



Carolina Gonçalves Correia

Trabalho Presencial *versus* Teletrabalho na Deloitte PO

Coimbra, abril de 2023



Carolina Gonçalves Correia

Trabalho Presencial *versus* Teletrabalho na Deloitte PO

Dissertação submetida ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Controlo de Gestão realizada sob a orientação da Professora Sandrina Encarnação Leal e coorientação da Professora Clara Margarida Pisco Viseu.

Coimbra, abril de 2023

TERMO DE RESPONSABILIDADE

Declaro ser a autora desta dissertação, que constitui um trabalho original e inédito, que nunca foi submetido a outra Instituição de ensino superior para obtenção de um grau académico ou outra habilitação. Atesto ainda que todas as citações estão devidamente identificadas e que tenho consciência de que o plágio constitui uma grave falta de ética, que poderá resultar na anulação da presente dissertação.

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

PENSAMENTO

"You can't do a good job if your job is all you do."

Katie Thurmes

AGRADECIMENTOS

Escrever uma tese de mestrado é por si só uma tarefa árdua e de superação, enquanto trabalhadora estudante foi um dos maiores desafios a que já me propus.

Devo a conclusão da mesma aos meus pais e irmão que sempre me encorajaram, em particular à minha mãe que tantas vezes ouviu os meus desabafos mesmo sem perceber muito bem o que estava a dizer.

À professora Sandrina Encarnação Leal, pelo apoio e partilha de conhecimento ao longo de todo o processo e pelo sorriso presente em todas as reuniões.

À professora Clara Margarida Pisco Viseu pelo *know-how* e disponibilidade.

À Deloitte pela cooperação. Às minhas colegas de mestrado pelo apoio.

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

RESUMO

A presente dissertação tem como objetivo analisar a perceção dos trabalhadores em relação ao trabalho presencial e ao teletrabalho no que respeita ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e estudar o impacto que a alteração do modelo de trabalho provocou na rentabilidade da empresa.

Para cumprir os objetivos propostos aplicou-se um inquérito por questionário aos trabalhadores da Deloitte PO, no qual se obteve uma amostra de 71 indivíduos. Para avaliar o impacto na rentabilidade da empresa foram recolhidos e analisados dois indicadores financeiros (ROA e EBITDA) e quatro variáveis de controlo (FML, endividamento, crescimento das vendas e dimensão).

Os resultados obtidos sugerem que, para a Deloitte PO, a alteração do modelo de trabalho não impactou o WLB dos seus trabalhadores nem a *performance* da empresa.

Palavras-chave: *Work-life balance*, trabalho presencial, teletrabalho, ROA, EBITDA

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

ABSTRACT

The present dissertation aims to analyse the perception of workers regarding to presential work and home-office regarding to work-life balance and study the impact that the change in the work model had on the company's profitability.

To meet the proposed objectives, a questionnaire survey was applied to Deloitte's PO employees, resulting in a sample of 71 individuals. To evaluate the impact on the company's profitability were collected and analysed two financial indicators, ROA and EBITDA, and four control variables, FLM, leverage, growth and company's size.

The results suggest that, for Deloitte PO, the change in the work model did not impact the work-life balance of its employees nor the company's performance.

Keywords: Work-life balance, presential work, home-office, ROA, EBITDA

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO	1
1 Revisão da Literatura.....	4
1.1 Trabalho presencial e teletrabalho	5
1.2 Work-life Balance.....	10
1.3 Indicadores Financeiros	13
1.3.1 Return On Assets	13
1.3.2 EBITDA.....	14
2 Metodologia	16
2.1 Objetivo e hipóteses.....	16
2.2 Recolha de dados.....	17
2.2.1 Questionário	18
2.2.2 Indicadores Financeiros	20
3 Análise dos resultados obtidos.....	23
3.1 Análise do Work-life Balance	23
3.2 Análise da <i>performance</i> financeira.....	27
3.2.1 Variáveis de controlo	28
3.2.2 Indicadores Financeiros	30
CONCLUSÃO.....	32
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34
APÊNDICE	39
APÊNDICE 1.....	40
Questionário.....	41

ÍNDICE DE TABELAS E FIGURAS

QUADRO 1.1 - VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO	8
TABELA 2.1 - VARIÁVEIS DE CONTROLO	22
TABELA 2.2 - INDICADORES FINANCEIROS	22
TABELA 3.1 - MATRIZ DE COMPONENTES.....	25
TABELA 3.2 - TESTE DE NORMALIDADE.....	26
TABELA 3.3 - TESTE DE MANN-WHITNEY	26
TABELA 3.4 - NÚMERO DE COLABORADORES	29
GRÁFICO 2.1- DISTRIBUIÇÃO DOS INQUIRIDOS QUANTO À IDADE.....	19
GRÁFICO 2.2 - DISTRIBUIÇÃO DOS INQUIRIDOS QUANTO AO ESTADO CIVIL.....	20
GRÁFICO 2.3 - DISTRIBUIÇÃO DOS INQUIRIDOS QUANTO AOS DEPENDENTES.....	20
GRÁFICO 3.1- SATISFAÇÃO NO TRABALHO	23
GRÁFICO 3.2 -TESTE MANN-WHITNEY COMPONENTE 1	27
GRÁFICO 3.3 - FUNDO DE MANEIO LÍQUIDO	28
GRÁFICO 3.4 - ENDIVIDAMENTO.....	28
GRÁFICO 3.5 - CRESCIMENTO DAS VENDAS	29
GRÁFICO 3.6 - RETURN ON ASSETS.....	30
GRÁFICO 3.7 - EBITDA	31

Lista de abreviaturas, acrónimos e siglas

DF – Demonstrações Financeiras

DGS - Direção Geral de Saúde

EBITDA – *Earnings Before Interests, Taxes, Depreciation and Amortization*

FML – Fundo de Maneio Líquido

MOL – Margem Operacional Líquida

OMS – Empresa Mundial de Saúde

PO – *Processes & Operations*

RAT – Rotação do Ativo Total

RO – Resultado Operacional

ROA – *Return On Assets*

WLB – *Work Life Balance*

INTRODUÇÃO

Esta dissertação insere-se no Mestrado em Controlo de Gestão e tem como objetivo analisar a perceção dos trabalhadores em relação ao trabalho presencial e ao teletrabalho no que respeita ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e estudar o impacto que a alteração do modelo de trabalho provocou na rendibilidade da empresa.

De acordo com a Direção Geral de Saúde (DGS), o primeiro caso de COVID-19 foi registado em março de 2020 e devido à rápida propagação do vírus em todo mundo, a 11 de março de 2020 a Empresa Mundial de Saúde (OMS) caracterizou o surto de coronavírus como uma pandemia (Empresa Internacional do Trabalho, 2020). Consequentemente, e à semelhança do sucedido em outros países, o presidente da República Portuguesa declarou estado de emergência levando ao confinamento à escala nacional, salvo algumas exceções.

Com o objetivo de quebrar as cadeias de contágio, foram implementadas várias medidas de afastamento social, nomeadamente a obrigatoriedade de teletrabalho para todos os casos em que este fosse possível, o que representou uma grande mudança no mundo do trabalho (Buomprisco et al., 2021). O modelo de trabalho presencial, caracterizado pela realização do serviço em local pertencente ao beneficiário ou por ele determinado (Assembleia da República, 2009), teve de ser suspenso e deu lugar ao teletrabalho, nomeadamente ao trabalho a partir de casa, vulgo *home office*, permite aos trabalhadores realizar as suas tarefas por intermédio de tecnologia de informação a partir de qualquer localização, neste caso nas suas próprias casas (Galanti et al., 2021).

Durante o período de confinamento foram observadas algumas mais valias resultantes do teletrabalho, o que levanta a dúvida se será mais vantajoso manter este modelo ou retomar o trabalho exclusivamente presencial.

Uma vez que o WLB não se atinge através de uma divisão igualitária de tempo entre vida pessoal e profissional (Delecta, 2011), o presente trabalho propõe-se a dar resposta à questão supracitada através da avaliação da perceção dos trabalhadores no que respeita ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, no modelo de trabalho presencial e em

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

teletrabalho através de um inquérito por questionário distribuído aos trabalhadores da Deloitte PO.

Do ponto de vista da entidade empregadora será feita uma análise dos indicadores de rendibilidade para verificar a *performance* financeira da empresa (Devi et al., 2020; Vlčková et al., 2019) e assim compreender o efeito da alteração do modelo de trabalho no desempenho da empresa.

Desta forma, pretende-se cumprir a motivação que levou a este estudo, nomeadamente compreender qual dos modelos de trabalho é mais vantajoso para os trabalhadores e qual o impacto para a empresa. Pretende-se contribuir com esta investigação para reforçar a literatura existente acerca do impacto da pandemia Covid-19 em empresas de consultoria. A nível prático será uma mais valia para a Deloitte Processes & Operations (PO) na medida em que, segundo Sharma (2021), a existência de WLB é a raiz do sucesso de uma empresa.

A Deloitte PO é uma das firmas da rede Deloitte a operar em Portugal e tem como objeto social a prestação de serviços profissionais de contabilidade, processos e operações, assessoria e gestão empresarial e administrativa, incluindo a prestação de serviços e atividades conexas com as anteriormente citadas (Relatório de Transparência 2021, 2021). O número de trabalhadores é variável ao longo dos anos em análise, sendo que o questionário foi enviado a 178 trabalhadores, tendo-se excluídos os *partners*, visto que estes já não contemplam as condições estabelecidas no regime de trabalho presencial.

A escolha da Deloitte PO para o desenvolvimento da presente dissertação prende-se com o facto de, não haver estudos empíricos acerca do impacto da mudança drástica do modelo de trabalho no setor da consultoria. O estudo centrou-se exclusivamente na Deloitte PO devido ao vínculo contratual com a empresa, o que promove o processo de recolha de dados.

Uma vez que se trata de um setor cujas especificidades à partida se alinham com o trabalho à distância importa analisar de que forma os profissionais percecionam ambos os modelos e se as empresas foram negativamente afetadas.

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

A estrutura do trabalho encontra-se dividida em três capítulos: o primeiro, relativo à revisão da literatura, no qual são definidos em maior detalhe os conceitos que serão abordados nos capítulos seguintes; no segundo capítulo é apresentada a metodologia utilizada, começando por identificar o objetivo e as hipóteses colocadas, de seguida é descrita a recolha de dados e apresentada a população e a amostra; no terceiro capítulo procede-se à análise e discussão dos resultados obtidos e por último apresenta-se a conclusão, as limitações do estudo e a sugestão de estudos futuros.

1 Revisão da literatura

No presente capítulo apresenta-se a revisão da literatura fundamental para sintetizar o que já foi estudado acerca do tema em análise e assim servir como base para o trabalho a desenvolver, evitando versar sobre assuntos previamente estudados por outros autores (Colin M. Fisher & John Buglear, 2010).

O interesse e conseqüente estudo do equilíbrio entre vida pessoal e profissional não pode ser considerado recente, segundo (Buonocore & Russo, 2013) o estudo desta temática emergiu na década de 60, resultado da necessidade de sensibilização para os problemas entre vida pessoal e profissional decorrentes da entrada das mulheres no mercado de trabalho.

Nos dias que correm esta temática assume a sua importância na medida em que um equilíbrio positivo entre a vida pessoal e profissional é a chave para o sucesso de uma empresa. Isto deve-se ao facto de os trabalhadores motivados e felizes apresentarem mais comprometimento com a empresa e conseqüentemente serem mais produtivos (Kim, 2014)

Recentemente tem-se observado uma crescente preocupação com o tema, resultante do surgimento de novas formas de trabalho, tais como o teletrabalho que se apresentou como uma solução segura para substituir o trabalho presencial numa fase em que o país e o mundo enfrentavam uma crise pandémica. Por outro lado, veio alterar o conceito de vida profissional o que provocou um desequilíbrio com a vida pessoal, motivando o estudo da temática de forma a dar resposta aos problemas emergentes.

Para clarificar os conceitos acima referidos os subcapítulos que se seguem apresentam as definições e características do trabalho presencial, teletrabalho e *Work-Life Balance* (WLB).

Com o objetivo de comparar os dois modelos de trabalho acima referidos, ao longo da presente dissertação será estudado o impacto que ambos têm no equilíbrio entre vida pessoal e profissional e na *performance* da empresa através de um questionário distribuído aos trabalhadores da empresa e da análise dos indicadores de rendibilidade. Assim sendo, é igualmente necessário definir e caracterizar conceitos na esfera das

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

organizações, nomeadamente o de indicador financeiro que se subdividirá em secções dedicadas a cada um dos indicadores que serão objeto de análise.

1.1 Trabalho presencial e teletrabalho

Em conformidade com o disposto no n.º1 do artigo 12.º do Código do Trabalho considerar-se-á como trabalho presencial o modelo de trabalho no qual existe uma relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, quando se verificam algumas características tais como a atividade ser realizada em local pertencente ao beneficiário ou por ele determinado e o prestador da atividade observe horas de início e de termo de prestação determinadas pelo beneficiário (Assembleia da República, 2009).

Em oposição, o teletrabalho é por definição, *“a form of organising and/or performing work, using information technology, in the context of an employment contract/relationship, where work, which could also be performed at the employer's premises, is carried out away from those premises on a regular basis”* (Report on the Implementation of the European Social Partners' Framework Agreement on Telework, 2008).

Pelas palavras de Faria e Loureiro (2021) representa a modalidade em que o trabalhador se socorre da *internet* e outros equipamentos informáticos e ferramentas tecnológicas para comunicar com a empresa, clientes e fornecedores. Esta forma de comunicação entre o trabalhador e a empresa permite às organizações contratar e manter nas suas equipas profissionais de qualquer área do globo (Farooq, 2021), o que constitui uma importante mais valia para as empresas uma vez que os recursos humanos são cada vez mais entendidos como um dos ativos mais valiosos de uma empresa.

De salientar que, em Portugal, de acordo com o *Report on the Implementation of the European Social Partners' Framework Agreement on Telework* (2008) os trabalhadores em teletrabalho possuem autonomia para determinar o seu horário de trabalho desde que o número de horas diário e semanal seja cumprido.

A autonomia referida no parágrafo anterior tende a ser entendida como um fator que conduz a um maior WLB (Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021), por outro lado a possibilidade do trabalhador estar conectado a qualquer hora do dia fomenta a perceção

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

por parte da entidade patronal de que este tem a obrigação de estar sempre disponível o que, por sua vez, provoca a dissolução das barreiras entre vida pessoal e profissional e pode também promover o aumento dos níveis de *stress* experimentados pelo trabalhador.

Contreras et al. (2020) evidenciam que o teletrabalho pode ter efeitos positivos e negativos. O mesmo se pode concluir se tivermos em consideração a inconsistência de resultados apresentados por Othman et al. (2009) que sugerem que o teletrabalho pode reduzir o conflito entre vida profissional e pessoal mas por outro lado mostram que um dos maiores problemas do teletrabalho é a dificuldade em estabelecer barreiras entre o tempo despendido a trabalhar e o tempo reservado a atividades familiares e/ou pessoais, o que pode conduzir a várias consequências negativas tanto para a vida profissional como pessoal.

Através do estudo de Buomprisco et al. (2021) é igualmente possível identificar vantagens e desvantagens do teletrabalho, tanto para a saúde física como psicológica dos trabalhadores. Por um lado, o autor identifica vantagens como o aumento da flexibilidade de horários e do equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a possibilidade de trabalhar a partir de localizações alternativas, por outro lado aponta desvantagens como o aumento da ocorrência de perturbações músculo-esqueléticas, perturbações de sono, isolamento social e stress relacionado com o trabalho.

Outros autores como Giovanis (apud Contreras et al., 2020) apresentam outras mais valias tais como a dispensa de deslocação dos trabalhadores para o local de trabalho que, do ponto de vista dos trabalhadores, lhes cede mais tempo para as suas atividades pessoais na medida em que não perdem tempo a deslocar-se para o escritório. Do ponto de vista das empresas, considerando que estas estão cada vez mais preocupadas com a sustentabilidade e boas práticas ambientais, o teletrabalho aparece como uma solução “*green*” para a problemática da poluição gerada pelo trânsito, bem como para o elevado consumo de combustíveis fósseis.

Por outro lado, os autores (Buomprisco et al., 2021; Contreras et al., 2020) indicam que o teletrabalho aumenta o risco de isolamento social que, por sua vez conduz a um conjunto de desvantagens para o trabalhador e para a empresa. Exemplo disso é o exposto pelo artigo *America’s Loneliest Workers, According to Research*, no qual são identificadas

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

algumas consequências do isolamento social, tais como o decréscimo da satisfação no trabalho e do desempenho do trabalhador e o aumento de despedimentos (Achor et al., 2018).

Para Carlson (in Othman et al., 2009) a ocorrência de conflitos entre a esfera pessoal e profissional é maior nos casos em que o trabalhador acumula diversas responsabilidades além do trabalho, tais como a parentalidade, o trabalho doméstico entre outros.

No Quadro 1.1 foram compiladas algumas das vantagens e desvantagens do teletrabalho (por oposição ao modelo de trabalho presencial) identificadas na literatura existente, bem como os respetivos autores.

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

Quadro 1.1 - Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho

	Vantagem/Desvantagem	Referência
Vantagens	Flexibilidade de horário	Buomprisco et al. (2021, pp.2-3); L.Faria, N.Loureiro (2021, p.24)
	Possibilidade de trabalhar a partir de localizações alternativas	Buomprisco et al. (2021, pp.2-3)
	Redução do tempo de deslocação para o escritório	Giovanis (in Contreras et al., 2020, p.3); L.Faria, N.Loureiro (2021, p.24)
	Redução da poluição gerada pelo trânsito	Giovanis (in Contreras et al., 2020, p.3)
	Permite aos trabalhadores um maior controlo entre o trabalho e a vida pessoal	Othman et al. (2009, p.3); Wojcak (in Contreras et al., p.3); Contreras et al., p.4
	Melhor desempenho profissional	Vários in Contreras p .3; L.Faria, N.Loureiro (2021, p.24)
	Maior satisfação no trabalho	Vários in Contreras p .3; L.Faria, N.Loureiro (2021, p.24)
	Redução dos níveis de stress	Gajendran and Harrison (in Contreras et al.,2020, p.3); L.Faria, N.Loureiro (2021, p.24)
	Menor intenção de rotatividade	Gajendran and Harrison (in Contreras et al.,2020, p.3)
	Otimização dos espaços da empresa	L.Faria, N.Loureiro (2021, p.24)
	Diminuição das despesas relacionadas com as infraestruturas	L.Faria, N.Loureiro (2021, p.24)
Desvantagens	Perturbações músculo-esqueléticas	Buomprisco et al. (2021, pp.2-3)
	Perturbações de sono	Buomprisco et al. (2021, pp.2-3)
	Isolamento social	Buomprisco et al. (2021, pp.2-3); Contreras et al. (2020,p.2)
	Stress relacionado com o trabalho	Buomprisco et al. (2021, pp.2-3)
	Dificuldade de estabelecer barreiras entre vida pessoal e profissional	Othman et al. (2009, p.3); L.Faria, N.Loureiro (2021, p.24)
	Maior distração por parte de familiares e/ou atividades domésticas	eHomemakers (in Othaman et al., 2009, p.4)
	Aumento da intenção de rotatividade	Achor, Shawn; Kellerman, Gabriella Rosen;Reece, Andrew;Robichaux, Alexi
	Decréscimo do desempenho do trabalhador	Achor, Shawn; Kellerman, Gabriella Rosen;Reece, Andrew;Robichaux, Alexi

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

	Vantagem/Desvantagem	Referencia
Desvantagens	Decréscimo da satisfação no trabalho	Achor, Shawn; Kellerman, Gabriella Rosen;Reece, Andrew;Robichaux, Alexi; L.Faria, N.Loureiro (2021, p.24)
	Aumento do número de horas de trabalho - conduz à exaustão	Putnam et al (in Contreras et al.,p. 5); L.Faria, N.Loureiro (2021, p.24)
	Diminuição do comprometimento afetivo	L.Faria, N.Loureiro (2021, p.24)
	Diminuição de oportunidades de progressão na carreira	L.Faria, N.Loureiro (2021, p.24)
	Diminuição da aprendizagem contínua, quer por formações quer pela partilha com os colegas	L.Faria, N.Loureiro (2021, p.24)

Fonte: Elaboração própria

Esta inconsistência de resultados pode ser explicada pelo facto da realidade de cada trabalhador ser diferente e conseqüentemente um mesmo estímulo poder ter diferentes efeitos dependendo da pessoa (Kalliath & Brough, 2008; Othman et al., 2009). Para trabalhadores mais comprometidos a tendência é um aumento do número de horas passadas a trabalhar, em detrimento do tempo de descanso, o que pode levar a elevados níveis de *stress* e *burnout* (Putnam et al., 2014 apud Contreras et al., 2020). Por outro lado, para trabalhadores com mais responsabilidades familiares pode verificar-se um decréscimo do empenho nas atividades profissionais, uma vez que existem mais distrações, como filhos, atividades relacionadas com as atividades domésticas, entre outros (Powell e Craig, 2015).

1.2 Work-life Balance

O estudo do equilíbrio entre vida pessoal e profissional emergiu na década de 60, porém o termo *Work Life Balance* foi usado pela primeira vez em 1986 na sequência das escolhas pouco saudáveis que o povo americano fazia para beneficiar as empresas nas quais trabalhava enquanto negligenciavam as suas famílias, amigos e atividades de lazer (Akhil Mathur, Abha Purohit, 2013). Com o avançar do tempo foram surgindo definições mais atualizadas do termo, mantendo o mesmo princípio, porém considerando os diferentes entendimentos de vida pessoal e profissional.

No que respeita aos conceitos de vida pessoal e profissional, Kelliher et al., (2019) consideram que estão desatualizados face aos desenvolvimentos que ocorreram em ambos os campos. O conceito de vida pessoal é normalmente entendido de forma bastante restritiva, considerando apenas as obrigações familiares relacionadas com o cuidado da casa e dos dependentes menores, deixando de parte aspetos igualmente importantes como o direito a tempo de descanso e atividades de lazer. Por outro lado, o conceito de vida profissional está intimamente associado ao modelo de trabalho presencial que, como se observou nos últimos dois anos de pandemia, não é o único modelo de trabalho possível, o que evidencia a necessidade de atualizar o que representa a vida profissional noutros contextos de trabalho, como por exemplo em teletrabalho.

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

Nesse sentido os autores (2019) definem WLB como a relação entre as atividades relacionadas com o trabalho e as atividades não relacionadas com o trabalho, ou seja, todas as outras atividades da esfera pessoal.

Kalliath e Brough, (2008) fornecem uma revisão das definições mais comuns de WLB e estimulam novas discussões e investigações no sentido de atingir um consenso, contudo consideram que o fator chave a ter em consideração é a perceção individual da compatibilidade entre as atividades profissionais e pessoais, considerando as suas circunstâncias pessoais e aquilo que valorizam naquele momento das suas vidas (por exemplo viajar, construir família, construir carreira, cuidar de terceiros, atividades de voluntariado, etc).

Nesse sentido entende-se que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional representa a relação entre as atividades profissionais e as atividades relativas à vida pessoal, quer sejam de carácter familiar ou não, podendo não representar uma divisão simétrica de tempo e energia despendida em cada uma das esferas, mas sim uma proporção adequada às prioridades atuais do indivíduo em causa (Othman et al., 2009).

Estabelecido o conceito de WLB surge a necessidade de determinar de que forma este equilíbrio é entendido pelos trabalhadores, de forma a ser possível avaliar a perceção dos mesmos nos dois modelos de trabalho em análise.

Vários autores (Kim, 2014; McNall et al., 2010; Taşdelen-Karçkay & Bakalim, 2017) consideram que o WLB compreende um conjunto de variáveis como a **satisfação no trabalho, o comprometimento afetivo, a intenção de rotatividade, a satisfação na sua vida pessoal e o stress.**

A satisfação no trabalho tem sido a variável mais estudada no que respeita aos conflitos entre família e trabalho (Buonocore & Russo, 2013) uma vez que representa o nível de satisfação derivado do trabalho. Esta variável é especialmente interessante porque nela é frequentemente incluída a perceção de desenvolvimento profissional e crescimento de carreira (Tavares et al., 2020), fator que foi especialmente afetado com o teletrabalho na medida em que o isolamento social, por um lado dificulta a avaliação do desempenho dos trabalhadores por parte dos seus superiores, por outro lado dificulta a aprendizagem

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

contínua que resulta muitas vezes da convivência e partilha de experiências com os colegas (Contreras et al., 2020). Adicionalmente deve também ser tido em consideração a perceção do trabalhador relativamente ao desempenho das suas tarefas na medida em que a dificuldade de concentração e a falta de cooperação na resolução de problemas podem gerar frustração e conseqüentemente insatisfação no trabalho.

Não obstante, as restantes variáveis são igualmente importantes na medida em que permitem avaliar mais detalhadamente a perceção dos trabalhadores relativamente a diferentes domínios.

O comprometimento afetivo representa a ligação emocional que o trabalhador possui em relação à empresa (Kim, 2014). Esta variável parte do princípio em que os valores e objetivos do trabalhador vão ao encontro dos estabelecido pela empresa, motivando o trabalhador a desempenhar melhor o seu trabalho de forma a contribuir para alcançar esses objetivos. É uma variável que por sua vez está relacionada com a intenção de rotatividade de uma forma inversamente proporcional (Kim, 2014) dado que a intenção de rotatividade corresponde à intenção do trabalhador de deixar a empresa na qual trabalha, facto que não se verifica quando o trabalhador e a empresa têm os seus objetivos alinhados. Estas variáveis permitem perceber em que medida os trabalhadores estão dispostos a desempenhar as suas funções de forma a maximizar os interesses da empresa.

Outra variável estreitamente relacionada com o WLB é a satisfação na vida pessoal que representa o nível de satisfação derivado das atividades inerentes à esfera pessoal. Estas atividades englobam não só a vida familiar como os cuidados prestados aos dependentes menores e os cuidados com a casa, mas também todas as outras dimensões da vida de cada individuo, como atividades de lazer, voluntariado, cuidado de terceiros, etc (Bataneh, 2019).

Por último, a saúde mental que se considera o conjunto de fatores como *stress*, *burnout*, angustia psicológica e depressão (Buomprisco et al., 2021), merece cada vez mais a atenção dos trabalhadores e das empresas uma vez que afeta drasticamente a *performance* do trabalhador e a sua vida no geral (Bataneh, 2019).

1.3 Indicadores Financeiros

Os indicadores financeiros são ferramentas fundamentais para ajudar a determinar a saúde de uma empresa e ajudar a identificar tendências de negócio e sinais de alerta quer no curto (menor que um ano) quer no longo prazo (maior que um ano), devendo o período em análise ser no mínimo de três anos (Bordeianu & Radu, 2020).

Existem vários tipos de indicadores financeiros capazes de medir diferentes variáveis. Não obstante a importância de todos eles, o presente estudo centrar-se-á na análise dos indicadores de rentabilidade uma vez que estes expressam a capacidade da empresa obter lucros, refletindo o seu desempenho, isto é, proporcionam a avaliação da eficiência da atividade da empresa, a produtividade, crescimento e retorno para os investidores (Bordeianu & Radu, 2020; Tamulevičienė, 2016), adicionalmente os indicadores de rentabilidade não são influenciados pela estrutura de capital da empresa mas sim por fatores externos o que permite avaliar a capacidade de gestão da empresa.

De acordo com vários autores (Bordeianu & Radu, 2020; Devi et al., 2020; Vlčková et al., 2019; Zheng, 2021), os indicadores de rentabilidade mais utilizados para avaliar a *performance* de uma empresa são o retorno dos ativos, do inglês *return on assets* (ROA) e os ganhos antes de interesses, taxas, depreciações e amortizações (EBITDA). Não obstante, segundo os referidos autores, existem outros indicadores que podem ser utilizados para avaliar o desempenho das entidades, nomeadamente a rentabilidade dos capitais próprios, também denominada por retorno dos capitais próprios, a margem de lucro bruta, a margem de lucro líquida, margem de lucro operacional, o endividamento, entre outros, devendo sempre ter em consideração as especificidades de cada negócio.

1.3.1 Return On Assets

O ROA representa a rentabilidade operacional dos ativos de uma empresa, isto é, mostra a medida da produtividade dos ativos na geração de lucro. É calculado pelo rácio entre o rendimento líquido após impostos e o ativo total e, à semelhança dos restantes indicadores, é referente aos anos transatos, sendo possível efetuar uma projeção para o futuro e estimar a capacidade de determinada entidade gerar lucros (Devi et al., 2020).

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

Pode ser decomposto através da multiplicação margem de lucro, ou margem operacional líquida (MOL) pela rotação do ativo total (RAT). A MOL calcula-se pela divisão do resultado operacional pelo volume de negócios e permite aferir a eficiência de uma empresa, ao passo que a rotação dos ativos é calculada pela divisão do volume de negócios pelo valor de ativos totais e reflete a capacidade da empresa gerar vendas, ou prestar serviços, com base em ativos específicos (Devi et al., 2020).

O resultado deste rácio situa-se entre os valores 0 e 1 e indica o ganho obtido por cada unidade monetária, a nível operacional, isto é, quanto maior for o ROA, melhor é a *performance* da empresa.

1.3.2 EBITDA

O EBITDA representa um dos indicadores mais relevantes na medida em que corresponde aos meios libertos brutos totais, ou seja, corresponde aos excedentes financeiros da empresa, decorrentes do ciclo operacional. É um dos indicadores mais analisados, o que se deve ao facto da sua composição desconsiderar fatores que divergem independentemente da capacidade de gestão da empresa, nomeadamente as taxas e fatores legais que diferem conforme o local onde a empresa está situada (Lin et al., 2022).

Representa o montante dos excedentes financeiros globais e assume uma grande importância por ser a medida mais próxima de traduzir o valor de caixa operacional (Januário José Monteiro, Rodrigo Rengel e Borba, 2021).

Pode ser calculado com base no resultado operacional (RO), ao qual são somadas as depreciações e amortizações, que constituem um conjunto de despesas financeiras não desembolsáveis uma vez que correspondem a gastos que ocorreram no passado e não implicam uma saída efetiva de dinheiro (Chung-Shun Lin, Cheng-Ming Chiu, Yi-Chia Huang, Hui-Chu Lang, 2022; Neves, 2012).

Pode igualmente ser obtido diretamente da demonstração de resultados pois resulta da margem bruta (volume de negócios deduzido dos custos das vendas ou prestação de serviços), à qual são deduzidos os gastos com pessoal e outros gastos e perdas e são somados outros rendimentos e ganhos.

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

Após a revisão da literatura apresenta-se, no próximo capítulo, a metodologia adotada para a realização do presente estudo.

2 Metodologia

No presente capítulo será apresentada a metodologia utilizada para concretizar este estudo. O capítulo começa por definir o objetivo do estudo, bem como as hipóteses a serem testadas, seguindo-se a explanação da recolha de dados, a caracterização da amostra inquirida, a apresentação dos indicadores financeiros.

Para determinar qual o modelo de trabalho mais vantajoso para os trabalhadores, e para a empresa, e assim contribuir com literatura para ajudar a colmatar a falta de investigação que relacione a crise pandémica provocada pelo vírus SARS-CoV-2 e as suas consequências no modo de vida e de trabalho dos funcionários de escritório, em particular no setor da consultoria, recorrer-se-á a uma metodologia quantitativa que, segundo Coutinho (2014), se alicerça num modelo hipotético-dedutivo. A autora refere as características gerais da perspetiva, das quais se destaca o facto da investigação ser baseada na teoria, consistindo genericamente em verificar e comprovar as hipóteses colocadas inicialmente, bem como a possibilidade de desenvolver generalizações que contribuam para aumentar o conhecimento e que permitam prever, explicar e controlar fenómenos.

2.1 Objetivo e hipóteses

Com o objetivo de determinar o modelo de trabalho que se apresenta mais vantajoso tanto para os trabalhadores como para a empresa, analisar-se-á o WLB em ambos os modelos e a *performance* financeira da empresa. Para tal, será estudado um conjunto de variáveis tais como a satisfação no trabalho, o comprometimento afetivo, a intenção de rotatividade, satisfação familiar e saúde e ainda um conjunto de indicadores financeiros que visam determinar a evolução dos resultados da empresa no período em estudo (pré e durante a pandemia).

Pretende-se analisar especificamente, do ponto de vista do trabalhador, as vantagens e desvantagens do teletrabalho no WLB e, do ponto de vista da entidade empregadora, a rentabilidade da empresa. A relação entre ambos os conceitos é verificada por Kalliath & Brough (2008), quando defendem que nos últimos anos se tem observado um interesse crescente no equilíbrio entre trabalho e família, impulsionado em parte pela preocupação de que relações trabalho-família desequilibradas podem resultar em efeitos negativos na

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

saúde e desempenho dos trabalhadores, famílias e organizações, sendo que o desempenho das organizações é avaliado recorrendo-se a indicadores de performance financeira (Bordeianu & Radu, 2020; Tamulevičienė, 2016).

De acordo com a revisão de literatura, e salientando Galanti et al. (2021), o teletrabalho tem impacto no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional assim, propõe-se a seguinte hipótese:

H1: O teletrabalho afetou de forma negativa o WLB dos trabalhadores.

O modelo de trabalho adotado por uma empresa tem impacto na capacidade de gestão, assim, de acordo com Devi et al. (2020) e Shen et al. (2020), é avaliado através da evolução de indicadores de *performance*. Dada a existência de fatores exógenos que afetam estes indicadores, foi adotada a posição de Shen et al. (2020) para desenvolver a seguinte hipótese:

H2: *Ceteris paribus*, o teletrabalho afetou negativamente a rentabilidade da empresa.

2.2 Recolha de dados

Para desenvolver o estudo em causa serão utilizadas duas fontes de dados, o questionário eletrónico (fonte primária) – Google Forms – que será distribuído por correio eletrónico a todos os funcionários da Deloitte PO, e os indicadores financeiros (fonte secundária), referentes aos anos 2013 a 2021, disponíveis na plataforma ORBIS, uma base de dados de informação empresarial, atual e histórica sobre cerca de 450 milhões de empresas em todo o mundo (Bureau van Dijk, n.d.).

Serão analisados todos os anos disponíveis na plataforma até 2021 (inclusive) para identificar a tendência dos indicadores, bem como perceber a existência de anos atípicos antes da pandemia, deste modo, será possível perceber se os resultados obtidos nos anos 2019, 2020 e 2021 foram influenciados pela alteração do modelo de trabalho ocorrida no ano 2020/2021, ou se obedecem à tendência observada nos últimos anos. No ano 2022, já se verificou o regresso ao modelo de trabalho presencial, ainda que de forma parcial, pelo que já não será objeto de análise.

2.2.1 Questionário

Segundo Luc Van Campenhoud et al. (2019), o questionário consiste em colocar a um conjunto de indivíduos, normalmente representativo da população, um conjunto de perguntas relativas à sua situação social, profissional ou familiar, às suas opiniões, expectativas ou qualquer outro assunto que interesse aos investigadores. É, portanto, uma ferramenta de recolha de dados que traduz os objetivos de um estudo através de variáveis mensuráveis (Fortin, 2009).

Apresenta algumas vantagens nomeadamente uma maior facilidade na distribuição face a outros instrumentos como a entrevista, e ainda o anonimato que se afigura bastante relevante no âmbito do tema em estudo. Por outro lado, apresenta igualmente algumas desvantagens, de destacar a fraca taxa de resposta.

O questionário é constituído por três partes, a primeira dedicada à caracterização dos indivíduos, a segunda, composta por oito questões referentes às oito variáveis em análise, relativamente ao modelo de trabalho presencial e a terceira, composto pelas mesmas oito perguntas, porém relativas ao modelo de teletrabalho.

De forma a perceber possíveis falhas ou aspetos a melhorar na elaboração do mesmo, foi realizado um pré teste. Para o efeito, o questionário foi distribuído no dia 09 de março de 2022 a três trabalhadores da Deloitte PO, de categorias profissionais e antiguidade diferente para que seja representativa da população. Foram obtidas respostas durante o mês de março de 2022 e, de seguida, procedeu-se às alterações sugeridas pelos três inquiridos.

O questionário final foi distribuído no dia 06 de junho de 2022 a 178 trabalhadores, tendo sido obtidas 50 respostas até ao dia 30 de junho de 2022. Nesse dia foi enviado um lembrete com o objetivo de aumentar a taxa de resposta, sendo que ao dia 12 de agosto de 2022 tinham sido recebidas 67 respostas, dia em que foi enviado novo lembrete. No dia 04 de novembro de 2022 foi encerrado o questionário com um total de 71 respostas.

2.2.1.1 População e amostra

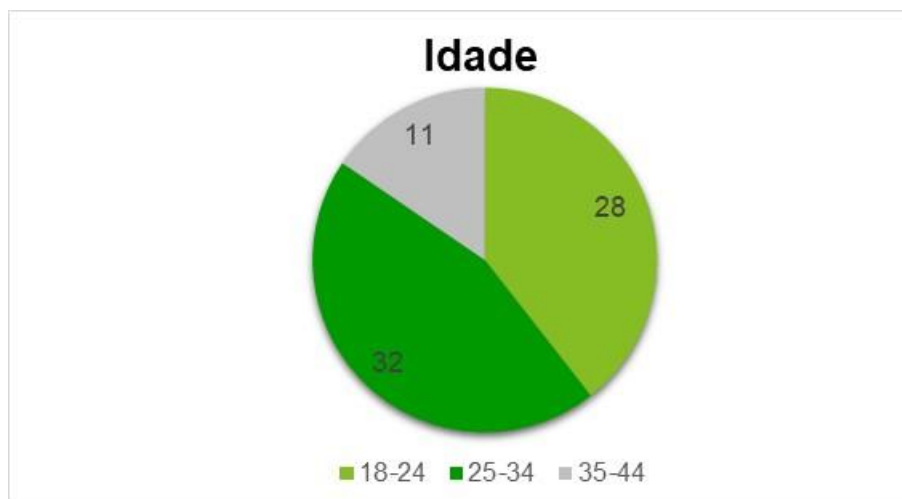
A população que se pretende analisar é o conjunto de funcionários da Deloitte PO que experienciaram o trabalho presencial e o teletrabalho, excluindo os *partners* pois estes já

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

possuíam liberdade para determinar o seu horário e local de trabalho antes da obrigatoriedade de teletrabalho.

Obteve-se 71 respostas pelo que a amostra é constituída por 71 indivíduos, 36,6% dos quais do sexo masculino e 63,4% do sexo feminino. A totalidade dos inquiridos encontra-se distribuída entre os 18 e os 44 anos, sendo o escalão etário com maior representatividade composto por indivíduos entre os 25 e os 34 anos de idade (45,1%), seguindo-se o escalão entre os 18 e os 24 (39,4%) e por fim o escalão entre os 35 e os 44 anos (15,5%).

Gráfico 2.1- Distribuição dos inquiridos quanto à idade

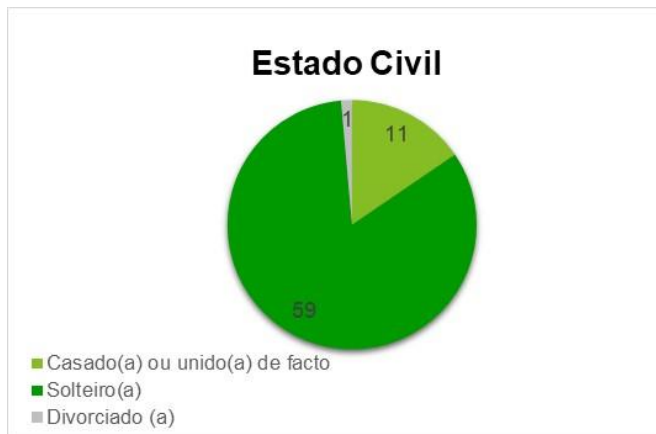


Fonte: Elaboração Própria

Relativamente ao estado civil, 83,1% dos indivíduos são solteiros, 15,5% casados e 1,4% divorciados, sendo que apenas aproximadamente 10% dos inquiridos têm dependentes.

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

Gráfico 2.2 - Distribuição dos inquiridos quanto ao Estado Civil



Fonte: Elaboração Própria

Gráfico 2.3 - Distribuição dos inquiridos quanto aos Dependentes



Fonte: Elaboração Própria

No que respeita à categoria profissional, a maioria dos inquiridos encontra-se na categoria de Analista e de *Consultant* (32,4% cada), sendo 14,1% dos mesmos *Senior Consultant*, 16,9% *Manager*, 2,8% *Senior Manager* e 1,4% *Associate Partner*.

Por fim, no que concerne à antiguidade na empresa, 62% dos inquiridos encontra-se vinculado à empresa há menos de 3 anos, 16,9% entre 4 a 6 anos, 5,6% entre 7 a 9 anos, 4,2% entre 10 a 12 anos, 7% entre 13 a 15 anos e 4,2% há mais de 15 anos.

2.2.2 Indicadores Financeiros

Com vista a calcular os indicadores financeiros ROA e EBITDA, seria necessário analisar as Demonstrações Financeiras (DF) da empresa e avaliar a necessidade de reclassificar as rubricas do balanço contabilístico com base nas informações fornecidas pelo anexo. Segundo Neves (2012), o anexo é uma das fontes de informação mais relevantes aquando de uma análise financeira pois é nele que são divulgadas informações que podem influenciar a posição financeira de uma empresa uma vez que este explica os critérios e as formas como são contabilizados os valores presentes nas DF, o que possibilita a construção de um balanço patrimonial para análise financeira. A partir desse balanço seriam calculados os indicadores financeiros que permitem avaliar a *performance* da empresa.

Contudo o Anexo não se encontra presente na ORBIS pelo que não será possível efetuar a sua análise, proceder às reclassificações se necessário, e consequentemente não é

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

possível calcular os indicadores financeiros. Assim sendo, optou-se por considerar os valores já calculados pela plataforma ORBIS.

Adicionalmente, e porque os indicadores financeiros por si só, apenas fornecem uma visão geral da situação financeira da empresa, optou-se por analisar igualmente algumas variáveis de controlo, referidas por Shen et al. (2020) nomeadamente o fundo de maneo líquido (FML) que quantifica o capital de curto prazo necessário para financiar as necessidades operacionais; o endividamento que representa o risco financeiro uma vez que quanto maior o nível da dívida maior o risco; o crescimento das vendas e a dimensão da empresa.

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

Tabela 2.1 - Variáveis de controlo

Variáveis Controlo	Fórmula	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Fundo Maneio Líquido	(Ativo Corrente – Passivo Corrente)/ Ativo Total (%)	26,12%	10,16%	9,85%	0,81%	9,50%	4,87%	13,15%	20,68%	30,04%
Endividamento	Passivo total / Ativo Total	0,66	0,80	0,82	0,89	0,80	0,85	0,80	0,74	0,65
Crescimento das vendas	(Vendas atuais – Vendas do ano anterior)/Vendas do ano anterior (%)		-38,15%	-9,13%	7,48%	7,51%	15,16%	-10,40%	6,40%	15,69%
Dimensão Empresa	Número de colaboradores	374	313	362	362	443	432	410	364	336

Fonte: Adaptado da plataforma ORBIS

Tabela 2.2 - Indicadores Financeiros

Indicadores Financeiros	Fórmula	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
EBITDA	MB–gastos c/pessoal–outros gastos + outros rendimentos	\$ 6 122 099,00	\$ 2 321 845,00	\$ 1 757 200,00	\$ 1 061 807,00	\$ 1 763 113,00	\$ 1 518 791,00	\$ 3 157 963,00	\$ 3 396 860,00	\$5 140 074,00
ROA	RO/AT = RO/VN*VN/AT =MOL * RAT	42,09%	19,52%	19,40%	9,36%	16,77%	12,70%	21,31%	30,28%	37,77%

Fonte: Adaptado da plataforma ORBIS

3 Análise dos resultados obtidos

Neste capítulo serão analisados os dados referentes ao trabalho presencial e ao teletrabalho e respetivo impacto no WLB, bem como os indicadores financeiros recolhidos para avaliar a *performance* financeira da empresa.

3.1 Análise do Work-life Balance

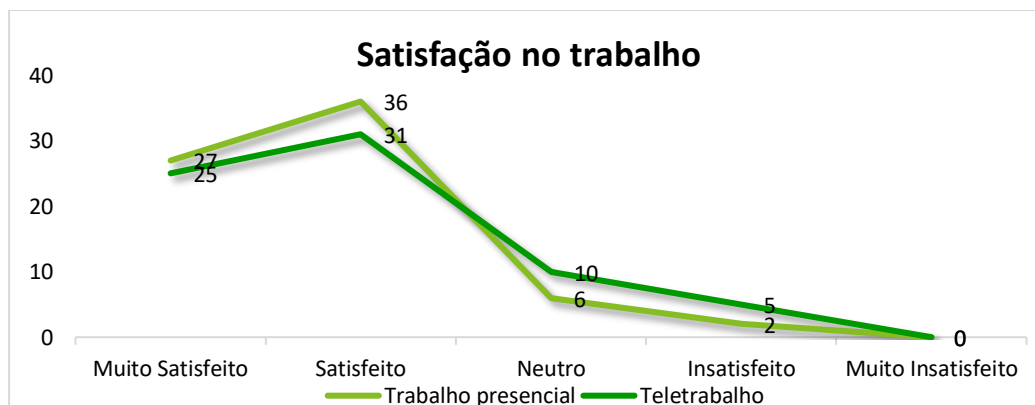
De forma a avaliar o WLB no modelo de trabalho presencial e em teletrabalho, foi necessário considerar uma variável representativa do conceito.

Dado que foram encontradas várias variáveis dispersas nos trabalhos dos autores anteriormente citados, foi elaborada uma análise exploratória que, de acordo com Kumar e Ranjit (2018), é utilizada para testar ferramentas e procedimentos de medição.

No presente trabalho, pretende-se testar se satisfação geral com o trabalho, desenvolvimento profissional, desempenho de tarefas, relacionamento com os colegas o comprometimento afetivo, a intenção de rotatividade, a satisfação pessoal e o stress podem ser utilizadas para medir o WLB.

Na medida em que a satisfação no trabalho engloba vários domínios, para medir esta variável consideraram-se as quatro seguintes variáveis: satisfação geral com o trabalho, desenvolvimento profissional, desempenho de tarefas, relacionamento com os colegas (Contreras et al., 2020; Tavares et al., 2020) (Gráfico 3.1).

Gráfico 3.1- Satisfação no trabalho



Fonte: Elaboração Própria

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

Após recolhidos os dados, procedeu-se à análise fatorial exploratória, através do *software* IBM SPSS, para perceber de que forma se agrupam as várias variáveis consideradas neste estudo.

Conforme evidenciado nas matrizes de fatores compiladas na Tabela 3.1, foram identificados dois fatores em ambos os modelos de trabalho, um deles inclui as variáveis satisfação geral com o trabalho, desenvolvimento profissional, desempenho de tarefas, relacionamento entre colegas, nível de comprometimento com a empresa e nível de satisfação familiar, e o outro componente inclui o inverso da exposição ao *stress* e o inverso da intenção de rotatividade.

Note-se que foram calculadas as variáveis inversas da exposição ao stress, denominada por Novo_Exposição ao stress e da intenção de rotatividade, Novo_Intenção de rotatividade, pois nos dois casos as variáveis em estudo são inversamente proporcionais ao WLB, isto é, que uma maior exposição ao stress diminui o WLB, bem como uma maior intenção de rotatividade representa um menor WLB.

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

Tabela 3.1 - Matriz de componentes

Matriz de componente: Trabalho Presencial			Matriz de componente: Teletrabalho		
	Componente			Componente	
	1	2		1	2
Satisfação geral com o Trabalho Presencial	,823	-,114	Satisfação geral com o trabalho em Teletrabalho	,849	,168
Desenvolvimento profissional em Trabalho Presencial	,733	-,406	Desenvolvimento profissional em Teletrabalho	,879	-,186
Desempenho de tarefas em Trabalho Presencial	,739	-,080	Desempenho de tarefas em Teletrabalho	,906	-,121
Relacionamento entre colegas em Trabalho Presencial	,742	,082	Relacionamento entre colegas em Teletrabalho	,739	-,371
Nível de comprometimento com a empresa em Trabalho Presencial	,748	-,193	Nível de comprometimento com a empresa em Teletrabalho	,793	-,072
Nível de satisfação familiar em Trabalho Presencial	,558	,378	Nível de satisfação familiar em Teletrabalho	,722	,114
Exposição ao stress em Novo_Trabalho Presencial	,185	,831	Exposição ao stress em Novo_Teletrabalho	,202	,764
Intenção de rotatividade em Novo_Trabalho Presencial	,313	,540	Intenção de rotatividade em Novo_Teletrabalho	,284	,796

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Fonte: SPSS

A existência de dois fatores evidencia que, para a amostra em estudo, as variáveis analisadas encontram-se em duas dimensões diferentes, o que significa que um dos fatores inclui as variáveis que medem o WLB e o outro fator inclui variáveis que, ainda que relacionadas com o WLB, não podem ser consideradas para efeitos de medição.

Segundo Kerdpitak e Jermsittiparsert (2020) e Khalil et al. (2020), a intenção de rotatividade e o stress não influenciam o WLB, mas sim o contrário, a existência ou não de WLB é um dos fatores que contribuem para a intenção de rotatividade e para o *stress* no trabalho. Adicionalmente, de acordo com Zahoor et al. (2021), o *stress* no trabalho não afeta o WLB quando se tem em consideração diferentes tipos de personalidade.

Como já foi referido, a existência de duas dimensões fez com que se tivesse optado por considerar apenas o fator 1, para o qual foram criadas duas novas variáveis através do

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

SPSS, que calculou a média aritmética dos valores apresentados para o trabalho presencial e para o teletrabalho.

Começou-se por aplicar um teste de normalidade (Tabela 3.2), sendo que a amostra é de 71 indivíduos (N=71), observou-se, por via do teste de Kolmogorov-Smirnov, que não se verifica a normalidade dos dados (valor $p=0,02 < 0,05$ e valor $p=0,004 < 0,05$).

Tabela 3.2 - Teste de normalidade

Tests of Normality							
Regime	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	
Componente_1	Presencial	,116	70	,020	,957	70	,016
	Teletrabalho	,132	71	,004	,923	71	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Fonte: SPSS

Através da análise do coeficiente de correlação de Spearman, conclui-se que as variáveis estão fracamente correlacionadas, motivo pelo qual foram aplicados testes não paramétricos para dois grupos independentes.

De seguida, aplicou-se o teste Mann-Whitney, que compara duas amostras independentes quando estas não seguem uma distribuição normal (Hill & Hill, 2012). Através do referido teste, observou-se que não há evidência de diferenças significativas na distribuição do fator 1 para os dois modelos de trabalho. Estes resultados estão indicados na Tabela 3.3 para o fator 1 (valor $p=0,653 > 0,05$).

Tabela 3.3 - Teste de Mann-Whitney

Mann-Whitney Test

Ranks				
Regime	N	Mean Rank	Sum of Ranks	
Componente_1	Presencial	70	72,55	5078,50
	Teletrabalho	71	69,47	4932,50
Total	141			

Test Statistics^a

Componente_1	
Mann-Whitney U	2376,500
Wilcoxon W	4932,500
Z	-,450
Asymp. Sig. (2-tailed)	,653

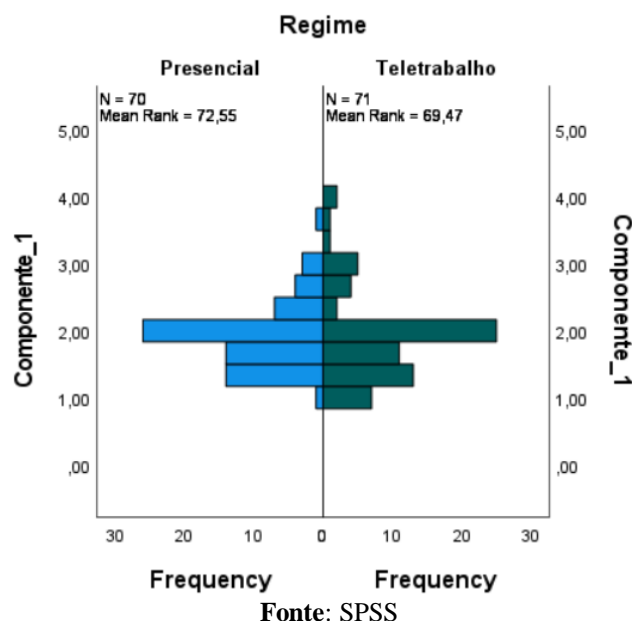
a. Grouping Variable: Regime

Fonte: SPSS

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

Tal como evidenciado pelo teste Mann-Whitney, o Gráfico 3.2 revela também que não se verificam diferenças significativas na distribuição de frequências do WLB nos dois modelos de trabalho. Estes resultados sugerem a não validação da hipótese de investigação H1, ou seja, o WLB apresenta o mesmo comportamento para os dois modelos, trabalho presencial e teletrabalho.

Gráfico 3.2 -Teste Mann-Whitney Componente 1



Esta conclusão é sustentada pelo trabalho de Tavares et al. (2020), onde refere que a adaptação ao teletrabalho foi considerada fácil ou muito fácil para os trabalhadores portugueses, tendo ocorrido em apenas um dia para 42,3% da amostra inquirida e entre dois a cinco dias para 31,5%.

3.2 Análise da performance financeira

A análise da performance financeira da empresa será feita através dos dados recolhidos na plataforma ORBIS, do ano 2013 ao ano 2021 (Tabelas 2.1 e 2.2).

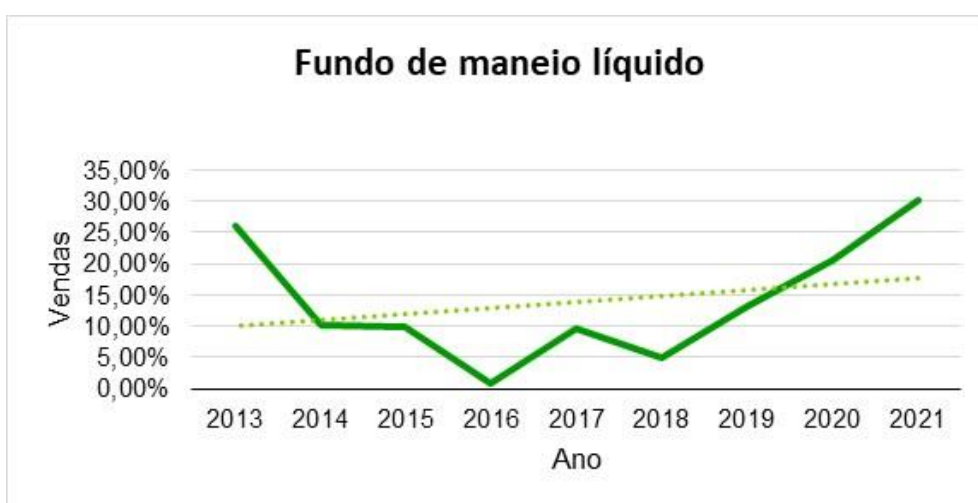
Através da análise das variáveis de controlo e dos indicadores financeiros ao longo dos anos em estudo, pode verificar-se se as variações ocorridas entre os anos 2019 e 2021 são resultado direto da mudança de trabalho presencial para teletrabalho, ou se obedecem à tendência de crescimento verificada na empresa.

3.2.1 Variáveis de controlo

1. Fundo de Maneiro Líquido

O FML apresenta uma forte oscilação ao longo dos anos, de salientar o decréscimo acentuado em 2016, voltando aos valores médios no ano seguinte. Verifica-se um aumento no ano 2019, que se mantém durante o período pandémico (2020 e 2021).

Gráfico 3.3 - Fundo de maneio Líquido

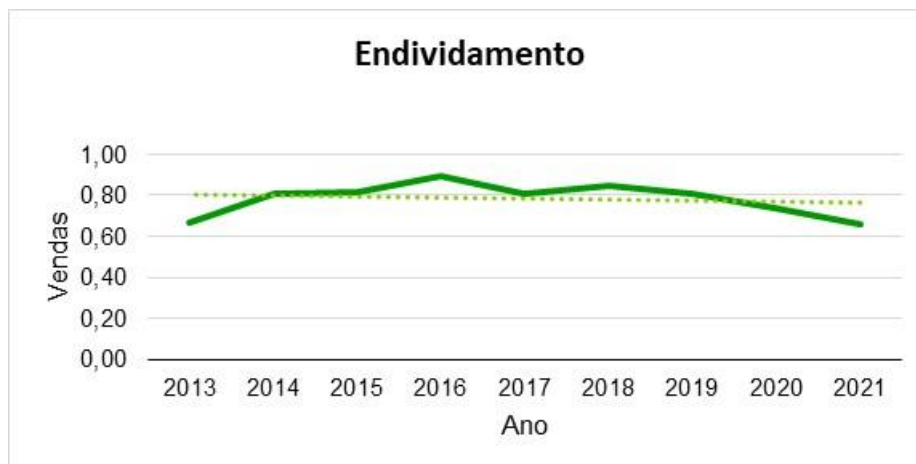


Fonte: Elaboração Própria

2. Endividamento

Relativamente ao endividamento, os valores apresentam-se relativamente constantes, sendo possível perceber um ligeiro decréscimo a partir do ano 2018.

Gráfico 3.4 - Endividamento



Fonte: Elaboração Própria

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

3. Crescimento das vendas

As vendas apresentam uma tendência crescente ao longo dos anos apesar das oscilações. Importa salientar um ligeiro decréscimo de 2018 para 2019, e o aumento de 2020 para 2021, o que indica que a pandemia e consequentemente o modelo de trabalho não tiveram influência.

Gráfico 3.5 - Crescimento das vendas



Fonte: Elaboração Própria

4. Dimensão da empresa

Não apresenta alterações significativas ao longo dos anos.

Tabela 3.4 - Número de colaboradores

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Número de colaboradores	374	313	362	362	443	432	410	364	336

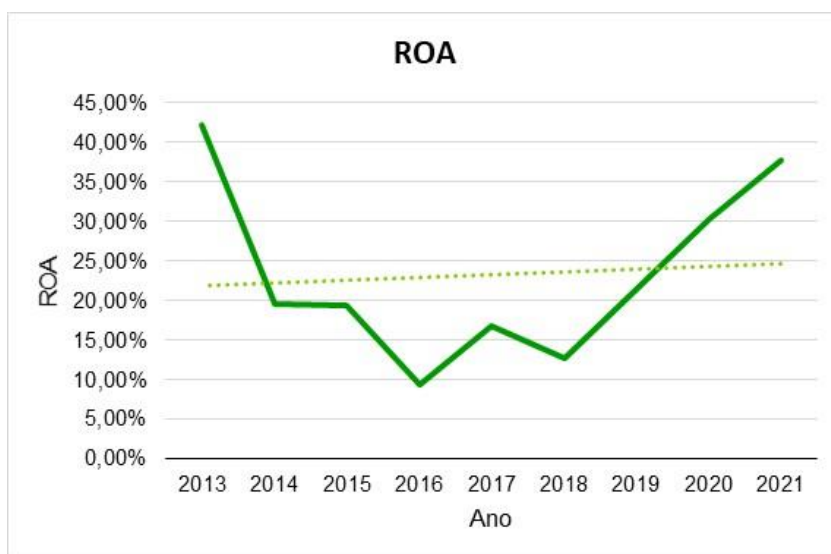
Fonte: Adaptado da plataforma ORBIS

3.2.2 Indicadores Financeiros

1. ROA

No que respeita ao ROA, este apresenta uma tendência crescente, particularmente nos últimos três anos analisados, nos quais se observa que a empresa obteve um lucro operacional líquido superior ano após anos. Estes anos coincidiram com as alterações de modelo de trabalho o que denota que essa alteração não teve impacto no crescimento dos lucros.

Gráfico 3.6 - Return On Assets



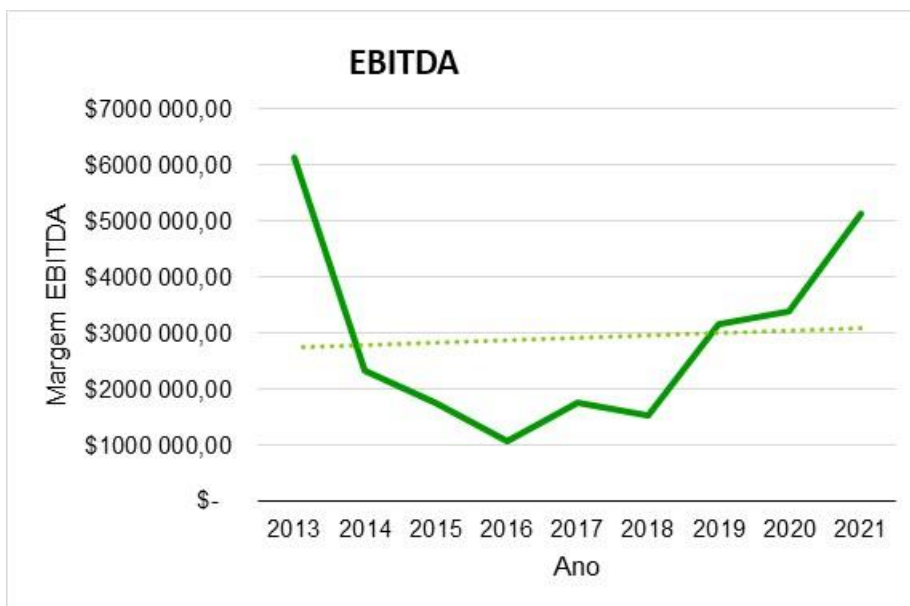
Fonte: Elaboração Própria

1. EBITDA

À semelhança do ROA o EBITDA apresenta uma tendência crescente embora se possam verificar algumas oscilações ao longo dos anos.

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

Gráfico 3.7 - EBITDA



Fonte: Elaboração Própria

Através da análise das variáveis de controlo e dos indicadores financeiros, é possível afirmar que existiram oscilações ao longo dos anos em análise, apresentando no geral uma tendência crescente, não sendo possível imputar as causas das oscilações ao modelo de trabalho em vigor em cada um dos anos pois, nesse caso, verificar-se-iam alterações significativas entre os anos 2019 e 2020.

Por consequência rejeita-se a H2: *Ceteris paribus*, o teletrabalho afetou negativamente a rentabilidade da empresa.

Concluída a análise dos dados obtidos através do questionário e dos indicadores financeiros recolhidos, e rejeitadas as hipóteses colocadas, segue-se a conclusão do presente estudo.

CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo analisar a perceção dos trabalhadores no que respeito ao WLB tanto no modelo de trabalho presencial como em teletrabalho, bem como o impacto que a alteração do modelo de trabalho, devido à pandemia causada pelo vírus SARS-CoV-2, teve na rendibilidade da Deloitte PO.

Para atingir o objetivo proposto, foi elaborado um inquérito por questionário para recolher a opinião dos trabalhadores da empresa relativamente ao WLB por eles percecionado, em ambos os modelos de trabalho, adicionalmente foram analisados os indicadores de rendibilidade da empresa para determinar a tendência de crescimento e verificar ou não a existência de valores atípicos nos anos de transição (2019 e 2020).

Os resultados obtidos sugerem que, para a Deloitte PO, não se verificaram diferenças significativas tanto no WLB dos trabalhadores como na *performance* da empresa.

Note-se que a amostra obtida é composta maioritariamente por indivíduos jovens, com idades inferiores a 35 anos (gráfico 2.1), o que, segundo Jon P. Briscoe (2011) potencializa a priorização das carreiras ao invés da vida pessoal, facto que minimiza as desvantagens decorrentes do teletrabalho, contribuindo para a preservação do WLB dos indivíduos. Adicionalmente, de acordo com Galanti et al. (2021), trabalhadores solteiros e sem dependentes apresentam melhores condições para desempenhar teletrabalho pois o seu ambiente familiar é menos exigente, proporcionando-lhes mais tempo para as restantes atividades, quer sejam profissionais ou do foro pessoal.

Os resultados obtidos nas variáveis Satisfação geral com o trabalho, Desenvolvimento profissional, Desempenho de tarefas e Relacionamento entre colegas (gráfico 3.1) apoiam a conclusão anterior na medida em que não se observam diferenças significativas nos dois modelos estudados. O nível de comprometimento com a empresa também não se alterou o que demonstra a preocupação da empresa em adaptar o estilo de liderança às novas condições laborais, com vista a manter os seus profissionais satisfeitos e motivados.

Pode-se salientar que o perfil dos trabalhadores da Deloitte PO vai ao encontro dos resultados obtidos no que diz respeito às características comportamentais, designadamente resiliência e autonomia, tal como defendido por Tavares et al. (2020),

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

quando referem que o teletrabalho é mais dominante em trabalhos analíticos e altamente qualificados, e que geralmente existem autonomia.

No que respeita à *performance* da empresa, verificou-se uma tendência crescente, principalmente nos últimos três anos em análise. A inexistência de diferenças significativas nos anos de transição de trabalho presencial para teletrabalho demonstra que o modelo de trabalho em vigor não influencia os resultados obtidos pela empresa.

Após a realização do presente trabalho, verificaram-se as seguintes limitações, a primeira foi a inexistência de um número considerável de observações para o modelo de teletrabalho, sendo que apenas existiu um ano (2020) no qual se verificou somente este modelo e, para ser possível elaborar uma análise robusta, seriam necessárias mais observações com as mesmas condições. A segunda limitação foi o número de observações recolhidas através do questionário.

No que diz respeito a estudos futuros, sugere-se a realização de um estudo mais alargado no que concerne à população, nomeadamente às restantes três organizações que compõem o conjunto das *Big Four* (Ernst & Young, PricewaterhouseCooper, KPMG). No que respeita à metodologia aplicada, propõe-se a realização de inquérito por entrevista aos trabalhadores, não só até à categoria de *Associate Partner*, à semelhança do presente trabalho, mas também aos *Partners*, a fim de inquirir sobre o impacto da alteração no modelo de trabalho na gestão da empresa e nos resultados que a mesma obteve.

O contributo do presente trabalho para a literatura advém da recolha e teste de seis variáveis que, através de uma análise exploratória, se verificaram capazes de medir o conceito em estudo, nomeadamente o WLB dos trabalhadores do setor da consultoria.

Por fim, reforça-se a posição dos autores citados na revisão de literatura, dado que, em ambos os modelos de trabalho, se verificam vantagens e desvantagens. Importa, para cada trabalhador, definir as suas prioridades de forma a atingir o seu WLB.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achor, S., Kellerman, G. R., Reece, A., & Robichaux, A. (2018). America's Loneliest Workers, According to Research. *Harvard Business Review Digital Articles*, 2–6. <https://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=8e218944-6bfb-4d9e-af92-06b006121ff3%40pdc-v-sessmgr06>
- Akhil Mathur, Abha Purohit, R. M. (2013). COMPARATIVE ANALYSIS OF OVERALL WORK LIFE BALANCE OF MEDICAL PROFESSIONALS. *International Journal of Management Research and Development*, 3, 94–102.
- Assembleia da República. (2009). *Código do Trabalho Lei n.º 7 / 2009 - Diário da República n.º 30 / 2009 , Série I de 2009-02-12.* 1–167. https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/75194475/201608230300/73439789/exportPdf/normal/1/cacheLevelPage?_LegislacaoConsolidada_WAR_drefrontofficeportlet_rp=diploma
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Bordeianu, G.-D., & Radu, F. (2020). Basic Types of Financial Ratios Used to Measure a Company's Performance. *Economy Transdisciplinarity Cognition*, 23(2), 53–58.
- Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R., & De Sio, S. (2021). Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic. *European Journal of Environment and Public Health*, 5(2), em0073. <https://doi.org/10.21601/ejeph/9705>
- Buonocore, F., & Russo, M. (2013). Reducing the effects of work-family conflict on job satisfaction: The kind of commitment matters. *Human Resource Management Journal*, 23(1), 91–108. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2011.00187.x>
- Bureau van Dijk. (n.d.). *ORBIS*. <https://www.bvdinfo.com/en-gb/our-products/data/international/orbis>

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

- Chung-Shun Lin, Cheng-Ming Chiu, Yi-Chia Huang, Hui-Chu Lang 3, M.-S. C. (2022). The Application of the EBITDA Indicator to the DEA Method and TOBIT Regression.pdf. *Healthcare*, 10(58).
- Colin M. Fisher, & John Buglear. (2010). *Researching and Writing a Dissertation: A Guidebook for Business Students*.
https://books.google.pt/books?id=JaUMkIFiuD0C&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Frontiers in Psychology*, 11(December), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>
- Coutinho, C. P. (2014). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática* (2ª). Almedina.
- Delecta, P. (2011). WORK LIFE BALANCE. *International Journal of Current Research*, 3, 186–189. <http://www.journalcra.com>
- Devi, S., Made, N., Warasniasih, S., Masdiantini, P. R., & Musmini, L. S. (2020). *The Impact of COVID-19 Pandemic on the Financial Performance of Firms on the Indonesia Stock Exchange*. 23(2), 226–242.
<https://doi.org/10.14414/jebav.v23i2.2313>
- Faria, L., & Loureiro, N. (2021). Equilíbrio família-trabalho: considerações a partir da pandemia do Covid-19 para o trabalho e a aprendizagem em casa. *Psique*, 22–33.
<https://doi.org/10.26619/2183-4806.xvi.2.2>
- Farooq, R. (2021). The potential impact of the COVID-19 pandemic on work from home and employee productivity. *Measuring Business Excellence*, July.
<https://doi.org/10.1108/MBE-12-2020-0173>
- Fortin, M.-F. (2009). *O processo de investigação FORTIN*.
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

- productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), E426–E432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Hill, M. M., & Hill, A. (2012). *Investigação por questionário*. 2ª ed. <https://repositorioaberto.uab.pt/handle/10400.2/8497>
- Januário José Monteiro, Rodrigo Rengel, A. M. de S., & Borba, J. A. (2021). *NÃO BASTA LER, É PRECISO COMPREENDER: UM ENFOQUE NA LEGIBILIDADE DO RESULTADO E DO EBITDA*. 16(3), 31–49. <https://doi.org/10.4270/ruc2020314>
- Jon P. Briscoe, D. T. H. W. M. (2011). *Careers and Cultures: Individual and Contextual Perspectives*. https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=lMONAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA118&dq=age+impact+on+career+priorities&ots=fr_Ka5w6zZ&sig=VpMObjSRf8xMr9B2YvXsvcXAg3Q&redir_esc=y#v=onepage&q=age%20impact%20on%20career%20priorities&f=false
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Kerdpitak, C., & Jermsittiparsert, K. (2020). The effects of workplace stress, work-life balance on turnover intention: An empirical evidence from pharmaceutical industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 586–594. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.2.86>
- Khalil, M., Hairianie, O. A., Muna, A., Mohd, W., Nurul, F., & Hairpuddin, F. (2020). WORK STRESS, WORKLOAD, WORK-LIFE BALANCE, AND INTENTION TO LEAVE AMONG EMPLOYEES OF AN INSURANCE COMPANY IN MALAYSIA. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2).
- Kim, H. K. (2014). Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *An International Journal*, 6(1), 37–51.

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

- Kumar, & Ranjit. (2018). *RESEARCH METHODOLOGY a step-by-step guide for beginners*. www.sagepublications.com
- Lin, C. S., Chiu, C. M., Huang, Y. C., Lang, H. C., & Chen, M. S. (2022). Evaluating the Operational Efficiency and Quality of Tertiary Hospitals in Taiwan: The Application of the EBITDA Indicator to the DEA Method and TOBIT Regression. *Healthcare (Switzerland)*, 10(1). <https://doi.org/10.3390/HEALTHCARE10010058>
- Luc Van Campenhoud, Raymond Quivy, & Jacques Marquet. (2019). *MANUAL DE INVESTIGAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS OBJECTIVOS E PROCEDIMENTO*.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381–396. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9141-1>
- Neves, J. C. das. (2012). *Análise e Relato Financeiro - Uma visão integrada de Gestão* (Texto Edit).
- Empresa Internacional do Trabalho. (2020). *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19*.
- Othman, N., Yusof, S. A. M., & Sheik Osman, W. R. (2009). A Conflict between Professional vs. Domestic Life? Understanding the Use of ICT in Teleworking for Balance in Work and Family Units. *Computer and Information Science*, 2(2), 3–15. <https://doi.org/10.5539/cis.v2n2p3>
- Powell, A., & Craig, L. (2015). Gender differences in working at home and time use patterns: Evidence from Australia. *Work, Employment and Society*, 29(4), 571–589. <https://doi.org/10.1177/0950017014568140>
- Relatório de Transparência, 2021*. (2021).
- Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework*. (2008).
- Rodríguez-Modroño, P., & López-Igual, P. (2021). Job quality and work—life balance of teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

- Sharma, P. (2021). Work from Home: A Primer on Managing Work-Life Balance. *Scholedge International Journal of Management & Development* ISSN 2394-3378, 8(1), 1. <https://doi.org/10.19085/sijmd080101>
- Shen, H., Fu, M., Pan, H., Yu, Z., & Chen, Y. (2020). The Impact of the COVID-19 Pandemic on Firm Performance. *Emerging Markets Finance and Trade*, 56(10), 2213–2230. <https://doi.org/10.1080/1540496X.2020.1785863>
- Tamulevičienė, D. (2016). Methodology of complex analysis of companies' profitability. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 4(1), 53–63. [https://doi.org/10.9770/JESI.2016.4.1\(5\)](https://doi.org/10.9770/JESI.2016.4.1(5))
- Taşdelen-Karçkay, A., & Bakalım, O. (2017). The mediating effect of work–life balance on the relationship between work–family conflict and life satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, 26(1), 3–13. <https://doi.org/10.1177/1038416216682954>
- Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., & Ratten, V. (2020). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities*, 15(3), 334–349. <https://doi.org/10.1108/JEC-06-2020-0113>
- Vlčková, M., Frantíková, Z., & Vrchota, J. (2019). Relationship between the Financial Indicators and the Implementation of Telework. *Danube*, 10(1), 45–66. <https://doi.org/10.2478/danb-2019-0003>
- Zahoor, N., Abdullah, N. A. C., & Zakaria, N. (2021). The role of high performance work practices, work-family conflict, job stress and personality in affecting work life balance. *Management Science Letters*, 1367–1378. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.11.003>
- Zheng, M. (2021). Is cash the panacea of the COVID-19 pandemic: Evidence from corporate performance. In *Finance Research Letters*. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2021.102151>

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

APÊNDICE

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

APÊNDICE 1

Questionário

Trabalho presencial vs Teletrabalho

No âmbito da dissertação para obtenção do grau de mestre em Controlo de Gestão, pretende-se com o presente questionário analisar a perceção dos trabalhadores relativamente ao trabalho presencial e teletrabalho e perceber qual o modelo que apresenta mais vantagens para o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Este questionário tem uma duração prevista de 5 minutos.

*Obrigatório

Por favor dê o seu consentimento para prosseguir o inquérito: Tendo tomado conhecimento do objetivo do estudo, aceito participar voluntariamente nesta investigação, permitindo que os dados fornecidos sejam utilizados única e exclusivamente para o objetivo do questionário*

- Sim
- Não

Caracterização Pessoal

Nesta secção pretende-se determinar as características sociodemográficas dos inquiridos

Sexo*

- Feminino
- Masculino

Idade*

- 18-24
- 25-34
- 35-44
- 45-55
- + 55

Estado Civil*

- Casado(a) ou Unido(a) de Facto
- Solteiro(a)
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

Dependentes*

Filhos menores, idosos ou outra pessoa que necessite do seu cuidado diariamente

- Sim
- Não

Categoria Profissional*

- Analista
- Consultant
- Senior Consultant
- Manager
- Senior Manager
- Associate Partner

Antiguidade*

- 0-3
- 4-6
- 7-9
- 10-12
- 13-15
- +15

Já trabalhou presencialmente? *

- Sim
- Não

Trabalho Presencial

A secção 3 tem como objetivo avaliar a perceção de cada trabalhador acerca da sua experiência em trabalho presencial.

Satisfação geral com o trabalho presencial*

- Muito Satisfeito
- Satisfeito
- Neutro
- Insatisfeito
- Muito Insatisfeito

Desenvolvimento profissional em trabalho presencial*

Considera-se como desenvolvimento profissional a aprendizagem contínua

- Muito positivo
- Positivo
- Neutro
- Negativo
- Muito negativo

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

Desempenho de tarefas em trabalho presencial*

De forma geral, como considera o seu desempenho no que respeita às suas tarefas diárias (tenha em consideração aspetos como a concentração, produtividade, cooperação na resolução de problemas, etc)

- Muito elevado
- Elevado
- Neutro
- Baixo
- Muito baixo

Relacionamento entre colegas em trabalho presencial*

Pretende avaliar se mantém uma relação saudável com os colegas, com partilha de experiências e entreaajuda.

- Muito bom
- Bom
- Neutro
- Mau
- Muito mau

Nível de comprometimento com a empresa em trabalho presencial*

O nível de comprometimento está relacionado com a ligação emocional que o trabalhador possui em relação à empresa

- Muito comprometido
- Comprometido
- Neutro
- Descomprometido
- Muito descomprometido

Intenção de rotatividade em trabalho presencial*

Intenção do trabalhador de deixar a empresa na qual trabalha

- Muito elevada
- Elevada
- Neutra
- Baixa
- Muito baixa

Nível de satisfação familiar em trabalho presencial*

Compreende toda a esfera pessoal (amigos, família, hobbies, etc)

- Muito satisfeito
- Satisfeito

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

- Neutro
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

Exposição ao stress em trabalho presencial*

Considere o conjunto de fatores como stress, *burnout*, angustia psicológica e depressão

- Muito elevada
- Elevada
- Neutra
- Baixa
- Muito baixa

Equilíbrio família - trabalho em trabalho presencial*

Conflitos familiares por passar demasiado tempo a trabalhar ou conflitos no trabalho por desempenhar tarefas pessoais durante o horário laboral.

- Muito equilibrado
- Equilibrado
- Neutro
- Desequilibrado
- Muito desequilibrado

Teletrabalho

A secção 4 tem como objetivo avaliar a perceção de cada trabalhador acerca da sua experiência em teletrabalho

Satisfação geral com o trabalho em teletrabalho*

- Muito Satisfeito
- Satisfeito
- Neutro
- Insatisfeito
- Muito Insatisfeito

Desenvolvimento profissional em teletrabalho*

Considera-se como desenvolvimento profissional a aprendizagem contínua

- Muito positivo
- Positivo
- Neutro
- Negativo
- Muito negativo

Desempenho de tarefas em teletrabalho*

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

De forma geral, como considera o seu desempenho no que respeita às suas tarefas diárias (tenha em consideração aspetos como a concentração, produtividade, cooperação na resolução de problemas, etc)

- Muito elevado
- Elevado
- Neutro
- Baixo
- Muito baixo

Relacionamento entre colegas em teletrabalho*

Pretende avaliar se mantém uma relação saudável com os colegas, com partilha de experiências e entreajuda.

- Muito bom
- Bom
- Neutro
- Mau
- Muito mau

Nível de comprometimento com a empresa em teletrabalho*

O nível de comprometimento está relacionado com a ligação emocional que o trabalhador possui em relação à empresa

- Muito comprometido
- Comprometido
- Neutro
- Descomprometido
- Muito descomprometido

Intenção de rotatividade em teletrabalho*

Intenção do trabalhador de deixar a empresa na qual trabalha

- Muito elevada
- Elevada
- Neutra
- Baixa
- Muito baixa

Nível de satisfação familiar em teletrabalho*

Compreende toda a esfera pessoal (amigos, família, hobbies, etc)

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Neutro
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

Trabalho presencial versus Teletrabalho na Deloitte PO

Exposição ao stress em teletrabalho*

Considere o conjunto de fatores como stress, *burnout*, angustia psicológica e depressão

- Muito elevada
- Elevada
- Neutra
- Baixa
- Muito baixa

Equilíbrio família - trabalho em teletrabalho*

Conflitos familiares por passar demasiado tempo a trabalhar ou conflitos no trabalho por desempenhar tarefas pessoais durante o horário laboral.

- Muito equilibrado
- Equilibrado
- Neutro
- Desequilibrado
- Muito desequilibrado

Trabalho Presencial vs Teletrabalho

Esta secção final pretende analisar de forma global a opinião dos inquiridos

Que modelo de trabalho considera melhor*

- Trabalho presencial
- Teletrabalho
- Outro

Qual?

A sua resposta

Se tivesse oportunidade de continuar em teletrabalho preferia fazê-lo? *

- Sim
- Não

Muito obrigada pela participação e tempo dispensado!