autonomia

		Frequência (n)	Percentagem (%)	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
	1	18	5,6	5,6	5,6
	2	36	11,1	11,1	16,7
	3	68	21,1	21,1	37,8
	4	137	42,4	42,4	80,2
	5	64	19,8	19,8	100,0
	Total	323	100,0	100,0	

Relativamente ao item menos respondido, em relação à afirmação “S4_16. Tratamento desigual comparativamente com os outros trabalhadores”, 5,3% (n=17) que representa uma minoria dos respondentes, concordam com a afirmação, enquanto que 5,3% (n=17) discordam da mesma. (Tabela 14).

Tabela 14. Tratamento desigual comparativamente com os outros trabalhadores

		Frequência (n)	Percentagem (%)	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
	1	55	17,0	17,0	17,0
	2	88	27,2	27,2	44,3
	3	119	36,8	36,8	81,1
	4	44	13,6	13,6	94,7
	5	17	5,3	5,3	100,0
	Total	323	100,0	100,0	

4.5 Tecnologias de informação e de comunicação utilizadas na realização do teletrabalho

No que se refere às tecnologias de informação e comunicação utilizadas pelos teletrabalhadores na realização do seu teletrabalho pretendeu-se perceber qual o seu conhecimento sobre a temática e identificar quais os itens mais referidos pelos teletrabalhadores assim como, os itens menos assinalados.

Os respondentes referiram estar informados acerca das tecnologias disponíveis para a realização do teletrabalho, foi o item com maior concordância (média de 3,59), não menos referido, e com uma (média de 3,58) os respondentes afirmaram estar informados acerca da finalidade de utilização das tecnologias. Salienta-se ainda e com uma (média de 3,45) o facto de os respondentes terem conhecimento que as tecnologias existentes permitem a recolha da informação acerca do trabalho a realizar (Tabela 16).

O item menos assinalado pelos respondentes com uma (média de 1,97) diz respeito ao facto de os teletrabalhadores não concordarem que a supervisão do seu trabalho é mais acentuada do que a dos restantes trabalhadores “S5_08. A minha supervisão é mais acentuada do que a dos restantes trabalhadores” (Tabela 15).

Tabela 15. Tecnologias de informação e de comunicação utilizadas na realização do teletrabalho

Cod	Item	Média	Desvio padrão
S5_03.	Estou informado/a acerca das tecnologías	3,59	,569
S5_04.	Estou informado/a acerca da finalidade de utilização das tecnologías	3,58	,559
S5_01.	As tecnologias existentes facilitam a comunicação com a empresa	3,54	,626
S5_02.	As tecnologias existentes permitem a recolha de informação acerca do trabalho a realizar	3,45	,673
S5_05.	As tecnologias utilizadas estão ajustadas às necessidades do teletrabalho	3,33	,724
S5_06.	O meu desempenho é controlado através dos resultados do trabalho	2,94	,893
S5_07.	O meu desempenho é controlado através do modo, tempo e resultados do trabalho	2,84	,901
S5_08.	A minha supervisão é mais acentuada do que a dos restantes trabalhadores	1,97	,837

4.6 Experiência de teletrabalho numa perspetiva das dificuldades/problemas que se encontram no desenvolvimento da atividade profissional.

Relativamente à experiência de teletrabalho numa perspetiva das dificuldades/problemas que se encontram no desenvolvimento da atividade profissional, e numa escala de Likert de 1 a 4 pontos, os respondentes referiram com maior média de respostas (2,95) “S6_03. Não ter contacto com outros colegas de trabalho” como sendo importante. Ainda com uma média

elevada (2,92) salienta-se que os teletrabalhadores referiram como ser muito importante não sair de casa durante a realização do teletrabalho “S6_06. Não sair de casa”.

Com menor média (2,29) de respostas, os respondentes assinalaram a opção “S6_04. Falta de apoio das chefias” como não sendo prejudicial à realização do teletrabalho (Tabela 16).

Tabela 16. Experiência de teletrabalho numa perspetiva das dificuldades/problemas que se encontram no desenvolvimento da actividade profissional.

Cod	Item	Média	Desvio padrão
S6_03.	Não ter contacto com outros colegas de trabalho	2,95	,943
S6_06.	Não sair de casa	2,92	1,056
S6_02.	Trabalhar muitas horas	2,84	,932
S6_01.	Estar sozinho	2,44	1,057
S6_05.	Falta de apoio dos colegas	2,34	,930
S6_04.	Falta de apoio das chefias	2,29	,909

4.7 Impacto do teletrabalho quer nas entidades empregadoras, quer nos teletrabalhadores quer na sociedade.

Denota-se que o impacto do teletrabalho se verifica aos três níveis conforme se observa na Tabela 17, com uma média muito semelhante que se situa entre (3,94 e 4), os resultados mostram que os trabalhadores não fazem grande distinção entre as três categorias.

Tabela 17. Impacto do teletrabalho quer nas entidades empregadoras, quer nos teletrabalhadores quer na sociedade.

Cod	Item	Média	Desvio padrão
S8_02.	Nos teletrabalhadores	4,00	1,110
S8_03.	Na sociedade	3,96	1,106
S8_01.	Nas entidades empregadoras	3,94	1,116

4.8 Atividades realizadas em casa

O Gráfico 10 ilustra as atividades realizadas em casa que levam a quebras de produtividade durante o teletrabalho.

Os respondentes assinalaram como tarefas mais realizadas em casa “tomar conta dos filhos menores” com 17,9% das respostas, “afazeres domésticos” com 28% das respostas e com 16,6% das respostas distração nas “redes sociais” (Gráfico 10).

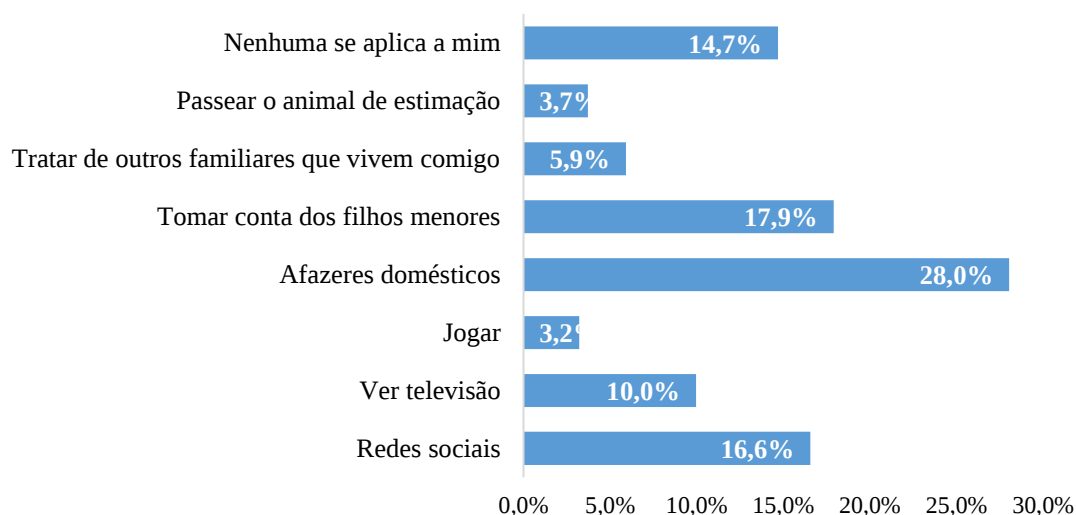


Gráfico 10. Atividades realizadas em casa

4.9 Disponibilidade para continuar em teletrabalho

Por fim os respondentes foram questionados acerca da disponibilidade para continuar em teletrabalho depois de a pandemia terminar e a maior parte dos respondentes (67,18%) referiu preferir alternar o trabalho entre uns dias em casa e uns dias no escritório (Gráfico 11).

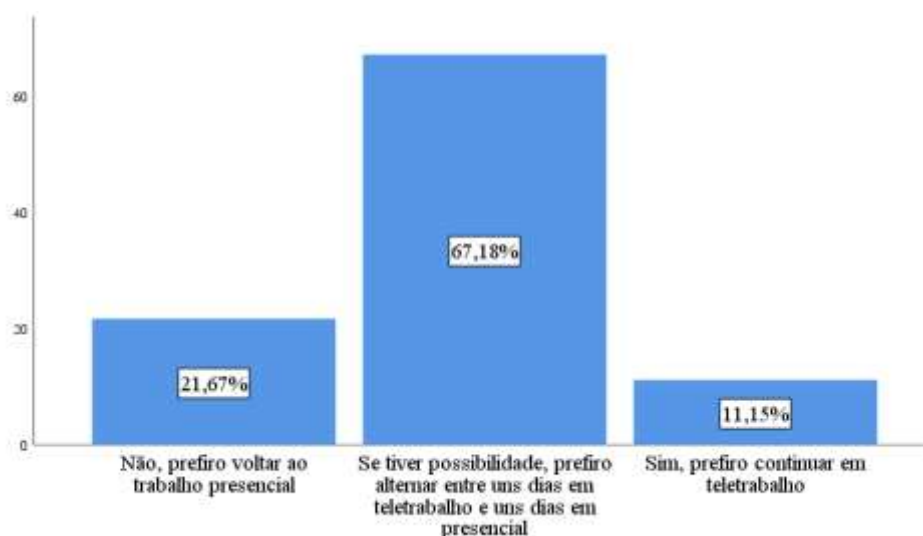


Gráfico 11. Disponibilidade para continuar o teletrabalho

4.10 Relação entre variáveis demográficas e o impacto do teletrabalho

Avaliou-se se existia relação, com significado estatístico, entre as variáveis demográficas e as variáveis da secção S8 tendo-se formulado a seguinte hipótese de teste (bilateral):

Ho: A média dos resultados obtidos para as variáveis S8 é igual para cada uma das variáveis demográficas.

Ha: A média dos resultados obtidos para as variáveis S8 é diferente para cada uma das variáveis demográficas.

O valor de $\text{sig} < 0,05$ leva a rejeitar *Ho* e a aceitar *Ha*, confirmando-se a hipótese de que existe relação, com significado estatístico, entre as variáveis. Com o valor de $\text{sig} \geq 0,05$ aceita-se *Ho* e conclui-se que não existe relação, com significado estatístico, entre as variáveis demográficas.

Feita a análise concluiu-se que não existem diferenças com significado estatístico ($\text{sig} \geq 0,05$) em relação a esta dimensão e às seguintes variáveis demográficas (secção 1):

- Sexo;
- Filhos menores;
- Idade;
- Dimensão da organização;
- Área de atividade.

Por outro lado, verificou-se a existência de diferenças com significado estatístico ($\text{sig} < 0,05$) em relação ao impacto do teletrabalho conforme:

- O estado civil dos respondentes;
- Setor da entidade onde trabalha.

No que se refere ao impacto do teletrabalho conforme o estado civil concluiu-se que existem resultados com significado estatístico em relação às três dimensões analisadas: nas entidades empregadoras, nos trabalhadores e na sociedade (Tabela 18).

Tabela 18. Relação Estado Civil vs impacto do teletrabalho

Estatísticas de teste ^{a,b}			
	S8_01.Nas entidades empregadoras	S8_02.Nos teletrabalhadores	S8_03.Na sociedade
H de Kruskal-Wallis	8,596	9,135	11,401

gl	3	3	3
Significância Sig.	,035	,028	,010

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Estado Civil

Os resultados obtidos através da análise nas três dimensões mostraram que das somas referidas anteriormente são mais elevadas para os “Solteiros(as)” e “Divorciados(as)/Separados(as)” verificando-se um valor médio muito mais baixo para os “Viúvos(as)”, ou seja, os respondentes solteiros e divorciados valorizam mais estas dimensões do que os viúvos (Tabela 19).

Tabela 19. Efeito do teletrabalho vs Estado civil

	Estado Civil	N	Posto Médio
S8_01.Nas entidades empregadoras	Solteiro(a)	86	175,49
	Casado(a)/União de facto	200	156,21
	Divorciado(a)/Separado(a)	35	170,29
	Viúvo(a)	2	15,75
	Total	323	
S8_02.Nos teletrabalhadores	Solteiro(a)	86	176,95
	Casado(a)/União de facto	200	155,94
	Divorciado(a)/Separado(a)	35	168,26
	Viúvo(a)	2	15,50
	Total	323	
S8_03.Na sociedade	Solteiro(a)	86	179,15
	Casado(a)/União de facto	200	153,66
	Divorciado(a)/Separado(a)	35	175,97
	Viúvo(a)	2	14,75
	Total	323	

Em relação ao setor da entidade onde trabalha, verificou-se que existem diferenças com significado estatístico ($\text{sig} < 0,05$) em relação aos teletrabalhadores (Tabela 20).

Tabela 20. Setor da entidade onde trabalha

Estatísticas de teste^{a,b}			
	S8_01.Nas entidades empregadoras	S8_02.Nos teletrabalhadores	S8_03.Na sociedade
H de Kruskal-Wallis	3,491	8,270	2,417
gl	2	2	2
Significância Sig.	,175	,016	,299

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Setor da entidade onde trabalha

Analizados os resultados obtidos concluiu-se que os respondentes que trabalham em entidades do setor Público e do setor Privado têm uma opinião mais positiva em relação ao impacto do teletrabalho nos teletrabalhadores em comparação com os trabalhadores de entidades do Setor social (Tabela 21).

Tabela 21. Efeito do teletrabalho vs Setor da entidade onde trabalha

	Setor da entidade onde trabalha	N	Posto Médio
S8_01.Nas entidades empregadoras	Público	108	168,03
	Privado	207	160,94
	Setor social	8	108,06
	Total	323	
S8_02.Nos teletrabalhadores	Público	108	167,60
	Privado	207	162,44
	Setor social	8	74,88
	Total	323	
S8_03.Na sociedade	Público	108	165,90
	Privado	207	161,76
	Setor social	8	115,50
	Total	323	

4.11 Relação entre variáveis demográficas e as perspectivas futuras da prestação do trabalho (em teletrabalho, presencial ou regime misto)

Avaliou-se se existia relação, com significado estatístico, entre a variável demográficas e as variáveis da secção S9 tendo-se formulado a seguinte hipótese de teste (bilateral):

Ho: A média dos resultados obtidos para as variáveis S9 é igual para cada uma das variáveis demográficas.

Ha: A média dos resultados obtidos para as variáveis S9 é diferente para cada uma das variáveis demográficas.

O valor de $\text{sig} < 0,05$ leva a rejeitar *Ho* e a aceitar *Ha*, confirmando-se a hipótese de que existe relação, com significado estatístico, entre as variáveis. Com o valor de $\text{sig} \geq 0,05$ aceita-se *Ho* e conclui-se que não existe relação, com significado estatístico, entre as variáveis demográficas.

Feita a análise concluiu-se que não existem diferenças com significado estatístico ($\text{sig} \geq 0,05$) em relação a esta dimensão e às seguintes variáveis demográficas (secção 1):

- Sexo;
- Filhos menores;
- Idade;
- Habilitações literárias;
- Estado civil;
- N° de elementos do agregado familiar;
- Dimensão da organização;
- Tempo de trabalho na organização.

Por outro lado, verificou-se a existência de diferenças com significado estatístico ($\text{sig} < 0,05$) em relação à disponibilidade futura para teletrabalho conforme o setor de atividade e a área de atividade das entidades onde os respondentes trabalham.

Em relação ao setor de atividade e à disponibilidade futura para teletrabalho a tabela Tabela 22 mostra um resultado de $\text{sig} < 0,05$ confirmando a relação com significado estatístico.

Tabela 22. Setor de Atividade vs disponibilidade futura para teletrabalho

Estatísticas de teste ^{a,b}	
	S9
H de Kruskal-Wallis	8,113
gl	2
Significância Sig.	,017

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Setor da entidade onde trabalha

Conforme se mostra na tabela 23 os respondentes que trabalham no setor publico mostraram mais disponibilidade por no futuro continuar em teletrabalho, enquanto os do setor privado mostram maior interesse num modelo misto. Os do setor social revelam maior interesse em voltar ao presencial.

Tabela 23. Setor da entidade onde trabalha

	Setor da entidade onde trabalha	N	Posto Médio
S9	Público	108	145,82
	Privado	207	169,08
	Setor Social	8	197,06
	Total	323	

Analisados os resultados relacionados com a área de atividade do teletrabalhador verificou-se que existem diferenças com significado estatístico (sig<0,05). (Tabela 24).

Tabela 24. Área de Atividade

Estatísticas de teste ^{a,b}	
	S9
H de Kruskal-Walli	24,864
gl	5
Significância Sig.	,000

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Área de atividade

Verificou-se que os teletrabalhadores do setor dos serviços (n=140) são aqueles que mais afirmaram que se tivessem a possibilidade preferiam alternar entre uns dias em teletrabalho e uns dias em regime presencial (Tabela 25).

Tabela 25. Área de Atividade

	Área de atividade	N	Posto Médio
S9	Indústria	28	189,38
	Construção	5	57,80
	Comércio	21	162,12
	Educação	127	143,92
	Serviços	140	176,90
	Agricultura, pecuária, pescas	2	143,25
	Total	323	

4.12 Redução das dimensões

4.12.1 Redução de dimensões (S3)

Na terceira secção do questionário (S3) pretendeu identificar qual a apreciação dos teletrabalhadores em relação ao teletrabalho. Uma vez que esta secção tem um número relativamente elevado de variáveis (k=27) procurou-se, através da aplicação da análise fatorial exploratória, reduzir esses itens nas dimensões que os possam agregar.

4.12.1.1 A obtenção do modelo de análise fatorial (especificação inicial)

Na primeira aplicação do teste de especificação, obtiveram-se os valores de KMO=0,799 com sig=0,000 (Tabela 26), concluindo-se que existem boas condições para a aplicação da análise fatorial.

Tabela 26. Testes de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,799
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	2389,897
	gl	351
	Sig.	,000

A análise da matriz anti-imagem revelou a existência de valores elevados na diagonal inferior e baixos fora dela (MSA>=0,564) (Tabela 27).

Tabela 27. Matriz Anti-imagem

	Rank of S3_01	Rank of S3_02	Rank of S3_03	Rank of S3_04	Rank of S3_05	Rank of S3_06	Rank of S3_07	Rank of S3_08	Rank of S3_09	Rank of S3_10	Rank of S3_11	Rank of S3_12	Rank of S3_13	Rank of S3_14	Rank of S3_15	Rank of S3_16	Rank of S3_17	Rank of S3_18	Rank of S3_19	Rank of S3_20	Rank of S3_21	Rank of S3_22	Rank of S3_23	Rank of S3_24	Rank of S3_25	Rank of S3_26	Rank of S3_27
Rank of S3_01	,651*	-0,136	-0,086	-0,088	-0,030	-0,264	0,092	-0,100	0,113	-0,097	-0,027	-0,029	0,005	-0,021	0,064	-0,057	0,054	0,126	-0,064	-0,182	0,037	0,013	0,066	-0,011	-0,038	-0,083	-0,009
Rank of S3_02	-0,136	,823*	0,022	-0,186	0,023	0,013	-0,120	-0,095	0,000	-0,032	0,210	-0,089	-0,095	-0,066	-0,003	-0,019	0,028	-0,050	-0,054	0,057	0,072	-0,013	-0,082	0,049	-0,033	-0,059	-0,119
Rank of S3_03	-0,086	0,022	,687*	-0,119	-0,161	-0,120	0,031	0,054	-0,064	-0,114	-0,088	0,008	0,115	-0,009	0,047	0,096	0,106	-0,221	0,066	-0,092	0,044	0,018	0,003	-0,092	-0,042	0,078	-0,039
Rank of S3_04	-0,088	-0,186	-0,119	,740*	-0,041	-0,066	-0,109	-0,005	-0,088	-0,077	-0,185	0,006	0,008	0,032	0,065	0,065	-0,088	0,094	0,058	0,043	-0,008	-0,019	0,007	0,036	-0,008	-0,031	0,031
Rank of S3_05	-0,030	0,023	-0,161	-0,041	,804*	0,025	-0,058	0,035	-0,017	0,062	-0,140	-0,038	0,023	-0,163	0,028	-0,099	0,029	0,063	-0,024	-0,056	-0,063	-0,056	0,017	0,044	0,120	-0,021	-0,169
Rank of S3_06	-0,264	0,013	-0,120	-0,066	0,025	,564*	-0,146	-0,027	0,019	-0,051	-0,080	0,112	-0,197	0,006	-0,092	-0,026	0,085	0,170	-0,094	0,045	0,043	-0,184	-0,049	-0,024	0,134	0,059	-0,045
Rank of S3_07	0,092	-0,120	0,031	-0,109	-0,058	-0,146	,837*	0,111	-0,181	-0,234	0,022	-0,074	-0,011	-0,056	0,017	-0,032	-0,071	0,051	0,025	0,071	0,034	0,026	-0,200	-0,049	0,061	-0,035	0,124
Rank of S3_08	-0,100	-0,095	0,054	-0,005	0,035	-0,027	0,111	,677*	-0,155	0,012	-0,136	-0,033	-0,057	-0,193	0,020	0,019	0,076	-0,105	0,008	-0,009	-0,020	0,057	0,015	-0,037	0,133	-0,017	0,020
Rank of S3_09	0,113	0,000	-0,064	-0,088	-0,017	0,019	-0,181	-0,155	,820*	-0,210	-0,043	-0,097	-0,034	-0,015	0,091	0,022	-0,019	0,056	-0,141	0,010	0,147	0,076	-0,192	0,005	-0,077	-0,088	-0,131
Rank of S3_10	-0,097	-0,032	-0,114	-0,077	0,062	-0,051	-0,234	0,012	-0,210	,804*	0,189	-0,052	-0,041	0,021	-0,148	0,028	-0,324	-0,017	0,082	0,042	-0,048	0,065	0,003	0,116	-0,072	-0,041	0,004
Rank of S3_11	-0,027	0,210	-0,088	-0,185	-0,140	-0,080	0,022	-0,136	-0,043	0,189	,718*	-0,096	-0,011	-0,063	0,127	0,016	0,051	-0,053	-0,091	-0,124	0,029	0,076	0,119	-0,074	-0,130	0,042	0,006
Rank of S3_12	-0,029	-0,089	0,008	0,006	-0,038	0,112	-0,074	-0,033	-0,097	-0,052	-0,096	,813*	-0,098	-0,032	-0,206	-0,143	0,031	-0,015	0,028	-0,017	-0,004	-0,082	0,099	-0,122	0,058	-0,037	0,015
Rank of S3_13	0,005	-0,095	0,115	0,008	0,023	-0,197	-0,011	-0,057	-0,034	-0,041	-0,011	-0,098	,756*	0,048	-0,218	-0,046	-0,023	-0,045	-0,070	-0,025	0,022	0,033	0,065	-0,001	0,001	0,021	0,044
Rank of S3_14	-0,021	-0,066	-0,009	0,032	-0,163	0,006	-0,056	-0,193	-0,015	0,021	-0,063	-0,032	0,048	,847*	-0,064	-0,087	0,032	-0,240	-0,038	-0,040	-0,154	-0,184	0,203	-0,110	-0,063	-0,063	-0,104
Rank of S3_15	0,064	-0,003	0,047	0,065	0,028	-0,092	0,017	0,020	0,091	-0,148	0,127	-0,206	-0,218	-0,064	,750*	-0,244	-0,011	-0,004	-0,044	-0,012	-0,154	-0,033	0,047	-0,120	0,071	-0,010	0,024
Rank of S3_16	-0,057	-0,019	0,096	0,065	-0,099	-0,026	-0,032	0,019	0,022	0,028	0,016	-0,143	-0,046	-0,087	-0,244	,851*	-0,076	-0,070	0,037	-0,061	0,060	-0,003	-0,129	-0,077	0,034	0,021	-0,105
Rank of S3_17	0,054	0,028	0,106	-0,088	0,029	0,085	-0,071	0,076	-0,019	-0,324	0,051	0,031	-0,023	0,032	-0,011	-0,076	,840*	-0,067	-0,135	-0,116	0,131	-0,020	-0,161	-0,064	-0,099	0,067	0,004
Rank of S3_18	0,126	-0,050	-0,221	0,094	0,063	0,170	0,051	-0,105	0,056	-0,017	-0,053	-0,015	-0,045	-0,240	-0,004	-0,070	-0,067	,805*	-0,057	-0,018	0,037	-0,268	-0,034	-0,055	-0,020	-0,148	0,094
Rank of S3_19	-0,064	-0,054	0,066	0,058	-0,024	-0,094	0,025	0,008	-0,141	0,082	-0,091	0,028	-0,070	-0,038	-0,044	0,037	-0,135	-0,057	,831*	-0,089	-0,080	0,013	-0,139	-0,115	-0,012	-0,027	0,122
Rank of S3_20	-0,182	0,057	-0,092	0,043	-0,056	0,045	0,071	-0,009	0,010	0,042	-0,124	-0,017	-0,025	-0,040	-0,012	-0,061	-0,116	-0,018	-0,089	,851*	-0,200	-0,143	-0,096	0,094	-0,073	0,070	-0,188
Rank of S3_21	0,037	0,072	0,044	-0,008	-0,063	0,043	0,034	-0,020	0,147	-0,048	0,029	-0,004	0,022	-0,154	-0,154	0,060	0,131	0,037	-0,080	-0,200	,810*	-0,075	-0,027	0,027	-0,091	0,016	-0,162
Rank of S3_22	0,013	-0,013	0,018	-0,019	-0,056	-0,184	0,026	0,057	0,076	0,065	0,076	-0,082	0,033	-0,184	-0,033	-0,003	-0,020	-0,268	0,013	-0,143	-0,075	,810*	-0,176	0,146	-0,350	0,102	-0,055
Rank of S3_23	0,066	-0,082	0,003	0,007	0,017	-0,049	-0,200	0,015	-0,192	0,003	0,119	0,099	0,065	0,203	0,047	-0,129	-0,161	-0,034	-0,139	-0,096	-0,027	-0,176	,844*	-0,053	-0,157	-0,121	-0,106
Rank of S3_24	-0,011	0,049	-0,092	0,036	0,044	-0,024	-0,049	-0,037	0,005	0,116	-0,074	-0,122	-0,001	-0,110	-0,120	-0,077	-0,064	-0,055	-0,115	0,094	0,027	0,146	-0,053	,763*	-0,283	0,022	0,007
Rank of S3_25	-0,038	-0,033	-0,042	-0,008	0,120	0,134	0,061	0,133	-0,077	-0,072	-0,130	0,058	0,001	-0,063	0,071	0,034	-0,099	-0,020	-0,012	-0,073	-0,091	-0,350	-0,157	-0,283	,797*	-0,235	0,107
Rank of S3_26	-0,083	-0,059	0,078	-0,031	-0,021	0,059	-0,035	-0,017	-0,088	-0,041	0,042	-0,037	0,021	-0,063	-0,010	0,021	0,067	-0,148	-0,027	0,070	0,016	0,102	-0,121	0,022	-0,235	,836*	-0,192
Rank of S3_27	-0,009	-0,119	-0,039	0,031	-0,169	-0,045	0,124	0,020	-0,131	0,004	0,006	0,015	0,044	-0,104	0,024	-0,105	0,004	0,094	0,122	-0,188	-0,162	-0,055	-0,106	0,007	0,107	-0,192	,779*

A variância total explicada situa-se em 57,366% (Tabela 28) o que constitui um valor aceitável, apresentando todas as componentes extraídas variância superior a 5% do total.

Tabela 28. Variância Total explicada

Componente	Autovalores iniciais			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	4,812	17,822	17,822	3,419	12,662	12,662
2	3,282	12,154	29,976	2,751	10,188	22,850
3	1,880	6,963	36,938	2,452	9,081	31,932
4	1,873	6,936	43,875	2,118	7,846	39,778
5	1,368	5,066	48,940	1,734	6,424	46,201
6	1,214	4,497	53,437	1,596	5,910	52,111
7	1,051	3,893	57,331	1,409	5,219	57,331
8	,973	3,604	60,935			
9	,862	3,193	64,128			
10	,806	2,986	67,113			
11	,766	2,836	69,949			
12	,754	2,792	72,741			
13	,713	2,643	75,384			
14	,700	2,592	77,976			
15	,652	2,413	80,389			
16	,642	2,377	82,766			
17	,581	2,151	84,917			
18	,524	1,941	86,859			
19	,500	1,850	88,709			
20	,470	1,740	90,448			
21	,450	1,668	92,117			
22	,435	1,612	93,728			
23	,398	1,473	95,201			
24	,370	1,370	96,571			
25	,342	1,268	97,840			
26	,307	1,138	98,977			
27	,276	1,023	100,000			

Método de Extração: análise de Componente Principal.

A observação da matriz de componente rodada (Tabela 29) revela a existência de três variáveis (S3_04, S3_14 e S3_26) com valores inferiores a $KMO_i < 0,50$, sugerindo um reduzido poder de explicação dessas variáveis em relação aos sete fatores adotados.

Tabela 29. Matriz de componentes rodada

	Componente						
	1	2	3	4	5	6	7
Rank of S3_07	,733						
Rank of S3_10	,732						
Rank of S3_09	,710						
Rank of S3_23	,632						
Rank of S3_17	,591						
Rank of S3_02	,525						
Rank of S3_04	,476						
Rank of S3_26	,429						
Rank of S3_27		,717					
Rank of S3_20		,647					
Rank of S3_21		,632					
Rank of S3_22		,585					
Rank of S3_14		,484					
Rank of S3_25			,696				
Rank of S3_19			,608				
Rank of S3_24			,587				
Rank of S3_18			,542				
Rank of S3_15				,760			
Rank of S3_12				,667			
Rank of S3_16				,615			
Rank of S3_13				,528			
Rank of S3_03					,668		
Rank of S3_11					,644		
Rank of S3_05					,547		
Rank of S3_06						,770	
Rank of S3_01						,667	
Rank of S3_08							,754

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 13 iterações.

O gráfico de escarpa parece aconselhar a opção por seis fatores, uma vez que apresenta a inflexão da reta entre o sexto e o sétimo componentes (Gráfico 12).



Gráfico 12. Gráfico de Escarpa

4.12.1.2 A obtenção do modelo de análise fatorial (2ª especificação)

Face à existência de três variáveis com reduzido poder explicativo do modelo, e à análise do gráfico de escarpa procedeu-se a nova especificação do teste de análise fatorial, forçando a extração de seis fatores, e retirando os itens S3_04, S3_14 e S3_26.

Neste novo teste, obtiveram-se os valores de $KMO=0,778$ ($KMO>0,700$) com $sig=0,000$ (Tabela 30), concluindo-se que existem condições médias para a aplicação da análise fatorial.

Tabela 30. Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,778
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	1982,549
	gl	276
	Sig.	,000

A análise da matriz anti-imagem revelou a existência de valores elevados na diagonal inferior e baixos fora dela ($MSA\geq,526$). A variância total explicada situa-se em 55,334%

(tabela 31), com todas as componentes com percentagem de variância explicada superior a 5% (Tabela 31).

Tabela 31. Matriz Anti- Imagem

	Rank of S3_01	Rank of S3_02	Rank of S3_03	Rank of S3_05	Rank of S3_06	Rank of S3_07	Rank of S3_08	Rank of S3_09	Rank of S3_10	Rank of S3_11	Rank of S3_12	Rank of S3_13	Rank of S3_15	Rank of S3_16	Rank of S3_17	Rank of S3_18	Rank of S3_19	Rank of S3_20	Rank of S3_21	Rank of S3_22	Rank of S3_23	Rank of S3_24	Rank of S3_25	Rank of S3_27
Rank of S3_01	,624^a	-,164	-,092	-,040	-,268	,079	-,109	,098	-,108	-,042	-,033	,009	,069	-,052	,053	,123	-,062	-,175	,035	,017	,063	-,008	-,063	-,026
Rank of S3_02	-,164	,817^a	-,005	,004	,005	-,151	-,114	-,024	-,049	,182	-,095	-,091	,005	-,012	,019	-,063	-,049	,069	,063	-,022	-,080	,052	-,057	-,140
Rank of S3_03	-,092	,005	,664^a	-,168	-,134	,021	,056	-,069	-,122	-,116	,011	,115	,056	,103	,092	-,211	,075	-,093	,043	,009	,013	-,091	-,026	-,022
Rank of S3_05	-,040	,004	-,168	,770^a	,026	-,074	,002	-,026	,062	-,161	-,045	,032	,020	-,113	,034	,024	-,029	-,060	-,091	-,087	,049	,029	,107	-,199
Rank of S3_06	-,268	,005	-,134	,026	,526^a	-,152	-,025	,019	-,055	-,096	,116	-,199	-,088	-,022	,075	,198	-,089	,045	,044	-,194	-,046	-,022	,153	-,031
Rank of S3_07	,079	-,151	,021	-,074	-,152	,823^a	,102	-,198	-,246	,001	-,077	-,006	,020	-,029	-,077	,044	,029	,077	,026	,019	-,200	-,051	,049	,118
Rank of S3_08	-,109	-,114	,056	,002	-,025	,102	,623^a	-,165	,016	-,152	-,041	-,048	,007	,003	,086	-,167	-,001	-,015	-,052	,025	,053	-,060	,120	-,007
Rank of S3_09	,098	-,024	-,069	-,026	,019	-,198	-,165	,787^a	-,223	-,058	-,102	-,031	,096	,028	-,020	,049	-,140	,020	,148	,083	-,206	,008	-,105	-,153
Rank of S3_10	-,108	-,049	-,122	,062	-,055	-,246	,016	-,223	,782^a	,181	-,053	-,041	-,143	,036	-,332	-,011	,087	,050	-,046	,074	-,006	,124	-,085	-,174
Rank of S3_11	-,042	,182	-,116	-,161	-,096	,001	-,152	-,058	,181	,717^a	-,097	-,008	,139	,023	,035	-,047	-,083	-,123	,020	,061	,142	-,077	-,134	,013
Rank of S3_12	-,033	-,095	,011	-,045	,116	-,077	-,041	-,102	-,053	-,097	,786^a	-,095	-,210	-,146	,036	-,032	,025	-,016	-,009	-,087	,104	-,127	,048	,004
Rank of S3_13	,009	-,091	,115	,032	-,199	-,006	-,048	-,031	-,041	-,008	-,095	,760^a	-,216	-,043	-,026	-,031	-,068	-,025	,030	,041	,060	,004	,010	,055
Rank of S3_15	,069	,005	,056	,020	-,088	,020	,007	,096	-,143	,139	-,210	-,216	,727^a	-,257	-,002	-,030	-,051	-,017	-,167	-,044	,061	-,131	,067	,013
Rank of S3_16	-,052	-,012	,103	-,113	-,022	-,029	,003	,028	,036	,023	-,146	-,043	-,257	,834^a	-,070	-,100	,030	-,069	,048	-,020	-,113	-,091	,034	-,116
Rank of S3_17	,053	,019	,092	,034	,075	-,077	,086	-,020	-,332	,035	,036	-,026	-,002	-,070	,842^a	-,042	-,128	-,117	,137	-,022	-,166	-,059	-,084	,025
Rank of S3_18	,123	-,063	-,211	,024	,198	,044	-,167	,049	-,011	-,047	-,032	-,031	-,030	-,100	-,042	,778^a	-,081	-,022	,002	-,318	-,003	-,088	-,079	,036
Rank of S3_19	-,062	-,049	,075	-,029	-,089	,029	-,001	-,140	,087	-,083	,025	-,068	-,051	,030	-,128	-,081	,821^a	-,092	-,087	,010	-,139	-,122	-,022	,114
Rank of S3_20	-,175	,069	-,093	-,060	,045	,077	-,015	,020	,050	-,123	-,016	-,025	-,017	-,069	-,117	-,022	-,092	,835^a	-,210	-,160	-,083	,087	-,061	-,186
Rank of S3_21	,035	,063	,043	-,091	,044	,026	-,052	,148	-,046	,020	-,009	,030	-,167	,048	,137	,002	-,087	-,210	,773^a	-,108	,005	,011	-,104	-,183
Rank of S3_22	,017	-,022	,009	-,087	-,194	,019	,025	,083	,074	,061	-,087	,041	-,044	-,020	-,022	-,318	,010	-,160	-,108	,786^a	-,136	,129	-,359	-,058
Rank of S3_23	,063	-,080	,013	,049	-,046	-,200	,053	-,206	-,006	,142	,104	,060	,061	-,113	-,166	-,003	-,139	-,083	,005	-,136	,855^a	-,030	-,181	-,113
Rank of S3_24	-,008	,052	-,091	,029	-,022	-,051	-,060	,008	,124	-,077	-,127	,004	-,131	-,091	-,059	-,088	-,122	,087	,011	,129	-,030	,734^a	-,297	-,002
Rank of S3_25	-,063	-,057	-,026	,107	,153	,049	,120	-,105	-,085	-,134	,048	,010	,067	,034	-,084	-,079	-,022	-,061	-,104	-,359	-,181	-,297	,782^a	,056
Rank of S3_27	-,026	-,140	-,022	-,199	-,031	,118	-,007	-,153	-,174	,013	,004	,055	,013	-,116	,025	,036	,114	-,186	-,183	-,058	-,113	-,002	,056	,767^a

Tabela 32. Variância total explicada

Variância total explicada						
Componente	Autovalores iniciais			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	4,327	18,028	18,028	3,055	12,730	12,730
2	2,977	12,403	30,430	2,613	10,886	23,616
3	1,846	7,693	38,123	2,347	9,779	33,396
4	1,628	6,784	44,907	2,084	8,681	42,077
5	1,357	5,652	50,559	1,673	6,972	49,049
6	1,146	4,774	55,334	1,508	6,285	55,334
7	1,002	4,175	59,509			
8	,958	3,992	63,501			
9	,822	3,425	66,926			
10	,763	3,181	70,106			
11	,741	3,088	73,195			
12	,718	2,990	76,185			
13	,692	2,884	79,069			
14	,654	2,727	81,795			
15	,597	2,488	84,284			
16	,521	2,170	86,454			
17	,507	2,113	88,567			
18	,480	2,001	90,569			
19	,460	1,917	92,486			
20	,430	1,792	94,278			
21	,388	1,618	95,896			
22	,361	1,502	97,398			
23	,331	1,381	98,778			
24	,293	1,222	100,000			

Método de Extração: análise de Componente Principal.

A matriz das componentes (Tabela 33) revela a existência de uma variável (S3_03) com valor inferior a $KMO_i < 0,50$, sugerindo um reduzido poder de explicação dessa variável em relação aos seis fatores adotados.

Tabela 33. Matriz de componentes

Matriz de componente rotativa^a						
	Componente					
	1	2	3	4	5	6
Rank of S3_07	,752					
Rank of S3_09	,748					
Rank of S3_10	,739					
Rank of S3_23	,609					
Rank of S3_17	,578					
Rank of S3_02	,531					
Rank of S3_25		,755				
Rank of S3_19		,584				
Rank of S3_22		,579				
Rank of S3_24		,576				
Rank of S3_18		,571				
Rank of S3_27			,746			
Rank of S3_20			,625			
Rank of S3_21			,588			
Rank of S3_05			,568			
Rank of S3_15				,777		
Rank of S3_12				,618		
Rank of S3_13				,595		
Rank of S3_16				,585		
Rank of S3_11					,627	
Rank of S3_08					,596	
Rank of S3_03					,465	
Rank of S3_06						,798
Rank of S3_01						,684

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 15 iterações.

O gráfico de escarpa continua a aconselhar a opção de seis fatores, uma vez que apresenta a inflexão da reta entre o sexto e o sétimo componente (Gráfico 13).

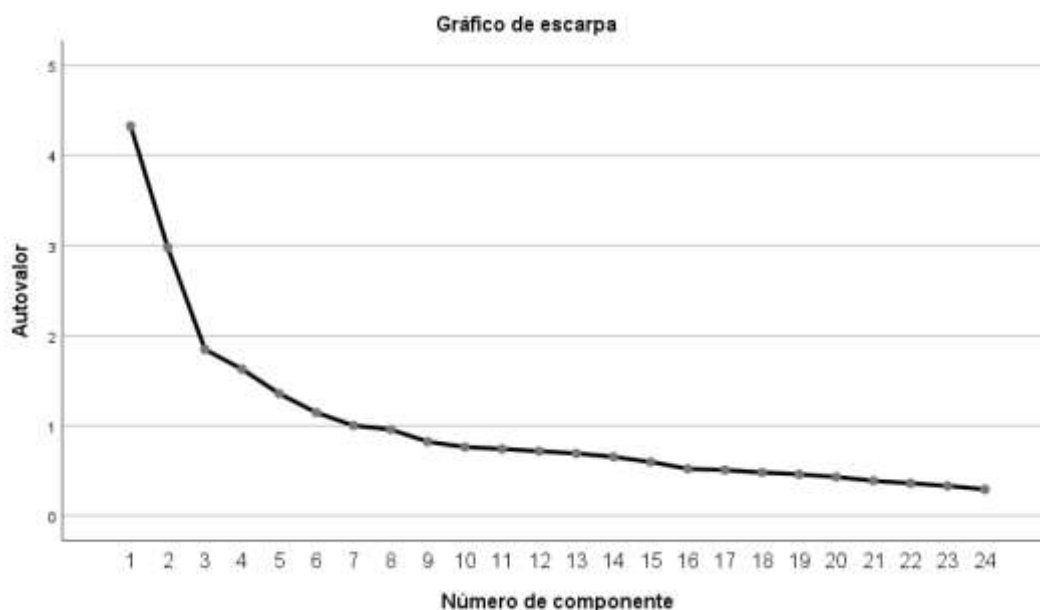


Gráfico 13. Gráfico de Escarpa

4.12.1.3 A obtenção do modelo de análise fatorial (especificação final)

Face à existência de uma variável com reduzido poder explicativo do modelo, e à análise do gráfico de escarpa procedeu-se a nova especificação do teste de análise fatorial, retirando o item S3_03.

Neste novo teste, obtiveram-se os valores de $KMO=0,782$ ($KMO>0.700$) com $sig=0,000$ (Tabela 34), concluindo-se que continuam a existir condições médias para a aplicação da análise fatorial.

Tabela 34. Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,782
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	1901,792
	gl	253
	Sig.	,000

A análise da matriz anti-imagem revelou a existência de valores elevados na diagonal inferior e baixos fora dela ($MSA\geq 0,854$). A variância total explicada situa-se em 56,668% (Tabela 35) com todas as componentes com valores acima de 5% de variância total.

Tabela 35. Variância total explicada

Componente	Autovalores iniciais			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	4,301	18,702	18,702	3,043	13,230	13,230
2	2,898	12,602	31,304	2,617	11,378	24,608
3	1,836	7,983	39,287	2,296	9,982	34,589
4	1,520	6,607	45,894	2,057	8,944	43,534
5	1,339	5,824	51,717	1,522	6,619	50,153
6	1,139	4,951	56,668	1,498	6,515	56,668
7	,991	4,307	60,975			
8	,853	3,710	64,685			
9	,783	3,404	68,089			
10	,762	3,315	71,404			
11	,734	3,193	74,598			
12	,717	3,119	77,717			
13	,666	2,895	80,612			
14	,616	2,676	83,288			
15	,540	2,347	85,634			
16	,510	2,219	87,854			
17	,488	2,123	89,976			
18	,466	2,028	92,004			
19	,448	1,948	93,952			
20	,395	1,719	95,671			
21	,365	1,587	97,259			
22	,337	1,466	98,725			
23	,293	1,275	100,000			

Método de Extração: análise de Componente Principal.

A observação da matriz das comunalidades (Tabela 36) mostra que todas as variáveis apresentam valores acima de 0,50, sugerindo que o modelo apresenta uma boa qualidade de ajustamento aos dados.

Tabela 36. Matriz de componentes

Componente						
	1	2	3	4	5	6
Rank of S3_09	,763					
Rank of S3_07	,746					
Rank of S3_10	,718					
Rank of S3_23	,620					
Rank of S3_17	,580					
Rank of S3_02	,542					
Rank of S3_25		,758				
Rank of S3_24		,585				
Rank of S3_22		,584				
Rank of S3_18		,582				
Rank of S3_19		,577				
Rank of S3_27			,759			
Rank of S3_20			,623			
Rank of S3_05			,592			
Rank of S3_21			,577			
Rank of S3_15				,810		
Rank of S3_12				,619		
Rank of S3_13				,589		
Rank of S3_16				,585		
Rank of S3_08					,676	
Rank of S3_11					,620	
Rank of S3_06						,799
Rank of S3_01						,687

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 13 iterações.

Face aos valores obtidos neste teste considera-se que o modelo satisfaz as condições de ajustamento.

4.12.1.4 Designação dos fatores

Por último, procedeu-se à interpretação do padrão das cargas fatoriais com a finalidade de encontrar uma designação para cada fator. Para a atribuição do nome a cada um dos fatores analisou-se o peso relativo de cada um deles através do cálculo da soma obtida na avaliação efetuada pelos respondentes.

Conforme se pode observar na Tabela 37, o fator 1 é composto por variáveis relacionadas com o gosto do trabalhador em relação ao teletrabalho, verificando-se que o item S3_02 tem o valor mais elevado (976), seguindo-se o item S3_10 (899). Considerando esta circunstância designou-se este item por: **Gosto pessoal pelo teletrabalho**.

Tabela 37. Indicadores (variáveis) relacionados com o fator 1

Item	N	Soma
S3_02.Gosto mais do meu teletrabalho do que a maioria das pessoas	323	976
S3_10.Na maior parte do tempo, o meu teletrabalho é muito alegre	323	899
S3_23.Por vezes, gosto tanto do meu teletrabalho que me é difícil parar	323	851
S3_07.O meu teletrabalho é tão interessante que muitas vezes não parece trabalho	323	843
S3_17.Por vezes, quando me levanto pela manhã, mal posso esperar para iniciar o teletrabalho	323	804
S3_09.Trabalho mais em teletrabalho do que é esperado de mim, estritamente pelo seu divertimento	323	772
N válido (de lista)	323	

Conforme se pode observar na Tabela 38, o fator 2 é composto por variáveis relacionadas com o envolvimento do trabalhador no teletrabalho, verificando-se que o item S3_24 tem o valor mais elevado (1065), seguindo-se o item S3_18 (1041). Considerando esta circunstância designou-se este item por: **Comprometimento com o teletrabalho**.

Tabela 38. Indicadores (variáveis) relacionados com o fator 2

Item	N	Soma
S3_24.Fico aborrecido e agitado quando não tenho nada de produtivo para fazer	323	1065

S3_18.Para mim é importante teletrabalhar arduamente, mesmo quando não gosto do que estou a fazer	323	1041
S3_22.Frequentemente sinto que há algo dentro de mim que me leva a teletrabalhar arduamente	323	1021
S3_19.Quando me envolvo num projeto interessante, tenho dificuldade em descrever o quão excitado me sinto	323	987
S3_25.Pareço ter uma compulsão interior para teletrabalhar arduamente	323	861
N válido (de lista)	323	

Conforme se pode observar na Tabela 39, o fator 3 é composto por variáveis relacionadas com a disposição do trabalhador para com o teletrabalho, verificando-se que o item S3_21 tem o valor mais elevado (1171), seguindo-se o item S3_27 (1106). Considerando esta circunstância designou-se este item por: **Disposição para o teletrabalho**.

Tabela 39. Indicadores (variáveis) relacionados com o fator 3

Item	N	Soma
S3_21.Entre o meu teletrabalho e outras atividades em que estou envolvido, não tenho muito tempo livre	323	1171
S3_27.Sinto que trabalho mais nesta fase por teletrabalho do que trabalhava anteriormente	323	1106
S3_20.Dou por mim a pensar em teletrabalho frequentemente, mesmo quando quero afastar-me um pouco	323	1002
S3_05.Muitas vezes desejava não estar tão comprometido com o meu teletrabalho	323	935
N válido (de lista)	323	

Conforme se pode observar na Tabela 40, o fator 4 é composto por variáveis relacionadas com a gestão do tempo em regime de teletrabalho, verificando-se que o item S3_15 tem o valor mais elevado (1363), seguindo-se o item S3_16 (1301). Considerando esta circunstância designou-se este item por: **Gestão do tempo**.

Tabela 40. Indicadores (variáveis) relacionados com o fator 4

Item	N	Soma
S3_15.Gosto de usar o meu tempo de forma construtiva, tanto no teletrabalho como em casa	323	1363

S3_16.Perco a noção do tempo quando estou envolvido num projeto	323	1301
S3_12.Perder tempo é tão mau como perder dinheiro	323	1181
S3_13.Gasto o meu tempo livre em projetos e outras atividades	323	1190
N válido (de lista)	323	

Conforme se pode observar na Tabela 41, o fator 5 é composto por variáveis relacionadas com a depreciação pelo teletrabalho, verificando-se que o item S3_08 tem o valor mais elevado (979), seguindo-se o item S3_11 (692). Considerando esta circunstância designou-se este item por: **Depreciação do teletrabalho.**

Tabela 41. Indicadores (variáveis) relacionados com o fator 5

Item	N	Soma
S3_08.Fico realmente ansioso pelo fim-de-semana – nada de teletrabalho, só descanso	323	979
S3_11.Raramente encontro algo que aprecie no meu teletrabalho	323	692
N válido (de lista)	323	

Conforme se pode observar na Tabela 42, o fator 6 é composto por variáveis relacionadas com a descontração do teletrabalhador nos seus tempos livres, verificando-se que o item S3_01 tem o valor mais elevado (985), seguindo-se o item S3_06 (941). Considerando esta circunstância designou-se este item por: **Ocupação dos tempos livres.**

Tabela 42. Indicadores (variáveis) relacionados com o fator 6

Item	N	Soma
S3_01.Quando tenho tempo livre no teletrabalho, gosto de me descontrair e de não fazer nada de importante	323	985
S3_06.Gosto de me descontrair e divertir sempre que possível realizando tarefas em casa	323	941
N válido (de lista)	323	

4.12.2. Redução de Dimensões (S4)

Na terceira secção do questionário (S4) pretendeu-se identificar qual a apreciação dos teletrabalhadores em relação ao teletrabalho. Uma vez que esta secção tem um número

relativamente elevado de variáveis (k=19) procurou-se, através da aplicação da análise fatorial exploratória, reduzir esses itens nas dimensões que os possam agregar.

4.12.2.1 A obtenção do modelo de análise fatorial (especificação inicial)

Na primeira aplicação do teste de especificação, obtiveram-se os valores de KMO=0,845 (KMO>0.800) com sig=0,000 (Tabela 43), concluindo-se que existem boas condições para a aplicação da análise fatorial.

Tabela 43. Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,845
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	2861,502
	gl	171
	Sig.	,000

A análise da matriz anti-imagem revelou a existência de valores elevados na diagonal inferior e baixos fora dela (MSA>=0,701) (Tabela 44).

Tabela 44. Matriz Anti-Imagem

	Rank of S4_01	Rank of S4_02	Rank of S4_03	Rank of S4_04	Rank of S4_05	Rank of S4_06	Rank of S4_07	Rank of S4_08	Rank of S4_09	Rank of S4_10	Rank of S4_11	Rank of S4_12	Rank of S4_13	Rank of S4_14	Rank of S4_15	Rank of S4_16	Rank of S4_17	Rank of S4_18	Rank of S4_19
Rank of S4_01	,834^a	-0,116	0,011	-0,011	-0,093	-0,169	0,103	-0,032	-0,044	-0,052	0,033	0,050	-0,021	-0,128	0,122	0,032	-0,096	-0,032	-0,023
Rank of S4_02	-0,116	,907^a	-0,106	0,017	-0,227	-0,019	-0,086	0,044	-0,045	0,069	-0,144	-0,303	0,074	0,045	-0,009	0,056	-0,073	0,036	0,074
Rank of S4_03	0,011	-0,106	,918^a	-0,298	-0,166	0,039	0,128	0,010	0,094	-0,010	0,030	-0,119	-0,159	-0,138	0,024	-0,008	-0,029	-0,069	-0,150
Rank of S4_04	-0,011	0,017	-0,298	,846^a	-0,379	0,028	-0,049	0,030	-0,067	0,032	-0,161	0,238	-0,116	0,137	-0,058	-0,084	0,065	-0,025	-0,112
Rank of S4_05	-0,093	-0,227	-0,166	-0,379	,905^a	0,118	-0,020	0,012	-0,001	-0,066	0,010	-0,243	-0,039	0,059	-0,028	0,036	-0,072	0,064	0,001
Rank of S4_06	-0,169	-0,019	0,039	0,028	0,118	,766^a	-0,236	-0,159	-0,094	-0,025	0,062	-0,097	0,198	-0,013	-0,154	0,088	-0,141	0,067	-0,080
Rank of S4_07	0,103	-0,086	0,128	-0,049	-0,020	-0,236	,825^a	-0,172	0,021	0,066	0,015	-0,060	-0,021	-0,232	0,051	-0,099	-0,011	-0,010	0,115
Rank of S4_08	-0,032	0,044	0,010	0,030	0,012	-0,159	-0,172	,905^a	-0,026	0,011	-0,010	0,050	-0,041	-0,038	-0,109	-0,111	0,071	-0,083	0,012
Rank of S4_09	-0,044	-0,045	0,094	-0,067	-0,001	-0,094	0,021	-0,026	,856^a	-0,361	-0,005	-0,117	-0,025	-0,140	0,035	0,069	0,019	-0,104	-0,055
Rank of S4_10	-0,052	0,069	-0,010	0,032	-0,066	-0,025	0,066	0,011	-0,361	,861^a	-0,257	-0,031	-0,169	-0,027	0,077	-0,069	0,013	-0,029	0,070
Rank of S4_11	0,033	-0,144	0,030	-0,161	0,010	0,062	0,015	-0,010	-0,005	-0,257	,898^a	-0,323	0,008	-0,080	0,022	0,034	-0,126	0,115	-0,031
Rank of S4_12	0,050	-0,303	-0,119	0,238	-0,243	-0,097	-0,060	0,050	-0,117	-0,031	-0,323	,845^a	-0,326	0,161	-0,055	-0,086	0,145	-0,115	-0,097
Rank of S4_13	-0,021	0,074	-0,159	-0,116	-0,039	0,198	-0,021	-0,041	-0,025	-0,169	0,008	-0,326	,892^a	-0,026	-0,073	0,120	-0,079	0,161	-0,098
Rank of S4_14	-0,128	0,045	-0,138	0,137	0,059	-0,013	-0,232	-0,038	-0,140	-0,027	-0,080	0,161	-0,026	,781^a	-0,439	-0,170	0,059	0,070	-0,086
Rank of S4_15	0,122	-0,009	0,024	-0,058	-0,028	-0,154	0,051	-0,109	0,035	0,077	0,022	-0,055	-0,073	-0,439	,736^a	-0,485	-0,127	0,080	0,016
Rank of S4_16	0,032	0,056	-0,008	-0,084	0,036	0,088	-0,099	-0,111	0,069	-0,069	0,034	-0,086	0,120	-0,170	-0,485	,793^a	-0,032	-0,065	0,087
Rank of S4_17	-0,096	-0,073	-0,029	0,065	-0,072	-0,141	-0,011	0,071	0,019	0,013	-0,126	0,145	-0,079	0,059	-0,127	-0,032	,726^a	-0,632	-0,041
Rank of S4_18	-0,032	0,036	-0,069	-0,025	0,064	0,067	-0,010	-0,083	-0,104	-0,029	0,115	-0,115	0,161	0,070	0,080	-0,065	-0,632	,701^a	-0,361
Rank of S4_19	-0,023	0,074	-0,150	-0,112	0,001	-0,080	0,115	0,012	-0,055	0,070	-0,031	-0,097	-0,098	-0,086	0,016	0,087	-0,041	-0,361	,892^a

A variância total explicada situa-se em 62,103% (Tabela 45) apresentando todas as componentes % de variância acima de 5%.

Tabela 45. Variância total explicada

Componente	Autovalores iniciais			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	5,883	30,964	30,964	4,667	24,562	24,562
2	2,972	15,644	46,608	3,182	16,750	41,312
3	1,726	9,082	55,690	2,385	12,554	53,865
4	1,218	6,412	62,103	1,565	8,237	62,103
5	,937	4,933	67,036			
6	,839	4,417	71,452			
7	,707	3,721	75,173			
8	,616	3,243	78,417			
9	,581	3,055	81,472			
10	,554	2,916	84,388			
11	,512	2,695	87,084			
12	,457	2,407	89,490			
13	,388	2,044	91,534			
14	,383	2,014	93,549			
15	,316	1,663	95,212			
16	,280	1,475	96,687			
17	,231	1,216	97,903			
18	,223	1,174	99,077			
19	,175	,923	100,000			

Método de Extração: análise de Componente Principal.

A matriz das comunalidades (Tabela 46) que mostra que existem duas variáveis (S4_01 e S4_06) com valores inferiores a $KMO_i < 0,50$, sugerindo um fraco poder de explicação dessas variáveis em relação aos quatro fatores adotados.

Tabela 46. Matriz de componentes

	Componente			
	1	2	3	4
Rank of S4_05	,814			
Rank of S4_12	,778			
Rank of S4_13	,766			
Rank of S4_03	,754			
Rank of S4_11	,714			
Rank of S4_04	,714			
Rank of S4_02	,662			
Rank of S4_15		,868		
Rank of S4_16		,820		
Rank of S4_14		,817		
Rank of S4_07		,625		
Rank of S4_08		,617		
Rank of S4_06		,470		
Rank of S4_18			,882	
Rank of S4_17			,838	
Rank of S4_19			,689	
Rank of S4_09				,653
Rank of S4_10				,545
Rank of S4_01				,460

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 7 iterações.

O gráfico de escarpa vem confirmar o bom poder de explicação das variáveis em relação aos quatro fatores, uma vez que apresenta a inflexão da reta entre o quarto e o quinto componente (Gráfico 14).



Gráfico 14. Gráfico de Escarpa

4.12.2.2 A obtenção do modelo de análise fatorial (2ª especificação)

Na segunda aplicação do teste de especificação, retiraram-se as variáveis S4_01 e S4_06 obtiveram-se os valores de KMO=0,847 (KMO>0.800) com sig=0,000 (Tabela 47), concluindo-se que existem boas condições para a aplicação da análise fatorial.

Tabela 47. Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,847
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	2681,737
	gl	136
	Sig.	,000

A análise da matriz anti-imagem (Tabela 48) revelou a existência de valores elevados na diagonal inferior e baixos fora dela (MSA>=0,693).

Tabela 48. Matriz Anti-Imagem

	Rank of S4_02	Rank of S4_03	Rank of S4_04	Rank of S4_05	Rank of S4_07	Rank of S4_08	Rank of S4_09	Rank of S4_10	Rank of S4_11	Rank of S4_12	Rank of S4_13	Rank of S4_14	Rank of S4_15	Rank of S4_16	Rank of S4_17	Rank of S4_18	Rank of S4_19
Rank of S4_02	,907^a	-,104	,017	-,238	-,086	,035	-,055	,062	-,139	-,305	,082	,029	,000	,064	-,092	,035	,068
Rank of S4_03	-,104	,913^a	-,300	-,171	,141	,018	,100	-,008	,027	-,117	-,171	-,137	,029	-,012	-,022	-,072	-,147
Rank of S4_04	,017	-,300	,838^a	-,387	-,043	,035	-,065	,032	-,163	,242	-,124	,138	-,053	-,087	,069	-,027	-,110
Rank of S4_05	-,238	-,171	-,387	,906^a	,013	,027	,005	-,068	,006	-,233	-,064	,052	-,003	,030	-,067	,055	,007
Rank of S4_07	-,086	,141	-,043	,013	,837^a	-,215	,003	,065	,027	-,088	,026	-,235	,009	-,085	-,038	,008	,102

Rank of S4_08	,035	,018	,035	,027	-,215	,904^a	-,046	,004	,003	,038	-,009	-,049	-,131	-,096	,043	-,075	-,003
Rank of S4_09	-,055	,100	-,065	,005	,003	-,046	,848^a	-,369	,003	-,126	-,006	-,151	,027	,081	-,001	-,099	-,065
Rank of S4_10	,062	-,008	,032	-,068	,065	,004	-,369	,857^a	-,254	-,032	-,167	-,035	,081	-,064	,002	-,028	,066
Rank of S4_11	-,139	,027	-,163	,006	,027	,003	,003	-,254	,901^a	-,321	-,005	-,074	,028	,027	-,114	,113	-,025
Rank of S4_12	-,305	-,117	,242	-,233	-,088	,038	-,126	-,032	-,321	,847^a	-,316	,167	-,075	-,080	,139	-,109	-,104
Rank of S4_13	,082	-,171	-,124	-,064	,026	-,009	-,006	-,167	-,005	-,316	,908^a	-,023	-,046	,105	-,052	,151	-,084
Rank of S4_14	,029	-,137	,138	,052	-,235	-,049	-,151	-,035	-,074	,167	-,023	,775^a	-,439	-,165	,042	,069	-,093
Rank of S4_15	,000	,029	-,053	-,003	,009	-,131	,027	,081	,028	-,075	-,046	-,439	,731^a	-,487	-,142	,094	,008
Rank of S4_16	,064	-,012	-,087	,030	-,085	-,096	,081	-,064	,027	-,080	,105	-,165	-,487	,792^a	-,014	-,070	,096
Rank of S4_17	-,092	-,022	,069	-,067	-,038	,043	-,001	,002	-,114	,139	-,052	,042	-,142	-,014	,722^a	-,638	-,058
Rank of S4_18	,035	-,072	-,027	,055	,008	-,075	-,099	-,028	,113	-,109	,151	,069	,094	-,070	-,638	,693^a	-,358
Rank of S4_19	,068	-,147	-,110	,007	,102	-,003	-,065	,066	-,025	-,104	-,084	-,093	,008	,096	-,058	-,358	,893^a

A variância total explicada situa-se em 66,108% (Tabela 49) apresentando todas as componentes % de variância acima de 5%.

Tabela 49. Variância total explicada

Componente	Autovalores iniciais			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	5,720	33,646	33,646	4,172	24,542	24,542
2	2,766	16,273	49,919	2,981	17,534	42,076
3	1,649	9,703	59,622	2,267	13,335	55,411
4	1,103	6,486	66,108	1,819	10,697	66,108
5	,846	4,976	71,084			
6	,707	4,157	75,241			
7	,606	3,566	78,807			
8	,568	3,338	82,146			
9	,530	3,116	85,261			
10	,465	2,735	87,997			
11	,399	2,349	90,345			
12	,388	2,284	92,629			
13	,321	1,888	94,517			

14	,280	1,650	96,167			
15	,242	1,422	97,589			
16	,230	1,353	98,942			
17	,180	1,058	100,000			

Método de Extração: análise de Componente Principal.

A matriz das communalidades (Tabela 50) que mostra que todas as variáveis apresentam valores superiores a $KMO_i > 0,50$, sugerindo um bom poder de explicação de todas as variáveis em relação aos quatro fatores adotados.

Tabela 50. Matriz de componentes

	Componente			
	1	2	3	4
Rank of S4_05	,832			
Rank of S4_03	,792			
Rank of S4_04	,765			
Rank of S4_12	,723			
Rank of S4_13	,708			
Rank of S4_02	,676			
Rank of S4_11	,625			
Rank of S4_15		,870		
Rank of S4_16		,831		
Rank of S4_14		,826		
Rank of S4_07		,619		
Rank of S4_08		,616		
Rank of S4_18			,912	
Rank of S4_17			,853	
Rank of S4_19			,686	
Rank of S4_09				,789
Rank of S4_10				,755

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 5 iterações.

Face aos valores obtidos neste teste considera-se que o modelo satisfaz as condições de ajustamento adotando-se esta solução como final.

4.12.2.4 Designação dos fatores (componentes) obtidos

Em seguida, procedeu-se à interpretação do padrão das cargas fatoriais com a finalidade de encontrar uma designação para cada fator. Conforme se pode observar na Tabela 51, o fator 1 é composto por variáveis relacionadas com as vantagens do teletrabalho, verificando-se que o item S4_11 tem o valor mais elevado (1051), seguindo-se o item S4_03 (1040). Considerando esta circunstância designou-se este item por: **vantagens do teletrabalho**.

Tabela 51. Indicadores (variáveis) relacionadas com o fator 1

Item	N	Soma
S4_11.Aumento da concentração	323	1051
S4_03.Melhoria da qualidade de vida	323	1040
S4_02.Aumento da produtividade	323	1036
S4_12.Melhoria do serviço prestado	323	1000
S4_05.Aumento da motivação	323	919
S4_13.Melhoria do ambiente de trabalho	323	900
S4_04.Diminuição do stress	323	880
N válido (de lista)	323	

Conforme se pode observar na Tabela 52, o fator 2 é composto por variáveis relacionadas com as desvantagens trazidas pelo teletrabalho, verificando-se que o item S4_14 tem o valor mais elevado (957), seguindo-se o item S4_08 (919). Considerando esta circunstância designou-se este item por: **desvantagens resultantes do teletrabalho**.

Tabela 52. Indicadores (variáveis) relacionadas com o fator 2

Item	N	Soma
S4_14.Menor reconhecimento	323	957
S4_08.Diminuição do sentimento de pertença à organização	323	919
S4_07.Excessiva invasão da privacidade	323	892
S4_15.Diminuição das oportunidades de progressão na carreira	323	889
S4_16.Tratamento desigual comparativamente com os outros trabalhadores	323	849
N válido (de lista)	323	

Conforme se pode observar na Tabela 53, o fator 3 é composto por variáveis relacionadas com a possibilidade de flexibilização proporcionada pelo teletrabalho, verificando-se que o item S4_17 tem o valor mais elevado (1156), seguindo-se o item S4_19 (1152). Considerando esta circunstância designou-se este item por: **flexibilização proporcionada pelo teletrabalho.**

Tabela 53. Indicadores (variáveis) relacionadas com o fator 3

Item	N	Soma
S4_17.Flexibilização do horário de trabalho consoante as necessidades da empresa	323	1156
S4_19.Existe a possibilidade de melhor articulação entre a vida profissional e familiar	323	1152
S4_18.Flexibilização do horário de trabalho consoante as suas necessidades	323	1136
N válido (de lista)	323	

Conforme se pode observar na Tabela 54, o fator 4 é composto por variáveis relacionadas com a liberdade que os respondentes sentem na realização do teletrabalho, verificando-se que o item S4_09 tem o valor mais elevado (1162), seguindo-se o item S4_11 (1051). Considerando esta circunstância designou-se este item por: **maior autonomia proporcionada pelo teletrabalho.**

Tabela 54. Indicadores (variáveis) relacionadas com o fator 4

Item	N	Soma
S4_09.Aumento da autonomia	323	1162
S4_11.Aumento da concentração	323	1051
N válido (de lista)	323	

CAPÍTULO V – DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A COVID-19 trouxe-nos muitos desafios e problemas, a realidade criada pela pandemia trouxe consigo a descoberta do teletrabalho por parte de muitas empresas, tornando-se inevitável para muitas. A conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional quando se está em teletrabalho tornou-se essencial. Perceber através deste trabalho em que medida as pessoas estão satisfeitas com o mesmo, a nível profissional, pessoal, social e até económico. A partir destas grandes dúvidas, foram formuladas algumas questões com o objetivo de obter respostas fidedignas de acordo com o estudo em análise.

Neste capítulo, pretende-se dar resposta às questões de investigação formuladas e através delas conhecer as perceções dos respondentes que se encontram ou encontraram em teletrabalho durante a pandemia COVID-19. Os resultados obtidos serão também comparados com conclusões de outros estudos.

5.1. (Q1) Qual a opinião dos teletrabalhadores sobre a experiência de teletrabalho?

A análise dos resultados obtidos, permitiu concluir que, no que diz respeito à opinião dos teletrabalhadores sobre a sua experiência em teletrabalho, de acordo com a escala apresentada (de 1 – Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente), com médias mais elevadas (2,92 e 2,47), registaram-se as seguintes opções por ordem decrescente de importância:

- Para compensar as perdas de produtividade durante o dia, teletrabalho até mais tarde nos meus afazeres profissionais;
- Tenho dificuldade em manter o foco no teletrabalho porque, estando em casa, disperso a minha atenção em outras atividades;
- A minha adaptação ao teletrabalho foi difícil;
- Para compensar as perdas de produtividade durante a semana, teletrabalho durante o fim-de-semana nos meus afazeres profissionais.

Os resultados obtidos mostram ainda que os respondentes discordaram totalmente (média de 1,72) com a seguinte opção:

- Em regime de teletrabalho trabalho menos horas do que trabalharia em regime presencial.

Analizadas as respostas obtidas, conclui-se que os teletrabalhadores se mostraram motivados perante esta “nova” forma de trabalho, visto que, em geral consideraram que a sua adaptação ao teletrabalho foi fácil (média 2,38). Beauregard et al. (2019) mencionam alguns estudos onde verificaram uma interligação entre a produtividade e o teletrabalho. Esta situação pode ocorrer porque os trabalhadores como não têm que se deslocar para o local de trabalho, aproveitam esse tempo para trabalhar mais algumas horas, como também pelo facto de haver um menor envolvimento na política organizacional da empresa, que leva a uma maior motivação por parte dos teletrabalhadores. Estas conclusões são consistentes também com Tavares (2017) e Rocha e Amador (2018), que comprovaram nos seus estudos, que o teletrabalho melhora a vida social e o trabalho dos teletrabalhadores. Embora esteja direcionada para diferentes fases da vida, causa menos *stress* e um melhor equilíbrio entre o trabalho e a família.

5.2 (Q2) Quais as perspetivas do teletrabalhador em relação às funções que desempenham?

Os resultados obtidos acerca das perspetivas do teletrabalhador em relação às funções que desempenham, foram obtidos utilizando uma escala de 5 pontos, em que 1 representa Discordo totalmente e 5 Concordo totalmente.

De acordo com os resultados obtidos, as respostas com maior grau de concordância prendem-se com a forma como os inquiridos gerem o seu tempo em teletrabalho, assim e com a média mais elevada (4,22) surge o item “Gosto de usar o meu tempo de forma construtiva, tanto no teletrabalho como em casa”, seguindo-se com médias igualmente altas (4,03 e 3,68) os itens “Perco a noção do tempo quando estou envolvido num projeto” e “Gasto o meu tempo livre em projetos e outras atividades”, respetivamente.

Os aspetos menos valorizados e consequentemente com médias mais baixas (2,39 e 2,14) foram os seguintes:

- Trabalho mais em teletrabalho do que é esperado de mim, estritamente pelo seu divertimento;
- Raramente encontro algo que aprecie no meu teletrabalho;
- O meu teletrabalho é mais parecido com uma diversão do que com um trabalho a sério.

Desta forma, e relativamente às perspetivas do teletrabalhador em relação ao teletrabalho, foi possível apurar que os teletrabalhadores consideram que fazem uma boa gestão do seu tempo relativamente à prática do teletrabalho e não estão nada de acordo relativamente à possibilidade do teletrabalho se assemelhar a uma diversão. Estas conclusões são semelhantes a estudos anteriores onde estes aspetos emergem com aspetos relevantes da prática do teletrabalho (Beauregard et al., 2019; Felipe, 2018).

O teletrabalho é um modo de trabalho que demonstra tendência à flexibilidade quer de horário quer de tempo de trabalho. Embora o teletrabalhador não saia de casa para trabalhar, mantém um vínculo com a empresa e sob a perspetiva do horário, pode trabalhar de acordo com o seu ritmo, os seus métodos e também as suas preferências pessoais (Beauregard et al., 2019; Felipe, 2018), visto que, na grande maioria das situações, o trabalho dispensa a continuidade temporal (Valentim, 1999). Esta liberdade de horário, de ação e de tempo de trabalho, qualificada como flexibilidade subjetiva, dá a possibilidade ao trabalhador de programar as suas atividades pessoais, proporciona uma junção entre a atividade laboral e a vida privada e, atenta a pretensão do trabalhador de ter o controlo do seu horário laboral (Beauregard et al., 2019; Felipe, 2018).

5.3 (Q3) quais os efeitos do teletrabalho sobre a vida pessoal e profissional do teletrabalhador?

No que concerne à questão relacionada com os efeitos do teletrabalho do ponto de vista da vida profissional e familiar do teletrabalhador procurou-se perceber quais os aspetos mais e menos valorizados pelos respondentes.

Deste modo, conclui-se que os aspetos mais valorizados referidos pelos respondentes estão relacionados com o aumento da autonomia (média 3,60) e com a flexibilização do horário de trabalho consoante as necessidades da empresa (média 3,58), com uma média igualmente alta (3,57) salienta-se o facto de os respondentes terem referido que o teletrabalho lhes deu a possibilidade de melhor articular a vida profissional com a vida familiar.

De acordo com a revisão da literatura efetuada os resultados obtidos são coincidentes quer com o estudo de Tavares (2017) quer com o de Beauregard et al. (2019). Tavares (2017) considera que o trabalhador pode ter efeitos positivos sobre a saúde porque reduz o *stress* e melhora o equilíbrio entre o trabalho e a família. Para Beauregard et al. (2019) o teletrabalho

pode possibilitar aos teletrabalhadores flexibilidade para melhor gerir as suas vidas privadas e tornarem-se mais produtivos.

Nos aspetos menos valorizados pelos respondentes (com médias mais baixas) destacam-se a diminuição das oportunidades de progressão na carreira (média 2,75), a diminuição do *stress* (média de 2,72) e ainda o facto de os respondentes sentirem um tratamento desigual comparativamente com os outros trabalhadores (média de 2,63). Os resultados de um estudo levado a cabo por Felipe (2018) são semelhantes afirmando-se nesse estudo que o teletrabalho acarreta aspetos negativos tais como o medo da diminuição das oportunidades de progressão na carreira visto haver uma maior distância entre o teletrabalhador e a empresa. Também Vries et al. (2019) mencionam que devido a uma maior distância entre o trabalhador e a empresa pode surgir um afastamento entre colegas de trabalho e uma perda de identidade organizacional, o que poderá levar a um sentimento de afastamento e consequentemente a um tratamento desigual em comparação com os trabalhadores em regime presencial.

5.4 (Q4) como é que os teletrabalhadores avaliam a componente tecnológica que utilizaram para realizar as suas tarefas em ambiente de teletrabalho?

No que se refere à questão acerca das tecnologias de informação e comunicação utilizadas pelos teletrabalhadores na realização do seu trabalho pretendeu-se perceber qual o seu grau de concordância sobre cada um dos itens apresentados, através de uma escala de Likert em que 1 corresponde a discordo totalmente e 4 corresponde a concordo totalmente.

Os respondentes referiram estar informados acerca das tecnologias disponíveis para a realização do teletrabalho (média de 3,59), seguindo-se com uma (média de 3,58) o item acerca da finalidade de utilização das tecnologias. Salienta-se ainda com uma (média de 3,45) o facto de os respondentes terem conhecimento que as tecnologias existentes permitem a recolha da informação acerca do trabalho a realizar. Por outro lado, o item menos assinalado pelos respondentes, com uma média de 1,97, diz respeito ao facto de os teletrabalhadores não concordarem que a supervisão do seu trabalho é mais acentuada do que a dos restantes trabalhadores.

Sendo que a maioria dos inquiridos respondeu estar informados acerca das tecnologias utilizadas na sua atividade, e em comparação com o estudo de Beauregard et al. (2019), para trabalhar a partir de casa, o trabalhador deve de ter um espaço em conformidade com as regras

de saúde e segurança no trabalho, e as tarefas que lhe são atribuídas devem poder ser efetuadas sem prejudicar negativamente a imagem da empresa. Isto quer dizer que o trabalhador deve possuir competências ao nível da comunicação, trabalhar de forma independente e sentir motivação aliada ao facto de preferir estar em teletrabalho em vez de estar a trabalhar no escritório (Daniels, Lamond, & Standen, 2001).

Assim, à semelhança de um estudo de Maciel et al. (2017), o presente estudo mostra que a prática do teletrabalho procura, por um lado, minimizar a distância entre a organização e os seus empregados e, por outro lado, para trazer a organização e clientes mais próximos, utilizando a telemática e a internet como principais ferramentas. Isto significa que a base para a realização do teletrabalho é ter acesso à tecnologia que pode permitir mais liberdade no local onde uma pessoa trabalha. A internet está na base do elevado crescimento do teletrabalho, mas outros aspetos são importantes, tais como a evolução e a redução dos preços das tecnologias, dispor de ferramentas informáticas adequadas, a disponibilidade e a qualidade da ligação à Internet, a melhoria da qualidade da vida e da conectividade global (Agarwal et al., 2020).

5.5 (Q5) Quais foram as dificuldades e problemas mais relevantes que os teletrabalhadores identificaram no decorrer das suas atividades de teletrabalho?

Relativamente à experiência de teletrabalho numa perspetiva das dificuldades/problemas que se encontram no desenvolvimento da atividade profissional, de acordo com a escala apresentada (de 1 – Nada importante a 4 – Muito importante), com médias mais elevadas (2,95 e 2,92 respetivamente), registaram-se as seguintes opções por ordem decrescente de importância:

- Não ter contacto com outros colegas de trabalho;
- Não sair de casa durante a realização do teletrabalho.

Os resultados obtidos mostram ainda que os respondentes referiram como sendo pouco importante (média de 2,29) a seguinte opção: Falta de apoio das chefias.

Segundo a revisão da literatura, De Vries et al. (2019) também referem que, aqueles que trabalham em casa têm maior isolamento profissional e menos comprometimento organizacional. Além disso, devido à falta de contacto pessoal e à dispersão geográfica, é também mais difícil para os líderes adotarem comportamentos tradicionais de liderança hierárquica. Havendo qualidade de vida no trabalho e confiança entre o líder e o trabalhador,

há uma redução do isolamento profissional por parte dos que trabalham a partir de casa. Ainda no seu estudo, De Vries et al. (2019) entendem que, num ambiente de teletrabalho, o apoio e a empatia dos colegas de trabalho podem não existir, e os subordinados podem ter uma maior necessidade de controlar e considerar os seus líderes. Também Leite et al. (2019) reforçam esta ideia afirmando que o teletrabalho conduz ao isolamento social e à individualização do trabalho, tornando assim difícil o desenvolvimento do trabalho em equipa.

5.6 (Q6) Quais as atividades que os teletrabalhadores realizam que proporcionam quebras de produtividade?

Os resultados obtidos mostram, quais as atividades que na opinião dos inquiridos proporcionam quebras de produtividade aos teletrabalhadores. Como verificámos, os respondentes assinalaram como tarefas mais realizadas em casa “tomar conta dos filhos menores” com 17,9% das respostas, “afazeres domésticos” com 28% das respostas e com 16,6% das respostas distração nas “redes sociais”.

Contata-se assim que, tal como concluíram Araújo et al. (2019), o teletrabalho permite combinar trabalho com as tarefas domésticas e cuidar das crianças, uma vez que permite uma melhoria da qualidade de vida. Os resultados obtidos vão ainda ao encontro das conclusões de Tavares (2017) que considera que o teletrabalho melhora o equilíbrio entre o trabalho e a família. Verifica-se ainda que tal como referem Rocha e Amador (2018), nas atividades de teletrabalho é difícil a separação do espaço entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar.

5.7 (Q7) na perspetiva dos teletrabalhadores qual é o impacto que o teletrabalho tem quer do ponto de vista do trabalhador, do ponto de vista da empresa e do ponto de vista da sociedade?

No resultado obtido acerca das perspetivas do teletrabalhador em relação ao impacto do teletrabalho do ponto de vista do trabalhador, da empresa e da sociedade denota-se que o impacto do teletrabalho se verifica nos três níveis, com uma média muito semelhante que se situa entre (3,94 e 4), os resultados mostram que os trabalhadores não fazem grande distinção entre as três categorias.

Tal como já haviam concluído Nilles (1997), Kugelmass (1996) e Mello (1999) entendem que as novas relações de trabalho originam benefícios mútuos. No caso da pessoa que utiliza o

teletrabalho como forma de exercer a sua atividade, verifica-se que fatores como a economia de tempo sejam uma constante, assim como o desgaste físico e psicológico não são situações que decorram desta modalidade de trabalho. Da mesma forma, percebe-se uma redução da possibilidade da existência de acidentes de trânsito (Kugelmass, 1996). Além de que, o teletrabalhador tem a possibilidade de se poder dedicar a outras tarefas com igual importância na sua vida, assim como, o papel de pai, e também o facto de ter a possibilidade de ter mais tempo para lazer, praticar desporto e cuidados pessoais. Com esta modalidade nas empresas também se assiste a uma redução dos custos fixos, como também a uma diminuição dos acidentes de trabalho que, acontecem durante as deslocações casa/trabalho e vice-versa. A organização também usufrui da produtividade associada à motivação, o *turn-over* diminui, assim como, os gastos com recrutamento e seleção de novos trabalhadores também reduzem.

Todas estas razões conduzem ao aumento da flexibilidade organizacional, reduzindo os custos dos espaços, aperfeiçoando o nível de gestão das atividades (Kugelmass, 1996). Estes teletrabalhadores ao trabalharem longe das instalações da empresa, podem começar a sentir que estão a perder espaço e posição dentro da organização, visto que estão longe das atividades quotidianas da organização, já que é sabido que o desempenho da função no escritório é meio caminho andado para o desenvolvimento quer pessoal quer profissional, assim trabalhar a partir de casa torna mais difícil alcançar o sucesso (Kugelmass, 1996).

Beauregard et al. (2019) mencionam alguns estudos onde verificaram uma interligação entre a produtividade e o teletrabalho. Esta situação pode ocorrer porque os trabalhadores como não têm que se deslocar para o local de trabalho, aproveitam esse tempo para trabalhar mais algumas horas, como também pelo facto de haver um menor envolvimento na política organizacional da empresa, que leva a uma maior motivação por parte dos teletrabalhadores. Estas conclusões são consistentes também com Tavares (2017) e Rocha e Amador (2018), que comprovaram nos seus estudos, que o teletrabalho melhora a vida social e o trabalho dos teletrabalhadores. Embora esteja direcionada para diferentes fases da vida, causa menos *stress* e um melhor equilíbrio entre o trabalho e a família.

5.8 (Q8) qual a opção preferida no futuro pós-pandemia em termos de desenvolvimento da sua atividade profissional: continuar em teletrabalho, ter um regime misto ou voltar ao regime totalmente presencial?

Na questão acerca da escolha da opção para a realização da atividade profissional depois de a pandemia terminar, a maior parte dos respondentes (67,18%) referiu preferir o regime misto com uns dias em teletrabalho e outros presenciais.

Tal como para De Vries et al. (2019) parece ser consensual que a alternância entre teletrabalho e trabalho presencial, havendo qualidade de vida no trabalho e confiança entre o líder e o trabalhador, poderá reduzir o isolamento profissional por parte dos que trabalham a partir de casa. No entanto, Leite et al. (2019) contrapõem afirmando que o teletrabalho conduz ao isolamento social e à individualização do trabalho, tornando assim difícil o desenvolvimento do trabalho em equipa e que este é apenas indicado em diferentes fases da vida o que poderá justificar a reduzida percentagem (11,1%) dos inquiridos que preferem continuar em teletrabalho.

5.9 (Q9) que dimensões emergem na experiência de teletrabalho?

Os resultados obtidos, através da redução dos itens, (secções 3 e 4) mostram a emergência de dimensões consistentes na experiência de teletrabalho. Estes resultados mostram de forma inequívoca que a experiência de teletrabalho pode ser organizada em torno de seis dimensões:

- Gosto pessoal pelo teletrabalho;
- Comprometimento com o teletrabalho;
- Disposição para o teletrabalho;
- Gestão do tempo;
- Depreciação do teletrabalho;
- Ocupação dos tempos livres.

Kugelmass (1996) afirma que o teletrabalho oferece ao teletrabalhador a possibilidade de se poder dedicar a outras tarefas com igual importância na sua vida, assim como, o papel de pai, e também o facto de ter a possibilidade de ter mais tempo para lazer, praticar desporto e cuidados pessoais. Autores como Araújo et al. (2019), demonstraram que o teletrabalho permite combinar trabalho com as tarefas domésticas e cuidar das crianças, uma vez que permite uma

melhoria da qualidade de vida. Por sua vez, Tavares (2017) considera que o teletrabalho melhora o equilíbrio entre o trabalho e a família.

Os resultados da análise da secção 4 mostram que a experiência de teletrabalho envolve quatro dimensões:

- Vantagens do teletrabalho;
- Desvantagens do teletrabalho;
- Flexibilização proporcionada pelo teletrabalho;
- Maior autonomia proporcionada pelo teletrabalho.

Felippe (2018) destacou que o teletrabalho é um caminho para diminuir muitos dos problemas atuais, redução do caos urbano, na poluição causada pela diminuição de viagens, horários de trabalho mais flexíveis e possibilidade de os teletrabalhadores gerirem melhor seu tempo de trabalho. Uma outra vantagem do teletrabalhador prende-se com a probabilidade de horário flexível, que pelo facto de trabalhar em casa, tem a oportunidade de escolher, consoante o seu ritmo, qual o melhor horário para desempenhar as suas funções. Nesta situação o teletrabalhador dispõe de outras escolhas para estruturar o tempo que tem livre, e a sua qualidade de vida em família também aumenta bastante. Esta vantagem é fruto de o teletrabalhador possuir uma maior liberdade de trabalho associada a uma grande autonomia (Gallardo Moya, 1998). Kwon e Jeon (2017), referem como desvantagem a redução do contacto entre os teletrabalhadores e os empregadores, o que de alguma maneira pode vir a ser prejudicial, pois é através da convivência que se compreende o grau de entendimento entre estes.

5.10 Considerações finais

Atendendo à situação de emergência provocada pela pandemia de COVID-19, num curto espaço de tempo, os trabalhadores portugueses viram-se obrigados a mudar radicalmente as suas rotinas e a destinar um local de trabalho em suas casas com condições suficientes para poderem trabalhar a partir de casa. Mesmo com todas as dificuldades e desafios provocadas pelo teletrabalho para a maioria dos teletrabalhadores a adaptação ao teletrabalho foi fácil ou muito fácil e aconteceu muito rapidamente. Para garantir que o teletrabalho decorra normalmente durante o horário normal de trabalho é, de suma importância que se mantenha a concentração, o foco, assim como, fazer uma boa gestão do tempo para que não haja

necessidade de compensar fora do habitual horário, nem nos fins de semana. As atividades que mais dispersam a atenção dos teletrabalhadores prendem-se com as tarefas domésticas, com o facto de terem de cuidar dos filhos menores e com as redes sociais. De uma maneira geral, os teletrabalhadores referem que nesta fase, trabalham mais em teletrabalho do que trabalhavam quando tinham que o fazer no local de trabalho físico da empresa. Uma das principais dificuldades que os teletrabalhadores referiram foi a falta de interação com os colegas de trabalho e a articulação do teletrabalho com as tarefas domésticas, com a vida familiar e com a gestão do tempo.

Seria expectável que este facto viesse ajudar as empresas a adotar um regime de teletrabalho total ou parcial diminuindo assim o *stress* provocado pelo número de viagens dos trabalhadores e consequentemente, o número de acidentes de trânsito, como também a poluição gerada pelos veículos automóveis. Estas medidas ajudarão também a reduzir o número de doenças e mortes relacionadas com estes altos níveis de poluição.

Adotando estratégias de teletrabalho totais ou parciais, as empresas podem desenvolver recursos e melhorar a produtividade sem que a qualidade de vida dos seus trabalhadores seja prejudicada.

Neste caso, todas as estratégias adotadas são necessárias para garantir o bem-estar dos trabalhadores, ou seja, proporcionar um espaço onde a saúde e a segurança sejam priorizadas, com toda a tecnologia necessária para que os teletrabalhadores possam a partir de casa trabalhar eficazmente sem que a imagem da empresa seja afetada. Ainda de grande importância será as empresas facultarem toda a formação necessária para o bom desempenho das suas funções.

Em última análise, conclui-se que os trabalhadores depois de a pandemia terminar alternar o trabalho entre uns dias em casa e uns dias no escritório. Parece ser consensual que a alternância entre teletrabalho e trabalho presencial, e desde que haja qualidade de vida no trabalho e confiança entre o líder e o trabalhador, poderá levar à redução do isolamento profissional por parte dos que trabalham a partir de casa. No entanto, o teletrabalho conduz ao isolamento social e à individualização do trabalho, tornando assim difícil o desenvolvimento do trabalho em equipa e que este é apenas indicado em diferentes fases da vida.

5.11 Limitações

Apesar da amostra obtida permitir um nível de precisão de $\pm 6\%$, com um nível de confiança de 95% e $P = 0,5$ sendo representativa da população (Israel, 1992), existem algumas limitações que importa referir. Assim, a amostra poderia ser melhorada na sua representatividade se tivéssemos tido a possibilidade de conhecer a população em teletrabalho por escalões etários, sexo, habilitações académicas, formação profissional, atividade profissional, setor de atividade, etc., o que permitiria a segmentação do número de respondentes tornando a amostra mais representativa de cada um desses grupos.

Ainda assim, verifica-se uma proporção semelhante entre a população e a amostra em relação às habilitações literárias e ao sexo. Assim, o número das pessoas em teletrabalho com formação superior que correspondiam a cerca de 75% do total (INA, 2020) enquanto na amostra deste estudo esse número é de 87%. Em relação ao sexo verificou-se ainda maior correspondência entre os dados da população do sexo feminino em teletrabalho (55%), segundo as estimativas do INA (2020) e os resultados da amostra em que 53,6% dos respondentes eram do sexo feminino.

Uma outra limitação, está relacionada com o facto de as respostas serem baseadas em perceções dos respondentes. É possível que, tratando-se de um inquérito em situação de crise as pessoas tenderem a ser mais “politicamente corretas”, ou seja, se não fosse a situação de pandemia e de crise provavelmente as pessoas considerariam pior o teletrabalho. Há um preconceito associado e é aceitável que seja assim, pois, as pessoas tendem a ser politicamente corretas, a penalizar menos porque, sentem que estão a dar o melhor de si, a fazer o melhor que sabem, que se estão a esforçar, que estão a tentar ultrapassar um problema, por isso tendem a ser mais benevolentes, mais assertivas, mais politicamente corretas nas respostas que dão (Hill & Hill, 2008).

CAPÍTULO VI - CONCLUSÃO

A concretização deste estudo baseou-se na originalidade da temática, “Teletrabalho e o seu Impacto na vida dos Teletrabalhadores no Contexto de Pandemia COVID-19” num momento de profunda mudança e transformação das organizações motivada pela atual contingência da pandemia do COVID-19, numa fase caracterizada pelo confinamento social dos indivíduos e, para muitos deles, o afastamento forçado do local de trabalho. Neste estudo, procurou-se investigar os possíveis impactos do teletrabalho no dia-a-dia da vida dos teletrabalhadores e, sendo o teletrabalho inevitável, o grande desafio é saber lidar com ele.

Perante esta nova realidade cada vez mais utilizada nas organizações, mostrou-se muito importante um estudo mais aprofundado acerca da temática do teletrabalho, seu conceito, suas modalidades, vantagens e desvantagens e não menos importante, o seu impacto na vida dos trabalhadores. Verificou-se neste estudo que, ainda que esta modalidade de trabalho possa mostrar vantagens tanto para a organização como para o teletrabalhador, é necessário algum cuidado para que as desvantagens não passem por cima dos aspetos positivos identificados, nem tragam problemas ao seio familiar do teletrabalhador.

São inúmeros os efeitos organizacionais provenientes do teletrabalho. O teletrabalhador é dotado de um grande grau de autonomia e responsabilidade, tal como as estruturas organizacionais que também sofrem alterações, tornam-se mais flexíveis e os seus níveis hierárquicos também têm tendência para diminuir. A avaliação passa a ser realizada pelos resultados, fomentando as relações de confiança entre o empregador e o teletrabalhador.

Conclui-se que o teletrabalho pode ser a solução para inúmeros problemas que as organizações se deparam no seu dia-a-dia, basta que estas estejam abertas uma política de comunicações para os seus subordinados, dando-lhes também a possibilidade de obterem formação e o respetivo enquadramento e apoio quando se opta por essa modalidade.

Finalmente percebeu-se que, as organizações que estiverem dispostas a apostar no que é novo têm mais hipóteses de sobreviver, e os colaboradores que se destacarem por não ter medo de arriscar a serem mais autónomos, mais responsáveis e que estejam em constante atualização, terão mais possibilidades de evoluir e crescer na carreira profissional.

Por tudo o que se apurou, é notório que o teletrabalho, esta nova modalidade de trabalho realizada à distância, necessita de soluções inovadoras, tendo em consideração as novas contingências sociais e a nova forma de trabalhar numa sociedade cada vez mais digital.

Como a mudança para o teletrabalho não foi uma opção, mas sim imposto pelo governo devido à pandemia, as teorias atuais acerca do teletrabalho devem levar em consideração as novas condições ambientais. O que quer dizer que, os resultados deste estudo, podem ajudar a perceber uma nova teoria sobre teletrabalho em períodos de crise.

6.1 Estudos futuros

Em futuros estudos, recomenda-se uma pesquisa mais aprofundada do tema em estudo, relacioná-lo com as mudanças na qualidade de vida do trabalhador como também fatores motivacionais que os levam a realizar este tipo de trabalho. Outra vertente do estudo poderá ser relacionada com casos práticos nas organizações, com a finalidade de medir as vantagens do teletrabalho quer para o gestor como para o colaborador. Será ainda importante estudar as consequências do teletrabalho na relação laboral aprofundando as implicações legais do mesmo no âmbito do direito do trabalho.

Passada a pandemia, numa situação normal, repetir o estudo passados um, dois, três e quatro anos para perceber de que maneira é que as pessoas pensam, se os resultados se confirmam ou se existirão diferenças significativas e quais serão essas diferenças e que implicações que as mesmas terão no teletrabalho e na satisfação dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, G. A., & Beehr, T. A. (1998). Turnover and retirement: A comparison of their similarities and differences. *Personnel Psychology*, 643-665.
- Agarwal, S., Ramadani, V., Gerguri-Rashiti, S., Agrawal, V., & Dixit, J. (2020). Inclusivity of entrepreneurship education on entrepreneurial attitude among young community: evidence from India. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*.
- Algrari, D. A. (2017). The influences of telecommuting on teleworkers skills. *IOSR Journal of Computer Engineering*, 45-48.
- Anjani, D. A., Sapta, I. K., & Sujana, I. W. (2018). The role of organizational commitment in mediating the relationship between job satisfaction and turnover intention. *Scientific Research Journal*, 2201-2796.
- Araujo, E. R., & Bento, S. C. (2002). *Teletrabalho e aprendizagem: contributos para uma problematização*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Araújo, S., França, F., Cavalcante, G., Lima, I., & Medeiros, J. (2019). *Teletrabalho (telework): uma prospecção Para a editora universitaria da UFPB*. Obtido de Informação em Pauta Fortaleza: <https://doi.org/10.32810/2525-3468.ip.v4iEspecial.2019.42611.132-151>
- Axelrad, H., & McNamara, T. K. (2018). Gates to retirement and gender differences: macroeconomic conditions, job satisfaction, and age. *Journal of Women Aging*, 503-519.
- Babbie, E. (1999). *Métodos de Pesquisas de Survey*. Belo Horizonte: UFMG.
- Bae, K. B., & Kim, D. (2016). The impact of decoupling of telework on job satisfaction. *American Review of Public Administration*, 356-371.
- Balbinotti, M. &. (2008). *Análise da consistência interna e fatorial confirmatório do IMPRAFEI26 com praticantes gaúchos de atividades físicas*. Itatiba: Psico-USF.
- Barros, A. M. (2011). *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr.

- Baruch, Y. (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*, 113-129.
- Batura, N., Skordis-Worrall, J., Thapa, R., Basnyat, R., & Morrison, J. (2016). Is the Job Satisfaction Survey a good tool to measure job satisfaction amongst health workers in Nepal? Results of a validation analysis. *BMC Health Serv Res*, 308.
- Beauregard, T., Basile, K., & Canonico, E. (2019). *The Cambridge Handbook of Technology and Employee Behavior*. Cambridge : University Press.
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the context of the covid-19. *Sustainability*, 3662.
- Bertin, I., & Denbigh, A. (1998). The teleworking handbook. *Warwickshire: Telework, Telecottage and Telecentre Association*.
- Bibby, A. (1995). Teleworking. Thirteen journeys to the future of work. Calouste Gulbenkian Foundation.
- Biron, M., & Veldhoven, M. V. (2016). When control becomes a liability rather than an asset: comparing home and office days among part-time teleworkers. *Journal of Organizational Behavior*, 1317-1337.
- Bleyer, L. K. (2002). *Teletrabalho e identidade organizacional : o caso da Xerox do Brasil*. Santa Catarina: Universidade Federal de Santa Catarina.
- Borehan, N. C., & Lammont, N. (2003). A necessidade de competências devido ao uso crescente das tecnologias de informação e de comunicação. *INOFOR*.
- Borgna, P., Geri, P., & Failla, A. (1996). *Telelavoro in movimento*. Milan: Etaslibri.
- Bowling, N. A., Wagner, S. H., & Beehr, T. A. (2018). The facet satisfaction scale: an effective affective measure of job satisfaction facets. *Journal of Business and Psychology*, 383-403.
- Breton, T. (1994). *Le télétravail em France*. Paris: La Documentation Française.
- Bryman, A. (1993). Charisma and leadership in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 393–398.
- Bucater, A. (2016). *Liderança a distância: um estudo sobre os desafios de liderar equipes em um contexto de trabalho remoto*. Brasil: Universidade Metodista de São Paulo.

- Campos, H. (1983). Estatística experimental não paramétrica. Em H. Campos, *Estatística experimental não paramétrica* (p. 349). Piracicaba: ESALQ.
- Carrion, V. (2000). *Comentários à Consolidação das leis do trabalho*. São Paulo: LTr.
- Carvalho, R. E. (2000). *Removendo Barreiras para a Aprendizagem*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Chaparro, O. F. (1996). *El teletrabajo: una nueva sociedad laboral em La era de La tecnologia*. Madrid: MacGraW-Hill.
- Coope, L., & Pannetier, G. (1998). *Télétravail et Téléservices*. Paris: Ed. Economica.
- Correia, A. (2003). *Tele-trabalho: nova tendência*. Atlas.
- Costa, A. C. (2000). A confiança nas organizações: um imperativo nas práticas de gestão. Em S. B. Rodrigues, & M. P. Cunha, *Estudos organizacionais: novas perspectivas na administração de empresas: uma coletânea luso-brasileira*. São Paulo: Iglu.
- Daniels, K., Lamond, D., & Standen, P. (2001). Teleworking: frameworks for organizational research. *Journal of Management Studies*, 1151-1185.
- De Masi, D. (2001). *O Futuro do Trabalho: Fadiga e Ócio na Sociedade Pós—Industrial*. Rio de Janeiro: José Olympio.
- Delcourt, J. I. (1999). Y aura-t-il bientôt des syndicats de télétravailleurs ?'. Em B. L. Fusulier, *Les techniques de la distance. Regards sociologiques sur le télétravail et la téléformation* (pp. 37-53). Paris: L'Harmattan.
- Delgado, M. G. (2012). *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr.
- Di Nicola, P. (1999). *Il nuovo manuale del telelavoro: Nuovi modi di lavorare nella società dell'informazione*. Roma: Edizioni Sean.
- Escudero Rodríguez, R. (1999). Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. *X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Zaragoza: Ministerio de Trabajo e inmigración, Subdirección General de Publicaciones.
- Fairweather, N. (1999). Surveillance in employment: the case of teleworking. *Journal of Business Ethics*, 39-49.

- Felippe, G. (2018). *A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho: teletrabalho/home office e a jornada de trabalho*. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.
- Fernández, A. B. (1999). *Teletrabalho*. Lisboa: Editorial Estampa.
- Ferreira, J., & Oliveira, R. (2018). O teletrabalho no contexto da educação a distância. *Revista de Ciência, Tecnologia e Educação*, 90-100.
- Figueiredo, N. M. (2004). *Método e Metodologia na Pesquisa Científica*. Difusão Editora.
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: when less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 336-361.
- Fortin, M. F. (1999). O processo de investigação: Da concepção à realização. *Lusociência – Edições técnicas e científicas*.
- Franco Filho, G. d. (1998). *Reflexões em Torno do Registo Sindical*. São Paulo : LTr.
- Freixo, M. (2010). Metodologia Científica: Fundamentos, Métodos e Técnicas (2ª ed.). Em M. Freixo, *Metodologia Científica: Fundamentos, Métodos e Técnicas* (2ª ed.). (p. 182). Lisboa: Instituto Piaget.
- Frosini, V. (1998). *Il giurista e le tecnologie dell'informazione*. Roma: Torinese.
- Gallardo Moya. (1998). *El virjo y el nuevo trabajo a domicilio*. Madrid: Ibidem Ed.
- Gbezo, B. E. (1995). *Otro modo de trabajar: la revolución del trabajo*. Ginebra: OIT.
- Gil, A. C. (2006). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas.
- Gray, M., Hodson, N., & Gordon G. (1993). *Teleworking Explained*. England: John Wiley & Sons.
- Haddon, L., & Lewis, A. (1994). The experience of teleworking: an annotated review. *The International Journal of Human Resource Management*, 193-223.
- Hair, J. F., Tatham, R., Anderson, R., & Black, W. (2009). *Análise Multivariada de Dados*. São Paulo: Bookman.
- Hardill, I., & Green, A. (2003). Remote working – altering the spatial contours of work and home in the new economy. *New Technology, Work and Employment*, 212-222.

- Hill, M., & Hill, A. (2008). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Sílabo.
- Illegems, V., & Verbeke, A. (2004). Telework: What does it mean for management? . *Long Range Planning*, 319-334.
- INA. (2020). Trabalho a partir de casa – Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego. *INA. Destaque - Informação à Comunicação Social*.
- Israel, G. (1992). Determining Sample Size. Universidade da Florida.
- Jackson, P. V. (1999). *Virtual working: social and organisational dynamics*. London: Routledge.
- Jardim, C. C. (2003). *Teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo: LTr.
- Jardon, C., & Martinez-Cobas, X. (2020). Culture and competitiveness in small-scale Latin American forestry-based enterprising communities. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 14(2).
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction - A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 157–167.
- Kitchin, R. (1998). *Cyberspace. The World in the Wires*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Kugelmass, J. (1996). *Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível*. São Paulo: Atlas.
- Kwon, M., & Jeon, S. (2017). Why permit telework? Exploring the determinants of California city governments. *Public Personnel Management*, 239-262.
- Leite, A. L. (2019). Revista Contemporânea de Economia e Gestão. “*Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional*”, pp. Vol. 17 No. 3, pp. 187-210.
- Leung, L., & Zhang, R. (2016). Mapping ICT use at home and telecommuting practices. *Telematics and Informatics*, 385-396.
- Losekann, R., & Mourão, H. (2020). Desafios do Teletrabalho na Pandemia Covid-19: Quando o Home vira Office. *Cadernos de Administração* v. 28, DOI: <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>.

- Maciel, A., Carraro, N. d., & Sanches, A. (2017). Analise do teletrabalho no Brasil. *Revista Gestão Empresarial-RGE*, 20-33.
- Madsen, S. (2003). The effects of home-based teleworking on work-family conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 35-58.
- Makimoto, T., & Manners, D. (1997). *Digital Nomad*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Marôco, J. (2011). *Análise Estatística com o SPSS Statistics*. ReportNumber.
- Maroco, J., & Bispo, R. (2003). *Estatística aplicada às ciências sociais e humanas*. Lisboa:: Clípepsi Editores.
- Martino, V. D. (1990). Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida. *Revista Internacional del Trabajo*, 469-497.
- Martins, S. P. (2001). Teletrabalho. *Repertório IOB de Jurisprudência*, 354.
- Maximiano, A. C. (2006). *Introdução à Administração*. São Paulo: Atlas.
- Mello, Á. (1999). *Teletrabalho (telework) o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Melo, P., & Silva, J. (2017). Home telework and household commuting patterns in Great Britain. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 1-24.
- Moresi, E. (2003). *Metodologia de Pesquisa*. Brasília: Universidade Católica de Brasília.
- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 578-589.
- Neves, C. d. (2019). *Relação entre teletrabalho e satisfação dos colaboradores: um estudo de caso com engenheiros de software*. Porto.
- Nilles, J. (1973). *Telecommunications-transportation tradeoffs*. Los Angeles: University of Southern California.
- Nilles, J. (1997). *Fazendo do Teletrabalho uma Realidade*. Lisboa: Futura.
- Nilles, J. (1998). *Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce*. John Wiley & Sons.

- Ok, A. B., & Vandenberghe, C. (2016). Organizational and career-oriented commitment and employee development behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 930-945.
- Palacic, R., Ramadani, V., Dilovic, A., Dizdarevic, A., & Ratten, V. (2017). Entrepreneurial intentions of university students: a case-based study. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*.
- Pastore, J. (2006). *As Mudanças no Mundo do Trabalho*. São Paulo: LTr.
- Pereira, J. C. (2004). *Análise de dados qualitativos: Estratégias metodológicas para as ciências da saúde, humanas e sociais (3rd ed.)*. São Paulo:: Editora da Universidade de São Paulo.
- Pereira, P. (2000). O teletrabalho. *Revista LTR*, 583-597.
- Perry, S. J., Rubino, C., & Hunter, E. M. (2018). Stress in remote work: two studies testing the demand-control-person model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 577-593.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. (2008). *Análise de Dados para Ciências Sociais - A complementaridade do SPSS*. Edições Sílabo.
- Pizzi, P. (1997). Il telavoro nella contrattazione collettiva. Em G. S. Passareli, *Fessibilità e diritto del lavoro*. Turim: G. Giappichelli Editore.
- Pratt, J. (1984). Home teleworking: a study of its pioneers. *Technological Forecasting and Social Change*, 1-14.
- Prunes, J. L. (1995). *Contrato de Trabalho Doméstico e Trabalho a Domicílio*. São Paulo: Jurua.
- Ramadani, V., Palacic, R., Dana, L., Krueger, N., & Caputo, A. (2020). *Organizational Mindset of Entrepreneurship*. Springer.
- Ratten, V. (2017). Entrepreneurial universities: the role of communities, people and places. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*.
- Ravalet, E., & Rérat, P. (2019). Teleworking: decreasing mobility or increasing tolerance of commuting distances? *Built Environment*, 45(4), 582-602.
- Ray, J.-E. (1996). *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail: le statut du télétravailleur*. Droit Social.

- Rocha, C., & Amador, F. (2018). *O teletrabalho: conceituação e questões para análise* (Vol. 16). Cadernos Ebape.Br.
- Rodríguez, R. E. (2000). Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. *X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza*, 761-872.
- Rosenfield, C., & Alves, D. (2011). Teletrabalho. Em A. Cattani, & L. Holzmann, *Dicionario de Trabalho e Tecnologia* (pp. 414-418). Porto Alegre: Zouk.
- Ryu, J. I., & Kim, K. (2018). The influence of nursing care integration services on nurses' work satisfaction and quality of nursing care. *J Nurs Manag*, 1024-1032.
- Salamzadeh, A., & Kawamorita, H. (2017). The enterprising communities and startup ecosystem in Iran. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 456-479.
- Schirigatti, E. L., & Kasprzak, L. F. (2007). Home Office: origem, conceito e inferências sobre o significado social do novo modelo de trabalho flexível. *Revista Científica de Administração*.
- Schneider, B., & Rosensohn, N. (1997). *Télétravail réalité ou espérance?* Paris : Presses Universitaires de France.
- Schweitzer, L. (2016). Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*.
- Serra, P. (23 de 04 de 2020). *O teletrabalho: conceitos e implicações*. Obtido de Bocc: http://bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.html
- Shaw, L. (1996). *Telecommute! Go to work without leaving home*. New York: John Wiley & Sons.
- Solis, M. (2017). Moderators of telework effects on the work-family. *European Journal of Management and Business Economics*, 21-34.
- Souza de, M. (2005). *Habitação e informatização: o teletrabalho*. Lisboa.
- Steil, A. V., & Barcia, R. M. (2001). Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho. *Revista de Administração*.

- Sullivan, C. (2003). What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment*, 158-165.
- Tavares, A. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 30.
- Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., & Ratten, V. (2020). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic.
- Thibault Aranda, J. (2001). El Teletrabajo: analisis jurídico-laboral. *Consejo Economia y Social*, 28.
- Thibault Aranda, J. (2001). *El Teletrabajo: analisis jurídico-laboral*. Madrid: Consejo Economia y Social.
- Thibault Aranda, J. (2003). Algunas consideraciones em torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. *Temas Laborales*, 51.
- Thulin, E., Vilhelmson, B., & Johansson, M. (2019). New telework, time pressure, and time use control in everyday life. *Sustainability*, 3067.
- Tremblay, D.-G. (2002). Balancing work and family with telework. *Women in Management Review*, 157-170.
- Troppe, A. (1999). *Organização virtual: impactos do teletrabalho nas organizações*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Valentim, J. H. (1999). Teletrabalho e relações de trabalho. *Genesis: revista de direito do trabalho*.
- Varela, V. (1997). Telecentros nos parques de ciência e tecnologia. O caso do Taguspark. *Conferência Europeia de Parques de Ciência e Tecnologia*. Funchal: Tecnopólo da Madeira.
- Vega, R. P., Anderson, A. J., & Kaplan, S. A. (2014). A within person examination of the effects of telework. *Journal of Business and Psychology*, 313-330.
- Vilhena, P. E. (1999). *Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos*. São Paulo: LTr.
- Vincent, D., & Marmo, S. (2018). Commitment to social justice and its influence on job satisfaction and retention of nonprofit middle managers. *Human Service Organizations Management Leadership & Governance*, 457-473.

Webber, K. L., & Rogers, S. M. (2018). Gender differences in faculty member job satisfaction. *Research in Higher Education*, 1105-1132.

Winter, V. R. (2005). *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. Silo Paulo: LTr.

ANEXO

Instrumento de Pesquisa – Questionário

Teletrabalho e o seu Impacto na vida dos Teletrabalhadores

Este questionário, destinado a trabalhadores que exerçam ou já tenham exercido funções em regime de teletrabalho, tem a duração de aproximadamente 10 minutos e tem como objetivo o estudo do teletrabalho e qual o seu impacto na vida dos teletrabalhadores. Todas as informações prestadas neste questionário são confidenciais e apenas serão utilizadas para fins estatísticos de âmbito académico.

***Obrigatório**

1ª secção – Caracterização Sociodemográfica

1. Sexo

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino

2. Idade

- ☐ Até 20 anos
- ☐ Entre 20 e 29 anos
- ☐ Entre 30 e 39 anos
- ☐ Entre 40 e 49 anos
- ☐ Entre 50 e 59 anos
- ☐ Mais de 60 anos

3. Habilitações Literárias Completas

- ☐ Ensino Básico
- ☐ Ensino Profissional
- ☐ Ensino Secundário
- ☐ Ensino Superior

4. Estado Civil

- ☐ Solteiro(a)
- ☐ Casado(a)/União de facto
- ☐ Divorciado(a)/Separado(a)
- ☐ Viúvo(a)

5. Tem filhos menores?

- ☐ Sim
- ☐ Não

6. Quantos elementos tem o seu agregado familiar?

- ☐ 1 pessoa
- ☐ 2 pessoas
- ☐ 3 pessoas
- ☐ 4 pessoas
- ☐ 5 pessoas
- ☐ 6 pessoas ou mais...

7. Setor entidade onde trabalha

- ☐ Público
- ☐ Privado
- ☐ Setor social

8. Setor de atividade

- ☐ Indústria
- ☐ Construção
- ☐ Comércio
- ☐ Educação
- ☐ Serviços
- ☐ Agricultura, pecuária, pescas

9. Dimensão da organização a que pertence

- ☐ Inferior a 10 trabalhadores
- ☐ Entre 10 e 49 trabalhadores
- ☐ Entre 50 e 249 trabalhadores
- ☐ Maior ou igual a 250 trabalhadores

10. Há quanto tempo trabalha na organização atual?

- ☐ Até 5 anos
- ☐ De 5 a 10 anos
- ☐ Mais de 10 anos

2ª secção – Experiência dos respondentes em teletrabalho

Classifique as afirmações seguintes tendo em conta a seguinte escala (1 – Discordo Totalmente, 2 – Discordo, 3 – Não concordo nem discordo, 4 – Concordo, 5 – Concordo Totalmente)

- 1 – A minha adaptação ao teletrabalho foi difícil
- 2 – Em regime de teletrabalho trabalho menos horas do que trabalharia em regime presencial
- 3 – Para compensar as perdas de produtividade durante o dia, trabalho até mais tarde nos meus afazeres profissionais
- 4 – Tenho dificuldade em manter o foco no teletrabalho porque, estando em casa, disperso a minha atenção em outras atividades
- 5 – Para compensar as perdas de produtividade durante a semana, teletrabalho durante o fim-de-semana nos meus afazeres profissionais

3ª secção – Perspetivas do teletrabalho

Para cada uma das afirmações assinale o seu grau de concordância numa escala de 1 a 5 (1- Discordo totalmente, 2- Discordo, 3- Não concordo nem discordo, 4 – Concordo, 5- Concordo totalmente).

- 1 - Quando tenho tempo livre no teletrabalho, gosto de me descontraír e de não fazer nada de importante
- 2 - Gosto mais do meu teletrabalho do que a maioria das pessoas
- 3 - Sinto-me culpado quando não faço teletrabalho
- 4 - O meu teletrabalho é mais parecido com uma diversão do que com um trabalho a sério
- 5 - Muitas vezes desejava não estar tão comprometido com o meu teletrabalho
- 6 - Gosto de me descontraír e divertir sempre que possível realizando tarefas em casa
- 7 - O meu teletrabalho é tão interessante que muitas vezes não parece trabalho
- 8 - Fico realmente ansioso pelo fim-de-semana – nada de teletrabalho, só descanso
- 9 - Trabalho mais em teletrabalho do que é esperado de mim, estritamente pelo seu divertimento
- 10 - Na maior parte do tempo, o meu teletrabalho é muito alegre
- 11 - Raramente encontro algo que aprecie no meu teletrabalho
- 12 - Perder tempo é tão mau como perder dinheiro
- 13 - Gasto o meu tempo livre em projetos e outras atividades
- 14 - Sinto-me obrigado a trabalhar arduamente, mesmo quando o teletrabalho não é agradável
- 15 - Gosto de usar o meu tempo de forma construtiva, tanto no teletrabalho como em casa
- 16 - Perco a noção do tempo quando estou envolvido num projeto
- 17 - Por vezes, quando me levanto pela manhã, mal posso esperar para iniciar o teletrabalho
- 18 - Para mim é importante teletrabalhar arduamente, mesmo quando não gosto do que estou a fazer

- 19 - Quando me envolvo num projeto interessante, tenho dificuldade em descrever o quão excitado me sinto
- 20 - Dou por mim a pensar em teletrabalho frequentemente, mesmo quando quero afastar-me um pouco
- 21 - Entre o meu teletrabalho e outras atividades em que estou envolvido, não tenho muito tempo livre
- 22 - Frequentemente sinto que há algo dentro de mim que me leva a teletrabalhar arduamente
- 23 - Por vezes, gosto tanto do meu teletrabalho que me é difícil parar
- 24 - Fico aborrecido e agitado quando não tenho nada de produtivo para fazer
- 25 - Pareço ter uma compulsão interior para teletrabalhar arduamente
- 26 - A minha envolvimento no teletrabalho faz-me esquecer da situação atual
- 27 - Sinto que trabalho mais nesta fase por teletrabalho do que trabalhava anteriormente

4.ª Secção – Efeitos do teletrabalho

Considere a sua experiência de teletrabalho e para cada uma das afirmações indique o seu grau de concordância numa escala de 1 a 5 (1- Discordo totalmente, 2- Discordo, 3- Não concordo nem discordo, 4 – Concordo, 5- Concordo totalmente), o teletrabalho conduz aos seguintes efeitos:

- 1 – Redução de custos
- 2 – Aumento da produtividade
- 3 – Melhoria da qualidade de vida
- 4 – Diminuição do stress
- 5 – Aumento da motivação
- 6 – Aumento do sentimento de isolamento
- 7 – Excessiva invasão da privacidade
- 8 – Diminuição do sentimento de pertença à organização
- 9 – Aumento da autonomia
- 10 – Promoção da criatividade
- 11 – Aumento da concentração
- 12 – Melhoria do serviço prestado
- 13 – Melhoria do ambiente de trabalho
- 14 – Menor reconhecimento
- 15 – Diminuição das oportunidades de progressão na carreira
- 16 – Tratamento desigual comparativamente com os outros trabalhadores
- 17 – Flexibilização do horário de trabalho consoante as necessidades da empresa

18 – Flexibilização do horário de trabalho consoante as suas necessidades

19 – Existe a possibilidade de melhor articulação entre a vida profissional e familiar

5ª secção – Tecnologias de informação e de comunicação utilizadas na realização do teletrabalho

Considere as tecnologias de informação e de comunicação utilizadas na realização do teletrabalho e para cada uma das afirmações indique o seu grau de concordância numa escala de 1 a 4 (1- Discordo totalmente, 2- Discordo, 3 – Concordo, 4- Concordo totalmente).

1 – As tecnologias existentes facilitam a comunicação com a empresa

2 – As tecnologias existentes permitem a recolha de informação acerca do trabalho a realizar

3 – Estou informado/a acerca das tecnologias utilizadas na minha atividade

4 – Estou informado/a acerca da finalidade de utilização das tecnologias

5 – As tecnologias utilizadas estão ajustadas às necessidades do teletrabalho

6 – O meu desempenho é controlado através dos resultados do trabalho

7 – O meu desempenho é controlado através do modo, tempo e resultados do trabalho

8 – A minha supervisão é mais acentuada do que a dos restantes trabalhadores

6ª secção – Experiência de teletrabalho na perspectiva dificuldades/problemas que se encontram no desenvolvimento da atividade profissional

Classifique a sua experiência de teletrabalho numa perspectiva das dificuldades/problemas que encontrou/encontra. Numa escala de 1 a 4 em que (1 – Nada Importante, 2 – Pouco Importante, 3- Importante, 4 – Muito Importante)

Estar sozinho

Trabalhar muitas horas

Não ter contacto com outros colegas de trabalho

Falta de apoio das chefias

Falta de apoio dos colegas

Não sair de casa

7ª secção – Atividades realizadas em casa

Assinale da lista abaixo as atividades que realiza em casa que lhe levam a quebras de produtividade durante o teletrabalho.

☐ Redes sociais

☐ Ver televisão

- ☐ Jogar
- ☐ Afazeres domésticos
- ☐ Tomar conta dos filhos menores
- ☐ Tratar de outros familiares que vivem comigo
- ☐ Passear o animal de estimação
- ☐ Não se aplica a mim

8ª secção – Impacto do teletrabalho quer nas entidades empregadoras, quer nos trabalhadores quer na sociedade

Qual o efeito do teletrabalho. Considere a escala (1 – Pouco Importante, 2 – Importante, 3 – Indiferente, 4 – Pouco Importante, 5 – Muito Importante) para:

Nas entidades empregadoras

Nos teletrabalhadores

Na sociedade

9ª secção – Disponibilidade para continuar em teletrabalho

Tendo em conta a sua experiência de teletrabalho, quando esta situação de pandemia terminar, está disponível para continuar a sua atividade profissional em teletrabalho?

- ☐ Sim, prefiro continuar em teletrabalho
- ☐ Não, prefiro voltar ao trabalho presencial
- ☐ Se tiver possibilidade, prefiro alternar entre uns dias em teletrabalho e uns dias em presencial