

2023

**ANA CAROLINA
BATISTA NEVES**

**O EFEITO DA AUTOEFICÁCIA NO
DESEMPENHO INDIVIDUAL: EFEITO
MODERADOR DA ATITUDE E
EXPERIÊNCIA FACE AO TELETRABALHO**

2023

**ANA CAROLINA
BATISTA NEVES**

**O EFEITO DA AUTOEFICÁCIA NO
DESEMPENHO INDIVIDUAL DE
TRABALHO: EFEITO MODERADOR DA
ATTITUDE E EXPERIÊNCIA FACE AO
TELETRABALHO**

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Sociais e Tecnologia da Universidade Europeia, para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos realizado sob a orientação científica do Professor Doutor Luís José Andrade.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar quero agradecer ao Professor Luís Andrade, não só enquanto professor de algumas das cadeiras do curso - que rapidamente me fizeram perceber que estava no sítio certo -mas principalmente como orientador desta tese. Por todos os desafios, apoio, ajuda, paciência e dedicação, o meu muito obrigada.

De seguida não posso deixar de agradecer à minha melhor amiga e núcleo de amigos mais próximos, apesar da minha ausência, de muitos encontros desmarcados e falta de tempo para conciliar tudo, sempre estiveram presentes para apoiar, disponíveis para ouvir e nunca recusaram um cafezinho ao fim da tarde para descomprimir, ainda que o tempo fosse contado.

Um obrigada também à Nádia, Catarina, Sanata e Helena por terem apostado em mim e recebido tão bem, nesta que é a primeira experiência laboral na área RH, mas também por serem uma equipa maravilhosa, amiga, que sempre me incentivou, motivou e permitiu a conciliação deste mestrado com esta nova fase. Obrigada!

Por último, um obrigada gigante à minha mãe, irmã e avós, que me viram embarcar nesta aventura e sempre estiveram por perto para apoiar incondicionalmente, ouvir todos os desafios e reticências e celebrar todas as vitórias e conquistas, encorajando-me a cada passo que dava.

Ao meu pai, não há agradecimentos suficientes para o que este mestrado me proporcionou e continua a proporcionar. Obrigada pelo exemplo e por continuares a apostar na minha educação, potencial, e ambicionares o melhor de e para mim.

RESUMO

Subsequente a um contexto pandémico que se verificou amplamente condicionante não só na vida e componente social dos indivíduos, mas também na sua vertente laboral, reinventando diversas formas de desempenhar o trabalho, esta dissertação e estudo, pretende aprofundar o conhecimento e perspetivas sobre esta nova realidade enquanto fenómeno individual e de que maneira estes condicionam não só a forma como se trabalha, mas também como os indivíduos se posicionam face a esta nova realidade e os resultados que daí advêm.

Com recurso a uma moderação moderada, pretendeu-se compreender o efeito das Atitudes face ao Teletrabalho na relação entre a Autoeficácia e o Desempenho Individual de Trabalho, bem como se este efeito é diferente consoante a Experiência em Teletrabalho – híbrido e remoto.

Pretende ser um estudo não-experimental, quantitativo com base num questionário aplicado em inglês, onde são utilizadas as escalas ‘*New General Self-Efficacy Scale*’ (Chen et al., 2001), a escala ‘*Cross-cultural Adaptation of the Individual Work Performance*’ (Koopmans et al., 2014), e ‘*Telecommuting Atitudes Scale*’ (Clark et al. 2012), nas suas versões originais.

Os resultados demonstram que existe, de facto, uma correlação entre as variáveis apresentadas, no entanto, só foi possível refutar parcialmente, a hipótese levantada relativamente ao efeito na variável Comportamentos Contraproducentes.

Evidencia-se, em contexto onde a modalidade de trabalho seja essencialmente remota, um aumento de Comportamentos Contraproducentes em indivíduos que se percecionem mais autoeficazes e percecionem também um maior Work-Life Balance. O mesmo acontece para os que percecionem menores Benefícios relativos ao teletrabalho.

Tais resultados indiciam que a perceção e a experiência em teletrabalho exercem de facto, influência sobre as ações dos colaboradores e afetam, não só o seu Desempenho Global como a imagem e valor da organização, sendo de grande importância, não só a correta medição de performance, como o desenvolvimento de estratégias e mecanismos que, de forma positiva, possam ser aplicados neste contexto laboral com o intuito de promover melhores resultados para ambas as partes.

Palavras-chave

autoeficácia; teletrabalho; atitude face ao teletrabalho; experiência; desempenho Individual de trabalho; moderação moderada;

ABSTRACT

Subsequent to a pandemic context that became largely conditioning, not only in the life and social dimension for each individual, but also in their work aspect, reinventing different ways of doing the job and achieving performance.

This dissertation project and study intends to deepen the knowledge and perspectives about this new reality, seeing it as an individual phenomenon, and how these condition not only the way the work is done, but also how individuals position themselves in the face of this new reality, and the results that hence come.

Using a moderated moderation, the aim was to understand the impact of Attitudes towards Telecommuting on the relationship between Self-efficacy and Individual Work Performance, as well as whether this effect is different according to the Experience in Telecommuting – being hybrid or remote.

It intends to be a non-experimental, quantitative study based on one questionnaire, applied in English. The scales used on this study are the '*New General Self-Efficacy Scale*' (Chen et al., 2001), the scale of '*Cross-cultural Adaptation of the Individual Work Performance*' (Koopmans et al., 2014), and '*Telecommuting Attitudes Scale*' (Clark et al. 2012), in their original versions.

Results show that, in fact, there's a correlation between the presented variables. However, we were only able to partially refute the hypothesis raised, related with the effect on the Counterproductive Behaviour variable.

Keywords

self-efficacy; telecommuting; attitude towards telecommuting; experience; individual work performance; moderated moderation;

We evidence, in a context where the work mode is essentially remote, an increase on the Counterproductive Behaviours in individuals that perceive themselves as more self-efficient and also perceive a higher Work-Life Balance. The same happens to the ones (in the same context) that perceive lower Benefits towards telecommuting.

These results indicate that the perception and experience telecommuting, plays a role, and influences the actions that workers take, and affects, not only their Global Performance but also the organizational image and value. It's of greatest matter, not only the correct measurement of performance, but also the development of strategies and tools that, in a positive way, can be applied in this working context with the goal to promote better results for both parties.

ÍNDICE GERAL

RESUMO.....	4
ABSTRACT	5
ÍNDICE GERAL	7
INTRODUÇÃO.....	9
REVISÃO DA LITERATURA	11
Autoeficácia.....	11
Desempenho Individual de Trabalho	13
Experiência em Teletrabalho	16
Atitude Face ao Teletrabalho	20
Relação entre as variáveis em estudo	22
MODELO DE INVESTIGAÇÃO E HIPÓTESES	25
METODOLOGIA.....	26
Delineamento	26
Amostra	26
Instrumentos	27
Autoeficácia	27
Desempenho.....	28
Atitude Face ao Teletrabalho	28
Variáveis Sociodemográficas	29
Procedimento	29
RESULTADOS	31
Análise das Qualidades Métricas das Escalas	31
Validade de Conteúdo das Escalas.....	31

<i>Fiabilidade das Escalas</i>	32
<i>Sensibilidade das Escalas</i>	34
Análise Descritiva das Variáveis em Estudo	34
Impacto das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo	36
TESTE DE HIPÓTESES	38
Efeitos na variável depende Desempenho de Tarefa	39
Efeitos na variável depende Desempenho Contextual	40
Efeitos na variável depende Comportamentos Contraproducentes	41
DISCUSSÃO	44
Implicações Práticas	45
Limitações e estudos futuros	48
REFERÊNCIAS	50
ANEXOS	57
ANEXO A - Instrumento de Pesquisa	57
ANEXO B – Modelo de Investigação	63
ANEXO C – Variáveis Sociodemográficas	64
ANEXO D – Análise Fatorial das Variáveis em estudo	65
ANEXO E – Impacto das Variáveis Sociodemográficas nas Variáveis em Estudo ..	70
ANEXO F – Teste de Hipóteses	73

INTRODUÇÃO

Em pleno século XXI, a conquista de novos mercados, o crescimento económico e a procura incessante por conhecimento e inovação, aliadas ao exponencial desenvolvimento tecnológico, catapultaram as organizações para um prisma além-fronteiras pautado por novos desafios e metas organizacionais num contexto global.

Assim a Globalização é um processo abrangente e complexo caracterizado pela desterritorialização das relações, onde os desenvolvimentos tecnológicos facilitam a comunicação pessoa-organização, facilitam a circulação de pessoas, bens e serviços, e constituem um importante centro nevrálgico da globalização, desvinculando as relações das contingências do espaço (Campos & Canavezes, 2007).

Acrescido a este fenómeno, a situação pandémica da COVID-19 veio acentuar grandes mudanças organizacionais estratégicas como os modelos de trabalho, transformando as organizações e impondo uma aceleração na transição para processos organizacionais digitais (Gigauri, 2020). O *Eurofund* estima que aproximadamente 50% dos europeus trabalhou a partir de casa durante o período pandémico, em comparação com os 12% antes deste contexto. Atualmente esta estimativa ronda os mesmos valores, possivelmente com muitos trabalhadores e organizações a optarem por este modelo mesmo após a pandemia (Galanti et al., 2021).

Já antes do contexto pandémico referido, múltiplos estudos em torno do teletrabalho, ou telecommuting, não eram consensuais quanto às suas conclusões. Várias organizações implementavam já anteriormente, políticas que encorajavam o telecommuting com a esperança de potenciar o desempenho do indivíduo, aumento da produtividade, diminuição de custos e aumento de *work-life balance* (Vega et al., 2015; Van der Lippe & Lippényi, 2019). Nos dias de hoje, continua a não existir um consenso absoluto sobre os *outcomes* desta modalidade, sendo que diversos estudos apontam aspetos negativos passíveis de afetarem a motivação, satisfação, e o desempenho, que podem traduzir-se com grande impacto no desenvolvimento e sucesso individual e organizacional.

Diferentes motivações (por parte da organização ou do trabalhador) para a adoção do teletrabalho, bem como a duração e frequência do mesmo podem ter impactos diferenciados, pois cada indivíduo tem a sua própria preferência relativamente à organização do trabalho (Marhadi & Hendarman, 2020). O teletrabalho (voluntário - por vontade do indivíduo – ou involuntário – imposto pela organização) – pode, em si, constituir um desafio ou um recurso positivo, respetivamente (Huo et al., 2022). Por isso, a atitude relativamente ao teletrabalho requer uma análise multidimensional, equacionado não só as preferências do colaborador

quanto à forma de trabalhar, mas também a sua percepção relativamente ao seu *work-life balance* e aos benefícios e malefícios que o seu contexto laboral lhe proporciona.

Diversos estudos apontam o efeito potenciador da autoeficácia - percepção que o indivíduo tem relativamente às suas capacidades para realizar uma determinada tarefa, de modo a atingir um dado objetivo ou resultado. Um elevado sentimento de autoeficácia funciona como um facilitador dos processos cognitivos que pode conduzir a um melhor desempenho em diversas situações (Araújo & Moura, 2011).

O presente estudo tem como objetivo compreender se a experiência (de trabalhar neste contexto específico, ou não) e a atitude que o colaborador tem relativamente ao teletrabalho - vendo-o como uma situação benéfica ou prejudicial - poderá reforçar ou diminuir a relação positiva que existe entre a sua autoeficácia e o seu desempenho.

A pertinência deste estudo, atendendo à conjuntura atual já aqui mencionada, à internacionalização das organizações e à crescente diversidade da força de trabalho, centra-se na abordagem cada vez mais adotada por muitas organizações em todo o mundo – o telecommuting. É esperando, também à luz deste estudo, aprofundar a análise das relações entre os conceitos mencionados e entender melhor os *outcomes* não consensuais e inconclusivos deste tipo de modalidade de trabalho. Tem também o objetivo de fornecer informação relevante para que as organizações possam adotar processos personalizados, adequados, que beneficiem o colaborador - potenciando o seu bem-estar e atitude - afetando positivamente a sua percepção de autoeficácia e impactando assim a performance individual e organizacional assegurando o sucesso do colaborador e do negócio.

REVISÃO DA LITERATURA

Autoeficácia

O conceito de autoeficácia surgiu no âmbito do desenvolvimento das mudanças comportamentais, “aplicado a situações clínicas, rapidamente se alargou ao estudo de outras áreas, nomeadamente nos domínios da saúde, da educação, do desporto, das organizações, do comportamento vocacional, entre outros.” ((Araújo & Moura, 2011).

Bandura propõe em 1977 a primeira definição de autoeficácia que se traduz pela percepção de eficiência pessoal do indivíduo, e crença nas suas capacidades, que determina se altera o seu comportamento para realizar as ações necessárias, de modo a atingir um dado objetivo ou resultado, monitorizando e manipulando o seu nível de esforço e persistência.

No entanto, a base deste conceito não está apenas a ideia de que determinado comportamento, influenciado por um estímulo, prediz um resultado a alcançar. Este construto, assenta em dois fatores cruciais. Primeiramente, a expectativa de eficácia, ou seja, “a convicção de que o indivíduo consegue executar os comportamentos necessários com sucesso para originar os resultados esperados”. (Bandura, 1977) Segundo, de acordo com a teoria sociocognitiva, as pessoas exercem controlo pelos benefícios que ganham com o mesmo e não pelo estímulo imediato. Ao verem os resultados do seu desempenho laboral como contingentes, e se preocuparem com os mesmos, por meio de alterações de percepção, podem originar mudanças de comportamento (Balsan et al., 2020).

Posteriormente ainda, confiam na sua eficácia quando decidem qual o seu curso de ação para os atingir, e o nível de esforço que depositam no mesmo. Explicando assim a pertinência deste conceito para o âmbito organizacional por ser um bom preditor do comportamento e desempenho laboral (Stajkovic & Luthans, 1988).

Enquanto processo autorregulatório, os indivíduos avaliam também a moralidade das circunstâncias em que se inserem relativamente aos seus próprios standards e as consequências que daí advêm. “Fazem coisas que lhes dêem satisfação e contruam a sua noção de valor próprio” (Bandura, 1999)

De acordo com Bandura (1977), este construto psicossocial é construído e depende, não só das competências específicas e técnicas do indivíduo, mas também da existência e interdependência de quatro principais fontes de informação:

- alcançar metas de desempenho de forma regular faz aumentar a crença de mestria de determinada tarefa, o que influencia positivamente a expectativa e iniciativa futura e atenua o efeito negativo se confrontado com momentos de insucesso; visto também como “realizações

pessoais (...) quando o sucesso é atribuído internamente e pode ser repetido” (Scholz et al., 2002).

- experiência vicariante ou *modeling* contribui para a percepção de que, se os outros indivíduos conseguem enfrentar situações desafiantes e serem bem-sucedidos, então também “eu” serei capaz de atingir os objetivos, se persistir em esforço e intensidade. “(...) processos de comparação social podem aumentar a crença de auto-eficácia” (Scholz et al., 2002).

- experiência simbólica através da persuasão verbal de que o indivíduo possui as capacidades necessárias para atingir determinado objetivo, (aliada às outras fontes de informação) pode induzir o indivíduo a mobilizar os seus esforços para atingir determinado resultado.

- excitação psicológica, pode ser provocada por situações de stress e ansiedade e impacta de forma debilitante o desempenho. Tende a perpetuar, por antecipação, comportamentos de medo ou ansiedade. É por isso, um fator que pode impactar negativamente a percepção de autoeficácia. Pode ser atenuada quando experienciada mestria em determinado contexto e, por diversos processos cognitivos para apreensão e aquisição de novos mecanismos para lidar com a situação.

Exatamente por assentar nestes fatores, a expectativa de autoeficácia pode variar em magnitude, abrangência e força (Bandura, 1977) sendo influenciada não só por capacidades pessoais, como pela complexidade da tarefa e por fatores externos ou ambientais.

O construto da autoeficácia tem tido diversas abordagens quanto à sua abrangência e permanência. Comummente tende a ser entendido como um construto de domínio específico ou estado motivacional, ou seja, situações ou tarefas específicas. No entanto, mais recentemente, diversos autores consideram a existência de um conceito de autoeficácia geral como um traço motivacional (Araújo e Moura, 2011) – percepção de competência pessoal mais ampla e estável, e mais resistente à influência do contexto – “para se adaptar a uma multiplicidade de situações novas ou exigentes” (Sherer & Maddux, 1982; Skinner et al. 1988; Schwarzer & Jerusalem, 1999 como citado por Scholz et al., 2002)

Chen e colegas (2001) vieram corroborar a unidimensionalidade e universalidade deste construto – autoeficácia geral percebida – e como o mesmo é impactado por múltiplos fatores motivacionais, fazendo, no entanto, uma clara distinção entre autoeficácia e autoestima. Com o seu estudo comprovam-se ainda as propriedades psicométricas associadas na escala de medida, confirmando também a sua fiabilidade e homogeneidade num prisma global.

Na atualidade, em contextos globais de constante mudança, novas funções e novas formas de as desempenhar, este construto da autoeficácia também enquanto recurso pessoal (Galanti et al., 2021) torna-se relevante para o sucesso organizacional na medida em que, “‘e-*workers*’ autoeficazes em desempenharem a sua função remotamente tendem a ter melhores comportamentos estruturantes e a ajustarem-se facilmente às alterações laborais propostas por esta nova forma de trabalhar” (Raghuram et al., 2003).

Diversos estudos empíricos demonstram que a autoeficácia está também relacionada com outras medidas de desempenho laboral relevantes para este estudo como, a adaptabilidade à tecnologia avançada, o percurso de carreira, o desempenho de gestão e situações de ajustamento a uma nova empresa ou contexto organizacional (Stajkovic & Luthans, 1988).

Desempenho Individual de Trabalho

Campbell (1993), começa por definir o conceito unidimensionalmente como desempenho total caracterizando-o como resultado das ações diretas e observáveis dos indivíduos – passíveis de serem avaliadas (Campbell et al., 1990) - e o grau em que as mesmas se tornam relevantes para os objetivos da organização.

Este autor considera que o construto é constituído por 2 fatores sendo o primeiro os comportamentos específicos da função como competências e comportamentos técnicos e o segundo como comportamentos não específicos, transversais - como trabalho em equipa, autodesenvolvimento, suporte das normas organizacionais - e consistentes independentemente da função.

Em 1997, Motowildo veio alterar esta noção de desempenho geral, assentando a sua teoria no facto de o desempenho ser um construto formulado por diversos padrões e variâncias comportamentais heterogéneas – impossíveis de comparar no mesmo espectro- ao longo de um período de tempo específico. O autor propõe desconstruir o conceito unidimensional em categorias de comportamentos homogéneos, e atribuir-lhes valor, surgindo assim pela primeira vez o conceito de desempenho da tarefa e desempenho contextual. Definindo o desempenho como “comportamental, episódico, evaluativo e multidimensional”.

Quanto à forma de medir e avaliar o desempenho do indivíduo, desde os anos 40 que esta avaliação era feita de forma simplista com foco na proficiência do indivíduo nas suas tarefas específicas e no resultado obtido (Ilgen & Hollenbeck, 1991, 1999; como citado por Griffin et al., 2007) por comparação com outros indivíduos na mesma função, o que gerava constrangimentos nestas classificações e nas relações intraorganizacionais. A partir dos anos

70 sensivelmente, o foco passou a ser a função e não o indivíduo. Ou seja, o desempenho era avaliado com base na execução de tarefas descritas para determinada função. Posteriormente, quer em termos práticos, quer em termos teóricos, percebeu-se que o foco exclusivo e unidimensional na função poderia omitir ou não equacionar outras componentes essenciais do desempenho (Welbourne & Johnson, 1998) e era necessária uma “compreensão alargada das funções laborais num contexto organizacional dinâmico (Ilgen & Hollenbeck, 1991, 1999; como citado por Griffin et al., 2007), a fim de promoverem o aumento da produtividade, uma vez que, a partir da década de 80, e com posterior exponencial desenvolvimento global e organizacional uma das “maiores mudanças é o aumento da interdependência e da incerteza dos sistemas de trabalho “(Howard, 1995 citado por Griffin et al., 2007).

As organizações começaram a ter necessidade de apostar em formas de promover o envolvimento dos colaboradores, e pretendiam desenvolver sistemas de compensação para comportamentos e fatores que não eram contemplados na, até então, avaliação de desempenho, criando a necessidade de pensar numa avaliação de parâmetros a uma escala mais ampla que contemplasse outro tipo de desempenhos (para além do da tarefa), capacidades adaptativas e traços individuais como a proatividade, apresentar sugestões e cidadania organizacional” (Griffin et al., 2007), mais responsabilidade, autonomia e novas dimensões da função (multidimensionalidade) que faz com que esta vá muito para além da sua descrição técnica da tarefa, englobando assim modelos de competências (definidos pelas características da função) e mecanismo de eficácia adotados pelos indivíduos para gerar o seu melhor desempenho (Welbourne & Johnson, 1998).

Este autor propõe em 1998, assente na teoria da tarefa e na teoria da identidade, o modelo *Role-Based Performace Scale* que inclui cinco funções distintas (trabalho, carreira, inovação, membro da equipa e cidadania organizacional) gerando uma maior universalidade e abrangência no processo avaliativo e permitindo comparações entre organizações e cargos.

Em 2007, Griffin e colegas categorizam os comportamentos diretamente implicados nas dimensões da tarefa e contextual de modo exclusivo, e integram não só o nível de proficiência (eficácia), como eficiência dos comportamentos adaptativos, e a proatividade no modelo de avaliação do desempenho, sugerindo que os comportamentos precedentes deste desempenho e do resultado deste (Campbell & Wiernik, 2015) estão também relacionados com o nível de incerteza do contexto e da tarefa e por isso, devem ter sido em conta e geridos, pois tornam-se relevantes na contribuição para o desempenho.

Apesar da sua importância, a multiplicidade de abordagens ao conceito, e acima de tudo a falta de consenso e universalidade do construto e da forma de o medir, era não só limitativo

em termos teóricos, como na prática, impossibilitava o estabelecimento de preditores e tornava impossível comprovar a efetividade das intervenções aplicadas com o objetivo de melhorar ou desenvolver o desempenho (Koopmans et al., 2014). Em 2012, este mesmo autor propôs então o modelo IWPQ – Individual Work Performance Questionnaire 1.0 – que é, ainda hoje a base do modelo mais consensualmente aceite atualmente (revisto e melhorado) em 2014 e 2016 pelos mesmos autores, para ser o mais amplo e genérico possível, perspetivando a sua potencial aplicabilidade a uma escala global.

Este modelo define e avalia assim, o desempenho individual de trabalho em três dimensões:

- desempenho de tarefa - diz respeito ao conhecimento das regras específicas e proficiência técnica, escrita e oral (Campbell et al., 1990; 1993), procedimentos técnicos e necessários para executar e gerir eficazmente determinada tarefa (Motowildo et al., 1997) comportamentos requeridos e formalizados para uma função específica (Welbourne & Johnson, 1998), que Griffin e colegas (2007) descrevem como proficiência individual para a tarefa.

- desempenho contextual refere-se ao entusiasmo que levam o indivíduo a persistir e esforçar-se em desempenhar determinadas tarefas com foco no atingimento dos objetivos não só individuais como coletivos o conhecimento dos valores organizacionais e a capacidade de entender, gerir e atuar sobre o ambiente social e psicológico da organização contribuindo para manter um contexto favorável promovendo a viabilidade e reputação organizacional. (Motowildo et al., 1997; Griffin et al., 2007)

- Comportamentos contraproducentes – comportamentos voluntários que violam as normas laborais – regras e procedimentos formais e informais - e morais do contexto organizacional e social e são, diretamente prejudiciais para a mesma, e/ou para os seus membros. Estas manifestações podem ter múltiplos motivos antecedentes, como falta de motivação ou motivação para realizar estes comportamentos prejudiciais (Kaplan, 1975), como sentimentos de injustiça, insatisfação, e podem ser executados de diversas formas atendendo também ao contexto. Têm múltiplos impactos económicos negativos quer por roubo, fraude, sabotagem ou absentismo voluntário que afeta a produtividade e contributo de valor à organização. Outros comportamentos interpessoais como assédio sexual, ameaças físicas ou psicológicas que diminuem o bem-estar organizacional e criam relações problemáticas. Podem ser categorizados em 2 dimensões distintas, consoante o alvo a atingir seja a organização ou indivíduo(s) específico(s), e diversos graus de gravidade, como aqui apresentado, no entanto, o propósito de prejudicar é comum em ambas (Bennett & Robinson, 2000).

No panorama geral, à escala global, onde as organizações se encontram inseridas, a entrada de novas gerações no mercado de trabalho, o adiamento da idade da reforma, a expansão dos mercados de trabalho para âmbitos internacionais e a aceleração e mudanças constantes, implicam que a otimização do desempenho tenha que ser constante e um dos principais focos das estratégias organizacionais nos dias de hoje, pelo que é de extrema importância entender e conseguir agir sobre o mesmo (Koopmans et al., 2016)

Experiência em Teletrabalho

O teletrabalho começou a ganhar visibilidade nos anos 70 (Marhadi & Hendarman, 2020), e veio a desenvolver-se cada vez mais até aos dias de hoje. Jack Nilles, o ‘pai do teletrabalho’, em 1994 definiu este conceito como sendo uma nova forma de trabalhar, caracterizada pela substituição parcial ou total de certas tecnologias por computadores, originando uma nova forma de desempenhar as tarefas atribuídas para determinada função, mantendo o contacto com a organização apesar do afastamento físico. (Wahab, 2007).

Apesar de o termo mais generalista ser o de teletrabalho, existe, na literatura, uma panóplia diversificada de termos com significados mais ou menos semelhantes – trabalho virtual, trabalho à distância (Golden & Veiga, 2005) trabalho remoto, trabalho flexível, *e-working* (Kirk & Belovics, 2006) entre outros– demonstrando que não existe um consenso sobre a terminologia do mesmo ou até como o próprio conceito é definido. Todos eles refletem, no entanto, uma forma de desempenhar o trabalho, alternativa ao modelo convencional (Baruch, 2001) de forma flexível, fisicamente afastado do empregador (Teo and Lim, 1998: 254) evitando a deslocação diária para o local de trabalho (Stanek and Mokhtarian, 1998) mas não necessariamente circunscrito ao espaço habitacional e, podendo obedecer ou não ao horário convencional de trabalho, por períodos de tempo alargados (Mello 2007, citado por Marhadi & Hendarman, 2020).

No estudo de Nilles - “The Telecommunications Transportation Tradeoff” (1973) – o autor constata que, em contexto laboral, as funções e os sistemas de telecomunicações devem ser pensados e desenvolvidos para que os colaboradores possam ser independentes, qualquer que seja o seu local de trabalho (Marhadi & Hendarman, 2020). Isto, aliado, nos dias de hoje, ao ambiente de constante mudança e à necessidade incessante de manter a competitividade no mercado, passa também pela forma como o conhecimento é criado, armazenado, gerido e transferido, contribuindo para explicar como o teletrabalho veio alterar a forma como o trabalho é estruturado, e onde, como e quando é desempenhado (Clark et al., 2012).

Neste contexto de globalização, crescente procura de conhecimento, e rápido avanço tecnológico na área da ‘ICT – Information and Communication Technology’ as organizações são também confrontadas com “lacunas em competências técnicas e não-técnicas e necessidade de formação de recém-formados” aliada à necessidade constante de atrair e reter os melhores colaboradores com novas e melhores competências. Nesta perspectiva, a utilização do teletrabalho como ferramenta organizacional e solução para esta procura está também a originar um aumento de vínculos institucionais e contratuais diferentes do tradicional – como o ‘crowdsourcing’ e trabalhadores por conta própria (Holtgrewe, 2014)

Iscan e Naktiyok (2005) constataram que a aceitação e adoção do teletrabalho, de uma forma geral, já assentava em fatores cruciais divididos entre forças potenciadoras e resistentes. Nas primeiras, estão englobados fatores como o trânsito, as mudanças nas tecnologias de informação, o stress das exigências família-trabalho, o colaborador e o seu nível de mobilidade e flexibilidade, o ambiente e local geográfico do trabalho, escassez de mão de obra qualificada e inclusão de indivíduos com mobilidade reduzida. Por outro lado, para as segundas, destaca fatores como o comprometimento da segurança e confidencialidade da informação organizacional, características do contexto laboral de teletrabalho, a gestão remota ou à distância de forma ineficaz e controlada, funções passíveis de serem executadas neste formato e as capacidades e valores dos teletrabalhadores.

Na tabela apresentada em seguida, são apresentados alguns benefícios e desafios associados a esta forma de trabalhar, no seu sentido lato, estando apresentados de forma categorizada por dimensão – individual, organização e sociedade. (Clark, 2012, citado por Marhadi & Hendarman, 2020)

Tabela 1

Benefícios e Desafios do Teletrabalho

	Benefícios	Desafios
Indivíduo	Flexibilidade	Tempo para se ajustar
	Maior controlo	Prejudica os avanços na carreira
	Menor pressão	Menos influência no local de trabalho
	Melhora a gestão de tempo	Sentimento de isolamento
	Menos tempo em deslocações	Custos de instalação / adaptação do espaço
	Poupar dinheiro	

Organização	Menos custos	Mais difícil de avaliar, controlar e motivar
	Maior comprometimento	os colaboradores
	Maior produtividade,	Perda de benefícios do espírito de equipa
	entusiasmo e satisfação	Custos com tecnologia
	laboral	
	Menos ausências e atrasos	
Sociedade	Estratégia de recrutamento e	
	retenção	
	Menos poluição, trânsito e	Sociedade autista
	acidentes	Pouca capacidade comunicativa
	Reduz custos com	
	infraestruturas e energia	
	Menor discriminação	

A falta de consenso global e dificuldade em definir o conceito, torna difícil o seu estudo comparativo e causa algumas incertezas ao nível prático e legal, e inconsistências paradoxais ao nível da legitimidade individual e institucional (Westfall, 1997). Apesar da já extensa literatura existente ser consistente com a sua amplitude e pertinência para o contexto organizacional atual - reforçando a ideia de que a função são as ações, e não o local, onde estas se desempenham (Davenport and Pearlson, 1998, citado por Baruch, 2001) - é de facto necessário compreender que a maioria dos indivíduos que trabalha neste contexto não é necessariamente um adepto ou especialista em tecnologia (Nilles, 1996, como citado por Iscan & Naktiyok, 2005) e, também por isso, as previsões feitas relativamente à crescente expansão desta forma de trabalhar possam ser consideradas demasiado otimistas (Iscan & Naktiyok, 2005).

O relatório da PwC em 2021- ‘Remote Work Survey’ relativo a uma amostra de executivos e colaboradores nos EUA, reflete uma atitude positiva relativamente ao teletrabalho e o sucesso do mesmo também em termos de produtividade. No entanto, a maioria não está preparado para abandonar por completo o sistema presencial, e definem os seus modelos atuais como híbridos, apesar de não existir um consenso sobre o número de dias. Um sistema de 3 dias remoto por semana parece ser a preferência, quer para colaborador (55% reflete esta preferência), quer para o empregador, no sentido de manter a cultura organizacional.

Na tabela apresentada em baixo, resumem-se algumas das fontes literárias (Charalampous et al., 2019) que demonstram a diversidade de horas trabalhadas remotamente nos mais diversos contextos:

Tabela 2

Modalidade de Teletrabalho

Pelo menos 1 dia por semana	Vander Elst et al. (2017); Bentley et al. (2016); Ten Brummelhuis et al. (2010); Windeler et al. (2017); Harker Martin and MacDonnell (2012); Taskin and Edwards (2007)
Pelo menos 2 dias por semana	Suh and Lee (2017); Nijp et al. (2016); Richardson and McKenna (2014); Hayman (2010); Marsh and Musson (2008)
Pelo menos 3 dias por semana	Fay and Kline (2012); Mann and Holdsworth (2003); Fonner and Roloff (2010); Baruch (2000)
Entre 3 a 4 dias por semana	Montreuil and Lippel (2003)
Entre 1 a 4 dias	Hornung and Glaser (2009)
Sem nº de dias definido por semana	Redman et al. (2009); O'Neill et al. (2009); Golden and Veiga (2008); Lapierre and Allen (2006); Vittersø et al. (2003); Collins et al. (2016); Chen and McDonald (2015)

Uma vez que a relação com o teletrabalho é uma combinação entre fatores organizacionais, tecnológicos e individuais (Vewnkatesh e Vitalari, 1992), a gestão do teletrabalho, pode ser associada e encarada também como a gestão da diversidade. (Baruch, 2001)

Enfatizando a preocupação relativamente aos novos sistemas de comunicação, supervisão e controlo, saúde e segurança, avaliação e progressão na carreira dos trabalhadores neste contexto, é por isso importante pensar o sistema de gestão diferente do convencional através de novos recursos, políticas e programas específicos, de forma a não comprometer a eficiência e o comprometimento psicológico indivíduo-organização. (Kirk & Belovics, 2006)

Atitude Face ao Teletrabalho

Apesar de o teletrabalho remontar ao fim do século XX, desde o início dos anos 2000 que se estima que a adoção deste modelo de trabalho seja cada vez maior por diversos motivos e benefícios intrínsecos – como por exemplo, maior flexibilidade e menor sobrecarga - e extrínsecos ao indivíduo e sociais como são, o preço dos combustíveis. Apesar dos fatores destacados, e das diversas terminologias já atribuídos, Nills ressalva que a recetividade desta modalidade de trabalho depende de pessoa para pessoa (Clark et al., 2012).

O crescimento económico global e os avanços nas tecnologias e telecomunicações tornaram essencial repensar a forma como são estruturados os processos e a própria estrutura organizacional. A necessidade de criar então ambientes mais flexíveis e potenciar a utilização máxima da internet (Marhadi & Hendarman, 2020) faz surgir assim, a possibilidade de desempenhar as funções de forma remota, total ou parcialmente, eliminando as barreiras físicas e geográficas – teletrabalho. Assim, os “processos formais e informais, a agenda, e os mecanismos de monitorização tornam-se relativamente menos aparentes trabalhando remotamente do que nos parâmetros tradicionais”, a extensão e duração do mesmo pode também ter implicações na forma como o contexto é experienciado, (Raghuram et al., 2003) o que faz com que este modelo de trabalho, não se aplique de uma forma genérica a todos os indivíduos (Iskan & Naktiyok, 2005).

Do ponto de vista do colaborador, maior flexibilidade pode significar um maior equilíbrio entre vida pessoal e trabalho e maior autonomia laboral, fazendo aumentar o seu bem-estar. No entanto, pode também ter o efeito reverso fazendo com que o indivíduo experiencie sentimentos de culpa e stress por intensificar o seu esforço e o número de horas de trabalho para de alguma forma reciprocamente a flexibilidade dada pelo seu empregador (Charalampous et al., 2019).

Sendo a atitude um conceito constituído pela dimensão afetiva, comportamental e cognitiva, pode ser definida como um ‘estado mental (...) organizado pela experiência, que exerce uma influência diretiva e dinâmica, influenciando a resposta do indivíduo a objetos e situações com as quais o mesmo se relacione (...) e pode ter influência no comportamento’ (Clark et al. 2007; John and Srivastava, 1999; citado por Marhadi & Hendarman, 2020).

Segundo Wahab (2007), por norma, existe um maior número de indivíduos que são a favor do teletrabalho, em comparação com os que não são. No entanto, depende do que, nesse contexto é encarado como desafio ou como benefício, sendo que a atitude é medida através da disposição para esta modalidade de trabalho e por norma uma atitude positiva face ao teletrabalho está associada à perceção de melhoria da qualidade de vida (Haines et al, 2002,

citado por Clark et al., 2012) a grandes expectativas relativamente à produtividade e satisfação.

Iscan & Naktiyok (2005) categorizam em quatro dimensões, as variáveis que podem potencialmente afetar a atitude do indivíduo neste contexto: características demográficas, atributos relativos ao ambiente doméstico, fatores de suporte e vantagens, e desvantagens percebidas pelo próprio, pela organização e pela sociedade. No seu estudo referem que - à parte do suporte dos colegas e apoio financeiro para suportar o uso tecnológico em casa - mulheres, colaboradores casados, com filhos menores de 5 anos e, com casas espaçosas, mas longe do local de trabalho, por norma têm uma melhor atitude face ao teletrabalho. Mais do que um modelo laboral ou forma de desempenhar a função, o teletrabalho assenta no contexto social, cultural e emocional onde as circunstâncias pessoais, as qualidades e competências individuais e o equilíbrio entre o domínio laboral e não laboral são um fator preponderante. O estudo '*Telecommuting Attitudes and the "Big Five" Personality Dimensions*' de Clark e colegas (2012), relaciona os traços de personalidade individuais e a forma como estes se ajustam ao contexto e exigências do teletrabalho podendo influenciar atitudes positivas ou negativas em relação ao mesmo, motivação e ações desempenhadas, realçando a importância de a receptividade e a abordagem a este conceito serem pensadas na ótica do colaborador. É este autor que propõe a escala utilizada para medir as atitudes face ao teletrabalho neste presente estudo, subdividindo as atitudes face ao teletrabalho em 4 dimensões de perceção que constituem o seu todo:

- Preferência pelo modelo laboral, que atendendo às questões aplicadas na escala, subentende a preferência pelo trabalho presencial, no local físico da entidade empregadora;
- Flexibilidade – não referente à maleabilidade das tarefas laborais, mas referente a uma flexibilidade generalizada, envolvendo o domínio laboral e o pessoal (fora do trabalho);
- Desafios – as questões são colocadas no sentido de constatar desvantagens, nocividade ou danos do teletrabalho para o indivíduo;
- Benefícios – em oposição com o ponto anterior, pretende avaliar as vantagens ou apanágios desta modalidade não convencional de trabalho;

Aprofundando o estudo de Clark e colegas (2012) e Marhadi e Robinson (2020) relativamente aos traços de personalidade e fatores demográficos é possível constatar uma vez mais a multiplicidade de fatores envolvidos na construção deste conceito e na sua manifestação:

- No estudo de Clark sobre uma amostra de estudantes de negócios de uma faculdade nos EUA, o autor destaca a amabilidade como a única dimensão de personalidade com

significância positiva, relativamente ao teletrabalho; destaca ainda que indivíduos com experiência prévia neste tipo de modalidade demonstravam uma relação negativa com o conceito percecionando desafios mais exigentes e menos benefícios;

- No estudo de Marhadi e Robinson, a amostra é de estudantes entre os 17 e os 23 anos (Geração Z) também no ensino superior, em faculdades na Indonésia, e conclui-se que a única dimensão de personalidade com significância positiva, relativamente ao teletrabalho é a abertura.

- Existem ainda diversas comparações de outros estudos relativamente ao fator demográfico do sexo, sendo que nuns reflete-se uma maior positividade nas mulheres e noutros em homens. (Marhadi & Robinson, 2020)

No relatório da PwC de 2021, destaca-se também que novos colaboradores, com menos experiência tendem a preferir estar no escritório, presencialmente e a sentirem-se menos produtivos trabalhando remotamente.

A atitude adotada por um indivíduo é a manifestação das suas preferências neste caso à forma de trabalhar e executar as suas funções, o que não quer dizer que por pertencer a determinada geração, cultura ou contexto a sua atitude esteja à partida determinada pois é já sabido que esta é influenciada não só por fatores situacionais como tempo de trabalho e suporte organizacional, mas também por traços de personalidade (Clark et al., 2012) e recursos pessoais (Galanti et al., 2021) refletindo padrões e tendências de pensamento, sentimentos e comportamentos.

O teletrabalho é uma cultura laboral, atualmente à escala global, também por conta das novas gerações no mercado de trabalho mais facilmente adaptáveis a estes modelos, o que de um ponto de vista organizacional, torna preponderante a compreensão deste conceito, no sentido de poder agir sobre a seleção de perfis, e gestão e o melhor ajustamento dos mesmos às funções, e estas às novas dinâmicas laborais e sociais. (Marhadi & Robinson, 2020)

Relação entre as variáveis em estudo

Em termos comportamentais, é sabido que indivíduos que se consideram mais autoeficazes tendem a tomar decisões e a adotar ações de forma mais persistente e, a aplicarem um maior esforço na execução das tarefas. Sendo assim, a autoeficácia é um facilitador de processos cognitivos que tende a conduzir a um melhor desempenho individual perante variadas situações e contextos (Araújo & Moura, 2011).

Um estudo utilizando o modelo JD-R (*Job Demands-Resources*) em contexto de teletrabalho sugere que os moldes e condições de trabalho, são categorizados em ‘*demands*’ (dificuldades

ou desafios) como isolamento social, distrações no ambiente familiar, conflito entre contexto laboral e familiar; ‘*resources*’ (recursos disponíveis para executar as tarefas) como autonomia e flexibilidade, e estas afetam o bem-estar, a motivação (Schaufeli, 2017 citado por Huo et al., 2022) e a performance individual. A este modelo foi acrescentada uma terceira categoria referente a ‘*personal resources*’ (capacidades ou recursos pessoais) – definidos como um processo de auto influência que tem a capacidade de moldar o comportamento do indivíduo, estimulando o desempenho ótimo e reduzindo o stress (Galanti et al., 2021). Nesta categoria o autor inclui entre outras, a dimensão psicológica de autoeficácia, aplicável tanto ao nível individual como coletivo.

Ainda segundo Bandura (1977), indivíduos que experienciem menos sentimentos de medo, ansiedade ou receio tendem a desempenhar com mais sucesso as suas funções, e por outro lado, o desempenho bem-sucedido reforça a perceção de autoeficácia dos mesmos.

De acordo com as dimensões categorizadas pelas atitudes face ao teletrabalho de Clark e colegas (2012) é esperado que, indivíduos que percecionem vantagens relacionadas com o contexto de teletrabalho, se percecionem como mais autoeficazes e por isso desempenhem as suas funções com sucesso.

Apesar de o nível de desempenho das funções em contexto de teletrabalho, ou presencial, não parecer apresentar diferenças, Hill e colegas (2003) concluem que indivíduos em contexto de teletrabalho se encontram mais motivados – pelo trabalho em si, responsabilidade e crescimento (Knight & Westbrook, 1999, citado por Kirk & Belovics, 2006) - comparativamente aos colegas que não se encontram a desempenhar funções nesta modalidade. E é também esperado que a perceção de maior autonomia e menos distrações durante o período laboral se traduza numa maior satisfação e perceção de desempenho individual (Vega et. al 2014)

Especificamente sobre a dimensão da experiência face ao teletrabalho, esta modalidade acabou por ser imposta rapidamente durante o período pandémico, a uma escala global, mas, atualmente, a adoção deste modelo passa por uma reorganização e reestruturação organizacional calculada, de como os processos, as funções e cultura são pensados e executados, com o objetivo de beneficiar tanto os colaboradores como as entidades para as quais estes trabalham (Boston Consulting Group, 2021). De acordo com Huo e colegas (2022) uma vez que estas novas políticas e estratégias são adotadas pelas organizações, existem, do ponto de vista dos colaboradores, duas formas de olhar o teletrabalho – voluntário e involuntário (forçado pelo empregador) – com impactos distintos no ‘*core*’ emocional e comportamentos individuais resultantes.

Abordando as dimensões do desempenho individual, “de uma forma geral, o desempenho dos teletrabalhadores, e escolhas de carreira, tendem a depender da sua capacidade de lidar com as exigências deste trabalho assente em tecnologias de informação. Teletrabalhadores que implementam estratégias comportamentais para proactivamente se adaptarem (...) irão florescer e produzir diversos benefícios para os seus empregadores.” (Raghuram et al., 2003).

Atendendo a que o conhecimento da tarefa, capacidades e hábitos que advêm da percepção de capacidade cognitiva, podem afetar o desempenho da tarefa, o mesmo se observa para o conhecimento contextual e traços de personalidade – em particular a dimensão de consciência - e a sua relação com o desempenho contextual (Motowildo et al., 1997). Por outro lado, “teletrabalhadores que falhem em lidar com estas novas exigências – (colaboradores cujas suas atitudes face ao trabalho e desempenho são negativas e cujas estratégias comportamentais são ineficientes) - podem ser ineficazes (...) ter custos para os empregadores (Raghuram et al., 2003).

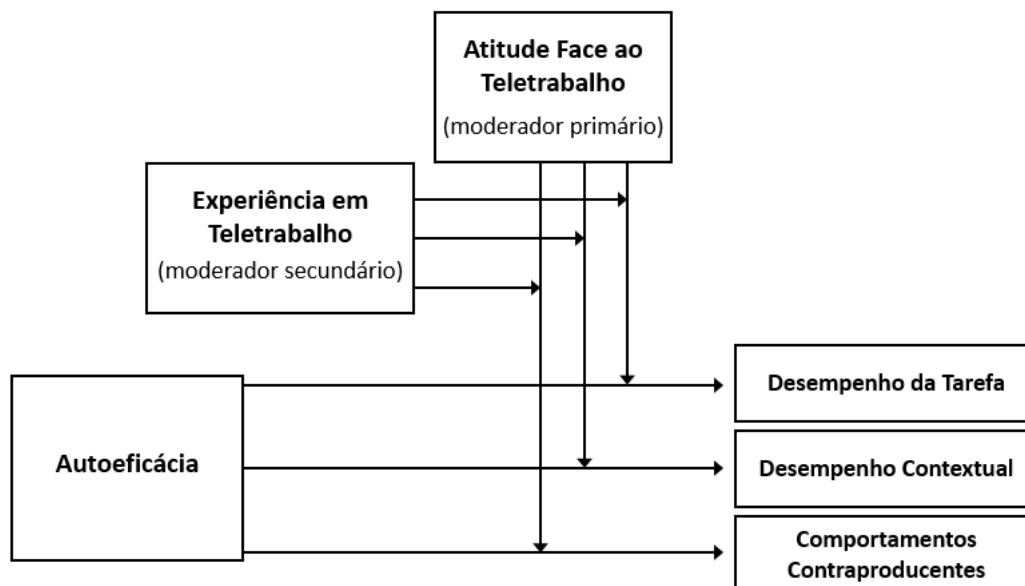
Ainda relativamente às diversas modalidades de teletrabalho e a “forma como são usadas, o impacto pode ser positivo ou negativo – e raramente neutro. O controlo dos impactos só está parcialmente nas mãos dos governos, sendo que grande parte é feito por decisões individuais” (Nilles, 1998). Sabe-se ainda por Baruch (2001) e outras fontes como PwC (2021), que o melhor ‘*output*’ desta forma de trabalho, quer do ponto de vista do colaborador, quer do seu empregador, é quando o mesmo é efetuado em regime de part-time, isto é, um modelo híbrido, entre trabalho remoto e trabalho no local físico da entidade, e esta é também a preferência da maioria.

A ‘*Internet of Things*’ e a utilização e contribuição da tecnologia na atualidade veio criar alterações no dia-a-dia dos indivíduos e promover novas dinâmicas sociais e organizacionais. É crucial compreender os fatores associados aos desempenhos laborais e as diversas estratégias comportamentais postas em prática a fim de desenvolver a melhor abordagem, estratégia e processos organizacionais, adaptados a esta nova realidade que é o teletrabalho, e focado no recurso mais valioso e intangível que são as pessoas.

MODELO DE INVESTIGAÇÃO E HIPÓTESES

O modelo de investigação proposto (Figura 1) é constituído por quatro variáveis: a autoeficácia (variável preditora), o Desempenho (variável critério), a Atitude face ao teletrabalho (variável moderadora primária) e a Experiência em Teletrabalho (variável moderadora secundária). De acordo com o presente modelo, as hipóteses levantadas para este estudo são:

Figura 1. Modelo de Investigação



H1: A relação positiva entre Autoeficácia e a percepção de Desempenho da Tarefa, moderada positivamente pela Atitude e Experiência em Teletrabalho, é mais forte na Modalidade de Trabalho Essencialmente Remoto, do que na Modalidade de Trabalho Essencialmente Presencial.

H2: A relação positiva entre Autoeficácia e Percepção de Desempenho Contextual, moderada positivamente pela Atitude e Experiência em Teletrabalho, é mais forte na Modalidade de Trabalho Essencialmente Remoto, do que na Modalidade de Trabalho Essencialmente Presencial.

H3: A relação negativa entre Autoeficácia e os Comportamentos Contraproducentes, moderada positivamente pela Atitude e Experiência em Teletrabalho, é mais forte na

Modalidade de Trabalho Essencialmente Remoto, do que na Modalidade de Trabalho Essencialmente Presencial.

O modelo acima apresentado corresponde a uma moderação moderada com três fatores (consultar Anexo B), conforme categorizado por Hayes (2018) – Modelo 3– por se tratar de um estudo que aborda a relação entre autoeficácia e desempenho individual de trabalho num contexto específico que é o teletrabalho. Desta forma pretende-se que a sua análise seja efetuada recorrendo à ferramenta PROCESS do SPSS, com a macro referente a este modelo, proposto pelo mesmo autor.

METODOLOGIA

Delineamento

Uma vez que o presente estudo tem o propósito de avaliar a correlação entre as quatro variáveis aqui já descritas, enquadra-se no âmbito dos estudos quantitativos – com o objetivo de obter respostas expressas, através de questionário (Ghiglione e Matalon, 2001 como citado por De Lima, 2011) e o seu delineamento pretende ser não-experimental, não existindo qualquer controlo ou manipulação das variáveis e o tratamento dos dados recolhidos deverá ser efetuado através de uma análise e síntese estatística (De Lima, 2011)

Amostra

Tendo em conta a forma como o foi divulgado o questionário, os participantes que responderam ao mesmo e constituem a amostra deste estudo enquadram-se num método de amostragem não probabilístico e por conveniência (Oliveira e Lisboa, 2011).

A amostra incide sobre indivíduos em contexto laboral não circunscrito a uma entidade ou área (de negócio) organizacional exclusiva, e assenta sobre o pressuposto de que os participantes são maiores de 18 anos. Dava-se primazia a respostas de participantes que se encontram em contexto laboral, e de teletrabalho (independentemente da modalidade em que este ocorra) nos últimos 6 meses, no entanto não foi este um fator limitador para a recolha de respostas, uma vez que poderia levar à exclusão de respostas que assentam em experiências previas a este período temporal. Foram apenas consideradas válidas as respostas de quem completou o questionário na íntegra.

Tendo por base os critérios já aqui apresentados, foram contempladas 209 respostas integrais ao questionário perfazendo assim a totalidade da amostra em estudo (n=209).

Em detalhe, atendendo a análise estatística descritiva das variáveis sociodemográficas (consultar Anexo C, Tabela 3), a maioria, 143 são do sexo feminino (68,4%) e os restantes 66, do sexo masculino (31,6%). Foram inquiridos participantes de mais de 23 nacionalidades sendo que a maioria é Portuguesa (76,1%).

As idades estão compreendidas entre os 21 e os 76 anos ($M = 39,03$; $DP = 12,05$) e mais de metade da amostra, 123, refere que nos últimos 6 meses se encontra em numa Modalidade Essencialmente Remoto (58,9%) e o restante, 86, numa Modalidade Essencialmente Presencial (41,1%).

Instrumentos

Para o presente estudo foi aplicado um questionário com 65 itens, dividido em 5 partes (Anexo A). A primeira parte, introdutória, no sentido de apresentar o estudo e os dados que se pretendem recolher com o mesmo. A segunda parte diz respeito às questões relacionadas com a perceção de autoeficácia, e a secção posterior são questões relativas à perceção de desempenho individual. Na quarta parte é abordada a dimensão das atitudes face ao teletrabalho e, por último, são colocadas, uma questão relativa à experiência em teletrabalho e a extensão do mesmo, e três questões sociodemográficas, idade, sexo e nacionalidade do participante.

O questionário foi criado e lançado através de Google Forms, em inglês. Sabendo que o método de divulgação do questionário seria maioritariamente através de redes sociais e alguns contactos pertencentes a empresas multinacionais, o uso da língua inglesa não foi considerado um fator limitador e o propósito incide também em poder obter o maior número de respostas dos mais variados contextos laborais e nacionalidades.

Autoeficácia

A autoeficácia, enquanto construto unidimensional, foi medida em inglês, na versão original proposta por Chen e colegas (2001) denominada “New General Self Efficacy Scale”.

A escala é constituída por 8 itens na versão original, ex: Even when things are tough, I can perform quite well. / Mesmo quando as coisas estão difíceis eu consigo desempenhos muito bons.

Relativamente à qualidade interna da escala, a mesma tem boa consistência interna: na versão original foi indicado um alfa de Cronbach com valor de .87 ($\alpha = .87$). Para todas as questões é utilizada a escala de resposta de Likert com 5 pontos de concordância.

Desempenho

Foi utilizada em inglês a escala proposta por Koopmans e colegas inicialmente desenvolvida em 2012 – “Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire”, revista em 2014 a sua consistência.

A escala original com um total de 18 items e encontra-se dividida em 3 secções: do item 1 ao 5 diz respeito ao desempenho da tarefa (DP) – ex. I was able to distinguish main issues from side issues / consegui definir prioridades; do item 6 ao 13 diz respeito ao desempenho contextual (DC) – ex: I took on challenging tasks when these were available / Iniciei tarefas desafiantes assim que estas surgiram; e do item 14 ao 18 relacionam-se com comportamentos contraproducentes (CC) – ex: I made problems at work bigger than they were / no trabalho, tornei os problemas maiores do que realmente eram.

A escala de resposta aplicada para todos os items é tipo Likert, classificada entre 1 e 5 em que 1 corresponde a Raramente e o 5 a Sempre, com exceção da dimensão CC em que o 1 corresponde a Nunca e o 5 a Frequentemente.

Atitude Face ao Teletrabalho

Esta variável foi medida através da escala original de 38 items proposta por Clark e colegas em 2012 - ‘Telecommuting Attitudes Scale’.

Ressalva-se que quando avaliadas e traduzidas as dimensões que fazem parte da escala de medida desta variável, os nomes de três das dimensões foram alterados para uma melhor compreensão do que as mesmas representam e pretendem medir. A Preferência do Trabalho foi designada por Trabalho Presencial pois analisa a preferência por este tipo de modalidade. A dimensão da Flexibilidade, pela sua abrangência pretende analisar a perceção de flexibilidade e liberdade não só no que diz respeito ao trabalho, mas à vida pessoal, e ao equilíbrio entre ambos, sendo então renomeada como Work-Life Balance, ao passo que a dimensão dos Desafios do Teletrabalho foi alterada para os Malefícios do Teletrabalho uma vez que é constituída por questões opostas à dimensão dos Benefícios do Teletrabalho. Esta última mantém-se inalterada. Esta escala avalia as quatro dimensões do teletrabalho, aqui apresentadas de forma categorizada, sendo que do item 1 ao 10 é avaliada a dimensão do Work Life Balance – ex: “Telecommuting would allow me to work the way I want to” / “O teletrabalho permite-me trabalhar da maneira que eu quiser”; do 11 ao 22 avalia os Malefícios do Teletrabalho, ex: “Telecommuting usually leads to negative consequences”/ “O

teletrabalho geralmente leva a consequências negativas”; do 23 ao 29 diz respeito à Preferência pelo Trabalho Presencial como ex: “I believe you have to be seen at the office to be taken seriously” / “Acredito que precisamos de ser vistos no escritório para sermos levados a sério”; e do item 30 ao 38 avalia a dimensão dos Benefícios ex: “Telecommuting would enhance my ability to get promoted.” / “O teletrabalho aumenta a minha capacidade de ser promovido.”

A escala de resposta para este questionário é do tipo Likert, de 1 a 5, em que o 1 se traduz em “Discordo Totalmente” e o 5 “Concordo Totalmente”.

Relativamente à qualidade interna da escala, a versão original de 38 itens têm boa consistência interna: tendo sido indicado um alfa de Cronbach com valor de .91 ($\alpha = .91$).

Variáveis Sociodemográficas

Foram recolhidas informações relativas à idade, sexo, nacionalidade e experiência em teletrabalho dos participantes. Relativamente à primeira, foi dada a opção de resposta aberta e utilizada uma escala nominal em anos. Quanto ao sexo, é uma pergunta fechada com 2 opções nominais de resposta – “Masculino” e “Feminino” codificadas como 1 e 2 respetivamente. No que diz respeito à experiência em teletrabalho, a questão foi formulada relativamente ao tempo reportado em teletrabalho nos últimos 6 meses anteriores à participação neste estudo. A escala de resposta é ordinal e categorizada em 5 opções: 1 – Estive sempre em teletrabalho; 2 – Mais de 80% do tempo em teletrabalho; 3 – Cerca de 50% em teletrabalho; 4 – Menos de 20% do tempo em teletrabalho; 5 – Sempre em trabalho presencial. Posteriormente a escala foi invertidas para uma mais fácil leitura da análise pretendida 1 – Sempre em trabalho presencial; 2 – Menos de 20% do tempo em teletrabalho; 3 – Cerca de 50% em teletrabalho; 4 – Mais de 80% do tempo em teletrabalho; 5 – Estive sempre em teletrabalho; e codificada em duas categorias nominais: 1 – agrupa as opções de resposta 1 e 2 e corresponde ao modelo de teletrabalho essencialmente presencial (MEP); 2 – agrupa as opções 3, 4 e 5 correspondendo à categoria de modelo de trabalho essencialmente remoto (MER).

Procedimento

O questionário aplicado foi criado na ferramenta Google Forms e divulgado com recurso a redes sociais e também em contexto organizacional através de email e chat profissional.

A todos os participantes foi explicado o enquadramento deste estudo e foi solicitada a resposta de forma voluntária e espontânea e transparente. Na fase introdutória do questionário foi também informada a estrutura (em blocos) faseada do mesmo tendo em conta as temáticas

em estudo e foi ainda comunicado o consentimento informado do participante no qual é referida a confidencialidade e anonimato das respostas dadas, garantindo ainda que o tratamento e análise das mesmas seria com a finalidade exclusiva ao presente estudo, garantindo assim o cumprimento da Regulação Geral da Proteção de Dados.

De salientar ainda que, como sugestão apresentada por Koopmans e colegas (2016) na aplicação do instrumento relativo à medição do Desempenho Individual no Trabalho - recaindo especial atenção na fiabilidade de respostas face à dimensão dos Comportamentos Contraproducentes - o nome da escala e das suas dimensões foi omitido pela possibilidade de inferir um fator limitativo nas respostas à mesma. O mesmo aconteceu para as restantes escalas em utilização no instrumento aplicado, a fim de garantir a homogeneidade e congruência do questionário aplicado.

RESULTADOS

Análise das Qualidades Métricas das Escalas

Para uma correta interpretação dos resultados, primeiramente foram realizadas análises às qualidades métricas de cada escala através da utilização da ferramenta de análise estatística IBM SPSS (Versão 28.0).

A fim de aferir e compreender os resultados de cada dimensão, foram tidas em conta as saturações fatoriais dos itens que as constituem.

Validade de Conteúdo das Escalas

A validade das escalas utilizadas foi calculada através de análise fatorial exploratória (AFE) em SPSS.

Os valores de referência tidos em conta para este estudo, a fim de aferir a validade dos instrumentos de medida, são calculados através do Teste de Kraisser-Meyer-Olkin (KMO) que mediante o tipo de estudo efetuado, considera aceitável o valor mínimo de referência (alfa ou α) igual ou superior a 0.60, considerando, no entanto, que quanto mais alto for este valor, maior validade terá a escala de medida utilizada. Quer esta constatação dizer que, quanto maior for o valor de α , maior a certeza de que os itens que compõe a escala utilizada, se correlacionam e medem, uniformemente, o construto pretendido - um mesmo fator comum - e por isso, maior é a consistência interna da mesma.

Este valor não pode ser negativo e varia entre 0 e 1, sendo que, quanto mais perto deste último resultado, mais homogênea é a relação dos itens e mais viável é a medição da dimensão em causa, através desse mesmo instrumento. (Maroco, J. & Garcia-Marques, T., 2006)

Foi também utilizado como referência o Teste de Esfericidade de Bartlett com um valor mínimo significativo de $p < .05$ (Tabachnick & Fidell, 2019)

No presente estudo, apresentam-se de seguida, na Tabela 4, os valores de KMO obtidos para cada escala utilizada, aferindo que se verificam valores de α consideravelmente acima do valor mínimo de referência já aqui mencionado, garantindo assim a validade e consistência interna das mesmas.

Estando estes valores em concordância, procedeu-se também à extração e análise da Variância Total Explicada, com rotação varimax com normalização de Keiser que estabelece a seleção do número de fatores a utilizar - quando estes têm um valor *eigenvalue* superior a 1 - traduzindo-se estes fatores, no número de dimensões que constituem a variável em estudo.

No caso da Autoeficácia, esta variância está de acordo com a unidimensionalidade proposta pelos autores.

Na análise do Desempenho Individual de Trabalho, a rotação convergia em 5 iterações, pelo que foi realizada nova análise forçando a extração a 3 fatores, tal como indicado pelos autores referindo a escala original. O mesmo foi aplicado à escala das Atitudes Face ao Teletrabalho, inicialmente apresentando uma convergência em 6 iterações, foi, posteriormente, forçada nova extração a 4 dimensões, tal como a estrutura sugerida pelo autor, decisão ainda apoiada pela análise gráfica de Screen Plot traduzindo o corte e a significância dos fatores em estudo. (consultar Anexo D, Tabela 5,6,7 e Figura 4)

Tabela 4

Análise Fatorial Exploratória – Validade

Variável	KMO	Teste de Bartlett	Variância Explicada%
Autoeficácia	0,875	< ,001	55,62% (1 dimensão)
Desempenho Individual de Trabalho	0,819	< ,001	56,37% (3 dimensões)
Atitude Face ao Teletrabalho	0,897	,000	57,48% (4 dimensões)

Fiabilidade das Escalas

A fim de aferir a fiabilidade das escalas utilizadas neste estudo, a análise contempla todos os itens que constituem as dimensões das escalas utilizadas e, é comprovada pelo cálculo do Alpha de Cronbach, quando o resultado de α do “instrumento ou teste (...) é pelo menos 0.70” (Nunnally, 1978, citado por Maroco & Garcia-Marques, 2006).

A fiabilidade do instrumento de medida reflete assim a consistência interna da escala, ou seja, a capacidade de os itens medirem as dimensões propostas a medir. O valor estará sempre compreendido entre 0 e 1, e quanto maior for o erro ou a variabilidade de resultados dos itens, menos fiável ou consistente é considerado o instrumento em questão.

Apresentados os resultados desta análise (consultar Tabela 8), constata-se a fiabilidade das escalas utilizadas. De realçar, no entanto, que, no instrumento relativo ao Desempenho Individual de Trabalho, tanto na dimensão do Desempenho da Tarefa como no Desempenho Contextual, alguns valores fatoriais serem ligeiramente inferiores ao valor de referência, foi mantida e respeitada a estrutura inicial de itens da mesma.

Relativamente à escala de Atitudes Face ao Teletrabalho, após a sua análise inicial, foi invertido o item FLEX8 – novo item FLEX8_INV – uma vez que o seu valor era negativo, pois o conteúdo do item estava também colocado na negativa. Foi pedida nova matriz contemplando esta alteração, no entanto, os resultados mostraram que tanto o item FLEX8_INV, WORK7 e WORK4 tinham valores fatoriais reduzidos e não significativos. Desta forma, os dois primeiros itens foram removidos e foi realizada posteriormente nova análise fatorial, não tendo esta alteração alterado significativamente os valores de fiabilidade das escalas. No entanto, foi mantido o item WORK4 por uma questão de validade de conteúdo da escala utilizada para avaliar a dimensão respetiva.

Observou-se também que o item FLEX10 - “Telecommuting would provide me with less freedom to work on projects that interest me.” - alocado à dimensão de ‘Work-Life Balance’ em contexto de teletrabalho, remete, de um ponto de vista semântico, para um desafio em equilibrar a vida pessoal e profissional do sujeito. Por este mesmo motivo, foi considerado o seu valor fatorial, ainda que baixo ($\alpha=0,543$), e alocado este item à dimensão dos Malefícios do Teletrabalho, tal como indicado na matriz de componente rotativa apresentada, verificando-se com estas alterações, um valor elevado de fiabilidade desta última escala, e aumento de fiabilidade da escala de Work-Life. (consultar Anexo D, Tabela 9, 10 e 11).

Tabela 8

Análise Fatorial Exploratória – Fiabilidade

Variáveis		α de Cronbach
<i>Autoeficácia</i>		0,883
<i>Desempenho Individual de Trabalho</i>	<i>Desempenho da Tarefa</i>	0,805
	<i>Desempenho Contextual</i>	0,857
	<i>Comportamentos Contraproducentes</i>	0,812
<i>Atitude Face ao Teletrabalho</i>	<i>Benefícios do Teletrabalho</i>	0,898
	<i>Malefícios do Teletrabalho</i>	0,911
	<i>Work-Life Balance</i>	0,896
	<i>Preferência pelo Trabalho Presencial</i>	0,872

Sensibilidade das Escalas

A aferição da qualidade métrica relativa à sensibilidade das escalas utilizadas, recorre ao Teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov, cujo valor de referência (K-S) deve ser superior a 0,05 (Marôco, 2014), e ainda através do cálculo de coeficientes de assimetria e achatamento que devem apresentar valores inferiores a |3| e |8| respetivamente, a fim de demonstrar que as dimensões traduzem valores de distribuição normal e por isso, não apresentam desvios grosseiros. Kline (1998).

É observado na tabela em baixo (consultar Tabela 12) que três dimensões – Desempenho da Tarefa, Malefícios do Teletrabalho e Preferência pelo Trabalho Presencial apresentam valores de normalidade iguais ou inferiores ao valor mínimo de referência, no entanto, as mesmas foram consideradas uma vez que os índices de assimetria e curtose apresentam valores concordantes com os valores de referência já indicados, compreendidos entre |-0,707| e |0,577| e |-0,488| e |1,237| respetivamente.

Tabela 12

Análise Fatorial Exploratória – Sensibilidade

<i>Variáveis - Dimensões</i>	<i>K-S</i>	<i>Sig (p-value)</i>	<i>Assimetria</i>	<i>Curtose</i>
<i>Autoeficácia</i>	0,067	0,022	-0,569	1,237
<i>Desempenho de Tarefa</i>	0,050	0,200*	-0,633	0,562
<i>Desempenho Contextual</i>	0,081	0,002	-0,394	-0,321
<i>Comportamentos Contraproducentes</i>	0,090	<0,001	0,656	0,081
<i>Benefícios do Teletrabalho</i>	0,065	0,031	0,577	0,959
<i>Malefícios do Teletrabalho</i>	0,043	0,200*	0,385	0,143
<i>Work-Life Balance</i>	0,098	<0,001	-0,707	0,143
<i>Preferência pelo Trabalho Presencial</i>	0,034	0,200*	-0,005	-0,488

Análise Descritiva das Variáveis em Estudo

Constata-se através desta análise (consultar Tabela 13), que os valores das respostas obtidas se encontram entre os valores mínimo e máximo das escalas de resposta utilizadas no inquérito – escalas tipo Likert que variam entre 1 e 5 – salientando que a dimensão de Desempenho Contextual foi a que apresentou o valor mínimo mais elevado (*Min* = 2,09).

As médias obtidas encontram-se relativamente alinhadas com o ponto médio da escala 3, denotando, no entanto, pela positiva, que os valores mais altos nesta análise são a dimensão de Autoeficácia ($M=3,966$) e as subdimensões do Desempenho Contextual ($M=3,984$) e Work-Life Balance ($M=3,954$), sendo que as duas primeiras apresentam também índices de variação mais reduzidos ($DP=0,612$ e $DP=0,634$, respetivamente) o que revela uma maior concordância nas respostas dos participantes.

Abaixo do ponto médio, de forma mais discriminada, encontram-se as subdimensões dos Comportamentos Contraproducentes ($M=2,634$), Benefícios de Teletrabalho ($M=2,514$) e Malefícios do Teletrabalho ($M=2,457$), realçando, no entanto, que, no caso da primeira, sendo que esta escala pretende medir atitudes negativas, o facto de o nível de concordância ser baixo, traduz de forma positiva o comportamento dos participantes em relação ao seu desempenho.

Salienta-se também que no caso da Preferência pelo Trabalho Presencial, apesar de a média se encontrar praticamente no valor médio da escala, é a que apresenta maior variância ($DP = 0,954$), revelando a subdimensão que menos concordância estabelece neste estudo.

Em síntese, de uma forma geral, a amostra deste estudo considera ter um grau de Autoeficácia e Desempenho Individual, alto e médio-alto, respetivamente, e desconcordância com comportamentos de índole negativa. Ainda sobre as Atitudes face ao Teletrabalho, não são destacados níveis altos ou baixos, quer de benefícios, quer de malefícios de forma generalizada, no entanto salienta-se o Work-Life Balance como a característica do Teletrabalho que os participantes mais destacam pela positiva apesar de entre os mesmos não existir uma concordância quanto à preferência na modalidade de trabalho – presencial, híbrida ou remota.

Tabela 13

Análise Descritiva das Variáveis em estudo

<i>Variáveis - Dimensões</i>	<i>Min</i>	<i>Máx</i>	<i>Média</i>	<i>Desvio Padrão</i>
<i>Autoeficácia</i>	1,48	5,00	3,966	0,612
<i>Desempenho de Tarefa</i>	1,33	5,00	3,763	0,705
<i>Desempenho Contextual</i>	2,09	5,00	3,984	0,634
<i>Comportamentos Contraproducentes</i>	1,19	5,00	2,634	0,862
<i>Benefícios do Teletrabalho</i>	1,00	5,00	2,514	0,793

<i>Malefícios do Teletrabalho</i>	<i>1,00</i>	<i>5,00</i>	<i>2,457</i>	<i>0,847</i>
<i>Work-Life Balance</i>	<i>1,13</i>	<i>5,00</i>	<i>3,954</i>	<i>0,807</i>
<i>Preferência pelo Trabalho Presencial</i>	<i>1,00</i>	<i>5,00</i>	<i>2,994</i>	<i>0,954</i>

Impacto das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo

No seguimento deste estudo, uma vez analisadas as escalas de forma individual, analisa-se agora a forma como as diferentes variáveis se relacionam entre elas. Com este objetivo, foi utilizada a Correlação de Pearson (consultar Anexo E, Tabela 14) – cujas variáveis são quantitativas – e Correlação de Spearman (consultar Anexo E, Tabela 15) – para as relações com a variável Modalidade de Trabalho (qualitativa ordinal) - para aferir a direção e magnitude destas relações e a sua significância (*p-value* < ou igual a 0.05) para este estudo. No caso da direção, a relação pode ser positiva, – se variam no mesmo sentido – negativa, – se variam em sentidos opostos – ou nula – caso não estejam associadas. No caso da intensidade, a correlação varia entre -1 e +1 sendo maior a correlação, quanto mais perto estiver destes extremos aqui indicados. (Mâroco, 2011).

Para a variável Nacionalidade apenas foi efetuada a análise de frequência já aqui apresentada, sendo que não foram efetuadas quaisquer análises adicionais neste âmbito. Já no que diz respeito à correlação da variável sexo, recorreu-se a análise T-Test, mas não foram observados quaisquer resultados significativos de acordo com o valor mínimo de referência já aqui mencionado (consultar Anexo E, Tabela 16).

Verifica-se nos dados apresentados no Anexo E, Tabela 14), que a Idade se relaciona de forma negativa com os Comportamentos Contraproducentes ($r=-0,178$, $sig=0,01$) e com os Benefícios do Teletrabalho ($r=-0,142$, $sig=0,04$), constatando que quanto maior a idade menor a existência ou tendência para comportamentos contraproducentes no que diz respeito ao Desempenho Individual de Trabalho e, menor a percepção de Benefícios relativamente à modalidade de teletrabalho.

Relativamente à correlação com a Modalidade de Trabalho (consultar Anexo E, Tabela 15), observa-se que existe uma correlação positiva, estatisticamente significativa, com a percepção de Desempenho Contextual ($r=0,149$, $sig=0,03$) e de Work-Life Balance ($r=0,339$, $sig = <0,001$), e, uma relação negativa com a percepção de Malefícios ($r=-0,332$, $sig=<0,001$) relativamente ao teletrabalho e, com a preferência pela modalidade de Trabalho Presencial ($r=-0,373$, $sig=0,001$). Inferindo que, quanto mais tempo, os participantes, passam em teletrabalho melhor a sua percepção de desempenho para o contexto da sua entidade

empregadora, maior também, a sua percepção de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, revelando uma menor percepção de elementos ou características negativas relativamente à modalidade de teletrabalho, sendo esta a preferência, por oposição ao trabalho presencial.

Ainda neste seguimento, procedeu-se à análise das correlações entre as restantes variáveis em estudo, podendo constatar que a Autoeficácia se correlaciona, positiva e significativamente com o Desempenho de Tarefa ($r=0,491$, $sig=<0,001$), Desempenho Contextual ($r=0,601$, $sig=<0,001$), Work-Life Balance ($r=0,294$, $sig=<0,001$) e com a percepção de Benefícios do Teletrabalho ($r=0,142$, $sig=0,40$) - este último com uma intensidade correlacional mais reduzida.

O Desempenho de Tarefa revela uma correlação positiva e significativa com o Desempenho Contextual ($r=0,485$, $sig=<0,001$), com a percepção de Work-Life Balance ($r=0,208$, $sig=0,003$) e com os Benefícios do Teletrabalho ($r=0,159$, $sig=0,022$).

O Desempenho Contextual apresenta correlação positiva com a percepção de Work-Life Balance ($r=0,215$, $sig=0,002$).

A percepção de Work-Life Balance correlaciona-se positivamente com a percepção de Benefícios do Teletrabalho ($r=0,309$, $sig=<0,001$) e negativamente com a preferência pela modalidade de Trabalho Presencial ($r=-0,454$, $sig=<0,001$).

Estas quatro análises permitem inferir que quanto mais um indivíduo se perceciona como autoeficaz, maior a sua percepção de desempenho e de benefícios e equilíbrio do contexto pessoal / profissional quando desempenhando funções em modalidade de teletrabalho.

Constata-se que a dimensão Comportamentos Contraproducentes se relaciona positivamente, tanto com a percepção de Malefícios do Teletrabalho ($r=0,392$, $sig=<0,001$) como de Benefícios ($r=0,315$, $sig=<0,001$) e ainda com a preferência pelo Trabalho Presencial ($r=0,194$, $sig=0,005$), no entanto esta última não apresenta valores relacionais tão elevados, embora ainda significativos.

A percepção de Malefícios do Teletrabalho relaciona-se negativamente com a percepção de Work-Life Balance ($r=-0,404$, $sig=<0,001$) e positivamente com a preferência pela modalidade de Trabalho Presencial ($r=0,647$, $sig=<0,001$). Observa-se que, a possibilidade de adotar comportamentos prejudiciais face à entidade empregadora, é tanto maior quanto mais malefícios e benefícios sejam percecionados relativamente à modalidade de teletrabalho e, quanto mais seja o trabalho em regime presencial, a preferência do indivíduo.

TESTE DE HIPÓTESES

Atendendo ao modelo de investigação já aqui identificado – moderação moderada com três fatores - neste presente estudo, (Hayes, A., 2018) foi utilizado, tal como sugerido por este autor, o uso da ferramenta PROCESS, versão 4.2, integrada com a versão 28.0 de SPSS a fim de executar e analisar de forma simplificada as regressões lineares necessárias, bem como, avaliar a relação entre a variável independente e dependente, e a intensidade desta, quando moderada por mais do que uma variável.

Em síntese, antes de avançar para o teste de hipóteses, recapitulamos que, de acordo com o modelo de investigação, a variável independente unidimensional é a Autoeficácia (SELF_N); a variável moderadora primária é as Atitudes Face ao Teletrabalho, formada por quatro dimensões – Work-Life Balance (FLEX_N), Benefícios do Teletrabalho (BENEF_N), os Malefícios do Teletrabalho (CHALL_N) e a Preferência pelo Trabalho Presencial (WORK_N); como moderadora secundária temos a Experiência em Teletrabalho (TIME_COD), codificada em duas dimensões (1 – Modalidade Essencialmente Presencial (MEP) ; 2 – Modalidade Essencialmente Remota (MER)); por fim a variável dependente tridimensional, Desempenho Individual de Trabalho (DIT) - Desempenho de Tarefa (TASK_N), Desempenho Contextual (CONT_N) e Comportamentos Contraproducentes (CBEH_N).

Uma vez que a variável moderadora primária e a variável dependente são multidimensionais (quatro x três dimensões) procedeu-se a 12 análises distintas tal como simplificado em baixo:

- 1: $SELF_N + FLEX_N + TIME_COD \rightarrow TASK_N$
- 2: $SELF_N + BEN_N + TIME_COD \rightarrow TASK_N$
- 3: $SELF_N + CHALL_N + TIME_COD \rightarrow TASK_N$
- 4: $SELF_N + WORK_N + TIME_COD \rightarrow TASK_N$

- 5: $SELF_N + FLEX_N + TIME_COD \rightarrow CONT_N$
- 6: $SELF_N + BEN_N + TIME_COD \rightarrow CONT_N$
- 7: $SELF_N + CHALL_N + TIME_COD \rightarrow CONT_N$
- 8: $SELF_N + WORK_N + TIME_COD \rightarrow CONT_N$

- 9: $SELF_N + FLEX_N + TIME_COD \rightarrow CBEH_N$
- 10: $SELF_N + BEN_N + TIME_COD \rightarrow CBEH_N$

11: $SELF_N + CHALL_N + TIME_COD \rightarrow CBEH_N$

12: $SELF_N + WORK_N + TIME_COD \rightarrow CBEH_N$

Os resultados apresentados de seguida foram agrupados tendo em conta o efeito das relações inter-variáveis independente e moderadoras, e o seu efeito em cada dimensão da variável dependente, Desempenho Individual de Trabalho, em acordo com as hipóteses propostas.

Efeitos na variável depende Desempenho de Tarefa

H1: A relação positiva entre Autoeficácia e a percepção de Desempenho da Tarefa, moderada positivamente pela Atitude e Experiência em Teletrabalho, é mais forte na Modalidade de Trabalho Essencialmente Remoto, do que na Modalidade de Trabalho Essencialmente Presencial.

Efetuadas as primeiras quatro regressões lineares, tendo por variável dependente, TASK_N, constatou-se que todos os modelos de moderação são significativos para a explicação desta dimensão do desempenho. Em síntese, as diferentes variáveis moderadoras primárias em análise são FLEX_N, que explica 26,9%, BEN_N, 26,1%, CHALL_N, 26% e WORK_N, também 26,1%.

No entanto, apenas a análise (1) que utiliza a variável moderadora FLEX_N revelou efeitos significativos parciais – numa variável e duas interações – no Desempenho da Tarefa. O efeito da própria variável Work-Life Balance (FLEX_N), ocorre no sentido negativo ($b = -1.714$, $p = 0,048$) e a interação entre SELF_NxFLEX_N, no sentido positivo ($b = 0,442$, $p = 0,045$). A interação SELF_NxFLEX_NxTIME_COD não se verificou significativa ($b = -0,24$, $p = 0,13$)

Uma vez que a interação incondicional que traduz a moderação moderada, (nas quatro análises realizadas separadamente) - relacionando a variável independente com as quatro variáveis moderadoras, que correspondem às sub dimensões das Atitudes Face ao Teletrabalho - e o efeito das mesmas no DIT, não foi significativo, não avançámos para o teste de efeito da interação condicional das categorias estabelecidas na variável TIME_COD, em nenhuma das análises. (consultar os resultados detalhados no Anexo F, Tabela 17, 18, 19 e 20).

Só é possível parcialmente concluir a partir destes resultados, que, para indivíduos com percepção de um maior Work-Life Balance pode ter um efeito redutor no Desempenho da

Tarefa. No entanto, indivíduos que tenham esta percepção, mas também se considerem mais autoeficazes, tendem, ao invés, a aumentar o seu desempenho nesta vertente em análise.

Efeitos na variável depende Desempenho Contextual

H2: A relação positiva entre Autoeficácia e Percepção de Desempenho Contextual, moderada positivamente pela Atitude e Experiência em Teletrabalho, é mais forte na Modalidade de Trabalho Essencialmente Remoto, do que na Modalidade de Trabalho Essencialmente Presencial.

Tendo por variável dependente CONT_N, e efetuadas separadamente as quatro regressões lineares correspondentes (consultar Anexo F, Tabela 21, 22, 23 e 25), constatou-se que todos os modelos são significativos para explicação da dimensão em questão. As diferentes variáveis moderadoras primárias são FLEX_N, que explica 40,8%, BENE_N, 39,5%, CHALL_N, 40,6% e WORK_N, também 40,8%.

No entanto, constatou-se também que, apenas a análise (7) que utiliza a variável moderadora CHALL_N revelou resultados significativos para o modelo de moderação utilizado. Os resultados significativos foram encontrados com efeito positivo da variável SELF_N ($b = 1,596$, $p = 0,014$), na variável CHALL_N ($b = 2,357$, $p = 0,017$) e na interação incondicional SELF_NxCHALL_NxTIME_COD ($b = 0,333$, $p = 0,016$). No sentido negativo, foi significativa a interação SELF_NxCHALL_N ($b = -0,513$, $p = 0,031$).

Uma vez que o teste de interação incondicional SELF_NxCHALL_NxTIME_COD ($F(1,201) = 5,934$, $p = 0,016$, $R^2 = 0,018$), se revelou estatisticamente significativo, procedemos a observação do teste de interação condicional de SELF_NxCHALL_N nas categorias estabelecidas na variável TIME_COD. Com esta última análise, não foi, no entanto, possível retirar conclusões com resultados significativos uma vez que, quer na ME Presencial, quer na ME Remota, os valores de significância não se encontram dentro do valor de referência que permita inferir um teste de efeito de interação condicional. (consultar Anexo F, Tabela 24).

Com as observações aqui já descritas, só é possível então, retirar conclusões parciais relativamente à relação das variáveis aqui em análise. Individualmente, existe uma percepção de um aumento do desempenho contextual quando se percebe um maior grau de autoeficácia, e, este aumento também ocorre quando percebemos maiores malefícios em torno do teletrabalho. No entanto, relacionando ambas as variáveis, quanto mais um indivíduo se percebe como autoeficaz e perceba também maiores malefícios relativos ao

teletrabalho, menor será o seu desempenho contextual. Podemos inferir pela interação da autoeficácia com os malefícios e a experiência prévia em teletrabalho, que existiram diferenças quanto ao efeito no desempenho contextual, no entanto as mesmas não são discriminatórias ou conclusivas dentro da operacionalização efetuada na variável TIME_COD, ao ponto de ser possível fazer a leitura dentro dos parâmetros dicotômicos aqui definidos.

Efeitos na variável depende Comportamentos Contraproducentes

H3: A relação negativa entre Autoeficácia e os Comportamentos Contraproducentes, moderada positivamente pela Atitude e Experiência em Teletrabalho, é mais forte na Modalidade de Trabalho Essencialmente Remoto, do que na Modalidade de Trabalho Essencialmente Presencial.

Por fim, tendo por variável dependente, CBEH_N, e efetuadas separadamente as quatro regressões lineares correspondentes (consultar Anexo F, Tabela 26, 28, 30 e 31), constatou-se que todos os modelos de moderação são significativos para a explicação desta dimensão do desempenho. As diferentes variáveis moderadoras primárias são FLEX_N, que explica 11,8%, BEN_N, 20,5%, CHALL_N, 20,4% e WORK_N, também 7,7%.

No entanto, constatou-se que apenas as análises (9 e 10) que utilizam a variável moderadora FLEX_N e BENEF_N respetivamente, revelaram resultados significativos na interação incondicional que reflete o modelo de moderação utilizado.

Em detalhe, na análise que toma FLEX_N como variável moderadora primária, todos os efeitos das variáveis e interações são significativos. Observa-se um efeito positivo, da variável SELF_N ($b = 2,936$, $p = 0,011$), FLEX_N ($b = 3,883$, $p = 0,001$) e TIME_COD ($b = 12,723$, $p < 0,001$), e negativo nas interações SELF_NxFLEX_N ($b = - 0,885$, $p = 0,003$), SELF_NxTIME_COD ($b = - 3,058$, $p = 0,001$) e FLEX_NxTIME_COD ($b = - 3,451$, $p < 0,001$). E, também com efeito positivo na variável dependente, a interação incondicional SELF_NxFLEX_NxTIME_COD ($b = 0,823$, $p < 0,001$).

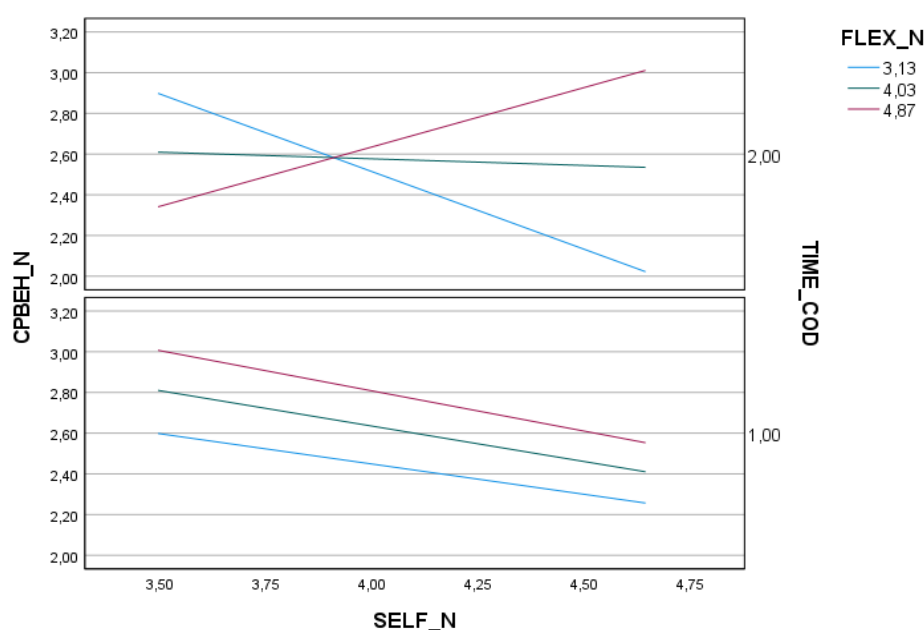
Foi possível assim, efetuar o teste de interação condicional (consultar Anexo F, Tabela 27) para as duas categorias definidas na variável TIME_COD ($F(1,201) = 15,024$, $p < 0,001$, $R^2 = 0,0659$), explicando uma variação de 6,59%.

Apenas se verificou a moderação significativa na codificação 2 correspondendo ao Modelo Essencialmente Remoto ($b = 0,0773$, $F(1,201) = 18,509$, $p = 0,000$), representada em baixo na Figura 5.

Só foi, assim possível, inferir conclusões parciais relativamente a esta análise, contrapondo a H3, constatando que na Modalidade de Trabalho Essencialmente Remota existe um aumento significativo de Comportamentos Contraproducentes, à medida que a perceção de Autoeficácia aumenta para indivíduos que percecionem altos níveis de Work-Life Balance ($b = .583$, $p = .001$). Por oposição, para indivíduos que considerem ter apenas níveis médios de Work-Life Balance, apesar de pontuarem um nível alto de Autoeficácia, verifica-se uma diminuição de CBEH_N ($b = -.076$, $p = .002$).

Figura 5

Gáfico de dispersão – efeitos na variável Comportamentos Contraproducentes (Análise 9)



Na análise em que os BENE_N operam como variável moderadora primária, foi possível observar que o modelo é significativo e que todas as variáveis e interações têm também resultados significativos quando analisadas de forma individual, à exceção da variável SELF_N que não obteve um valor mínimo de significância nos resultados apresentados (consultar Anexo F, Tabela 28).

Em síntese, obtivemos relação e efeito positivo na variável BENE_N ($b = 3,258$, $p < 0,021$) e TIME_COD ($b = 5,693$, $p < 0,008$) e negativo nas interações SELF_NxBENE_N ($b = -0,771$, $p < 0,024$), SELF_NxTIME_COD ($b = -1,461$, $p < 0,005$) e

BENEF_NxTIME_COD ($b = -2,550$, $p < 0,002$). A interação incondicional reflete um efeito positivo de SELF_NxBENEF_NxTIME_COD ($b = 0,657$, $p < 0,001$) na variável CBEH_N. Procedeu-se à realização do teste de interação condicional para as duas categorias definidas na variável TIME_COD ($F(1,201) = 10,789$, $p < 0,001$, $R^2 = 0,0426$), explicando uma variação de 4,26% (consultar Anexo F, Tabela 29).

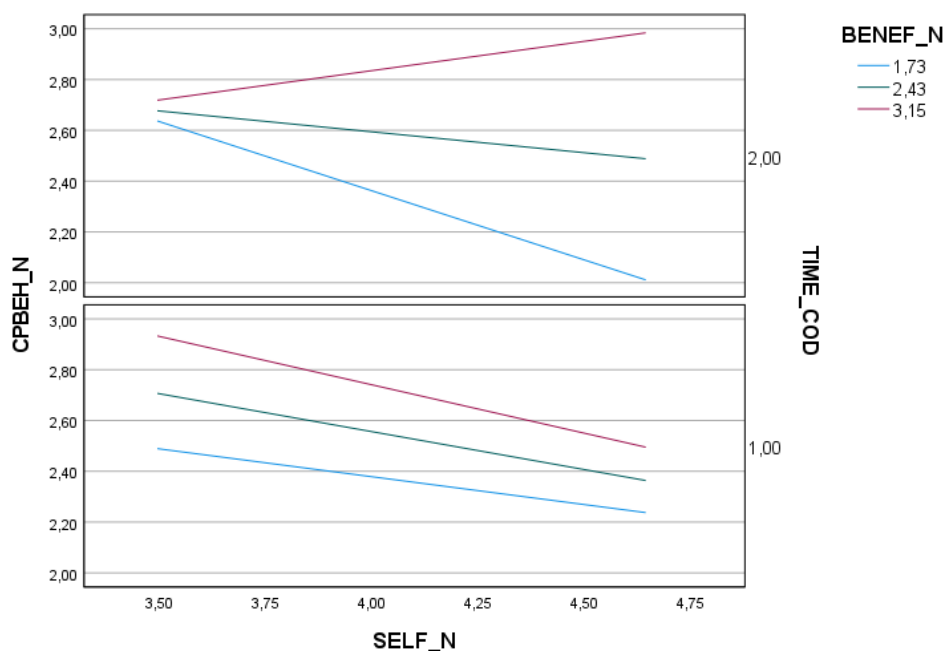
Sendo que apenas se verificou a moderação significativa na codificação 2 correspondendo ao Modelo Essencialmente Remoto ($b = 0,544$, $F(1,201) = 19,709$, $p = 0,000$), representada em baixo na Figura 6.

Só foi possível inferir conclusões parciais relativamente a esta análise, contrapondo também a H3, constatando que na Modalidade de Trabalho Essencialmente Remota existe um decréscimo dos Comportamentos Contraproducentes, em indivíduos que se percecionem mais autoeficazes, mas considerem que não têm muitos Benefícios relativamente ao teletrabalho ($b = -.544$, $p = .003$). Denota-se também que aumentam os CBEH_N para indivíduos que se percecionem mais autoeficazes e considerem ter maiores Benefícios (ver figura 6, em baixo), no entanto, nesta mesma modalidade, este valor não é significativo ($b = .231$, $p = .080$) para inferir outra conclusão por comparação.

Figura 6

Gáfcico de dispersão – efeitos na variável Comportamentos Contraproducentes (Análise

10)



DISCUSSÃO

Sumarizando as análises efetuadas, uma vez que não foram constatados resultados significativos, conclusivos para ambas as Modalidades de trabalho aqui em estudo, não foi possível provar as hipóteses propostas relativamente ao impacto positivo que a Autoeficácia, moderada positivamente pela atitude e experiência em teletrabalho (nestas mesmas modalidades) tem no Desempenho Individual de Trabalho.

De uma forma global, e atendendo aos diversos estudos que a este antecedem, quanto ao efeito da autoeficácia nas dimensões relativas ao desempenho da tarefa ou desempenho contextual, é possível observar que existe, de facto, uma correlação com efeito positivo. No entanto, não foi possível, para estas mesmas dimensões, retirar conclusões posteriores equacionando as atitudes face ao teletrabalho e a experiência no mesmo como fatores de moderação.

Podemos inferir, apenas parcialmente, algumas conclusões figurando a análise dos resultados relativamente à dimensão dos comportamentos contraproducentes do desempenho individual (H3). Sabendo que os comportamentos contraproducentes, são uma das dimensões do desempenho individual de trabalho que se caracteriza por atos prejudiciais relativamente à entidade empregadora e/ou os seus membros, quanto maior a sua manifestação por parte de um trabalhador, menor o desempenho global do mesmo, mas também, maior a conotação de índole negativa do empregador interna e/ou externamente, no mercado.

É importante ressaltar ainda que, quando analisado o conteúdo semântico das questões colocadas relativamente a estas duas dimensões, pode perceber-se que, enquanto que a dimensão do Work-Life Balance incide essencialmente na questão da flexibilidade e liberdade em executar não só as tarefas laborais como também dedicar-se a objetivos de cariz pessoal, no caso dos Benefícios as questões remetem antes para a modificação das relações em contexto organizacional, não só com os colegas como com a chefia, e de que forma pode influenciar a perceção e avaliação de desempenho, e consequentemente aumentos salariais e desenvolvimento de carreira.

Constatou-se, por oposição parcial à hipótese levantada, que, para indivíduos que se considerem mais autoeficazes, desempenhando as suas funções em modalidades essencialmente remotas, existe um aumento dos seus comportamentos contraproducentes quando percecionem um maior work-life balance. Na mesma ótica, e seguindo a mesma lógica desta análise, é também visível que para a mesma mostra de indivíduos, na mesma modalidade laboral, percecionem estes, baixos níveis de benefícios associados ao teletrabalho,

os seus comportamentos contraproducentes tendem a diminuir. No primeiro caso identificado, as ações ou comportamentos resultantes podem estar relacionados com uma perceção acrescida de liberdade e menor controlo por parte da chefia, enquanto que, no segundo caso, poderá dever-se a sentimentos de receio ou insegurança, sendo também possível observar neste estudo que a dimensão de Work-Life Balance teve resultados médio-altos, enquanto que os benefícios obtiveram resultados medianos.

Revelando assim, para esta amostra considerada, que apesar de a autoeficácia ser um estado na sua globalidade, positivo, no que diz respeito ao resultado da performance e eficácia operacional e contextual, esta relação, para indivíduos que se encontrem a trabalhar essencialmente de forma remota, pode ser influenciada de forma negativa por fatores como as atitudes ou perceções do próprio em relação ao seu contexto e experiência, emancipando ou podendo fazer sobressair comportamentos pejorativos e/ou debilitantes, tanto a título individual como para a sua equipa / entidade empregadora.

Incidindo ainda sobre a autoeficácia, e interpretando a mesma como um estado ou característica passível de ser alterada, e sabendo que os seus *outcomes* são influenciados por outros fatores intrínsecos ou extrínsecos ao indivíduo, é necessário saber quais os mecanismos existentes ou passíveis de serem postos em prática pelas organizações a fim de gerir esta relação, do ponto de vista ético e alinhado com os valores e ideais do empregador, para que os resultados que daí advêm sejam positivos para todos os intervenientes.

Implicações Práticas

Sabemos já, por diversos estudos, que o teletrabalho como modalidade preferencial de trabalho tem ganho cada vez maior expressão no mercado, e a sua preferência reflete-se não só nas medidas inovadoras que as próprias empresas têm vindo a implementar para os seus colaboradores, mas também na forma como esta modalidade é utilizada como benefício em processos de recrutamento e retenção. A forte aposta que se tem verificado neste contexto em Portugal demonstra que houve um aumento exponencial “na inovação de processo (...) investimento em tecnologia e equipamentos que o viabilizassem (...) e genericamente à adaptação de processos e procedimentos relacionados com a adoção do teletrabalho e a contactos não presenciais” (INE, 2022).

Em contexto real, apesar de legislado e regulamentado em Portugal, sabemos que o regime de teletrabalho tem múltiplas aplicações e formas ou modalidades de ser desempenhado. Não existe uma regra ou modelo *one size fits all* uma vez que a flexibilidade é uma das

características que mais se coaduna ao mesmo, pelo que, grande parte da forma como este é desempenhado, e a gestão que é feita do mesmo, fica em grande parte sob a responsabilidade de cada entidade. Por isto mesmo, tendo em conta os resultados revelados neste estudo, existem alguns fatores a ter em conta quando aplicado em contexto organizacional.

Sendo a autoeficácia uma característica pessoal que tende a ser gerida e reforçada não só pela crença do indivíduo nas suas próprias capacidades, mas também pela experiência e feedback percecionados, a importância da correta aferição dos perfis dos trabalhadores e a determinação não só do seu desempenho como também das “ferramentas” pessoais e técnicas que cada indivíduo possui para desempenhar as suas tarefas, é crucial para que mais facilmente seja possível medir e agir sobre o seu comportamento e desempenho - evitando situações indesejadas - pelo que é recomendada a aplicação de processos de avaliação de desempenho e competências pessoais e técnicas de forma individualizada e regular.

Outra sugestão estratégica que poderá ser implementada a fim de gerir indivíduos que se inseriram nos quadros aqui apresentados, poderá estar relacionada com a liderança ou management. Uma vez que os managers ou “superiores podem ser uma grande influência, positiva ou negativa, na vida laboral, visto que têm um grande impacto no que diz respeito à exigência, controlo e suporte social” (Gilbreath & Benson, 2004; Harris & Kacmar, 2006, como mencionado por Liu et al., 2010), poderemos sugerir a adoção de uma liderança estratégica, orientada para a organização e planeamento, com metas de desempenho bem definidas, e também o aumento da complexidade das tarefas. No caso de indivíduos autoeficazes que percecionem um elevado Work-Life Balance, deverá funcionar como um processo motivacional, no entanto poderá desta forma reduzir a sua perceção de flexibilidade e/ou liberdade (acrescida) que estará na origem dos comportamentos negativos manifestos. Sabendo que estes comportamentos – ex. mau uso de informação e recursos, má qualidade do trabalho, verbalização inapropriada etc - são o oposto aos comportamentos de cidadania organizacional (Sypniewska, 2020 e Sackett and DeVore (2002) como citado por Abu et al., 2021), dependendo dos perfis em causa, uma liderança do tipo transformacional também poderá ser uma abordagem válida, uma vez que se centra em torno de “quatro dimensões: carisma, construção moral, motivação inspiracional e consideração individualizada” (Liu et al., 2010) e sabendo, tal como apontado por Bandura (1997), que o desempenho e desenvolvimento dos trabalhadores autoeficazes existe também através de experiência e observação de outros, esta estratégia poderá permitir a que haja uma melhor relação entre colaborador e chefia e consequentemente maior lealdade e compromisso, reduzindo os *outcomes* negativos aqui referidos.

Sabendo que a forma como os indivíduos atuam em contexto organizacional e as suas relações com colegas, superiores e a entidade em si, estão interligadas com a reciprocidade da sua relação, que assenta assim na Teoria das Trocas Sociais, ou seja, a interdependência e cooperação dos intervenientes e o esforço que ambos exercem em busca de resultados satisfatórios para ambas as partes. (Correio, F. & De Araujo, 2017), outra estratégia sugerida será a dinamização e fomentação de fortes redes sociais colaborativas que, não só aumentam a noção de processos comparativos e justiça interpessoal, como surtam efeito na perceção de envolvência com colegas e chefias, e uma maior suporte organizacional. (Eisenberger et al., 2016)

Estas estratégias poderão também surtir um efeito relativamente aos Benefícios percecionados em teletrabalho, uma vez que o colaborador estará em contacto mais direto e permanente com a sua chefia pelo que a tendência será que se sinta mais suportado, visto e valorizado.

Apesar de, com um aumento na perceção dos benefícios, a probabilidade de incorrer em comportamentos de índole negativa ser maior, (de acordo com os resultados aqui apresentados), não podemos esquecer que a sua manifestação ocorreria pela falta de segurança ou visibilidade. Sendo que existe uma diminuição desses sentimentos percecionados - através desta estratégia - a probabilidade de haver um maior comprometimento e dedicação com o seu desempenho é maior e consequentemente, espera-se uma atenuação de comportamentos contraproducentes. (Ferreira, P., 2022). De forma que, não se espera que, neste caso, os comportamentos sejam expressivos e/ou relevantes de um ponto de vista negativo, uma vez que a sua maior expressão prende-se com a dimensão do *Work-Life Balance* - e a noção de uma maior liberdade e menor controlo.

Por último é importante destacar que, uma vez que a perceção de cada indivíduo é tão particular e pode variar devido a múltiplos fatores incluindo contextuais e ambientais, desenvolver e aplicar outras estratégias e processos de suporte organizacional que fomentem a conexão empregado-empregador, a lealdade e *engagement* dos colaboradores e a reciprocidade positiva entre ambas as partes é um fator crucial (Eisenberger et al., 2016) a ter em conta, em qualquer contexto laboral, mas especialmente em regime laboral de teletrabalho em Portugal, não só pela sua receticidade, mas também pela sua complexidade e heterogeneidade.

Limitações e estudos futuros

No decorrer deste estudo, foram detetadas algumas limitações não só relativamente à sua execução como também na análise de resultados posteriores.

Atendendo à recolha de respostas, e tendo em conta que apresentamos um estudo transversal, a recolha de dados foi efetuada apenas uma vez no tempo, o que impede uma observação longitudinal que possibilitaria uma amostra mais robusta de dados e uma análise relativamente à permanência e coerência de resultados a longo prazo. Sabendo também que a recolha destes dados foi não probabilística, aplicada através de um questionário em inglês, maioritariamente feita através de redes sociais e divulgação em plataformas online, não permite o controlo das respostas, ou o seu enviesamento, ainda que, como já aqui mencionado, seja esperado que a compreensão do questionário e as respostas dadas ao mesmo não tenham sido afetadas, exatamente pelo público-alvo a que este estudo é afeto e, a quem nos dirigimos aquando a sua divulgação.

Ainda sobre as respostas ao questionário, tivemos também em consideração que “os enviesamentos de respostas, que dependem das características pessoais, das características dos instrumentos de avaliação utilizados, e dos contextos em que estes são aplicados, são particularmente evidentes quando os sujeitos se reportam aos seus traços de personalidade, atitudes pessoais e comportamentos (Paulhus, 1991; Wetzel, Böhnke, & Brown, 2016 como citado por Almiro. P., 2017), fator que também é tido em conta devido à desejabilidade social que tende a ser manifestada, tendo em conta o tipo de estudo realizado e as escalas aplicadas.

A amostra utilizada neste estudo em termos quantitativos e atendendo a que, a maioria das respostas são dadas por indivíduos de nacionalidade portuguesa, também não deve ser utilizada para retirar conclusões generalizadas sobre o tema, pelo que uma das sugestões aqui propostas será a realização deste estudo noutros países/culturas e formas de pensar o contexto laboral diferentes das aqui tidas em conta, ou ainda, um estudo em que a amostra de nacionalidades seja mais diversificada e expressiva para que seja possível inferir conclusões comparativas entre elas, análise que neste estudo não foi possível realizar exatamente devido à falta de representatividade de outras nacionalidades na amostra obtida.

Outra limitação encontrada aquando das análises aqui efetuadas foi relativa à forma como foi operacionalizada a variável moderadora secundária da Experiência em Teletrabalho. É visível, em específico na análise dos efeitos relativamente à dimensão do Desempenho Contextual, que existem resultados significativos no modelo utilizado (mais em detalhe na análise 7, Anexo F Tabela 24), no entanto, uma vez observando os resultados da interação condicional $X \times W \times M$ atendendo às duas categorias definidas na variável moderadora

secundária, verificamos que os mesmos não são significativos, o que nos indica que as variáveis tidas em conta são de facto correlacionadas, no entanto, a forma descritiva como os resultados pretendiam ser analisados e demonstrados não foi possível. Assim sugere-se, no futuro, a realização desta análise com outro tipo de segregação relativamente às modalidades de trabalho, a fim de poder inferir conclusões mais detalhadas e com maior validade no contexto das Ciências Sociais e com maior aplicabilidade em contexto organizacional.

REFERÊNCIAS

Abdel-Wahab, A.G. (2007) Employees' Attitudes towards Telecommuting. An empirical investigation in the Egyptian Governorate of Dakalia. *Behaviour & Information Technology*, 26(5), 367-375.

<https://doi.org/10.1080/01449290500535426>

Abun, D., Nicolas, M. T., Apollo, E., Magallanes, T., & Encarnacion, M. J. (2021). Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10(7), 01–15. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1470>

Almiro, Pedro Armelim. (2017). Uma nota sobre a desejabilidade social e o enviesamento de respostas. *Avaliação Psicológica*, 16(3)

<https://dx.doi.org/10.15689/ap.2017.1603.ed>

Araújo, M., & Moura, O. (2011). Estrutura factorial da General Self-Efficacy Scale (Escala de Auto-Eficácia Geral) numa amostra de professores portugueses. *Laboratório de Psicologia*, 9(1), 95–105.

<https://doi.org/10.14417/lp.638>

Balsan, L. A. G., Carneiro, L. L., Bastos, A. V. B., & Cost, V. M. F. (2020). Adaptação e Validação da Nova Escala Geral de Autoeficácia. *Revista Avaliação Psicológica*.

<https://doi.org/10.15689/ap.2020.1904.16654.07>

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.

<https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>

Bandura, A. (1999). Moral Disengagement in the Perpetration of Inhumanities. *Personality and Social Psychology Review*, 3(3), 193–209.

https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0303_3

Baruch, Y. (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*, 3(2), 113–129.

<https://doi.org/10.1111/1468-2370.00058>

Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349–360.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>

Boston Consulting Group (2021). *The How-To of Hybrid Work*.

<https://www.bcg.com/publications/2021/identifying-postpandemic-work-model>

Campbell, J. P., M.C. Henry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313–575.

<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>

Campbell J.P., McCloy R.A., Oppler SH, Sager CE. (1993). A theory of performance. See Schmitt & Borman 1993, pp. 35–70

Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47–74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>

Campos, L., & Canavezes, S. (2007). Introdução à Globalização. 166.

<http://hdl.handle.net/10174/2468>

Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51–73.

<https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>

Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a New General Self-Efficacy Scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62–83.

<https://doi.org/10.1177/109442810141004>

Clark, L. A., Karau, S. J., & Michalisin, M. D. (2012). Telecommuting Attitudes and the "Big Five" Personality Dimensions. *Journal of Management Policy and Practice*, 31 - 46.

Correio, F. M. M., & De Araujo, B. F. V. B. (2017). An analysis of the relationship between organizational support and dual commitment of employees in the outsourcing model-academic category. *Revista de Ciências da Administração*, 19(49), 44-56.

<https://doi.org/10.5007/2175-8077.2017v19n49p44>

De Lima, D. V. M. (2011). Desenhos de Pesquisa: Uma Contribuição Para Autores. *Online Brazilian Journal of Nursing*, 10(2).

D'Oliveira, T. (2007). Teses e dissertações: Recomendações para a elaboração e estruturação de trabalhos científicos. *RH Editores*.

Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2016). Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement. *Society for Human Resource Management and Society for Industrial and Organizational Psychology*, 2(2016), 3-22.

Ferreira, P. (2022) Desafios das Novas Modalidades de Trabalho (tese de mestrado). *Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida*.

Gigauri, I. (2020) Effects of Covid-19 on Human Resource Management from the Perspective of Digitalization and Work-life-balance. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*, 4(31).

https://doi.org/10.31435/rsglobal_ijite/30092020/7148

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 Productivity, Engagement and Stress. *Journal of Occupational & Environmental Medicine, Publish Ahead of Print*. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>

Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2005). The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction: Resolving Inconsistent Findings. *Journal of Management*, 31(2), 301–318. <https://doi.org/10.1177/0149206304271768>

Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347.

<https://doi.org/10.5465/amj.2007.24634438>

Hayes, A. F. (2018). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach (Second edition). *Guilford Press*.

Holtgrewe, U. (2014) New New Technologies: The Future and the Present of Work in Information and Communication Technologies. *New Technology Work and Employment*, 29(1).

<http://doi.org/10.1111/ntwe.12025>

Huo, W., Gong, J., Xing, L., Tam, K. L., Kuai, H. (2022). Voluntary versus involuntary telecommuting and employee innovative behaviour: a daily diary study. *The International Journal of Human Resource Management*.

<https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2078992>

INE (2022) Estatísticas de Inovação, Pandemia força empresas a inovação de processo - 2018 – 2020.

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=536779978&DESTAQUESmodo=2

Iscan, O.F., Naktiyok, A., (2005) Attitudes Towards Telecommuting: The Turkish Case. *Journal of Information Technology*, 20(1), 52-63.

<http://doi.org/10.1057/palgrave.jit.2000023>

Kaplan, H.B. (1975) The self-esteem motive and change in self-attitudes. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 161(4), 265–275.

<https://doi.org/10.1097/00005053-197510000-00006>

Kirk, J., & Belovics, R. (2006). Making e-working work. *Journal of Employment Counseling*, 43(1), 39–46.

<https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2006.tb00004.x>

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28.
<https://doi.org/10.1108/17410401311285273>

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 56(3), 331–337.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609–619.
<https://doi.org/10.3233/WOR-152237>

Liu, J., Siu, O.-L., & Shi, K. (2010). Transformational leadership and employee well-being: The mediating role of trust in the leader and self-efficacy. *Applied Psychology*, 59(3), 454-479.
[10.1111/ j.1464-0597.2009.00407.x](https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00407.x)

Marhadi, A. B., & Hendarman, A. F. (2020). Identifying the Relationship between The Big Five Personality Traits and Attitudes towards Teleworking of Generation Z. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 76-85. ISSN- 2379-106X

Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006) Qual a fiabilidade do alfa de Chronbach? Questões antigas e soluções modernas?. *Laboratório de Psicologia*, 4(1), 65-90.
<https://doi.org/10.14417/lp.763>

Marques, A. (2021) *Is Telecommuting for Everyone?* (tese de mestrado). Instituto Universitário Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida.

Motowildo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance*, 10(2), 71–83.
https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1

Nilles, Jack. (1998). Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce. John Wiley & Sons, Inc, p.1.

PwC (2021). It's time to reimagine where and how work will get done - PwC's US Remote Work Survey
<https://tinyurl.com/ydpkuu77>

Raghuram, S., Wiesenfeld, B., Garud, R. (2003) Technology Enabled Work: The Role of Self-Efficacy in Determining Telecommuter Adjustment and Structuring Behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 180-198.
[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00040-X](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00040-X)

Scholz, U., Gutiérrez Doña, B., Sud, S., & Schwarzer, R. (2002). Is General Self-Efficacy a Universal Construct? *European Journal of Psychological Assessment*, 18(3), 242–251.
<https://doi.org/10.1027//1015-5759.18.3.242>

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1988). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
<http://10.1037/0033-2909.124.2.240>

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). Using multivariate statistics. California State University: Pearson.

Van der Lippe, T., Lippényi, Z., (2019) Co-workers Working From Home and Individual and Team Performance. *New Technology, Work and Employment*, 35(1), 60-79.
<https://doi.org/10.1111/ntwe.12153>

Vega, R. P., Anderson, A. J., Kaplan, S. (2015) A Within-Person Examination of the Effects of Telework. *Journal of Business and Psychology*, 30(2).
<http://10.1007/s10869-014-9359-4>

Welbourne, T. M., Johnson, D. E., & Erez, A. (1998). The role-based performance scale: validity analysis of a theory-based measure. *Academy of Management Journal*, 41(5), 540–555. <https://doi.org/10.2307/256941>

ANEXOS

ANEXO A - Instrumento de Pesquisa

Telecommuting, Self-Efficacy and Performance

This study aims to contribute to scientific research in the area of Human Resource Management and it falls within the scope of the elaboration of a dissertation to acquire a Master's degree in the Faculdade de Ciências Sociais e Tecnologia of Universidade Europeia. Your participation filling this survey takes approximately 15 minutes and consists of completion of five blocks of questions about the requests in study.

The answers pretend to gauge your opinion. There's no right or wrong answers. I ask your utmost sincerity and transparency. Thank you in advance for your collaboration and availability!

Informed Consent

The investigator ensures confidentiality and anonymity of responses, and ensures that the treatment of collected data will respect the General Regulation on Data Protection. Your participation is voluntary, and the information collected will be used exclusively in the scope of the present study, with no harm to the participants, in case of withdrawal.

Block 1

Please rate the following statements on a scale from 1 to 5, with 1 being Strongly Disagree and 5 being Strongly Agree.

1. I will be able to achieve most of the goals that I have set for myself.

Strongly Disagree	1	2	3	4	5	Strongly Agree
-------------------	---	---	---	---	---	----------------

2. When facing difficult tasks, I am certain that I will accomplish them.

Strongly Disagree	1	2	3	4	5	Strongly Agree
-------------------	---	---	---	---	---	----------------

3. In general, I think that I can obtain outcomes that are important to me.

Strongly Disagree	1	2	3	4	5	Strongly Agree
-------------------	---	---	---	---	---	----------------

4. I believe I can succeed at most any endeavor to which I set my mind.

Strongly Disagree	1	2	3	4	5	Strongly Agree
-------------------	---	---	---	---	---	----------------

5. I will be able to successfully overcome many challenges.

Strongly Disagree	1	2	3	4	5	Strongly Agree
-------------------	---	---	---	---	---	----------------

6. I am confident that I can perform effectively on many different tasks.

Strongly Disagree	1	2	3	4	5	Strongly Agree
-------------------	---	---	---	---	---	----------------

7. Compared to other people I can do most tasks very well.

Strongly Disagree	1	2	3	4	5	Strongly Agree
-------------------	---	---	---	---	---	----------------

8. Even when things are tough, I can perform quite well.

Strongly Disagree	1	2	3	4	5	Strongly Agree
-------------------	---	---	---	---	---	----------------

Block 2

In your relationship with work, thinking about the last 6 months, tick the option that best describe your opinion on a scale of 1 to 5, with 1 corresponding to Rarely and 5 to Always.

The response to the last five questions of this block is between 1 corresponding to Never and 5 to Frequently

1. I manage to plan my work so that it was done on time.

Rarely	1	2	3	4	5	Always
--------	---	---	---	---	---	--------

2. My planning was optimal.

Rarely	1	2	3	4	5	Always
--------	---	---	---	---	---	--------

3. I kept in mind the results that I had to achieve in my work.

Rarely	1	2	3	4	5	Always
--------	---	---	---	---	---	--------

4. I was able to separate main issues from side issues at work.

Rarely	1	2	3	4	5	Always
--------	---	---	---	---	---	--------

5. I was able to perform my work well with minimal time and effort.

Rarely	1	2	3	4	5	Always
--------	---	---	---	---	---	--------

6. I took on extra responsibilities.

Rarely	1	2	3	4	5	Always
--------	---	---	---	---	---	--------

7. I started new tasks myself, when my old ones were finished.

Rarely	1	2	3	4	5	Always
--------	---	---	---	---	---	--------

8. I took on challenging work tasks, when available.

Rarely	1	2	3	4	5	Always
--------	---	---	---	---	---	--------

9. I worked at keeping my job knowledge up-to-date.

Rarely	1	2	3	4	5	Always
--------	---	---	---	---	---	--------

10. I worked at keeping my job skills up-to-date.

Rarely	1	2	3	4	5	Always
--------	---	---	---	---	---	--------

11. I came up with creative solutions to new problems.

Rarely	1	2	3	4	5	Always
--------	---	---	---	---	---	--------

12. I kept looking for new challenges in my job.

Rarely	1	2	3	4	5	Always
--------	---	---	---	---	---	--------

13. I actively participated in work meetings.

Rarely	1	2	3	4	5	Always
--------	---	---	---	---	---	--------

14. I complained about unimportant matters at work.

Never	1	2	3	4	5	Frequently
-------	---	---	---	---	---	------------

15. I made problems greater than they were at work.

Never	1	2	3	4	5	Frequently
-------	---	---	---	---	---	------------

16. I focused on the negative aspects of a work situation, instead of on the positive aspects.

Never	1	2	3	4	5	Frequently
-------	---	---	---	---	---	------------

17. I spoke with colleagues about the negative aspects of my work.

Never	1	2	3	4	5	Frequently
-------	---	---	---	---	---	------------

18. I spoke with people from outside the organization about the negative aspects of my work.

Never	1	2	3	4	5	Frequently
-------	---	---	---	---	---	------------

Block 3

Thinking about your experience and opinion regarding telecommuting, tick the option that best describes your opinion on a scale of 1 to 5, where 1 stands for Totally Disagree and 5 to Totally Agree

1. Telecommuting would allow me to do more of what I want to do.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

2. Telecommuting would allow me to work the way I want to.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

3. Telecommuting would make it easier for me to pursue personal interests.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

4. When telecommuting, I can do a better job taking care of non-work demands.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

5. I would welcome the flexible work hours that telecommuting offers.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

6. I would have a more relaxed work atmosphere when telecommuting.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

7. Telecommuting would allow me to work in the manner that is most effective for me.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

8. Telecommuting would give me less flexibility.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

9. Telecommuting would allow me to avoid time-wasting office distractions.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

10. Telecommuting would provide me with less freedom to work on projects that interest me.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

11. My supervisor may pass me over at promotion time if I telecommute.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

12. Telecommuting would cause me to be isolated from my peers at work.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

13. Telecommuting usually leads to negative consequences.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

14. I fear I would be lonely if I telecommute.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

15. Telecommuting would make me less visible to company management.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

16. It is a mistake to telecommute.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

17. I believe you have to be seen at the office to be taken seriously.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

18. When telecommuting, it would be difficult to share experiences with coworkers.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

19. I may miss important work events or communications if I telecommute.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

20. Others may have difficulty reaching me if I telecommute

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

21. Telecommuting would make it hard to find the right materials and information when needed.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

22. I think I would be most productive in a traditional office setting.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

23. I like working in a well-structured office environment.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

24. I work best in a standard office environment in which all resources are readily available to me.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

25. In general, I prefer the social interaction found at the conventional workplace.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

26. I enjoy working in an environment where clear direction is provided about what to do and when.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

27. I would prefer to come into the office, get my work done, and go home.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

28. A standard office setting provides the most efficient workplace.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

29. I work better in the presence of others than on my own.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

30. Telecommuting would actually increase my social stimulation.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

31. If I telecommute, others would believe that I am more committed to my job.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

32. Telecommuting would enhance my ability to get promoted.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

33. Telecommuting would allow me to enhance my social ties with others.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

34. My work efforts will be better rewarded if I telecommute.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

35. I would feel more connected to my work when telecommuting.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

36. Management will view me more positively if I telecommute.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

37. Telecommuting would make it easier to coordinate my work with others.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

38. Telecommuting would enhance my career development.

Totally Disagree	1	2	3	4	5	Totally Agree
------------------	---	---	---	---	---	---------------

Block 4

What's your age? _____

What's your gender? _____

What's your nationality? _____

On average, how long would you say you were telecommuting, in the last 6 months?

- ☐ I've always been telecommuting
- ☐ More than 80% time telecommuting
- ☐ About 50% time telecommuting
- ☐ Less than 20% time telecommuting
- ☐ I was always on the company's facilities

Thank you for your time!

If you would like to know the overall results of the study upon completion, you can send an email to 50043529@universidadeeuropeia.pt. Your request will not allow identifying your responses to the survey, will only evidence your participation in the study. However, this information will remain confidential.

Best regards,

Ana Carolina Neves

ANEXO B – Modelo de Investigação

Figura 2

Esquema concetual do modelo 3 segundo Hayes (2018)

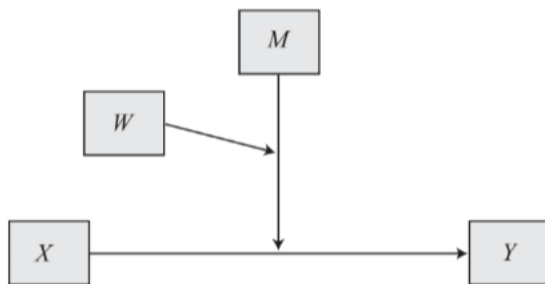
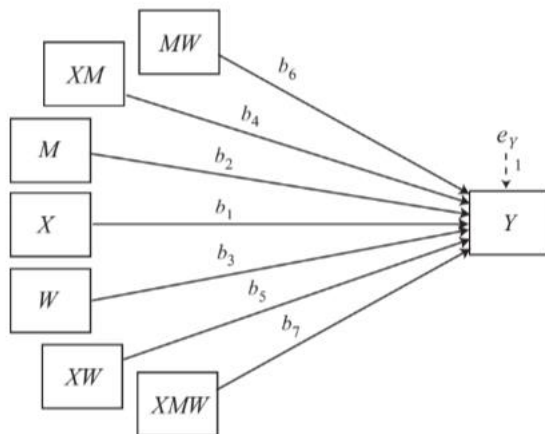


Figura 3

Diagrama estatístico do modelo 3 segundo Hayes (2018)



X – variável independente

M – moderadora primária

W – moderadora secundária

Y – variável dependente

ANEXO C – Variáveis Sociodemográficas

Tabela 3

Estatística Descritiva das Variáveis Sociodemográficas

Variável		Frequência	Porcentagem
Sexo	Masculino	66	31,6%
	Feminino	143	68,4%
Nacionalidade	Portuguesa	159	76,1%
	Outras	50	23,9%
Modalidade de Trabalho	Ess. Presencial	86	41,1%
	Ess. Remoto	123	58,9%

Variável	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Idade	21	76	39,03	12,05

ANEXO D – Análise Fatorial das Variáveis em estudo

Tabela 5

Variância Total Explicada - Autoeficácia

Variância total explicada						
Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	4,450	55,621	55,621	4,450	55,621	55,621
2	,872	10,901	66,522			
3	,613	7,656	74,179			
4	,572	7,151	81,330			
5	,469	5,857	87,186			
6	,424	5,297	92,484			
7	,352	4,398	96,882			
8	,249	3,118	100,000			

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Tabela 6

Variância Total Explicada – Desempenho Individual de Trabalho

Variância total explicada									
Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	5,381	29,892	29,892	5,381	29,892	29,892	3,474	19,299	19,299
2	2,972	16,510	46,402	2,972	16,510	46,402	3,020	16,779	36,077
3	1,794	9,969	56,371	1,794	9,969	56,371	2,929	16,272	52,349
4	1,009	5,605	61,976	1,009	5,605	61,976	1,733	9,627	61,976
5	,901	5,004	66,980						
6	,702	3,902	70,882						
7	,670	3,724	74,606						
8	,661	3,674	78,280						
9	,601	3,340	81,620						
10	,575	3,192	84,812						
11	,497	2,761	87,573						
12	,469	2,604	90,177						
13	,377	2,097	92,274						
14	,361	2,007	94,281						
15	,319	1,774	96,055						
16	,287	1,592	97,647						
17	,264	1,467	99,115						
18	,159	,885	100,000						

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Tabela 7

Variância Total Explicada – Atitudes Face ao Teletrabalho

Componente	Variância total explicada								
	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	11,358	29,891	29,891	11,358	29,891	29,891	7,089	18,656	18,656
2	6,212	16,347	46,238	6,212	16,347	46,238	5,727	15,072	33,728
3	2,596	6,831	53,069	2,596	6,831	53,069	5,506	14,489	48,217
4	1,677	4,413	57,483	1,677	4,413	57,483	3,521	9,266	57,483
5	1,312	3,454	60,936						
6	1,048	2,757	63,694						
7	1,006	2,647	66,341						
8	,961	2,529	68,870						
9	,828	2,178	71,048						
10	,779	2,050	73,097						
11	,745	1,960	75,057						
12	,676	1,780	76,837						
13	,657	1,730	78,567						
14	,600	1,578	80,145						
15	,549	1,446	81,591						
16	,537	1,412	83,003						
17	,503	1,323	84,326						
18	,494	1,299	85,626						
19	,465	1,223	86,849						
20	,442	1,163	88,012						
21	,403	1,061	89,072						
22	,381	1,002	90,074						
23	,374	,985	91,059						
24	,348	,916	91,975						
25	,334	,879	92,854						
26	,316	,832	93,686						
27	,291	,767	94,453						
28	,261	,687	95,140						
29	,252	,664	95,804						
30	,226	,594	96,397						
31	,220	,578	96,975						
32	,209	,549	97,524						
33	,191	,502	98,026						
34	,185	,488	98,514						
35	,161	,423	98,936						
36	,143	,377	99,314						
37	,135	,356	99,669						
38	,126	,331	100,000						

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Figura 4

Screen Plot – Atitudes Face ao Teletrabalho

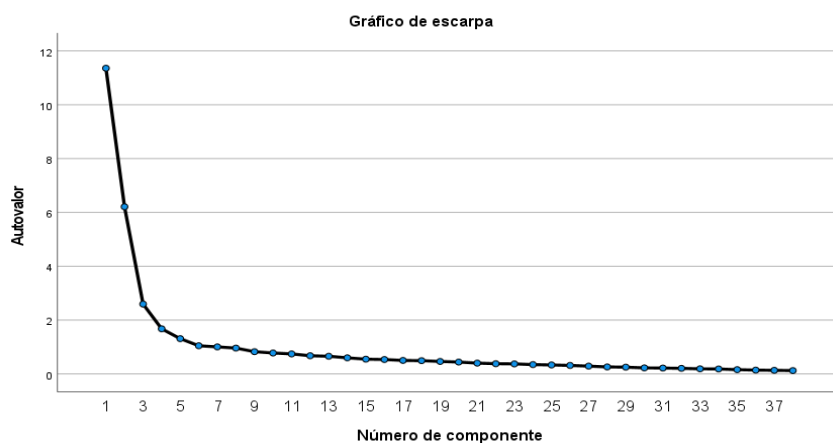


Tabela 9

1ª Análise Fatorial de Fiabilidade da dimensão – Work Life Balance

Estatísticas de confiabilidade				
	Alfa de Cronbach	N de itens		
	,772	10		

Estatísticas de item-total				
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
FLEX1	31,84	29,271	,673	,722
FLEX2	31,95	28,829	,690	,718
FLEX3	31,76	29,666	,678	,723
FLEX4	31,94	30,410	,543	,739
FLEX5	31,54	31,586	,502	,746
FLEX6	31,88	28,702	,682	,719
FLEX7	31,82	28,781	,704	,717
FLEX8	33,83	39,970	-,226	,834
FLEX9	31,98	29,942	,561	,736
FLEX10	33,57	38,621	-,135	,826

*contemplando o Item Flex_8 e Flex_10

Tabela 10

1ª Matriz de Componente Rotativa - Atitudes Face ao Teletrabalho

Matriz de componente rotativa^a

	Componente			
	1	2	3	4
CHALL5	,744			
CHALL2	,727		-,152	,107
CHALL4	,722	-,207		,102
CHALL3	,720	-,292	,121	,115
CHALL1	,718		,229	
CHALL8	,674	-,115		,195
CHALL7	,668		,141	,183
CHALL9	,653			,319
CHALL12	,611	-,410		,302
CHALL10	,585	-,166	,231	,295
FLEX10	,542	-,150	,129	
CHALL6	,522	-,391	,248	,327
CHALL11	,521	-,141	,289	,305
WORK7	,497	-,368	,154	,407
FLEX3		,765	,177	
FLEX1	-,237	,762	,178	
FLEX5		,728		
FLEX2	-,242	,726	,246	-,105
FLEX6	-,162	,702	,203	-,127
FLEX7	-,303	,702	,239	-,171
FLEX4		,671	,120	-,131
FLEX9	-,191	,623	,114	
FLEX8_INV	-,299	,398	-,292	-,113
BENEF3	,119		,833	
BENEF5	,135		,807	
BENEF7			,804	
BENEF4		,116	,740	-,114
BENEF2	,161		,738	,104
BENEF6	-,110	,272	,685	
BENEF9		,268	,685	
BENEF1		,167	,606	
BENEF8		,389	,579	-,173
WORK6	,387	-,277		,715
WORK1	,276	-,210	-,126	,707
WORK4		,191		,703
WORK2	,478	-,363		,644
WORK5	,459	-,373		,588
WORK3	,464	-,253	-,216	,569

Método de Extração: análise de Componente Principal.

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

a. Rotação convergida em 6 iterações.

Tabela 11

2ª Matriz de Componente Rotativa - Atitudes Face ao Teletrabalho

Matriz de componente rotativa^a

	Componente			
	1	2	3	4
CHALL5	,745			
CHALL2	,728			
CHALL3	,724			
CHALL4	,723			
CHALL1	,718			
CHALL8	,674			
CHALL7	,670			
CHALL9	,654			
CHALL12	,616			
CHALL10	,587			
FLEX10	,543			
CHALL6	,527			
CHALL11	,523			
FLEX3		,776		
FLEX1		,761		
FLEX2		,730		
FLEX5		,718		
FLEX6		,718		
FLEX7		,715		
FLEX4		,681		
FLEX9		,641		
BENEF3			,836	
BENEF7			,810	
BENEF5			,810	
BENEF4			,739	
BENEF2			,737	
BENEF9			,694	
BENEF6			,694	
BENEF1			,596	
BENEF8			,584	
WORK1				,713
WORK6				,711
WORK4				,700
WORK2				,638
WORK5				,592
WORK3				,560

Método de Extração: análise de Componente Principal.
Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.^a

a. Rotação convergida em 6 iterações.

**forçada extração a 4 dimensões – removidos itens Flex8_Inv e*

Work7

ANEXO E – Impacto das Variáveis Sociodemográficas nas Variáveis em Estudo

Tabela 14

Correlação de Pearson entre as variáveis em estudo

		Correlações									
		SELF_New	PTASK_New	PCONT_New	CPBEH_New	CHALL_New	FLEX_New	BENEF_New	WORK_New	AGE	TIME_NEW
SELF_New	Correlação de Pearson	1	,491**	,601**	-,032	-,089	,294**	,142*	-,058	-,007	,169*
	Sig. (2 extremidades)		<,001	<,001	,642	,199	<,001	,040	,403	,919	,015
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
PTASK_New	Correlação de Pearson	,491**	1	,485**	-,045	-,056	,208**	,159*	-,025	,046	,118
	Sig. (2 extremidades)	<,001		<,001	,521	,417	,003	,022	,720	,508	,090
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
PCONT_New	Correlação de Pearson	,601**	,485**	1	,061	-,076	,215**	,036	-,020	,002	,096
	Sig. (2 extremidades)	<,001	<,001		,383	,275	,002	,604	,769	,976	,169
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
CPBEH_New	Correlação de Pearson	-,032	-,045	,061	1	,392**	,096	,315**	,194**	-,178*	,028
	Sig. (2 extremidades)	,642	,521	,383		<,001	,166	<,001	,005	,010	,690
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
CHALL_New	Correlação de Pearson	-,089	-,056	-,076	,392**	1	-,404**	,115	,647**	-,051	-,307**
	Sig. (2 extremidades)	,199	,417	,275	<,001		<,001	,098	<,001	,465	<,001
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
FLEX_New	Correlação de Pearson	,294**	,208**	,215**	,096	-,404**	1	,309**	-,454**	-,122	,344**
	Sig. (2 extremidades)	<,001	,003	,002	,166	<,001		<,001	<,001	,079	<,001
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
BENEF_New	Correlação de Pearson	,142*	,159*	,036	,315**	,115	,309**	1	-,085	-,142*	,075
	Sig. (2 extremidades)	,040	,022	,604	<,001	,098	<,001		,223	,041	,280
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
WORK_New	Correlação de Pearson	-,058	-,025	-,020	,194**	,647**	-,454**	-,085	1	-,005	-,350**
	Sig. (2 extremidades)	,403	,720	,769	,005	<,001	<,001	,223		,944	<,001
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
AGE	Correlação de Pearson	-,007	,046	,002	-,178*	-,051	-,122	-,142*	-,005	1	-,116
	Sig. (2 extremidades)	,919	,508	,976	,010	,465	,079	,041	,944		,096
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
TIME_NEW	Correlação de Pearson	,169*	,118	,096	,028	-,307**	,344**	,075	-,350**	-,116	1
	Sig. (2 extremidades)	,015	,090	,169	,690	<,001	<,001	,280	<,001	,096	
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209

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

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Tabela 15

Correlação de Spearman entre as variáveis em estudo

		Correlações									
rô de Spearman			SELF_New	PTASK_New	PCONT_New	CPBEH_New	CHALL_New	FLEX_New	BENEF_New	WORK_New	TIME_NEW
	SELF_New	Coefficiente de Correlação	1,000	,494**	,595**	-,127	-,136*	,275**	,076	-,032	,123
		Sig. (2 extremidades)	.	<,001	<,001	,066	,050	<,001	,272	,647	,077
		N	209	209	209	209	209	209	209	209	209
	PTASK_New	Coefficiente de Correlação	,494**	1,000	,479**	-,098	-,096	,229**	,098	-,046	,149*
		Sig. (2 extremidades)	<,001	.	<,001	,160	,168	<,001	,160	,506	,031
		N	209	209	209	209	209	209	209	209	209
	PCONT_New	Coefficiente de Correlação	,595**	,479**	1,000	,026	-,110	,228**	-,026	-,006	,080
		Sig. (2 extremidades)	<,001	<,001	.	,707	,113	<,001	,713	,936	,247
		N	209	209	209	209	209	209	209	209	209
	CPBEH_New	Coefficiente de Correlação	-,127	-,098	,026	1,000	,325**	,088	,275**	,154*	,025
		Sig. (2 extremidades)	,066	,160	,707	.	<,001	,204	<,001	,026	,715
		N	209	209	209	209	209	209	209	209	209
	CHALL_New	Coefficiente de Correlação	-,136*	-,096	-,110	,325**	1,000	-,454**	,038	,636**	-,332**
		Sig. (2 extremidades)	,050	,168	,113	<,001	.	<,001	,589	<,001	<,001
		N	209	209	209	209	209	209	209	209	209
	FLEX_New	Coefficiente de Correlação	,275**	,229**	,228**	,088	-,454**	1,000	,250**	-,435**	,339**
		Sig. (2 extremidades)	<,001	<,001	<,001	,204	<,001	.	<,001	<,001	<,001
		N	209	209	209	209	209	209	209	209	209
	BENEF_New	Coefficiente de Correlação	,076	,098	-,026	,275**	,038	,250**	1,000	-,130	,052
		Sig. (2 extremidades)	,272	,160	,713	<,001	,589	<,001	.	,061	,452
		N	209	209	209	209	209	209	209	209	209
	WORK_New	Coefficiente de Correlação	-,032	-,046	-,006	,154*	,636**	-,435**	-,130	1,000	-,373**
		Sig. (2 extremidades)	,647	,506	,936	,026	<,001	<,001	,061	.	<,001
		N	209	209	209	209	209	209	209	209	209
	TIME_NEW	Coefficiente de Correlação	,123	,149*	,080	,025	-,332**	,339**	,052	-,373**	1,000
		Sig. (2 extremidades)	,077	,031	,247	,715	<,001	<,001	,452	<,001	.
		N	209	209	209	209	209	209	209	209	209

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

* A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Tabela 16

T-Test – Teste de Amostras Independentes – Variável Sexo

Teste de amostras independentes

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
SELF_New	Variâncias iguais assumidas	1,280	,259	,629	207	,265	,530	,05729	,09114	-,12240	,23697
	Variâncias iguais não assumidas			,586	107,340	,280	,559	,05729	,09782	-,13663	,25120
PTASK_New	Variâncias iguais assumidas	,032	,859	-1,809	207	,036	,072	-,18883	,10440	-,39466	,01700
	Variâncias iguais não assumidas			-1,766	119,405	,040	,080	-,18883	,10693	-,40056	,02291
PCONT_New	Variâncias iguais assumidas	,360	,549	-1,096	207	,137	,274	-,10329	,09423	-,28906	,08248
	Variâncias iguais não assumidas			-1,059	116,463	,146	,292	-,10329	,09755	-,29648	,08991
CPBEH_New	Variâncias iguais assumidas	1,196	,275	-,072	207	,471	,942	-,00931	,12853	-,26270	,24409
	Variâncias iguais não assumidas			-,070	116,912	,472	,944	-,00931	,13283	-,27238	,25377
CHALL_New	Variâncias iguais assumidas	,213	,645	-,001	207	,500	,999	-,00015	,12631	-,24917	,24887
	Variâncias iguais não assumidas			-,001	121,133	,500	,999	-,00015	,12860	-,25473	,25444
FLEX_New	Variâncias iguais assumidas	,143	,706	-1,051	207	,147	,295	-,12622	,12011	-,36302	,11057
	Variâncias iguais não assumidas			-1,024	118,885	,154	,308	-,12622	,12325	-,37027	,11783
BENEF_New	Variâncias iguais assumidas	,976	,324	,759	207	,224	,449	,08964	,11813	-,14325	,32254
	Variâncias iguais não assumidas			,721	112,096	,236	,472	,08964	,12434	-,15672	,33601
WORK_New	Variâncias iguais assumidas	2,868	,092	,245	207	,403	,807	,03486	,14225	-,24559	,31531
	Variâncias iguais não assumidas			,261	148,771	,397	,794	,03486	,13342	-,22878	,29851

ANEXO F – Teste de Hipóteses

Análise PROCESS – Moderação Moderada

Tabela 17

Moderadora Primária Work-Life Balance, variável dependente Desempenho de Tarefa

Modelo	R²	F	P
	.269	10.584	.000

Análise	b	se	t	p	LLCI	ULCI
SELF_N	-.964	.854	-1.129	.260	-2.647	.719
FLEX_N	-1.714	.863	-1.987	.048	-3.414	-.013
TIME_COD	-3.261	2.559	-1.274	.204	-8.308	1.787
SELF_NxFLEX_N	.442	.219	2.021	.045	.011	.873
SELF_NxTIME_COD	.839	.659	1.278	.204	-.456	2.135
FLEX_NxTIME_COD	.974	.632	1.542	.125	-.271	2.219
SELF_NxFLEX_NxTIME_COD	-.242	.159	-1.522	.129	-.557	.072

Tabela 18

Moderadora Primária Benefícios do Teletrabalho, variável dependente Desempenho de Tarefa

Modelo	R²	F	P
	.262	10.173	.000

Análise	b	se	t	p	LLCI	ULCI
SELF_N	.295	.649	.455	.649	-.984	1.575
BENEF_N	-.644	1.101	-.584	.559	-2.815	1.528
TIME_COD	-.046	1.668	-.027	.978	-3.335	3.242
SELF_NxBENEF_N	.155	.268	.580	.562	-.373	.683
SELF_NxTIME_COD	.003	.408	.007	.995	-.802	.807
BENEF_NxTIME_COD	.197	.654	.300	.764	-1.094	1.487
SELF_NxBENEF_NxTIME_COD	-.035	.158	-.224	.823	-.347	.276

Tabela 19

Moderadora Primária Malefícios do Teletrabalho, variável dependente Desempenho de

Tarefa

Modelo	R²	F	P
	.260	10.109	.000

Análise	b	se	t	p	LLCI	ULCI
SELF N	.898	.802	1.121	.264	-.682	2.479
CHALL N	.543	1.219	.445	.657	-1.862	2.948
TIME COD	1.753	1.927	.909	.364	-2.046	5.553
SELF NxCHALL N	-.134	.294	-.454	.651	-.714	.447
SELF NxTIME COD	-.399	.460	-.868	.386	-1.307	.508
CHALL NxTIME COD	-.655	.709	-.923	.357	-2.055	.745
SELF NxCHALL NxTIME COD	.159	.169	.936	.351	-.176	.494

Tabela 20

Moderadora Primária Preferência pelo Trabalho Presencial, variável dependente

Desempenho de Tarefa

Modelo	R²	F	P
	.261	10.144	.000

Análise	b	se	t	p	LLCI	ULCI
SELF N	.918	.882	1.041	.299	-.821	2.658
WORK N	.611	.955	.640	.523	-1.272	2.495
TIME COD	1.945	1.999	.972	.332	-1.999	5.888
SELF NxWORK N	-.126	.241	-.525	.600	-.601	.348
SELF NxTIME COD	-.412	.498	-.828	.409	-1.394	.569
WORK NxTIME COD	-.635	.573	-1.108	.269	-1.764	.495
SELF NxWORK NxTIME COD	.144	.142	1.015	.311	-.136	.425

Tabela 21

Moderadora Primária Work-Life Balance, variável dependente Desempenho Contextual

Modelo	R²	F	P
	.408	19.809	.000

Análise	b	se	t	p	LLCI	ULCI
SELF N	-.399	.689	-.577	.564	-1.759	.962
FLEX N	-1.197	.697	-1.717	.088	-2.572	.178
TIME COD	-3.297	2.069	-1.594	.112	-7.378	.781
SELF NxFLEX N	.221	.177	1.248	.213	-.128	.569
SELF NxTIME COD	.582	.531	1.097	.274	-.464	1.629
FLEX NxTIME COD	.724	.510	1.418	.158	-.283	1.729
SELF NxFLEX NxTIME COD	-.120	.129	-.934	.351	-.374	.134

Tabela 22

Moderadora Primária Benefícios do Teletrabalho, variável dependente Desempenho

Contextual

Modelo	R²	F	P
	.395	18.735	.000

Análise	b	se	t	p	LLCI	ULCI
SELF N	-.157	.528	.298	.766	-.883	1.198
BENEF N	-.662	.895	-.739	.460	-2.428	1.103
TIME COD	-1.447	1.356	-1.067	.287	-4.121	1.227
SELF NxBEN N	.077	.218	.351	.726	-.353	.506
SELF NxTIME COD	.238	.332	.719	.473	-.416	.892
BENEF NxTIME COD	.277	.532	.521	.603	-.772	1.326
SELF NxBENEF NxTIME COD	-.021	.128	-.159	.876	-.274	.233

Tabela 23

Moderadora Primária Malefícios do Teletrabalho, variável dependente Desempenho

Contextual

Modelo	R²	F	P
	.406	19.653	.000

Análise	b	se	t	p	LLCI	ULCI
SELF N	1.596	.645	2.474	.014	.324	2.867
CHALL N	2.357	.982	2.401	.017	.421	4.292
TIME COD	3.008	1.550	1.940	.054	-.049	6.066
SELF NxCHALL N	-.513	.237	-2.168	.031	-.980	-.046
SELF NxTIME COD	-.620	.370	-1.676	.095	-1.351	.109
CHALL NxTIME COD	-1.543	.571	-2.703	.008	-2.669	-.417
SELF NxCHALL NxTIME COD	.333	.137	2.436	.016	.063	.602

Tabela 24

Análise da Interação Condicional SELF_NxCHALL_N com TIME_COD em CONT_N

TIME_COD	Effect	F	P
1	-.181	2.618	.107
2	.152	3.741	.055

Tabela 25

Moderadora Primária Preferência Trabalho Presencial, variável dependente Desempenho

Contextual

Modelo	R²	F	P
	.401	19.786	.000

Análise	b	se	t	p	LLCI	ULCI
SELF N	.808	.709	1.139	.256	-.590	2.207
WORK N	1.061	.768	1.382	.168	-.453	2.575
TIME COD	1.360	1.608	.846	.399	-1.809	4.531
SELF NxWORK N	-.160	.194	-.829	.408	-.542	.221
SELF NxTIME COD	-.145	.400	-.361	.718	-.934	.645
WORK NxTIME COD	-.729	.460	-1.583	.115	-1.637	.179
SELF NxWORK NxTIME COD	.119	.114	1.041	.299	-.106	.345

Tabela 26

Moderadora Primária Work-Life Balance, variável dependente Comportamentos

Contraproducentes

Modelo	R²	F	P
	.118	3.838	.000

Análise	b	se	t	p	LLCI	ULCI
SELF N	2.936	1.146	2.563	.011	.678	5.195
FLEX N	3.883	1.158	3.354	.001	1.600	6.165
TIME COD	12.723	3.435	3.703	.000	5.949	19.497
SELF Nx FLEX N	-.885	.294	-3.016	.003	-1.464	-.306
SELF Nx TIME COD	-3.058	.882	-3.469	.001	-4.796	-1.319
FLEX Nx TIME COD	-3.451	.848	-4.072	.000	-5.123	-1.780
SELF Nx FLEX Nx TIME COD	.829	.214	3.876	.000	.407	1.250

Tabela 27

Análise da Interação Condicional SELF_NxFLEX_N com TIME_COD em CBEH_N

FLEX N	TIME COD	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
3.128	1	-.297	.147	-2.016	.045	-.588	-.007
3.128	2	-.763	.241	-3.167	.002	-1.237	-.288
4.031	1	-.348	.159	-2.178	.031	-.663	-.033
4.031	2	-.065	.139	-.467	.641	-.339	.209
4.869	1	-.395	.221	-1.789	.075	-.830	.040
4.869	2	.583	.175	3.340	.001	.239	.927

Tabela 28

Moderadora Primária Benefícios do Teletrabalho, variável dependente Comportamentos

Contraproducentes

Modelo	R²	F	P
	.205	7.422	.000

Análise	b	se	t	p	LLCI	ULCI
SELF_N	1.438	.822	1.749	.082	-.183	3.059
BENEF_N	3.258	1.396	2.335	.021	.506	6.001
TIME_COD	5.693	2.113	2.694	.008	1.526	9.861
SELF_NxBENEF_N	-.771	.339	-2.271	.024	-1.439	-.102
SELF_NxTIME_COD	-1.461	.517	-2.827	.005	-2.480	-.442
BENEF_NxTIME_COD	-2.550	.829	-3.076	.002	-4.185	-.916
SELF_NxBENEF_NxTIME_COD	.657	.200	3.285	.001	.263	1.052

Tabela 29

Análise da Interação Condicional SELF_NxBENEF_N com TIME_COD em CBEH_N

BENEF	TIME_CO	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
1.729	1	-.219	.149	-1.467	.144	-.514	.076
1.729	2	-.544	.178	-3.062	.003	-.895	-.194
2.428	1	-.298	.137	-2.183	.030	-.568	-.029
2.428	2	-.164	.130	-1.262	.208	-.421	.092
3.155	1	-.381	.202	-1.885	.061	-.779	.018
3.155	2	.231	.131	1.759	.080	-.028	.489

Tabela 30

Moderadora Primária Malefícios do Teletrabalho, variável dependente Comportamentos

Contraproducentes

Modelo	R²	F	P
	.204	7.371	.000

Análise	b	se	t	p	LLCI	ULCI
SELF_N	.302	1.016	.297	.767	-1.701	2.304
CHALL_N	1.620	1.546	1.048	.296	-1.428	4.668
TIME_COD	1.487	2.442	.609	.543	-3.328	6.301
SELF_NxCHALL_N	.221	.177	1.248	.213	-.128	.569
SELF_NxTIME_COD	-.331	.583	-.567	.571	-1.480	.819
CHALL_NxTIME_COD	-1.005	.899	-1.118	.265	-2.778	.768

SELF_NxCHALL_NxTIME_COD	.264	.215	1.228	.221	-.160	.688
-------------------------	------	------	-------	------	-------	------

Tabela 31

Moderadora Primária Preferência pelo Trabalho Presencial, variável dependente Comportamentos Contraproducentes

Modelo	R²	F	P
	.077	2.394	.023

Análise	b	se	t	p	LLCI	ULCI
SELF_N	-1.033	1.204	-.858	.392	-3.408	1.342
WORK_N	-.640	1.304	-.491	.624	-3.211	1.931
TIME_COD	-2.573	2.730	-.942	.347	-7.956	2.811
SELF_NxWORK_N	.129	.329	.395	.693	-.518	.777
SELF_NxTIME_COD	.549	.679	.808	.420	-.791	1.889
WORK_NxTIME_COD	.426	.782	.545	.587	-1.116	1.968
SELF_NxWORK_NxTIME_COD	-.058	.194	-.297	.767	-.441	.325