



**Instituto Superior  
de Contabilidade  
e Administração**

Politécnico de Coimbra



ISCAC 2023 | Osvaldo de Loureiro e Silva | O impacto do Teletrabalho nos Resultados Individuais do Colaborador



**Instituto Superior  
de Contabilidade  
e Administração**

Politécnico de Coimbra

Osvaldo de Loureiro e Silva

**O impacto do Teletrabalho nos Resultados  
Individuais do Colaborador**

Coimbra, maio de 2023





**Instituto Superior  
de Contabilidade  
e Administração**

Politécnico de Coimbra

Oswaldo de Loureiro e Silva

**O impacto do Teletrabalho nos Resultados Individuais do  
Colaborador**

Dissertação submetida ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gestão Empresarial, realizada sob a orientação do Doutor Professor Irménio Silva.

Coimbra, maio de 2023

## **TERMO DE RESPONSABILIDADE**

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

## **Agradecimentos**

A minha família, principalmente aos meus pais por terem sido sempre o meu pilar de apoio e por todo o esforço que fizeram para que eu chegasse aqui;

Aos meus amigos que fizeram parte deste percurso pelo apoio incondicional, ajuda e incentivo;

A todos aqueles que contribuíram para a minha formação académica, em particular, ao Prof. Dr. Irménio Silva pela disponibilidade para orientar esta dissertação, pelo apoio, por todas as recomendações, pelo conhecimento transmitido ao longo da realização deste trabalho e por toda a paciência e compreensão que teve;

A todos aqueles que, mesmo não mencionados, contribuíram diretamente e indiretamente para o desenvolvimento deste trabalho.

## Resumo

Este estudo visa investigar o impacto do teletrabalho nos resultados individuais do colaborador. A pertinência do estudo prende-se no facto do teletrabalho se ter tornado num aspeto cada vez mais relevante no mundo de trabalho devido à pandemia COVID-19, a qual forçou muitas entidades a mudarem a forma de trabalhar das suas equipas para um formato remoto visando evitar o contágio.

Nesse sentido, este estudo insere-se no âmbito quantitativo. A recolha de dados foi desenvolvida por meio de um inquérito por questionário, testando e analisando as hipóteses de investigação operacionais que pretendem explicar a influência do teletrabalho em várias características profissionais do colaborador. A população do estudo consiste em colaboradores de empresas situadas no concelho de Oliveira de Azeméis, que se encontram em regime de teletrabalho, esta recolha de dados permitiu um total de 541 respostas que foram consideradas válidas.

Do modelo conceptual verificou-se que o teletrabalho apresenta um impacto positivo sobre a satisfação do colaborador, sobre a motivação do mesmo e sobre o desempenho. Aferiu-se que, o teletrabalho tem uma relação negativa com a existência do sentimento de stress no colaborador no seu ambiente profissional e que demonstra ter uma relação positiva com a autonomia do colaborador.

Independentemente do tema teletrabalho já ter sido estudado e investigado na literatura, existem certas lacunas relativamente à influência do teletrabalho. Desta forma, o estudo consiste numa temática original e atual, visto que evidencia a proposta e a validação de um modelo e escalas de avaliação do impacto do teletrabalho nos resultados individuais do colaborador.

A presente investigação promove o regime de teletrabalho, uma vez que segundo os resultados obtidos é uma maneira de as empresas aumentarem os resultados individuais dos seus colaboradores.

**Palavras-Chave:** Teletrabalho; Satisfação do Colaborador; Motivação; Desempenho; Ambiente de Trabalho; Sentimento de Stress; Autonomia; Resultados Individuais do Colaborador.

## **Abstract**

This study aims to investigate the impact of telecommuting on the employee's individual results. The pertinence of the study is related to the fact that telework has become an increasingly relevant aspect in the world of work due to the COVID-19 pandemic, which forced many entities to change the way their teams work to a remote format aimed at avoiding contagion.

In this sense, this study is part of the quantitative scope. Data collection was carried out through a questionnaire survey, testing and analyzing operational research hypotheses that intend to explain the influence of telework on various professional characteristics of the employee. The study population consists of employees of companies located in the municipality of Oliveira de Azeméis, who are telecommuting, this data collection allowed a total of 541 responses that were considered valid.

From the conceptual model, it was verified that telecommuting has a positive impact on employee satisfaction, motivation and performance. It was verified that telework has a negative relationship with the existence of a feeling of stress in the employee in his professional environment and that it demonstrates a positive relationship with the autonomy of the employee.

Regardless of the topic of telework having already been studied and investigated in the literature, there are certain gaps regarding the influence of telework. In this way, the study consists of an original and current theme, as it highlights the proposal and validation of a model and scales for evaluating the impact of telework on the individual results of the employee.

The present investigation promotes the teleworking regime, since according to the results obtained it is a way for companies to increase the individual results of their employees.

**Keywords:** Telework; Employee Satisfaction; Motivation; Performance; Desktop; Feeling of Stress; Autonomy; Individual Employee Results.

# Índice

<b>Agradecimentos</b> .....	<b>iv</b>
<b>Resumo</b> .....	<b>v</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>vii</b>
<b>Índice de Tabelas</b> .....	<b>x</b>
<b>Índice de Gráficos</b> .....	<b>x</b>
<b>Índice de Figuras</b> .....	<b>x</b>
<b>1. Enquadramento da Investigação</b> .....	<b>1</b>
1.1 Introdução .....	1
1.2 Justificação e relevância do tema .....	2
1.3 Objetivos da investigação .....	3
1.4 Estrutura do estudo .....	4
<b>2. Revisão de Literatura</b> .....	<b>4</b>
2.1 Introdução .....	6
2.2 Teletrabalho .....	5
2.2.1 Conceptualização e tipologia do teletrabalho .....	6
2.2.2 Evolução do teletrabalho .....	8
2.2.3 Vantagens e desvantagens do teletrabalho .....	12
2.3 Resultados individuais do colaborador .....	15
2.4 Considerações finais do capítulo .....	21
<b>3. Investigação Empírica</b> .....	<b>21</b>
3.1 Modelo conceptual e hipóteses de investigação .....	21
3.1.1 Introdução .....	21
3.1.2 Modelo conceptual .....	22
3.1.3 Hipóteses de investigação .....	26
3.2 Metodologia .....	29
3.2.1 Introdução .....	29
3.2.2 Justificação da Metodologia .....	29
3.2.3 Inquérito .....	31
3.2.4 Técnicas de recolha de dados .....	35
3.2.5 Pré-teste .....	35
3.2.6 População e Amostra .....	35

3.2.7 Carcterização da Amostra.....	36
3.2.8 Técnicas de análise de dados.....	39
3.3 Resultados.....	39
3.3.1 Validação do Modelo Conceptual.....	40
3.3.2 Validação da escala: Teletrabalho.....	40
3.3.3 Validação da escala: Satisfação no trabalho.....	43
3.3.4 Validação da escala: Motivação .....	45
3.3.5 Validação da escala: Desempenho .....	49
3.3.6 Validação da escala: Ambiente de trabalho.....	51
3.3.7 Validação da escala: Sentimento de Stress.....	54
3.3.8 Validação da escala: Autonomia .....	56
3.3.9 Validação das hipóteses do modelo conceptual.....	58
3.4 Análise e discussão dos resultados.....	67
3.4.1 Introdução.....	67
3.4.2 Hipóteses vs. Resultados.....	68
<b>4. Conclusões, Limitações e Sugestões para investigações futuras .....</b>	<b>72</b>
4.1 Introdução.....	72
4.2 Conclusões do estudo.....	73
4.3 Limitações do estudo.....	74
4.4 Sugestões para investigações futuras.....	74
<b>Referências Bibliográficas .....</b>	<b>75</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>85</b>

## Índice de Tabelas

<b>Tabela 1:</b> Quadro Referencial Teórico .....	24
<b>Tabela 2:</b> Fundamento Teórico do Questionário (por secção).....	32
<b>Tabela 3:</b> Validação da Escala: Teletrabalho.....	41
<b>Tabela 4:</b> Nova Validação da Escala: Teletrabalho .....	42
<b>Tabela 5:</b> Validação da Escala: Satisfação no Trabalho.....	43
<b>Tabela 6:</b> Validação da Escala: Motivação .....	46
<b>Tabela 7:</b> Nova Validação da Escala: Motivação.....	48
<b>Tabela 8:</b> Validação da Escala:Desempenho .....	50
<b>Tabela 9:</b> Validação da Escala: Ambiente de Trabalho .....	52
<b>Tabela 10:</b> Nova Validação da Escala: Ambiente de Trabalho.....	53
<b>Tabela 11:</b> Validação da Escala: Sentimento de Stress .....	55
<b>Tabela 12:</b> Validação da Escala: Autonomia .....	57
<b>Tabela 13:</b> Regressão Linear Simples / H1 .....	59
<b>Tabela 14:</b> Regressão Linear Simples / H2 .....	61
<b>Tabela 15:</b> Regressão Linear Simples / H3 .....	62
<b>Tabela 16:</b> Regressão Linear Simples / H4 .....	64
<b>Tabela 17:</b> Coeficiente de Correlação de Pearson / H5.....	65
<b>Tabela 18:</b> Coeficiente de Correlação de Pearson / H6.....	66
<b>Tabela 19:</b> Confirmação das Hipóteses da Investigação .....	67

## Índice de Gráficos

<b>Gráfico 1:</b> Idade.....	37
<b>Gráfico 2:</b> Zona de Residência.....	38
<b>Gráfico 3:</b> Situação Profissional .....	38

## Índice de Figuras

<b>Figura 1:</b> Modelo Conceptual de Análise.....	23
--	----

## **Lista Acrónimos**

KMO – Teste Kaiser-Meyer-Olkin

SPSS - Statistical Package for the Social Sciences

TIC – Técnicas de informação e comunicação

## 1. Enquadramento da Investigação

### 1.1 Introdução

Vivemos numa era de constante transformação, o que obriga as empresas a reposicionarem-se estrategicamente consoante o contexto económico e social (Hafshah, Najmaei, Mansori & Fuchs, 2022), impondo-lhes um processo de constante readaptação e adoção de práticas mais flexíveis de trabalho (Costa, 2013).

A pandemia COVID-19<sup>1</sup> forçou muitas empresas a mudarem a forma de trabalhar das suas equipas para um formato remoto (Hafshah et al., 2022), e cujo objetivo era manter o compromisso operacional durante os bloqueios e medidas de distanciamento social provocadas pela pandemia. Neste sentido, esta abordagem de trabalho trouxe potenciais benefícios e desafios às equipas de trabalho (Ahrendt, Mascherini, Sándor, Ganko, Jansova, Kärkkäinen, Mereuta, Monteleone, Prina & Vozzo, 2022).

Nessa perspetiva, o teletrabalho assume-se como um novo e moderno contrato psicológico, entre os níveis de gestão e os níveis operacionais, tendo em conta os parâmetros de desempenho da empresa e as necessidades de cada colaborador (Craipeau, 2010).

A evolução do teletrabalho foi retratada em várias formas na literatura, estes estudos de carácter científico destacam o potencial da tecnologia e da internet para mudar a forma como o ser humano trabalha e como interage com os outros (Allen, Golden & Shockley, 2015), é um formato de trabalho que espelha o futuro do trabalho numa sociedade tecnologicamente avançada (Allen et al., 2015).

Neste âmbito, o teletrabalho tem potencial para oferecer uma vasta gama de benefícios aos colaboradores às administrações das empresas dos diversos setores empresariais. Para as empresas em particular, o teletrabalho pode reduzir a necessidade de escritórios dispendiosos e outros custos indiretos, aumentar a produtividade e a flexibilidade de trabalho e melhorar a retenção e a

---

<sup>1</sup> COVID-19 é o nome atribuído pela Organização Mundial da Saúde à doença provocada pelo vírus SARS-COV-2, do grupo dos coronavírus.

satisfação dos funcionários (Bloom, Liang, Robertd & Ying, 2014). Para os colaboradores, o teletrabalho pode oferecer um maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, reduzir o tempo e os custos de deslocação, proporcionando uma maior flexibilidade na gestão do próprio do trabalho e das responsabilidades pessoais (Golden, Veiga & Dino, 2008), potenciando a redução dos efeitos de perda de tempo e de congestionamento nas cidades, com consequências diretas na redução das emissões de CO<sub>2</sub> (Souza, Moreira & Martins, 2018; Taschetto & Froehlich, 2019).

O teletrabalho tornou-se numa forma de trabalho que oferece diversas vantagens para os colaboradores que podem ter influência na evolução da empresa tais como, níveis mais elevados de desempenho e motivação, maior satisfação, melhor ambiente de trabalho e autonomia (Gajendran & Harrison, 2007; Susilo, 2020).

Contudo, independentemente destes benefícios, o teletrabalho também apresenta uma série de desafios, incluindo preocupações sobre o sentimento de stress, a comunicação, a confiança e o não equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (Gajendran & Harrison, 2007). Alguns estudos também evidenciaram que o teletrabalho pode levar a sentimentos de isolamento e diminuição da colaboração com os colegas (Song, Lee & Kim, 2022).

## **1.2 Justificação e relevância do tema**

Segundo dados estatísticos do Instituto Nacional de Estatística, no final do ano de 2020, Portugal contava com 14,2% (597,5 mil pessoas) da população em regime de teletrabalho, sendo que, 94,5% fizeram-no com recurso a tecnologias de informação e comunicação (TIC) (Instituto Nacional de Estatística, 2020). Já em 2021, este valor diminuiu para 10,4% da população nacional em regime de teletrabalho (510,2 mil pessoas) (Instituto Nacional de Estatística, 2022). Porém, no ano de 2022, a população empregada em teletrabalho aumentou de 10,4% para 17% (835,9 mil pessoas), este aumento deveu-se também à adoção com mais frequência do modelo de trabalho híbrido (Instituto Nacional de Estatística, 2023).

Verifica-se que, apesar de existirem ainda alguns debates sobre as vantagens e desvantagens do teletrabalho, existe uma tendência para que esta tipologia de trabalho continue no futuro. Por este motivo, torna-se fundamental compreender o impacto do teletrabalho nas diversas características individuais do colaborador (Rodríguez & López, 2021).

Deste modo, com base nas necessidades atuais do mercado português, esta dissertação procura contribuir para ajudar a perceber a atual influência do teletrabalho nos resultados dos colaboradores em Oliveira de Azeméis. O presente estudo espera contribuir para otimizar o conhecimento científico nesta temática, permitindo às empresas repensar as suas estratégias de teletrabalho de forma a serem mais eficientes e melhorar a produtividade das equipas sem prejudicar a qualidade de vida e o bem-estar de seus colaboradores (Tavares, Santos, Diogo & Ratten, 2020).

### 1.3 Objetivos de Investigação

O **objetivo principal** desta dissertação consiste em estudar o impacto do teletrabalho na satisfação, motivação, desempenho, ambiente de trabalho, stress e autonomia dos colaboradores de empresas em Oliveira de Azeméis. Neste sentido, foi definida a seguinte **pergunta de partida**, que consiste em compreender em que medida o teletrabalho influencia a produtividade do colaborador?

Decorrente do objetivo principal, foram definidos os **objetivos secundários**, os quais pretendem:

1. Estudar a influência do teletrabalho na satisfação e na motivação dos colaboradores no trabalho;
2. Compreender a influência do teletrabalho no desempenho dos colaboradores no trabalho;
3. Compreender a influência do teletrabalho no ambiente de trabalho dos colaboradores;
4. Estudar a influência do teletrabalho na existência do sentimento de stress no trabalho;

5. Compreender a influência do teletrabalho na autonomia dos colaboradores no contexto laboral;

Visando responder aos objetivos referidos anteriormente foram definidas cinco **questões de investigação**, as quais serviram de base à elaboração do inquérito por questionário e que são mencionadas de seguida:

- i. Qual o impacto do teletrabalho na satisfação dos colaboradores no trabalho? E qual o impacto do teletrabalho na motivação dos colaboradores?
- ii. Qual o impacto do teletrabalho no desempenho dos colaboradores no trabalho?
- iii. Qual o impacto do teletrabalho no ambiente de trabalho dos colaboradores no contexto laboral?
- iv. Qual a relação entre o teletrabalho e o sentimento de stress no contexto laboral?
- v. Qual a relação entre o teletrabalho e a autonomia dos colaboradores?

#### **1.4 Estrutura do estudo**

O presente trabalho de investigação encontra-se estruturado em quatro partes, face às características dos respetivos capítulos. Após a apresentação da justificação e relevância do tema e dos objetivos do estudo, o segundo capítulo é destinado essencialmente ao enquadramento da temática do teletrabalho e os efeitos individuais do mesmo. No terceiro capítulo, apresentam-se o modelo conceptual, as hipóteses, a metodologia utilizada, a amostra, e as razões pela qual foi selecionada a respetiva técnica de recolha de dados. No mesmo capítulo é apresentado a confirmação do modelo conceptual, os resultados obtidos e sua respetiva análise. O quarto capítulo destina-se à apresentação das conclusões, das limitações do estudo e das sugestões para futuras investigações.

## **2. Revisão de Literatura**

### **2.1 Introdução**

Neste capítulo pretende-se analisar literatura relevante referente ao tema em estudo. Neste sentido, e privilegiando a consulta à plataforma b-on, identificam-se vários autores que se preocuparam em investigar a temática referente ao impacto do teletrabalho na satisfação e produtividade do trabalhador e por inerência nas organizações empresariais.

O capítulo divide-se em dois grupos que consistem nos pilares fundamentais para a compreensão de conceitos críticos e literários ligados ao desenvolvimento deste estudo, nomeadamente, o teletrabalho e os efeitos individuais do teletrabalho. No que concerne o teletrabalho, são compreendidos três pontos: a sua conceptualização e tipologias, a sua evolução e, por último, as vantagens e desvantagens do teletrabalho. Relativamente à secção sobre os efeitos individuais do teletrabalho, retrata os efeitos e componentes que são influenciadas pelo teletrabalho tais como: a satisfação do colaborador no trabalho, a sua motivação, o desempenho, o ambiente no trabalho, o sentimento de stress e a autonomia do colaborador. Estes dois grupos deverão contribuir para compreender e clarificar os objetivos secundários referidos anteriormente, de forma a entender o impacto do teletrabalho nos resultados individuais dos colaboradores.

## **2.2 Teletrabalho**

Nesta secção será apresentada a origem e conceito do Teletrabalho, bem como, as suas tipologias existentes. Posteriormente, o leitor poderá ler sobre a evolução do Teletrabalho ao longo dos anos até à atualidade. Numa última fase, será exposta a literatura referente às vantagens e desvantagens deste formato de trabalho quer para as entidades quer para os colaboradores.

### **2.2.1 Conceptualização e tipologias de Teletrabalho**

De acordo com a literatura, o teletrabalho é um modelo de organização de trabalho das organizações que pretendem que os seus Recursos Humanos e as suas TIC configurassem fontes de vantagem competitiva (Porter, 1980). É, ainda, apresentado como uma forma de trabalho que se tem imposto com força

no contexto organizacional, sendo parte integrante deste novo mundo globalizado e moderno (Kim, Tonelli & Silva, 2017).

O teletrabalho tem sido estimulado essencialmente pelo uso crescente da tecnologia, assim como o agravamento da situação pandémica causada pela COVID-19, obrigando os governos de diferentes países nomeadamente o de Portugal, a implementar o regime de teletrabalho como uma obrigatoriedade (Junior & Machado da Silva, 2015; Gustavo da Silva & Pereira, 2015). A pandemia do COVID-19 foi de facto uma crise pandémica que afetou globalmente todos os países e, portanto, ofereceu a oportunidade de mudança de hábitos, especialmente na adaptação dos hábitos profissionais (Raposo, Mourtzouchou, Garus, Brinkhoff-Button, Kert & Ciuffo, 2021).

O Teletrabalho, também designado por trabalho virtual, é caracterizado por trabalho remoto ou trabalho à distância, este, apresenta como principal característica o facto de existir uma distância física do trabalhador em relação à empresa, possibilitando aos trabalhadores que exerçam a sua atividade profissional, de forma independente e à distância, fora do local da organização com a qual detém um contrato. Assim, por meio do uso TIC (Susilo, 2020), desvendando os contornos de um trabalho flexível, na medida em que é o trabalhador que estipula os períodos de trabalho e assegura uma gestão autónoma das suas tarefas diárias (Golden et al., 2008).

De acordo com a definição da União Europeia, o teletrabalho envolve o uso de TIC que permitem que o trabalho seja realizado fora do local físico de trabalho normal numa base regular (Eurofound, 2002). Hill, Ferris e Mårtinson (2003, p.224) definem o teletrabalho como "um tipo de trabalho que permite que os funcionários realizem o seu trabalho fora do local de trabalho tradicional, normalmente em casa ou noutra local de forma remota, com a ajuda das tecnologias de comunicação" (Hill, Ferris & Mårtinson, 2003).

Seguindo a mesma linha de pensamento, Golden (2006, p.328) define o teletrabalho como "uma forma de trabalho que permite que um trabalhador realize as suas funções num local que não seja o escritório da empresa, usando as tecnologias de comunicação e informação para manter a ligação com o local de trabalho" (Golden, 2006). Também, Gajendran e Harrison (2007, p.1538)

acrescentam que um colaborador em teletrabalho “utiliza tecnologias para manter o contacto com os colegas de trabalho e fornecer atualizações de status sobre as suas tarefas diárias” (Gajendran & Harrison, 2007).

Por conseguinte, este formato de trabalho pode assumir diversas formas, sendo estas geralmente as tipologias mais utilizadas:

- ✓ Teletrabalho móvel: verifica-se quando o colaborador não está localizado em local nenhum em específico, mas viaja, por exemplo, entre as instalações do cliente ou do seu empregador, a fim de maximizar a oferta de serviços ou produtos (Morgan, 2004);
- ✓ Teletrabalho domiciliar: quando o colaborador realiza as suas tarefas diárias em casa ao invés de trabalhar fisicamente no escritório da sua entidade, local do cliente ou outro local semelhante (Golden et al., 2008);
- ✓ Telecentros: normalmente estes descrevem instalações locais onde as pessoas tendem a procurar minimizar ou reduzir a sobrecarga e custo de deslocação para um local central devido ao excessivo volume de trânsito e áreas sem estacionamento gratuito (Morgan, 2004);
- ✓ Teletrabalho ocasional: acontece geralmente quando o colaborador necessita de trabalhar remotamente em situações específicas, tais como em dias de neve ou quando se torna necessário apoiar um familiar doente em domicílio (Gajendran & Harrison, 2007);
- ✓ Teletrabalho híbrido: esta situação combina o trabalho remoto com o trabalho presencial, permitindo que o trabalhador alterne entre os dois. Isto pode ser utilizado para reduzir o tempo de deslocações ou para permitir que os colaboradores tenham mais flexibilidade e consigam ser mais eficazes também nas tarefas referentes à vida pessoal (Fleming & Sorenson, 2001);
- ✓ Teletrabalho de emergência: é usado em emergências, tais como pandemias, na medida em que as empresas necessitam de garantir a continuidade do negócio e a segurança dos colaboradores, permitindo que estes trabalhem remotamente (Golden, 2006).

Porém, nem todas as funções são igualmente adequadas para se reajustarem a qualquer uma das tipologias de teletrabalho, atendendo que, algumas profissões exigem interação total com as pessoas, e.g. caixas de supermercado, enfermeiras e médicos nos hospitais, construtores de edifícios, entre outras (Sostero, Milasi, Hurley & Bisello, 2020).

### **2.2.2 Evolução do Teletrabalho**

O teletrabalho destacou-se nas últimas décadas, especialmente com a crescente disponibilidade de tecnologia e a necessidade das empresas em reduzir custos e aumentar a produtividade (Golden & Veiga, 2005), com a pandemia de COVID-19 em 2020, o teletrabalho tornou-se ainda mais importante e difundido, com muitas empresas a adotar este modelo como forma de garantir a continuidade dos negócios e a segurança dos seus funcionários (Barrero, Bloom & Davis, 2020).

O desenvolvimento das tecnologias digitais permitiram que as atividades mais comuns fossem distribuídas entre funcionários em vários locais remotos (Herschel & Andrews, 1997). Esses acordos de trabalho descentralizados foram divulgados como uma forma das entidades reduzirem as despesas imobiliárias (e.g. rendas, despesas fixas de luz, água, internet e materiais de trabalho) e cumprirem as regulamentações governamentais (Wells, 2001), foram ainda, um meio para que os funcionários ajustassem os seus horários de trabalho para dar auxílio às necessidades domésticas e exigências familiares ou até mesmo para economizar custos de deslocação trabalhando a partir de casa ou em escritórios locais (Nickson & Siddons, 2004).

Assim, a evolução tecnológica viabilizou novas formas de interação do ser humano no ambiente, criando uma relação descentralizada entre homem e máquina existindo uma visível transformação da relação homem e trabalho. Nesse sentido, através de práticas que permitem a flexibilidade no local da realização das tarefas, as organizações adaptaram os seus formatos de trabalho visando dar resposta às constantes mudanças nas necessidades empresariais e do ambiente empresarial e dos fatores externos que podem influenciar a atividade empresarial (Igbaria & Guimaraes, 1999).

O conceito de teletrabalho, embora um tema atual teve origem segundo Kugelmass (1995), em 1857 onde *Edgard Thompson*, da empresa ferroviária *Penn Railroad* descobriu que poderia usar o sistema privado de telégrafo para controlar o uso dos equipamentos à distância, criando operações descentralizadas. Assim, a palavra é composta por um prefixo, tele, que deriva do grego “têle”, e que significa “longe”, ou seja, trata-se de um “trabalho à distância” (Kugelmass, 1995).

O teletrabalho surge nos Estados Unidos, nos anos 70, num contexto de recessão económica, sustentado pelo impacto de uma crise petrolífera com consequências diretas no aumento dos custos dos recursos energéticos e congestionamento do setor dos transportes (Figueiredo, Ribeiro, Pereira & Passos, 2021). O trabalho virtual foi apontado, como uma alternativa viável com impacto positivo nas organizações e nos trabalhadores, proporcionando o aumento de produtividade, a redução de custos e a diminuição do consumo de energia (Lindén & Oljemark, 2018).

Contudo, embora a crise do petróleo tenha finalizado, o interesse por esta temática foi ganhando dimensão e a sua maior projeção dá-se nos anos 90, aquando da intensificação do uso da Internet e da evolução das redes de comunicação (Souza et al., 2018; Taschetto & Froehlich, 2019) o que originou um acréscimo considerável de investigações em volta desta temática (Figueiredo et al., 2021).

O teletrabalho é descrito por ser um processo evolutivo, sendo que, as TIC e a sua respetiva evolução constituem os principais fatores que deram origem à evolução do teletrabalho. De certa forma, estes aspetos permitiram a transformação daquilo que atualmente entendemos por escritório. Nesta medida, os computadores portáteis e os telemóveis iniciaram a realocação de uma parte do trabalho de escritório tradicional fora das instalações de trabalho e dentro ou mais próximo da localização da casa dos funcionários. A dispersão do acesso à internet virtualizou o trabalho, tornando-o acessível em dispositivos de menor dimensão e mais poderosos, como *smartphones* e *tablets* (Craipeau, 2010).

Em Portugal, o teletrabalho surge em 1995, introduzido pela Empresa Portugal Telecom, uma das precursoras na implementação desta modalidade de

trabalho, tendo colocado uma parte dos seus profissionais em modo remoto, mediante o uso de equipamentos informáticos (Rebello, 2004). Embora já bem contextualizado, a literatura continua até aos recentes anos divergente relativamente a este conceito e parece ainda existir alguma ambiguidade em relação a uma definição mais precisa do teletrabalho (Susilo, 2020). Nos últimos anos, o teletrabalho tem sido visto como uma forma de aumentar a flexibilidade e a produtividade dos trabalhadores, além de contribuir para a redução de custos operacionais das empresas (Bruurs & Huybrechts, 2021).

A pandemia COVID-19 tornou-se em 2020 um problema global mortal, os governos foram forçados a tomar medidas para evitar a propagação do vírus e, uma das diversas políticas definidas foi o distanciamento social. Como consequência desta política, escolas, locais de trabalho, atrações turísticas e até mesmo alguns transportes públicos foram obrigados a interromper as operações sem data para reabertura. Desta forma, muitas empresas seguiram a regulamentação do governo realocando os seus colaboradores a realizarem o trabalho em casa, de modo remoto (Susilo, 2020).

No contexto da pandemia, assistiu-se a uma expansão das várias tipologias de teletrabalho, alterando assim o antigo paradigma em que o teletrabalho só podia ser realizado por colaboradores de funções hierárquicas altas e de elevado estatuto, com um perfil orientado para os resultados e sem grande necessidade de monitoramento ou controle (Eldér, 2019). Deste modo, os acordos de teletrabalho entre colaboradores e entidades, difundiram-se para os setores mais tradicionais da economia e posições profissionais com um estatuto hierárquico inferior com funções flexíveis de serem realizadas fora do escritório (López & Rodríguez, 2020; Thulin, Vilhelmson & Johansson, 2019).

No entanto, após o abrandamento da situação pandémica, assistiu-se também à redução estimada do teletrabalho, isto é, à adoção do regime de trabalho híbrido (Hafshah et al., 2022). Nessa linha de pensamento, a literatura também reconhece que os colaboradores podem variar o seu regime teletrabalho, fazendo este regime duas a três vezes por semana. Esta representa uma forma menos intensa de teletrabalho em comparação com o regime totalmente remoto. É importante salientar que existem certas tipologias de

trabalho tais como produção e construção, onde não é possível a realização de teletrabalho (Gajendran & Harrison, 2007).

No contexto português em particular, o teletrabalho é ainda relativamente pouco comum em comparação com outros países europeus. Alguns estudos relevam que apenas uma pequena percentagem dos trabalhadores portugueses realizavam teletrabalho em 2016, o que coloca Portugal abaixo da média europeia (Sousa., Sousa., Sampayo & Serranheira, 2021).

Todavia, o teletrabalho tem vindo a apresentar um aumento estimado de colaboradores, especialmente entre profissionais que valorizam a flexibilidade de horários e a possibilidade de trabalhar a partir de casa. Algumas empresas portuguesas têm adotado políticas de teletrabalho para reduzir custos com as instalações e equipamentos, bem como também para atrair e reter talentos mais jovens (Sousa et al., 2021).

No entanto, a implementação do teletrabalho em Portugal ainda enfrenta alguns desafios, como a falta de regulamentação específica, a dificuldade de supervisão e avaliação de desempenho à distância e a necessidade de investimentos em tecnologia e infraestrutura (Faustino & Soares, 2023).

### **2.2.3 Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho**

Como referido anteriormente, o teletrabalho, ou trabalho remoto, é uma modalidade de trabalho que tem vindo a ganhar cada vez mais destaque, especialmente nos últimos anos (Susilo, 2020).

Existem diversas vantagens associadas ao teletrabalho tais como, o trabalho realizado em casa proporciona flexibilidade aos colaboradores na execução das suas tarefas, na marcação de compromissos e tarefas domésticas. É importante referir que, trabalhar em casa evita deslocações e consequentes custos de transporte. Desta forma, outra vantagem relativa ao teletrabalho corresponde à autonomia, isto é, um colaborador em casa consegue ter mais autonomia para realizar as suas funções, no essencial refere-se à autonomia para a gestão do próprio trabalho diário (Susilo, 2020). Na mesma linha de pensamento literário, os indivíduos em teletrabalho possivelmente

reconhecem o sentimento de liberdade provocado psicologicamente pela remoção da supervisão direta (Dubrin, 1991).

No mesmo âmbito, os funcionários envolvidos em acordos de teletrabalho desenvolvem o sentimento de maior autonomia devido à flexibilidade do local de trabalho (Shamir & Salomon, 1985). Um pressuposto implícito na literatura do teletrabalho, tem sido a flexibilidade no local de trabalho a qual proporciona um aumento na autoconfiança e organização das tarefas. Assim, a flexibilidade é definida como o controlo por parte do colaborador (Raghuram, Garud, Wiesenfeld & Gupta, 2001). Neste seguimento, a realização do trabalho em casa proporciona o controlo das pausas, da roupa vestida, do *layout*, da decoração, iluminação, ventilação, música, entre outros ambientes ambientais. Estes elementos podem contribuir para um aumento do sentimento de autonomia do funcionário no trabalho (Elsbach, 2003).

O regime de teletrabalho insere a oportunidade de os colaboradores mudarem ou escolherem o seu próprio local de trabalho. Pode este ser na sala, na cozinha, no quarto ou num café com acesso à internet (Susilo, 2020). Deste modo, o teletrabalho funcionará de forma otimizada quando a natureza do trabalho em si for portátil ou poder ser realizada online, o desempenho do teletrabalho num ambiente de trabalho remoto é fortemente afetado por características que envolvem o trabalho individual do trabalhador (Allen, Golden & Shockley, 2015).

Além dos pontos positivos referidos, outro aspeto relevante que deve ser mencionado, considerando o facto do regime de teletrabalho reduzir o stress associado à preparação e deslocações para o local físico do trabalho. Efetivamente, as deslocações tendo em consideração o seu custo e a existência de trânsito, são aspetos que potenciam o stress. Além de que, a chegada ao local de trabalho em horário de ponta todos os dias, causa angústia e frustração, na medida em que o atraso ao local de trabalho tem consequências negativas para a reputação do funcionário na sua entidade (Newman & Krzystofiak, 1980). Dessa forma, a flexibilidade oferecida pelos regimes mais comuns de teletrabalho poderão permitir uma maior participação em atividades recreativas sociais ou desportivas as quais, por sua vez, podem atenuar consequências

psicológicas negativas provocadas pelo papel do stress no âmbito profissional (Konradt, Hertel & Schmook, 2003).

Por conseguinte, a produtividade e o desempenho traduzem-se numa vantagem do teletrabalho muito abordada na literatura. Uma explicação para isto reside no facto das tarefas profissionais realizadas em casa tendem a sofrer interrupções durante o período de trabalho (Pinsonneault & Boisvert, 2001). Dessa forma, atendendo a que o colaborador não tem a necessidade de se deslocar ao escritório da empresa, este acaba por conseguir ter mais horas para a realização das suas tarefas (Bailey & Kurland, 2002). O teletrabalho fornece a oportunidade de os indivíduos adaptarem o seu local de trabalho para melhor corresponder às suas necessidades, estas características potenciam um maior desempenho das funções e tarefas atribuídas ao colaborador (Apgar, 1998).

Porém, muitos investigadores argumentam que trabalhar no próprio seio familiar comporta desvantagens. Uma delas respeita à falta de supervisão ou controlo por parte do superior hierárquico e, por este motivo, a falta de comunicação entre estas partes aumenta. Outra desvantagem do teletrabalho reside na não separação física entre o trabalho e a vida pessoal atendendo a que, ambos são realizados no mesmo local. Algumas investigações revelam ainda que trabalhar em casa pode ser cansativo e aborrecido (Rodríguez & López, 2021).

Estas desvantagens podem gerar incertezas que afetam a satisfação do colaborador no trabalho. Consequentemente, a falta de satisfação pode reduzir o desempenho dos colaboradores, o que pode ser analisado através dos principais indicadores de desempenho da organização (Khan, Abbasi, Waseem, Ayaz & Ijaz, 2016). É importante referenciar que o desempenho do funcionário é essencial para o sucesso da empresa, sendo que, um trabalhador satisfeito irá desempenhar melhor a sua função em comparação com um trabalhador insatisfeito (Maslow, 1943).

O debate sobre o regime de teletrabalho está, por norma relacionado com a comunicação eletrónica, ou seja, apesar de vivermos numa era de inovação tecnológica constante, muitas investigações demonstram que a comunicação em teletrabalho revela-se enfraquecida em comparação com a comunicação e

socialização cara a cara (Zhang, 2016). Neste contexto, o principal ponto fraco da comunicação eletrónica coloca-se ao nível da sua riqueza de informações, onde um meio de comunicação pode criar heterogeneidade de conteúdo de informação entre diversos quadros de referência, isto é, diversos tipos de interpretações e opiniões (Nisar, Prabhakar & Strakova, 2019).

Neste seguimento, trabalhar em casa pode criar a sensação de isolamento entre os funcionários. A perceção de estar isolado é causada principalmente pela menor interação entre os colaboradores, colegas de trabalho, supervisores e gerentes (Marshall, Michaels & Mulki, 2010). Nesta linha de pensamento, os colaboradores podem não obter o reconhecimento e o apoio necessário, o que poderá conduzir a um descontentamento por parte dos trabalhadores dado que, as suas necessidades sociais não são cumpridas quando o trabalho é realizado em casa (Maslow, 1943).

Neste âmbito, outra desvantagem apontada ao teletrabalho reside na sensação de falta de reconhecimento por parte de objetivos alcançados ou metas atingidas. Efetivamente, os colaboradores revelam que é mais difícil exibirem o seu desempenho e as suas conquistas reconhecidas pelo seu superior quando toda a comunicação realizada entre as partes é feita eletronicamente ou virtualmente (Marshall et al., 2010). Desta forma existe uma limitação, atendendo a que, quando os colaboradores estão a trabalhar remotamente, estes geralmente enviam as suas tarefas quando estas estão realizadas e finalizadas. No entanto, o seu superior não conseguiu visualizar o processo que esteve por detrás dessa entrega, alguns trabalhadores podem até realizar horas extra para a realização de determinada tarefa, contudo o seu trabalho só é efetivamente avaliado pelo resultado final e não pelas dificuldades que o colaborador superou durante o processo (Zhang, 2016).

Por fim, o teletrabalho pode gerar desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal quando os funcionários trabalham em casa é praticamente impossível separar o trabalho do tempo disponível para estar com a família, principalmente durante a pandemia Covid-19 (Susilo, 2020). De facto, quando estes dois limites se misturam, vida profissional com vida pessoal, os colaboradores ficam expostos a inúmeras perturbações e desentendimentos por questões familiares,

impedindo-os de se concentrar no seu trabalho e cumprirem eficazmente o seu papel na organização (Zhang, 2016).

### 2.3 Resultados individuais dos colaboradores

Com a pandemia COVID-19, o teletrabalho tornou-se numa prática comum para muitas organizações a nível mundial. No entanto, previamente à pandemia, o teletrabalho já vinha sendo utilizado em alguns contextos, visando a flexibilização do trabalho e a busca por maior produtividade e qualidade de vida para os colaboradores (Berman, 2020). Desse modo, o teletrabalho apresenta inúmeras vantagens para a sociedade assim como desvantagens (Gajendran & Harrison, 2007), tal como foi demonstrado no subcapítulo anterior. Observa-se então, que o teletrabalho representa um modelo de trabalho que afeta vários resultados individuais dos colaboradores. Alguns desses resultados individuais são: a satisfação do colaborador no trabalho, a sua motivação, o desempenho, o ambiente no trabalho, sentimentos de stress e autonomia (Susilo, 2020).

Assim, começando pela satisfação em ambiente profissional, esta refere-se ao grau que os colaboradores se sentem positivamente em relação às funções que desempenham (Robbins, 2006). Nesse sentido, a satisfação no trabalho também pode ser definida pelo sentimento positivo que resulta da avaliação, *feedback* e reconhecimento positivo que a organização deposita no funcionário (Judge & Bono, 2001). Assim, pode-se definir satisfação no trabalho como a resposta emocional de um indivíduo às condições de trabalho percebidas (Locke, 1976).

Seguindo a mesma linha de pensamento, a literatura acrescenta que a satisfação no trabalho é um estado emocional positivo que resulta da avaliação e gestão de expectativas do colaborador e a verdadeira realidade do seu trabalho (Spector, 1997). Ainda, a satisfação no trabalho acaba por ser um resultado positivo que ocorre quando as necessidades de um indivíduo no trabalho são satisfeitas (Brief & Weiss, 2002).

Relativamente ao conceito de **satisfação** do colaborador no trabalho em regime de teletrabalho, consiste em sentimentos positivos em relação ao

trabalho que realizam remotamente (Holmes et al., 2020), assim como também, à percepção do indivíduo sobre a qualidade do trabalho e das interações sociais no contexto de trabalho remoto (Kossek & Lautsch, 2018). A satisfação no trabalho em teletrabalho é a sensação de bem-estar dos colaboradores ao desempenharem as suas funções de trabalho num ambiente remoto, no qual é possível manter um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal (Gajendran & Harrison, 2007). O teletrabalho consiste num regime de trabalho que tem um impacto positivo na satisfação do colaborador no trabalho (Susilo, 2020).

No que diz respeito à **motivação**, refere-se ao desejo interno de realização de uma tarefa ou atividade, sendo que, não existe a procura de algum tipo de recompensa externa. No contexto do teletrabalho, a motivação pode ser promovida fornecendo aos trabalhadores autonomia e flexibilidade para realizar o seu trabalho, assim como também a oportunidade destes participarem em projetos desafiadores e interessante próprio (Ryan & Deci, 2000). A teoria da expectativa sugere que a motivação no trabalho é determinada pela crença do trabalhador de que os seus esforços proporcionarão um desempenho eficaz e que esse desempenho será recompensado de forma significativa (Vroom, 1964). Para além de que, a motivação no trabalho é influenciada pela percepção dos trabalhadores de que são tratados de maneira justa em relação aos seus colegas de trabalho, quando estes percebem que estão a ser tratados de forma injusta, a sua motivação pode diminuir (Adams, 1965).

Neste contexto, a motivação no trabalho é impulsionada por três necessidades psicológicas fundamentais do ser humano: autonomia, competência e relacionamento social. quando essas necessidades são satisfeitas, os trabalhadores tendem a ser mais motivados e depositar mais empenho e dedicação no seu trabalho (Ryan & Deci, 2000). A motivação no trabalho pode ainda, ser impulsionada pela definição de metas e objetivos desafiadores de forma que os indivíduos se possam esforçar para os atingir e se sentirem realizados. Os trabalhadores estão envolvidos num processo ativo de metas e desafios têm um maior controle sobre o seu trabalho e, dessa forma eles tendem a ficar mais motivados (Locke & Latham, 1990). Para terminar,

pode-se referir que o teletrabalho afeta positivamente a motivação do colaborador no contexto profissional (Susilo, 2020).

O **desempenho** do colaborador consiste num resultado individual relativo ao respetivo trabalho. Deste modo, o desempenho no trabalho é um conceito que se refere à eficácia e eficiência com que um indivíduo executa as suas tarefas no ambiente de trabalho, este é influenciado por três fatores principais: habilidades e conhecimentos do trabalhador, motivação e ambiente de trabalho (Robbins, 2006). Dessa forma, as habilidades e conhecimentos do trabalhador referem-se à capacidade deste em realizar as tarefas exigidas pelo respetivo trabalho, que inclui habilidades técnicas específicas bem como habilidades interpessoais e de comunicação (Armstrong, 2006).

Segundo Boyatzis (2008, p.8), o desempenho numa organização é influenciado por três fatores: o indivíduo, ambiente organizacional e o trabalho exigido. O primeiro fator é individual, isto é, consiste na visão, valores, filosofia, conhecimento, natureza, competências, plano de carreira, estilo e interesses do trabalhador. O segundo fator é o ambiente da organização, que consiste na cultura, estrutura e sistemas tecnológicos, maturidade industrial e a posição estratégica organizacional. O terceiro fator é o trabalho exigido que diz respeito aos deveres, funções e ao papel que cada funcionário desempenha na entidade. Desta forma, esta teoria indica que o melhor desempenho pode ser obtido através de componentes de fatores individuais, do ambiente e das funções realizadas pelo ser humano, incluindo os líderes de uma entidade. Uma administração que tem equipas que contêm as aptidões e o conhecimento necessário pode influenciar positivamente o desempenho organizacional (Boyatzis, 2008).

Para medir o desempenho no trabalho, as organizações geralmente usam uma variedade de métodos, tais como avaliações de desempenho, indicadores de produtividade e feedback de colegas e supervisores. É importante referir que o desempenho no trabalho não deve ser vista apenas como uma medida quantitativa, mas também deve ter em consideração a qualidade e a eficácia do trabalho realizado (Robbins, 2006). Dessa forma, o desempenho no trabalho é um aspeto crucial para o sucesso de uma entidade e pode ser melhorada através

de iniciativas de formação e desenvolvimento de competências, incentivos e recompensas, bem como pela criação de um ambiente de trabalho positivo e de apoio constante às necessidades dos funcionários (Armstrong, 2006).

No que diz respeito ao contexto de teletrabalho, para medir o desempenho em teletrabalho, as organizações podem utilizar métodos semelhantes aos utilizados no contexto de trabalho presencial, tais como avaliações de desempenho e indicadores de produtividade. No entanto, devido às particularidades do ambiente do trabalho remoto, podem ser necessárias abordagens mais adaptadas ao contexto do teletrabalho, como o monitoramento do uso de tecnologia e o uso de indicadores específicos para a comunicação e a colaboração virtual (Allen et al., 2015).

O **ambiente de trabalho** refere-se ao conjunto de condições físicas, sociais e psicológicas em que as atividades laborais são realizadas. Desse modo, o ambiente de trabalho é tudo aquilo que cerca o trabalhador no desempenho da sua atividade, e que pode afetar a sua segurança, saúde e bem-estar (Susilo, 2020). Entre os fatores que compõem o ambiente de trabalho estão a iluminação, temperatura, ruído, ventilação, mobiliário e equipamentos e ainda, as relações interpessoais entre colegas de trabalho e entre trabalhadores e a gerência (Carayon & Smith, 2000). A qualidade do ambiente de trabalho pode influenciar diretamente a saúde e segurança dos trabalhadores, sua motivação, satisfação e produtividade. O ambiente de trabalho adequado deve promover a segurança e saúde dos trabalhadores, estimular a comunicação e colaboração, e oferecer recursos e ferramentas necessárias para que as atividades laborais sejam executadas de forma eficaz. As organizações têm a responsabilidade de fornecer um ambiente de trabalho seguro e saudável para seus trabalhadores, de acordo com as regulamentações e normas de segurança e saúde do trabalho em vigor (Hafshah, Najmaei, Mansori & Fuchs, 2022).

No que diz respeito ao regime de teletrabalho, o ambiente de trabalho neste contexto inclui as condições físicas, psicológicas e tecnológicas em que o trabalho é realizado fora do escritório tradicional. Assim, o ambiente de trabalho em teletrabalho é o local onde o trabalhador realiza suas atividades, as ferramentas e tecnologias utilizadas para a execução das suas funções (Golden

& Veiga, 2005). Por conseguinte, uma vez que o colaborador se encontra em casa, este pode decorar o seu próprio local de trabalho da forma que quiser (Susilo, 2020). Na verdade, as suas necessidades e gostos pessoais podem ser satisfeitos porque a própria área de trabalho pode ser personalizada de acordo com sua personalidade (Gajendran & Harrison, 2007).

A falta de supervisão e interação social pode afetar a saúde psicológica e bem-estar dos trabalhadores em teletrabalho, é importante que a organização forneça suporte técnico, recursos tecnológicos e ferramentas de comunicação para os trabalhadores em teletrabalho. Assim, a qualidade do ambiente de trabalho em teletrabalho pode afetar diretamente a produtividade, satisfação e motivação dos trabalhadores (Golden & Veiga, 2005). Portanto, é fundamental que as organizações estabeleçam políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho adequado para os trabalhadores em teletrabalho, de modo a que, o teletrabalho pode ter um impacto positivo no ambiente de trabalho do funcionário (Susilo, 2020).

O **sentimento de stress** no trabalho pode ser definido como uma resposta emocional negativa a situações percebidas como situações de ameaça ou desafios no ambiente de trabalho. Desse modo, o stress é um processo particular que envolve avaliações e respostas afetivas e fisiológicas a exigências internas ou externas que ameaçam o bem-estar do indivíduo (Lazarus & Folkman, 1984).

O stress no trabalho pode ser causado por diversos fatores, como sobrecarga de trabalho, falta de autonomia, conflitos interpessoais, ambiente de trabalho inadequado, entre outros (Gajendran & Harrison, 2007). Ainda, o stress pode afetar a saúde física e mental dos trabalhadores, bem como a produtividade e a satisfação no trabalho (Sauter, Murphy & Hurrell, 1992).

Dessa forma, é importante que as organizações implementem medidas para reduzir o stress no ambiente de trabalho, como programas de gestão de stress, aprendizagem de novas competências de comunicação e resolução de conflitos, flexibilidade no trabalho e suporte social e emocional (Sauter et al., 1992). Pesquisas sugerem que o teletrabalho pode levar a uma redução do

stress, especialmente quando os trabalhadores têm mais autonomia e flexibilidade no trabalho (Allen et al., 2015; Gajendran & Harrison, 2007).

Em geral, é importante que as organizações considerem os fatores que influenciam a saúde mental dos trabalhadores ao implementar o regime de teletrabalho, e ofereçam suporte e recursos para lidar com o stress e outros desafios relacionados ao trabalho remoto (Gajendran & Harrison, 2007).

A **autonomia** no trabalho é um conceito que se refere à liberdade e independência que um colaborador tem para decidir como executar as suas tarefas, bem como ao grau de influência que possui sobre o seu próprio trabalho e tomadas de decisão. Desta forma, a autonomia no trabalho pode levar a uma maior motivação e satisfação no trabalho, bem como a um maior desempenho (Zhang & Bartol, 2010).

No que concerne a autonomia em teletrabalho, esta representa um aspeto importante e fundamental, uma vez que os trabalhadores têm uma maior liberdade para decidir como, onde e quando realizar as suas tarefas, sendo que, a autonomia pode levar a uma maior satisfação no trabalho, e um desempenho mais otimizado. No entanto, estes fatores acabam por gerar mais responsabilidade e pressão que o colaborador deve saber gerir (Golden, 2006). Assim, o modelo de teletrabalho pode influenciar de forma positiva a autonomia do funcionário na execução das suas funções (Gajendran & Harrison, 2007).

## **2.4 Considerações Finais do capítulo**

Ao longo do capítulo da revisão de literatura apresentado anteriormente, foi relatada a literatura e conceitos fundamentais que sustentam o presente estudo. Nesse sentido, toda a literatura recolhida é resultante de estudos e investigações sobre o teletrabalho e o seu impacto nos resultados e nas características dos colaboradores. Nesse âmbito, esta investigação pretende compreender e estudar o impacto do teletrabalho nos vários resultados individuais dos funcionários, reunindo todas as informações sobre qual o tipo de impacto que este regime de trabalho pode ter nos colaboradores, sendo que,

este estudo incide exclusivamente em trabalhadores de empresas do concelho de Oliveira de Azeméis.

Assim, esta dissertação servirá como referência ou indicação para as empresas visando poderem avaliar a nível operacional a continuidade ou não do atual regime de teletrabalho, com o intuito de proporcionar aos seus colaboradores as melhores condições de trabalho e satisfação das suas necessidades.

### **3. Investigação Empírica**

#### **3.1 Modelo conceptual e hipóteses de investigação**

##### **3.1.1 Introdução**

Tal como já foi referido nos capítulos anteriores, esta investigação procura compreender o impacto do teletrabalho nos resultados individuais de colaboradores. Nesse sentido, o propósito deste subcapítulo é relembrar o leitor dos objetivos do estudo e apresentar o modelo conceptual de análise juntamente com o quadro referencial teórico e as hipóteses de investigação identificadas através do modelo conceptual de análise. Desta forma, é importante referir que, o modelo conceptual (vd. Figura 1) e o quadro referencial teórico foram construídos com base em literatura e em autores bibliográficos no contexto da investigação e no objeto de estudo que foi previamente identificado.

##### **3.1.2 Modelo conceptual**

Com o intuito de relembrar o leitor, o presente estudo, visa descobrir qual o impacto do teletrabalho nos resultados individuais dos colaboradores. Assim, o objetivo geral desta investigação consiste em estudar e compreender qual o impacto do teletrabalho na satisfação, motivação, o desempenho, o ambiente de trabalho, stress e autonomia dos colaboradores de empresas em Oliveira de Azeméis. Com o propósito de responder ao objetivo principal, torna-se

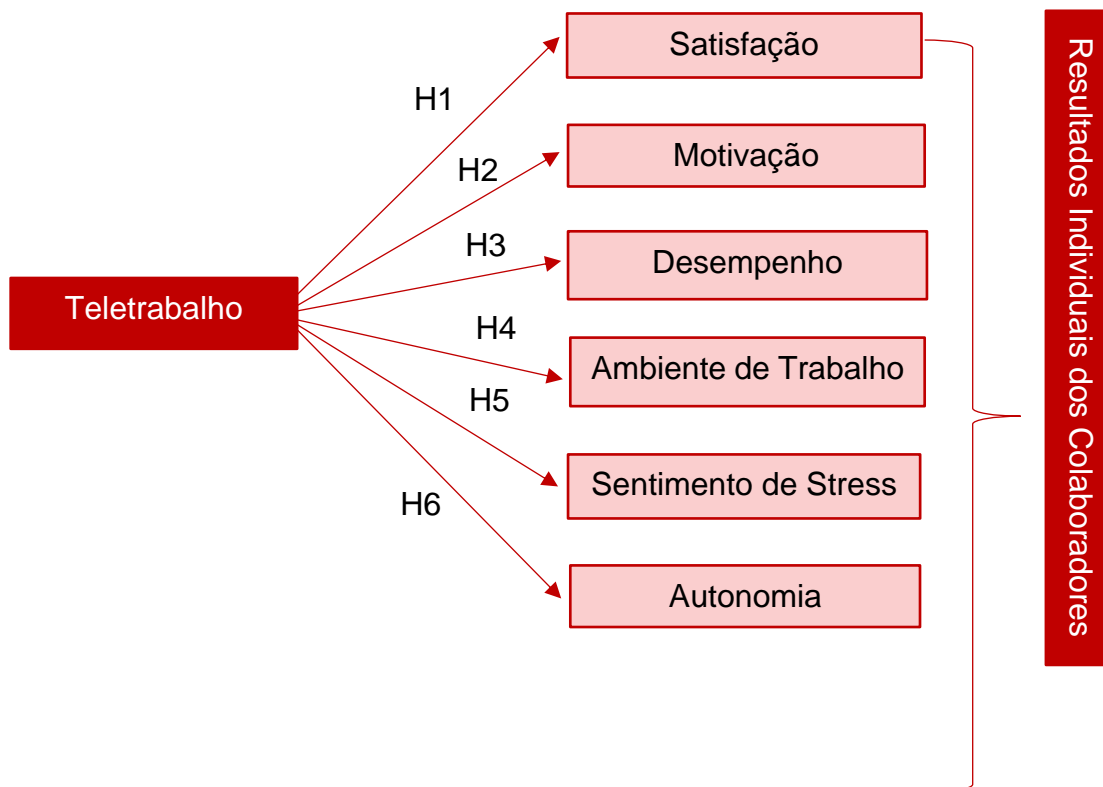
fundamental identificar os objetivos secundários e respectivas **questões de investigação** que se descrevem em baixo:

1. Estudar a influência do teletrabalho na satisfação e na motivação dos colaboradores no trabalho;  
Questão de Investigação: Qual o impacto do teletrabalho na satisfação dos colaboradores no trabalho? E qual o impacto do teletrabalho na motivação dos colaboradores?
2. Compreender a influência do teletrabalho no desempenho dos colaboradores no trabalho;  
Questão de Investigação: Qual o impacto do teletrabalho no desempenho dos colaboradores no trabalho?
3. Compreender a influência do teletrabalho no ambiente de trabalho dos colaboradores;  
Questão de Investigação: Qual o impacto do teletrabalho no ambiente de trabalho dos colaboradores no contexto laboral?
4. Estudar a influência do teletrabalho na existência do sentimento de stress no trabalho;  
Questão de Investigação: Qual a relação entre o teletrabalho e o sentimento de stress no contexto laboral?
5. Compreender a influência do teletrabalho na autonomia dos colaboradores no contexto laboral.  
Questão de Investigação: Qual a relação entre o teletrabalho e a autonomia dos colaboradores?

Assim, é possível observar no modelo conceptual - vd. Figura 1 as variáveis que foram obtidos e suportados no enquadramento teórico do estudo assim como também, do enquadramento empírico do problema de investigação. Nesse âmbito, as variáveis apresentadas consistem em elementos de análise da

dissertação com o objetivo de analisar as relações existentes entre elas. Desse modo, o modelo exploratório apresentado abaixo teve como base a adaptação de dois modelos dos autores Susilo (2020, p.28) e Gajendran e Harrison (2007, p.1536), cujas hipóteses devidamente testadas visam responder aos da investigação.

**Figura 1:** Modelo Conceptual de Análise



**Fonte:** Elaboração própria

De seguida, será apresentado o quadro referencial teórico (Tabela 1), onde estão descritas as variáveis presentes no modelo conceptual anterior. Deste modo, juntamente com as variáveis do modelo, são apresentados os respetivos conceitos e os autores que sustentam esses conceitos. Pretende-se ajudar o leitor na compreensão e perceção do modelo conceptual de análise e das hipóteses de investigação que serão descritas na próxima subsecção.

**Tabela 1:** Quadro Referencial Teórico

Dimensões	Autores	Conceito
<b>Teletrabalho</b>	Fleming e Sorenson (2001) Hill et al. (2003) Morgan (2004) Golden (2005) Golden (2006) Gajendran e Harrison (2007) Golden et al. (2008) Kim, Tonelli e Silva, (2017) Susilo (2020)	O Teletrabalho, também designado por trabalho virtual, trabalho remoto ou trabalho à distância, apresenta como principal característica o facto de existir uma distância física do trabalhador em relação à empresa, este possibilita um trabalhador exercer a sua atividade profissional, de forma independente e à distância, fora do local da organização com a qual detém um contrato, por meio do uso das tecnologias da informação e da comunicação. Um colaborador em teletrabalho utiliza tecnologias para manter o contacto com os colegas de trabalho e fornecer atualizações de status sobre as suas tarefas diárias.
<b>Satisfação</b>	Vroom (1964) Adams (1965) Locke (1976) Locke, e Latham (1990) Ryan e Deci (2000) Judge e Bono, (2001) Brief e Weiss (2002) Robbins (2006) Gajendran e Harrison (2007) Allen et al. (2015) Kossek e Lautsch, (2018) Holmes et al., (2020) Susilo (2020)	A satisfação refere-se ao grau que os colaboradores se sentem positivamente em relação às funções que desempenham. É também definida pelo sentimento positivo que resulta da avaliação, <i>feedback</i> e reconhecimento positivo que a organização deposita no funcionário. No contexto de teletrabalho, é a sensação de bem-estar dos colaboradores ao desempenharem as suas funções de trabalho num ambiente remoto, no qual é possível manter um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal.

<b>Motivação</b>	Susilo (2020)	A motivação no trabalho é impulsionada por três necessidades psicológicas fundamentais do ser humano: autonomia, competência e relacionamento social. Desse modo, a motivação no trabalho também é influenciada pela percepção dos trabalhadores de que são tratados de maneira justa em relação aos seus colegas de trabalho.
<b>Desempenho</b>	Robbins (2006) Armstrong (2006) Boyatzis (2008) Allen et al. (2015) Susilo (2020)	O desempenho no trabalho é um conceito que se refere à eficácia e eficiência com que um indivíduo executa as suas tarefas no ambiente de trabalho. Ainda, o desempenho numa organização é influenciado por três fatores: o indivíduo, ambiente organizacional e o trabalho exigido. Para medir o desempenho em teletrabalho, as organizações podem utilizar métodos tais como, avaliações de desempenho e indicadores de produtividade.
<b>Ambiente de Trabalho</b>	Carayon e Smith (2000) Golden e Veiga (2005) Gajendran e Harrison (2007) Susilo (2020) Hafshah et al. (2022)	Ambiente de trabalho refere-se ao conjunto de condições físicas, sociais e psicológicas em que as atividades laborais são realizadas. Entre os fatores que compõem o ambiente de trabalho estão a iluminação, temperatura, ruído, ventilação, mobiliário e equipamentos e ainda, as relações interpessoais entre colegas de trabalho e entre trabalhadores e a gerência. Em teletrabalho, as necessidades e gostos pessoais do funcionário podem ser satisfeitas porque a própria área de trabalho pode ser personalizada de acordo com sua personalidade.
<b>Sentimento de Stress</b>	Lazarus e Folkman (1984) Sauter et al. (1990) Gajendran e Harrison (2007) Allen et al. (2015)	O sentimento de stress no trabalho pode ser definido como uma resposta emocional negativa a situações percebidas como situações de ameaça ou desafios no ambiente de trabalho. O stress no trabalho pode ser causado por diversos fatores, como sobrecarga de trabalho, falta de autonomia, conflitos interpessoais, ambiente de trabalho inadequado, entre outros. Assim, o teletrabalho pode levar a uma redução do

		stress, especialmente quando os trabalhadores têm mais autonomia e flexibilidade no trabalho.
<b>Autonomia</b>	Golden (2006) Gajendran e Harrison (2007) Zhang e Bartol (2010)	A autonomia no trabalho é um conceito que se refere à liberdade e independência que um colaborador tem para decidir como executar as suas tarefas, bem como ao grau de influência que possui sobre o seu próprio trabalho e tomadas de decisão. Assim, a autonomia em teletrabalho, esta representa um aspeto importante e fundamental, uma vez que os trabalhadores têm uma maior liberdade para decidir como, onde e quando realizar as suas tarefas. Assim sendo, a autonomia pode levar a uma maior satisfação no trabalho, e um melhor desempenho.
<b>Resultados Individuais dos Colaboradores</b>	Golden (2006) Gajendran e Harrison (2007) Susilo (2020) Golden (2020)	Os resultados individuais correspondem a várias características que influenciam os funcionários no seu contexto empresarial. Alguns desses resultados individuais são: a satisfação do colaborador, a sua motivação, o seu desempenho, o ambiente no trabalho, a existência do sentimento de stress e a autonomia do indivíduo. Estes são fatores ou resultados que são influenciados por várias variáveis, uma delas, o teletrabalho.

**Fonte:** Elaboração própria, com consulta aos autores mencionados na tabela 1

Torna-se fundamental referir que, as escalas utilizadas para cada uma das dimensões apresentadas na tabela anterior serão devidamente abordadas na Tabela 2 do subcapítulo referente à metodologia.

### 3.1.3 Hipóteses de Investigação

Esta subsecção irá relatar as hipóteses do presente estudo. Desta forma, é importante que o leitor compreenda que, a elaboração de hipóteses de

investigação constitui uma melhor forma de conduzir o estudo com ordem e rigor. Nesse sentido, as hipóteses de investigação dão rumo ao estudo, fornecendo uma linha condutora à investigação e um critério rigoroso para a recolha de dados que confrontarão as hipóteses com a atual realidade (Quivy & Campenhoudt, 2019).

Assim, a construção de hipóteses de investigação torna-se fulcral para qualquer estudo científico na medida em que, são essas mesmas hipóteses que permitirão testar o modelo conceptual de análise. Deste modo, as hipóteses acabam por representar um enunciado geral das relações entre as variáveis dependentes e independentes ou entre os conceitos, o que torna possível definir de forma lógica e clara as relações que poderão existir entre as variáveis do modelo (Oliveira & Ferreira, 2014).

Relativamente à **satisfação** dos colaboradores, esta é obtida através de sentimentos positivos em relação às atuais funções que desempenham na organização (Robbins, 2006). No essencial é a sensação de bem-estar dos funcionários ao realizarem as suas funções de trabalho num ambiente profissional remoto (Holmes et al., 2020). O teletrabalho resulta numa variável que pode afetar o grau de satisfação dos colaboradores (Susilo, 2020).

Neste seguimento, segundo Susilo (2020, p.28) sugere-se a seguinte hipótese:

H1: O teletrabalho afeta positivamente a satisfação do colaborador no trabalho.

No que concerne a **motivação**, esta é impulsionada por três necessidades psicológicas fundamentais do ser humano: autonomia, competência e relacionamento social. Sendo, essas necessidades satisfeitas os trabalhadores tendem a ser mais motivados e depositar mais empenho e dedicação no seu trabalho (Ryan & Deci, 2000). Nesse sentido, o regime de teletrabalho consiste numa variável que pode afetar a motivação por se traduzir num modelo de trabalho mais flexível para os trabalhadores (Susilo, 2020).

Assim, segundo Susilo (2020, p.28) sugere-se a seguinte hipótese:

H2: O teletrabalho afeta positivamente a motivação do colaborador no trabalho.

No que diz respeito ao **desempenho** no trabalho, este é um conceito que se refere à eficácia e eficiência com que um indivíduo executa as suas tarefas no ambiente de trabalho (Boyatzis, 2008). Seguindo o raciocínio, o teletrabalho pode ter algum tipo de impacto no desempenho (Gajendran & Harrison, 2007).

Considerando o autor Susilo (2020, p.28) sugere-se a seguinte hipótese:

H3: O teletrabalho afeta positivamente o desempenho o colaborador no trabalho.

Ainda, em teletrabalho, o **ambiente de trabalho** é escolhido pelo funcionário, isto é, as necessidades e gostos pessoais do funcionário podem ser satisfeitas (Gajendran & Harrison, 2007). Assim, esta consiste numa variável que efetivamente é afetada pelo teletrabalho (Susilo, 2020).

Após a leitura de Susilo (2020, p.29) sugere-se a seguinte hipótese:

H4: O teletrabalho afeta positivamente o ambiente de trabalho do colaborador.

Relativamente ao **sentimento de stress**, este pode ser provocado por diversos fatores, como sobrecarga de trabalho, falta de autonomia, conflitos interpessoais, ambiente de trabalho inadequado, entre outros (Gajendran & Harrison, 2007). Assim, o teletrabalho tem impacto e pode levar a uma redução do stress (Gajendran & Harrison, 2007), especialmente quando os trabalhadores têm mais autonomia e flexibilidade no trabalho (Sauter et al., 1992).

Conforme Gajendran e Harrison (2007, p.1536), sugere-se a seguinte hipótese:

H5: O teletrabalho relaciona-se negativamente com o sentimento de stress no colaborador no trabalho.

No que concerne à **autonomia**, esta é inerente à liberdade e independência que um colaborador tem para decidir como executar as suas tarefas. Assim, também diz respeito ao grau de influência que possui sobre o seu próprio trabalho e tomadas de decisão (Zhang & Bartol, 2010). Deste modo, os

funcionário em teletrabalho desenvolvem sentimentos de maior autonomia devido à flexibilidade do local de trabalho (Shamir & Salomon, 1985), sendo que, acaba por existir uma relação positiva entre o teletrabalho e autonomia (Gajendran & Harrison, 2007).

Gajendran e Harrison (2007, p.1536), conduz à elaboração da seguinte hipótese:

H6: O teletrabalho relaciona-se positivamente com a autonomia do colaborador no trabalho.

## **3.2 Metodologia**

### **3.2.1 Introdução**

Neste capítulo será elencada a metodologia de investigação—utilizada visando responder aos objetivos do trabalho. Neste sentido, esta secção encontra-se dividida em sete partes: (1) justificação da metodologia aplicada; (2) o inquérito; (3) a identificação e justificação das técnicas de recolha de dados aplicadas; (4) o pré-teste; (5) a população e amostra do estudo; (6) a caracterização da amostra e, por fim (7) a identificação das técnicas de análise de dados propostas.

### **3.2.2 Justificação da Metodologia**

De forma a responder às questões de investigação que vão ao encontro dos objetivos secundários propostos, pretende-se estudar com base na análise de empresas localizadas em Portugal, sendo a amostra, os colaboradores de empresas privadas no concelho de Oliveira de Azeméis, através de um inquérito por questionário.

É importante referir que, métodos podem ser definidos como um conjunto concertado de operações que são realizadas para atingir um ou mais objetivos, um corpo de princípios que dizem respeito a toda a investigação. No essencial, são um conjunto de normas que permitem seleccionar e coordenar as técnicas de investigação (Carmo & Ferreira, 2008a). Todos os métodos de pesquisa

assentam na natureza do conhecimento e da informação (Corbin & Strauss, 2000). Desta forma, a metodologia adotada deve, inevitavelmente, estar de acordo e em perfeita sintonia com os objetivos da pesquisa como os atributos dos objetos em estudo (Augusto, 2014).

Assim, a metodologia adotada para a presente pesquisa académica é de carácter quantitativo uma vez que se pretende compreender o impacto de uma variável independente em uma ou mais variáveis dependentes. Ainda, tendo em consideração os objetivos definidos, a metodologia proposta está associada a uma abordagem quantitativa, dado que permite testar teorias objetivas e examinar relações entre variáveis (Oliveira & Ferreira, 2014).

Neste âmbito, de acordo com Oliveira e Ferreira (2014, p. 89), a abordagem quantitativa “define-se por favorecer o desenvolvimento de pesquisas orientadas para a procura de factos e causas dos fenómenos; afirma-se como uma abordagem objetiva” (Oliveira & Ferreira, 2014). Carmo e Ferreira (2008, p.222) sugerem que o método de investigação quantitativo é um processo que está diretamente relacionado com a investigação experimental, do qual se espera uma observação de acontecimentos e uma formulação de hipóteses explicativas. Dessa forma, este tipo de investigação implica que o investigador, elabore primeiramente um plano de investigação complexo, no qual os objetivos e os procedimentos do estudo estejam alinhados com o estudo (Carmo & Ferreira, 2008a).

As técnicas mais utilizadas neste tipo de metodologia são o inquérito por questionário, este será um estudo descritivo que tem como principal objetivo a descrição de características de determinada população ou fenómeno, ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis (Carmo & Ferreira, 2008a).

Tendo em conta o que foi apresentado, torna-se fundamental para o presente estudo a utilização de técnicas quantitativas, nomeadamente o inquérito por questionário para a medição do impacto de variáveis.

### 3.2.3 Inquérito

A técnica de recolha de dados através de um inquérito por questionário é definida na literatura como uma interrogação particular sobre uma determinada situação onde estão englobados indivíduos. Seguindo essa linha de pensamento, o inquérito por questionário insere numa técnica de recolha rigorosa de dados, quer ao nível das questões efetuadas e respostas, como à sua ordem, com o intuito de garantir a comparabilidade de respostas dos inquiridos (Carmo & Ferreira, 2008a). Por conseguinte, o principal objetivo desta tipologia de técnica é obter informação sobre uma determinada população a investigar de forma sistemática e ordenada a mesma. Assim, pretende-se perceber o que os indivíduos fazem, pensam, opinam, sentem, aprovam ou desaprovam e, quais os principais motivos das suas atitudes (Oliveira & Ferreira, 2014).

Deste modo, o questionário será realizado aos colaboradores de empresas portuguesas situadas no concelho de Oliveira de Azeméis a Ferpinta, a Lactogal e a Simoldes, empresas estas que se encontram com colaboradores em regime de teletrabalho. O questionário que será aplicado, vai ser realizado na plataforma Google Forms<sup>2</sup> e divide-se em oito secções com questões de cariz quantitativo. Desta forma, as primeiras cinco secções serão compostas por afirmações fundamentadas teoricamente, onde os inquiridos, através da escala de Likert, que é de fácil utilização, irão responder de 1 a 5 com o seu nível de concordância, sendo que, 1 significa “Discordo totalmente”, 2 “Discordo”, 3 “Neutro”, 4 “Concordo” e 5 “Concordo totalmente”. Será utilizada uma escala de 5 pontos, uma vez que, é a escala presente na maioria dos questionários realizados em Portugal (Anexo 1).

Assim, como é possível visualizar na Tabela 2, a primeira secção do questionário é a secção com questões sobre o teletrabalho. De seguida, a segunda secção diz respeito à componente da satisfação no trabalho, onde são abordadas questões sobre a satisfação do colaborador no seu trabalho. Posteriormente, a terceira secção aborda a motivação e a quarta secção o desempenho do colaborador. De seguida, segue-se a quinta secção que incide

---

<sup>2</sup> Google Forms é um aplicativo de gerenciamento de pesquisas lançado pela Google

sobre questões relacionadas com o ambiente de trabalho. A sexta e sétima secções incorporam questões relacionadas, respetivamente, com a existência do sentimento de stress e a autonomia do colaborador. Finalmente, a oitava secção incide sobre questões sociodemográficas de modo a caracterizar a amostra, e.g. a idade, o sexo, região de residência ou habitação e situação profissional.

Neste sentido, a segunda e terceira secções irão permitir responder às questões de investigação do primeiro objetivo secundário. A quarta secção ajudará a responder à questão de investigação do segundo objetivo secundário. Ainda, a quinta secção irá auxiliar a resposta à questão de investigação do terceiro objetivo secundário. A sexta secção ajudará na resposta à questão de investigação do quarto objetivo e, por fim, a sétima secção ajudará na resposta à questão de investigação do quinto e último objetivo secundário. É importante referir que a primeira secção complementarará a resposta a todos os objetivos.

**Tabela 2:** Fundamento Teórico do Questionário (por secção)

<b>Secções</b>	<b>Afirmações</b>	<b>Autores</b>
<b>Teletrabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante o meu horário de trabalho, passo grande parte do meu tempo em casa.</li> <li>• Durante o meu horário de trabalho, comunico sempre remotamente com os meus colegas de trabalho.</li> <li>• Durante o meu horário de trabalho, utilizo sempre a tecnologia da internet para fazer meu trabalho.</li> <li>• Durante o meu horário de trabalho, estou fora da presença física dos meus colegas.</li> <li>• Durante o meu horário de trabalho, não faço nenhuma viagem física para começar e/ou terminar o meu dia.</li> </ul>	Susilo (2020)
<b>Satisfação no Trabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estou satisfeito com as condições de trabalho na minha empresa.</li> <li>• Estou satisfeito pela minha empresa me dar a liberdade para</li> </ul>	Weiss et al. (1967)

	<p>escolher um ambiente de trabalho seguro e saudável.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estou satisfeito com as ferramentas e equipamentos que tenho disponíveis para o realizar meu trabalho.</li> <li>• Estou satisfeito com o meu salário e pacote de benefícios.</li> <li>• Estou satisfeito com o meu salário em relação ao que outras pessoas na mesma posição recebem.</li> <li>• Estou confiante de que serei recompensado financeiramente se trabalhar arduamente e alcançar bons resultados.</li> </ul>	
<b>Motivação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A minha empresa paga-me o salário na totalidade, mesmo estando em teletrabalho.</li> <li>• A minha empresa dá-me a liberdade para organizar totalmente o meu horário de trabalho, mesmo estando em teletrabalho</li> <li>• A minha empresa permite-me trabalhar de forma independente sem supervisão constante, mesmo estando em teletrabalho.</li> <li>• Consigo trabalhar com mais eficiência estando em teletrabalho.</li> <li>• A minha empresa tem-me sido leal enquanto a economia está volátil, e muitas pessoas estão a perder o emprego.</li> <li>• A minha empresa oferece-me oportunidades para ser promovido/a, mesmo estando em teletrabalho.</li> </ul>	Weiss et al. (1967)
<b>Desempenho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumpri todos os meus objetivos de acordo com principal indicador de desempenho da minha empresa, mesmo estando em teletrabalho.</li> <li>• Cumpri e desempenho bem as minhas responsabilidades de trabalho, sem problemas significativos, mesmo estando em teletrabalho.</li> </ul>	Susilo (2020)

<p><b>Ambiente no Trabalho</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O meu espaço de trabalho é totalmente compartilhado com familiares ou outras pessoas que não são os meus colegas de trabalho.</li> <li>• Tenho a liberdade para organizar o meu próprio espaço de trabalho sem a intervenção da minha empresa.</li> <li>• O sucesso do meu trabalho depende totalmente da minha conexão com a internet.</li> </ul>	<p>Susilo (2020)</p>
<p><b>Sentimento de Stress</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eu sinto que tenho muita responsabilidade no meu trabalho.</li> <li>• Eu sinto que não tenho tempo suficiente para fazer tudo o que me é exigido diariamente.</li> <li>• Eu sinto que o meu trabalho interfere com a minha vida pessoal.</li> <li>• Eu sinto que tenho pouco controle sobre o que acontece no meu trabalho.</li> </ul>	<p>Jackson (1983)</p>
<p><b>Autonomia</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eu sinto que tenho controle sobre as tarefas que realizo diariamente no trabalho.</li> <li>• Eu sinto que posso decidir como realizar as minhas tarefas de trabalho.</li> <li>• Eu sinto que posso escolher quando realizar as minhas tarefas de trabalho.</li> <li>• Eu sinto que posso decidir a que ritmo posso realizar as minhas tarefas profissionais.</li> </ul>	<p>Thomas (1990)</p>

**Fonte:** Elaboração própria, com consulta aos autores mencionados na tabela 2

### 3.2.4 Técnicas de Recolha de Dados

Tendo em conta os objetivos de investigação abordados, serão apresentadas de seguida as técnicas de recolha de dados escolhidas. Assim, para este estudo será realizada uma análise quantitativa.

Desta forma, as técnicas de pesquisa correspondem ao conjunto de normas existentes para a realização da recolha de dados previstos e que, sustentam toda a ciência na obtenção dos seus próprios propósitos (Marconi & Lakatos, 2003). Nesse sentido, a abordagem quantitativa do presente estudo aborda apenas o método de inquérito por questionário, o objetivo passa por tentar obter uma opinião aprofundada dos consumidores, clientes ou colaboradores de uma ou mais organizações (Dawson, 2002).

Para o presente estudo foi optada a elaboração de um inquérito por questionário, em vez de um inquérito por entrevista devido a fraca disponibilidade de tempo por parte dos inquiridos.

### **3.2.5 Pré-teste**

Após o desenvolvimento da primeira versão do questionário, o mesmo foi submetido a um pré-teste com o objetivo de serem detetados erros gramaticais. Após a realização do questionário, torna-se fundamental verificar a sua viabilidade e aplicabilidade em campo e se este se vai ao encontro com os objetivos definidos para o estudo (Carmo & Ferreira, 2008a).

Deste modo, o questionário foi submetido a 7 indivíduos, sendo que, todos eles fizeram referência a potenciais alterações. Após o pré-teste, foi necessário apenas rever alguns pontos, de modo a facilitar a compreensão do questionário.

### **3.2.6 População e Amostra**

A população sobre a qual a investigação incidiu é a de colaboradores em teletrabalho com mais de 18 anos residentes em Portugal de empresas situadas no concelho de Oliveira de Azeméis, a Ferpinta, a Lactogal e a Simoldes. É importante salientar que os inquiridos revelaram ser indivíduos muito bem informados sobre o tema da investigação, de modo que o processo de amostragem aplicado ao estudo é não probabilístico por conveniência, ou seja, é uma amostragem não probabilística e não aleatória usada para criar amostras de acordo com a facilidade de acesso. Assim, o questionário foi divulgado *online*

através de um *link*, sendo que, o facto de ser respondido de forma anónima permitiu à chegada de um número de respostas significativo.

No entanto, é importante para o leitor compreender que tipo de amostragem foi aplicada a esta investigação. Assim, na amostragem não probabilística os indivíduos podem ser selecionados com base em critérios de escolha intencional com o objetivo de se determinar as unidades da população que fazem parte da amostra. No âmbito da amostragem não probabilística optou-se pela amostragem por conveniência dado ser utilizado um determinado grupo de indivíduos disponível ou um grupo de voluntários, neste caso os colaboradores residentes em Portugal em teletrabalho das três maiores empresas do concelho de Oliveira de Azeméis a Ferpinta, a Lactogal e a Simoldes (Carmo & Ferreira, 2008b).

O questionário esteve aberto de 27 de março a 14 de abril de 2023, sendo que, foram recolhidas 493 respostas de inquiridos aleatórios, das quais 451 foram consideradas válidas.

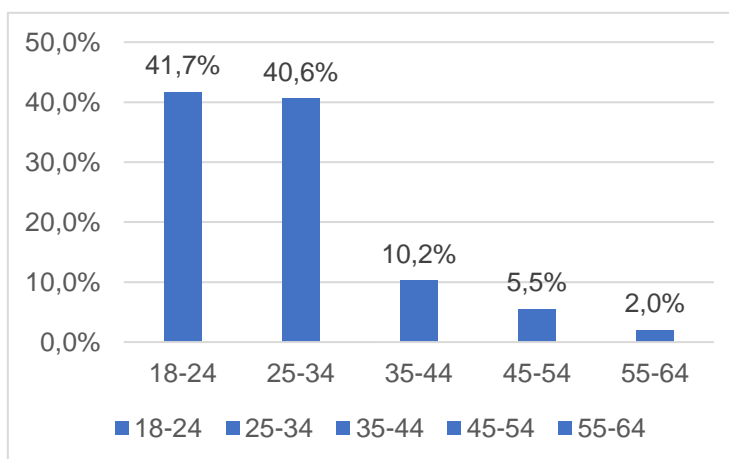
### **3.2.7 Caracterização da Amostra**

A amostra recolhida foi probabilística aleatória e os dados sociodemográficos recolhidos foram essencialmente a idade, o sexo, a zona de residência e a situação profissional, sendo que, consistem nos dados sociodemográficos mais comuns de serem analisados. Não foram recolhidos outros dados sociodemográficos pois o autor não considerou que outros dados fossem essenciais e fulcrais para o objetivo do estudo.

Com a análise das idades dos inquiridos, observa-se que 41,7% tem idade compreendida entre os 18 e os 24 anos, representando assim uma frequência de 188 inquiridos. De seguida, num volume um pouco menor, 40,6% da amostra tem idade entre os 25 e 34 anos, representando uma frequência de 183 inquiridos. No que diz respeito às restantes classes de idades, verifica-se que a classe dos 35 aos 44 anos compreende 10,2% da amostra válida, representando uma frequência de 46 indivíduos. A classe entre os 45 e os 54 anos evidencia 5,5% da amostra, apresentando uma frequência de 25 indivíduos. Por último, a

classe dos 55 aos 64 anos consiste na classe com menor peso na amostra, representada por 2% com uma frequência de 9 indivíduos (Gráfico 1).

**Gráfico 1:** Idade

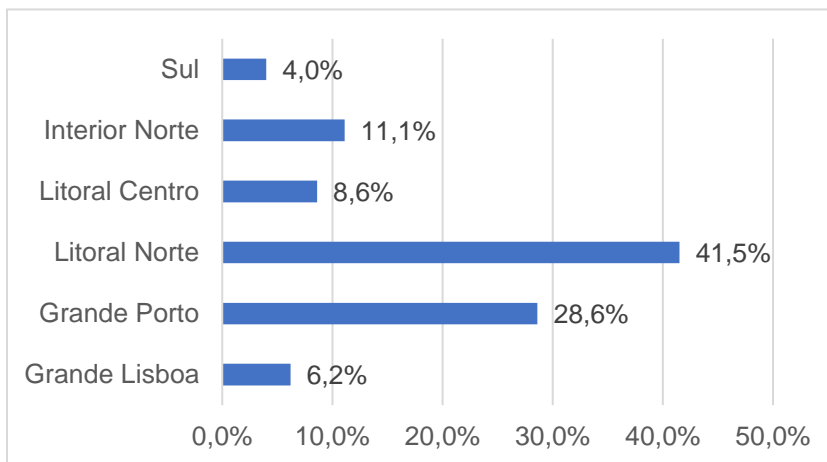


**Fonte:** Elaboração própria

No que respeita ao sexo dos inquiridos, verifica-se que 58,5% da amostra é do sexo masculino, representado por uma frequência de 264 indivíduos. Deste modo, observa-se que, 40,1% da amostra é representada pelo sexo feminino com uma frequência de 181 inquiridos. Ainda, 1,3% da amostra evidencia que prefere não dizer o seu sexo, representando apenas a frequência de 6 inquiridos.

Relativamente à zona de residência da amostra do estudo, observou-se que 41,5% pertence à zona Litoral Norte e que representa uma frequência de 187 inquiridos. Posteriormente, segue-se a zona do Grande Porto com 28,6% da amostra, representando uma frequência de 129 indivíduos. De seguida, a zona Interior Norte com 11,1%, apresentando uma frequência de 50 inquiridos. O Litoral Centro apresenta-se com 8,6% da amostra, representando uma frequência de 39 inquiridos. A Grande Lisboa apresenta um peso de 6,2% na amostra considerando uma frequência de 28 indivíduos. Por último, o Sul com apenas 4% da amostra considerando a frequência de 18 inquiridos (Gráfico 2).

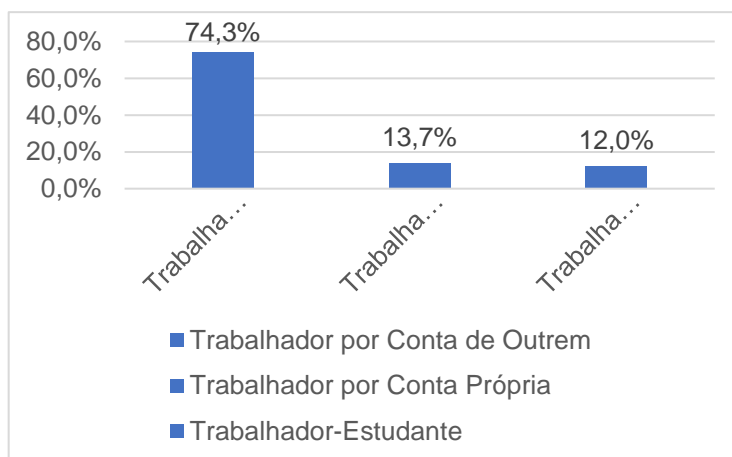
**Gráfico 2:** Zona de Residência



**Fonte:** Elaboração própria

Por fim, no que respeita à situação profissional, observa-se que, 74,3% da amostra evidencia trabalhar por conta de outrem com uma frequência de 335 indivíduos. De seguida, com um volume inferior, 13,7% da amostra revela trabalhar por conta própria com a frequência de 62 indivíduos. Por fim, 12% da amostra apresenta-se como trabalhador-estudante com uma frequência de 54 indivíduos (Gráfico 3).

**Gráfico 3:** Situação Profissional



**Fonte:** Elaboração própria

### 3.2.8 Técnicas de Análise de Dados

A secção de técnicas de análise de dados tem o intuito de mostrar ao leitor o modo como o autor pretende analisar os dados quantitativos recolhidos, a análise destes dados será devidamente realizada no subcapítulo seguinte. Assim, propõe-se analisar os dados quantitativos mediante a utilização da ferramenta de análise SPSS<sup>3</sup> (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Desse modo, para cada uma das hipóteses do estudo serão realizados testes que vão permitir verificar a validade ou invalidade das mesmas. Assim, para as hipóteses H1, H2, H3 e H4, o autor propõe a realização de Regressões Lineares Simples com o intuito de analisar a relação entre as variáveis dependentes e a variável independente, o teletrabalho. Todavia, para as hipóteses H5 e H6, propõe-se a realização da análise do Coeficiente de Correlação de Pearson com o objetivo de indicar a correlação entre duas variáveis e a evolução de uma em função da outra.

### 3.3 Resultados

Este subcapítulo pretende analisar os dados recolhidos pela técnica de recolha de dados inquérito por questionário.

Após o encerramento do questionário, procedeu-se à codificação dos dados na ferramenta Excel<sup>4</sup>. De seguida, fez-se a análise desses mesmos dados, essencialmente, através da análise fatorial, tabelas de frequências e de testes paramétricos. Dessa forma, esta secção do estudo divide-se em duas partes: validação do modelo conceptual e validação das suas hipóteses.

---

<sup>3</sup> SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) é um programa utilizado em análises estatísticas.

<sup>4</sup> O Excel é um programa informático desenvolvido e distribuído pela Microsoft, é um software que permite realizar tarefas contabilísticas e financeiras graças às suas aplicações para criar e trabalhar com folhas de cálculo.

### **3.3.1 Validação do Modelo Conceptual**

No sentido da validação do modelo conceptual, torna-se essencial a análise das escalas do construto, esta análise visa garantir a unidimensionalidade das escalas e, conseqüentemente, a viabilidade da investigação. Assim, foi realizada uma análise fatorial com o objetivo de reduzir a dimensão dos dados obtidos, transformando estes em fatores de análise que explicassem as relações entre as variáveis deste estudo (Robson & McCartan, 2016).

De modo a identificar se a amostra do estudo se adequava à análise fatorial, recorreu-se ao teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), com o principal objetivo de medir a homogeneidade das variáveis e comparar as correlações simples com as correlações parciais observáveis entre as mesmas. Dessa forma, o autor do teste definiu escalas de valores de KMO recomendados para a realização da análise fatorial (Kaiser, 1974).

De seguida, a análise da adequação da análise fatorial exigiu que fosse feito o teste de esfericidade de Bartlett, este teste permitiu testar se a matriz de correlações era uma matriz de identidade. Nesse sentido, se o nível de significância for superior a 0,05, não existem correlações entre as variáveis em oposição, se o nível de significância apresentar um valor inferior a 0,05, existem correlações entre as variáveis, que simboliza um aspeto desejado. Deste modo, a hipótese nula é rejeitada demonstrando e confirmando que as variáveis se correlacionam significativamente entre si (Martinez & Ferreira, 2010). Neste subcapítulo, serão validadas as escalas da investigação através dos procedimentos referenciados. Após definidos os fatores, é importante realizar uma análise descritiva de cada um dos construtos abordados neste estudo. Para tal, será elaborada uma análise à média e ao desvio padrão tendo em conta a classificação das afirmações de acordo com a escala de Likert de 1 a 5.

### **3.3.2 Validação da Escala: Teletrabalho**

A tabela seguinte apresenta os resultados obtidos sobre a escala Teletrabalho.

**Tabela 3:** Validação da Escala: Teletrabalho

<b>KMO</b>	0,766			
<b>Bartlett</b>	0,000			
<b>Variáveis</b>	<b>Comunalidade</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>	<b>Teletrabalho</b>
Durante o meu horário de trabalho, passo grande parte do meu tempo em casa.	0,241	4,42	0,596	0,490
Durante o meu horário de trabalho, comunico sempre remotamente com os meus colegas de trabalho.	0,527	4,54	0,585	0,726
Durante o meu horário de trabalho, utilizo sempre a tecnologia da internet para fazer meu trabalho.	0,570	4,60	0,554	0,755
Durante o meu horário de trabalho, estou fora da presença física dos meus colegas.	0,630	4,57	0,570	0,794
Durante o meu horário de trabalho, não faço nenhuma viagem física para começar e/ou terminar o meu dia.	0,614	4,61	0,606	0,784
<b>Valor Próprio</b>			2,581	
<b>Variância Explicada (%)</b>			51,625	
<b>Alpha de Cronbach</b>			-	

**Fonte:** Elaboração própria

Verifica-se que a escala do Teletrabalho apresenta um valor de KMO de 0,766, que corresponde a um valor dentro dos parâmetros recomendados. Dessa forma, considera-se a adequabilidade fatorial, em relação ao teste de esfericidade de Bartlett, constatando-se que as variáveis se correlacionam, sendo que, o nível de significância é inferior a 0,05 (sig=0,000) em todos os itens.

Porém, de acordo com as comunalidades apresentadas, todas as variáveis apresentam valores superiores a 0,5 com a exceção da primeira

afirmação (0,241). Significando que todas as variáveis têm uma relação forte entre si, excetuando a primeira variável. Deste modo, a variável “Durante o meu horário de trabalho, passo grande parte do meu tempo em casa”, foi retirada da análise por não apresentar os valores desejados. Na tabela seguinte serão assim apresentados os valores que diz respeito à validação desta escala sem o primeiro item.

**Tabela 4:** Nova Validação da Escala: Teletrabalho

<b>KMO</b>	0,757			
<b>Bartlett</b>	0,000			
<b>Variáveis</b>	<b>Comunalidade</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>	<b>Teletrabalho</b>
Durante o meu horário de trabalho, comunico sempre remotamente com os meus colegas de trabalho.	0,598	4,54	0,585	0,706
Durante o meu horário de trabalho, utilizo sempre a tecnologia da internet para fazer meu trabalho.	0,625	4,60	0,554	0,791
Durante o meu horário de trabalho, estou fora da presença física dos meus colegas.	0,679	4,57	0,570	0,824
Durante o meu horário de trabalho, não faço nenhuma viagem física para começar e/ou terminar o meu dia.	0,618	4,61	0,606	0,786
<b>Valor Próprio</b>			2,420	
<b>Variância Explicada (%)</b>			60,507	
<b>Alpha de Cronbach</b>			0,780	

**Fonte:** Elaboração própria

Analisando novamente os valores, verifica-se que a escala Teletrabalho apresenta um valor de KMO de 0,757, que corresponde a um valor dentro dos

parâmetros recomendados. Assim, considera-se a adequabilidade fatorial, em relação ao teste de esfericidade de Bartlett constata-se que as variáveis se correlacionam, sendo o nível de significância inferior a 0,05 ( $\text{sig}=0,000$ ) em todos os itens. Observa-se que de acordo com as comunalidades apresentadas todos os valores são superiores a 0,5 em todas as variáveis e que, variam entre 0,598 e 0,679. Isto significa que, todas têm uma relação forte entre si.

De seguida, observa-se que a média de respostas incidu no nível 4 (concordo), o que indica que, em geral, os inquiridos realizam o seu trabalho diário no regime de teletrabalho. Assim, o item que apresenta uma maior média face aos restantes consiste no quarto item “Durante o meu horário de trabalho, não faço nenhuma viagem física para começar e/ou terminar o meu dia.” ( $M=4,61$ ;  $DP=0,606$ ).

Posteriormente, a matriz das componentes principais permite perceber qual é efetivamente o peso de cada variável face ao construto analisado. Desse modo, pode-se afirmar que todos os valores são superiores a 0,5, variando entre 0,706 e 0,824. O que torna possível realizar o cálculo do construto Teletrabalho para mais tarde ser utilizado nos testes de validação das hipóteses do modelo conceptual, reforçando ainda o valor obtido de variância total explicada de 60,5% e o valor próprio de 2,420. Por último, procedeu-se à análise da fiabilidade das escalas utilizadas, recorrendo ao cálculo do Alpha de Cronbach. É relevante mencionar que, este índice varia entre 0 e 1, sendo o valor é superior a 0,6, significa que existe fiabilidade adequada. Assim, o valor de 0,780 indica consistência interna da escala em análise.

### **3.3.3 Validação da Escala: Satisfação no Trabalho**

A tabela seguinte apresenta os resultados obtidos sobre a escala Satisfação no Trabalho.

**Tabela 5:** Validação da Escala: Satisfação no Trabalho

<b>KMO</b>	0,840			
<b>Bartlett</b>	0,000			
<b>Variáveis</b>	<b>Comunalidade</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>	<b>Satisfação no Trabalho</b>
Estou satisfeito com as condições de trabalho na minha empresa.	0,534	4,51	0,563	0,731
Estou satisfeito pela minha empresa me dar a liberdade para escolher um ambiente de trabalho seguro e saudável.	0,536	4,55	0,565	0,732
Estou satisfeito com as ferramentas e equipamentos que tenho disponíveis para o realizar meu trabalho.	0,542	4,55	0,565	0,736
Estou satisfeito com o meu salário e pacote de benefícios.	0,665	4,46	0,640	0,815
Estou satisfeito com o meu salário em relação ao que outras pessoas na mesma posição recebem.	0,617	4,50	0,654	0,785
Estou confiante de que serei recompensado financeiramente se trabalhar arduamente e alcançar bons resultados.	0,548	4,50	0,634	0,740
<b>Valor Próprio</b>			3,441	
<b>Variância Explicada (%)</b>			57,358	
<b>Alpha de Cronbach</b>			0,851	

**Fonte:** Elaboração própria

Analisa-se que a escala Satisfação no Trabalho apresenta um valor de KMO de 0,840, que corresponde a um valor dentro dos parâmetros recomendados. Pelo que, considera-se a adequabilidade fatorial, em relação ao teste de esfericidade de Bartlett, constata-se que as variáveis se correlacionam,

sendo o nível de significância inferior a 0,05 ( $\text{sig}=0,000$ ) em todos os itens. É também possível observar que, de acordo com as comunalidades apresentadas todos os valores são superiores a 0,5, variam entre 0,534 e 0,665 o que significa que todas têm uma relação forte entre si.

Posteriormente, observa-se que a média de respostas incidu no nível 4 (concordo), o que indica que, em geral, os inquiridos sentem-se satisfeitos com as condições de trabalho oferecidas pela empresa em regime de teletrabalho. Assim, os itens que apresentam uma maior média face aos restantes consistem no segundo e terceiro itens “Estou satisfeito pela minha empresa me dar a liberdade para escolher um ambiente de trabalho seguro e saudável.” ( $M=4,55$ ;  $DP=0,565$ ) e “Estou satisfeito com as ferramentas e equipamentos que tenho disponíveis para o realizar meu trabalho.” ( $M=4,55$ ;  $DP=0,565$ ).

De seguida, a matriz das componentes principais permite perceber qual é efetivamente o peso de cada variável face ao construto analisado. Desse modo, observa-se que todos os valores são superiores a 0,5, variando entre 0,634 e 0,815. Assim, é possível realizar o cálculo do construto Satisfação no Trabalho para mais tarde ser utilizado nos testes de validação das hipóteses do modelo conceptual, reforçando ainda o valor obtido de variância total explicada de 57,4% e o valor próprio de 3,441. Por último, procedeu-se à análise da fiabilidade das escalas utilizadas, recorrendo ao cálculo do Alpha de Cronbach. É importante referir que, este índice varia entre 0 e 1, sendo o valor superior a 0,6, significa que existe fiabilidade adequada. Assim, o valor de 0,851 indica consistência interna da escala em análise.

#### **3.3.4 Validação da Escala: Motivação**

A tabela seguinte apresenta os resultados obtidos sobre a escala Motivação.

**Tabela 6:** Validação da Escala: Motivação

<b>KMO</b>	0,825			
<b>Bartlett</b>	0,000			
<b>Variáveis</b>	<b>Comunalidade</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>	<b>Motivação</b>
A minha empresa paga-me o salário na totalidade, mesmo estando em teletrabalho.	0,339	4,69	0,563	0,500
A minha empresa dá-me a liberdade para organizar totalmente o meu horário de trabalho, mesmo estando em teletrabalho.	0,619	4,52	0,565	0,654
A minha empresa permite-me trabalhar de forma independente sem supervisão constante, mesmo estando em teletrabalho.	0,663	4,50	0,565	0,601
Consigo trabalhar com mais eficiência estando em teletrabalho.	0,627	4,54	0,640	0,585
A minha empresa tem-me sido leal enquanto a economia está volátil, e muitas pessoas estão a perder o emprego.	0,682	4,55	0,654	0,577
A minha empresa oferece-me oportunidades para ser promovido/a, mesmo estando em teletrabalho.	0,583	4,47	0,634	0,664
<b>Valor Próprio</b>			3,513	
<b>Variância Explicada (%)</b>			58,546	
<b>Alpha de Cronbach</b>			-	

**Fonte:** Elaboração própria

Verifica-se que a escala da Motivação apresenta um valor de KMO de 0,825, que corresponde a um valor dentro dos parâmetros recomendados. Dessa forma, considera-se a adequabilidade fatorial, em relação ao teste de esfericidade de Bartlett, constata-se que as variáveis se correlacionam, sendo o nível de significância inferior a 0,05 (sig=0,000) em todos os itens.

Contudo, de acordo com as comunalidades apresentadas todos os valores das variáveis são superiores a 0,5 com a exceção da primeira afirmação (0,339). Isto significa que, todas têm uma relação forte entre si, menos a primeira variável, portanto esta variável foi retirada da análise por não apresentar os valores desejados. Na tabela seguinte serão assim apresentados os valores que diz respeito à validação desta escala sem o primeiro item.

**Tabela 7:** Nova Validação da Escala: Motivação

<b>KMO</b>	0,804			
<b>Bartlett</b>	0,000			
<b>Variáveis</b>	<b>Comunalidade</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>	<b>Motivação</b>
A minha empresa dá-me a liberdade para organizar totalmente o meu horário de trabalho, mesmo estando em teletrabalho.	0,614	4,52	0,654	0,784
A minha empresa permite-me trabalhar de forma independente sem supervisão constante, mesmo estando em teletrabalho.	0,696	4,50	0,601	0,834
Consigo trabalhar com mais eficiência estando em teletrabalho.	0,645	4,54	0,585	0,803
A minha empresa tem-me sido leal enquanto a economia está volátil, e muitas pessoas estão a perder o emprego.	0,694	4,55	0,577	0,833
A minha empresa oferece-me oportunidades para ser promovido/a, mesmo estando em teletrabalho.	0,595	4,47	0,664	0,771
<b>Valor Próprio</b>			3,244	
<b>Variância Explicada (%)</b>			64,884	
<b>Alpha de Cronbach</b>			0,862	

**Fonte:** Elaboração própria

Analisando novamente os valores, verifica-se que a escala Motivação apresenta um valor de KMO de 0,804, que corresponde a um valor dentro dos parâmetros recomendados, ou seja, considera-se a adequabilidade fatorial. Em relação ao teste de esfericidade de Bartlett, constata-se que as variáveis se

correlacionam, sendo o nível de significância inferior a 0,05 ( $\text{sig}=0,000$ ) em todos os itens. Assim, é possível observar que, de acordo com as comunalidades apresentadas, todos os valores são superiores a 0,5, sendo que, variam entre 0,595 e 0,696. Isto significa que, todas têm uma relação forte entre si.

Posteriormente, observa-se que a média de respostas incidu no nível 4 (concordo), o que indica que, em geral, os inquiridos sentem-se motivação no seu atual trabalho em regime de teletrabalho. Assim, o item que apresenta uma maior média face aos restantes consiste no quarto item “A minha empresa tem sido leal enquanto a economia está volátil, e muitas pessoas estão a perder o emprego.” ( $M=4,55$ ;  $DP=0,664$ ).

De seguida, a matriz das componentes principais permite compreender qual o peso de cada variável face ao construto analisado. Desse modo, observa-se que todos os valores são superiores a 0,5, variando entre 0,771 e 0,834. Assim, é possível realizar o cálculo do construto Motivação para mais tarde ser utilizado nos testes de validação das hipóteses do modelo conceptual, reforçando ainda o valor obtido de variância total explicada de 64,9% e o valor próprio de 3,244. Por último, procedeu-se à análise da fiabilidade das escalas utilizadas, recorrendo ao cálculo do Alpha de Cronbach. É importante referir que, este índice varia entre 0 e 1, sendo o valor superior a 0,6 significa que existe fiabilidade adequada. Assim, o valor de 0,862 indica consistência interna da escala em análise.

### **3.3.5 Validação da Escala: Desempenho**

A tabela seguinte apresenta os resultados obtidos sobre a escala Desempenho

**Tabela 8:** Validação da Escala: Desempenho

<b>KMO</b>	0,5			
<b>Bartlett</b>	0,000			
<b>Variáveis</b>	<b>Comunalidade</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>	<b>Desempenho</b>
Cumpri todos os meus objetivos de acordo com principal indicador de desempenho da minha empresa, mesmo estando em teletrabalho.	0,755	4,41	0,666	0,869
Cumpri e desempenho bem as minhas responsabilidades de trabalho, sem problemas significativos, mesmo estando em teletrabalho.	0,755	4,65	0,556	0,869
<b>Valor Próprio</b>			1,510	
<b>Variância Explicada (%)</b>			75,507	
<b>Alpha de Cronbach</b>			0,668	

**Fonte:** Elaboração própria

Verifica-se que a escala desempenho apresenta um valor de KMO de 0,5, que corresponde a um valor baixo, mas que revela a adequabilidade fatorial. Em relação ao teste de esfericidade de Bartlett, constata-se que as variáveis se correlacionam, sendo o nível de significância inferior a 0,05 (sig=0,000) em todos os itens. É igualmente importante analisar que, de acordo com as comunalidades apresentadas, todos os valores são superiores a 0,5, ambas correspondem a 0,755. Isto significa que todas têm uma relação forte entre si, não sendo necessário retirar nenhuma variável do construto em estudo.

Posteriormente, observa-se que a média de respostas dos inquiridos centra-se no nível 4 (concordo), o que induz que, no geral, os inquiridos demonstram ter um bom desempenho no regime de teletrabalho. Assim, entre os dois itens que constituem este fator, “Cumpri e desempenho bem as minhas responsabilidades de trabalho, sem problemas significativos, mesmo estando em teletrabalho.” foi o item com ligeiramente melhor média (M=4,65; DP=0,556).

Desse modo, a matriz das componentes principais permite perceber qual é efetivamente o peso de cada variável face ao construto analisado. Desse modo, observa-se que todos os valores são superiores a 0,5. Assim, é possível realizar o cálculo do construto desempenho, para mais tarde ser utilizado nos testes de validação das hipóteses do modelo conceptual, reforçando ainda o valor obtido de variância total explicada de 75,507% e o valor próprio de 1,510. Por último, procedeu-se à análise da fiabilidade das escalas utilizadas, recorrendo ao cálculo do Alpha de Cronbach. Este índice varia entre 0 e 1, sendo que, quando este valor é superior a 0,6, significa que existe fiabilidade apropriada. Observa-se um valor de 0,668, o que indica que, apesar do valor ser baixo, a escala torna-se minimamente aceitável e com consistência interna para a amostra da investigação.

### **3.3.6 Validação da Escala: Ambiente de Trabalho**

A tabela seguinte apresenta os resultados obtidos sobre a escala Ambiente de Trabalho.

**Tabela 9:** Validação da Escala: Ambiente de Trabalho

<b>KMO</b>	0,588			
<b>Bartlett</b>	0,000			
<b>Variáveis</b>	<b>Comunalidade</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>	<b>Ambiente de Trabalho</b>
O meu espaço de trabalho é totalmente compartilhado com familiares ou outras pessoas que não são os meus colegas de trabalho.	0,432	4,36	0,654	0,759
Tenho a liberdade para organizar o meu próprio espaço de trabalho sem a intervenção da minha empresa.	0,759	4,62	0,601	0,522
O sucesso do meu trabalho depende totalmente da minha conexão com a internet.	0,652	4,58	0,585	0,566
<b>Valor Próprio</b>			1,843	
<b>Variância Explicada (%)</b>			61,437	
<b>Alpha de Cronbach</b>			-	

**Fonte:** Elaboração própria

Verifica-se que a escala do Ambiente de Trabalho apresenta um valor de KMO de 0,588, apesar de ser um valor baixo corresponde a um valor dentro dos parâmetros recomendados. Dessa forma, considera-se a adequabilidade fatorial. Em relação ao teste de esfericidade de Bartlett, constata-se que as variáveis se correlacionam, sendo o nível de significância inferior a 0,05 (sig=0,000) em todos os itens.

No entanto, é possível observar que, de acordo com as comunalidades apresentadas, todos os valores são superiores a 0,5 com a exceção da primeira afirmação (0,432). Isto significa que, todas têm uma relação forte entre si, menos a primeira variável. Deste modo, a variável foi retirada da análise por não

apresentar os valores desejados. Na tabela seguinte serão assim apresentados os valores que diz respeito à validação desta escala sem o primeiro item.

**Tabela 10:** Nova Validação da Escala: Ambiente de Trabalho

<b>KMO</b>	0,5			
<b>Bartlett</b>	0,000			
<b>Variáveis</b>	<b>Comunalidade</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>	<b>Ambiente de Trabalho</b>
Tenho a liberdade para organizar o meu próprio espaço de trabalho sem a intervenção da minha empresa.	0,793	4,62	0,523	0,891
O sucesso do meu trabalho depende totalmente da minha conexão com a internet.	0,793	4,58	0,566	0,891
<b>Valor Próprio</b>			1,587	
<b>Variância Explicada (%)</b>			79,346	
<b>Alpha de Cronbach</b>			0,738	

**Fonte:** Elaboração própria

Verifica-se que a escala Ambiente de Trabalho apresenta um valor de KMO de 0,5 que corresponde a um valor baixo, contudo revela a adequabilidade fatorial necessária. Em relação ao teste de esfericidade de Bartlett, constata-se que as variáveis se correlacionam, sendo o nível de significância inferior a 0,05 (sig=0,000) em todos os itens. É igualmente importante analisar que, de acordo com as comunalidades apresentadas, todos os valores são superiores a 0,5, ambas correspondem a 0,793. Isto significa que têm uma relação forte entre si.

De seguida, observa-se que a média de respostas dos inquiridos centra-se no nível 4 (concordo), o que induz que, no geral, os inquiridos demonstram ter um ambiente de trabalho bom e favorável no regime de teletrabalho. Assim, entre os dois itens que constituem este fator, “Tenho a liberdade para organizar o meu

próprio espaço de trabalho sem a intervenção da minha empresa.” foi o item com ligeiramente melhor média ( $M=4,62$ ;  $DP=0,523$ ).

Desse modo, a matriz das componentes principais permite perceber qual é efetivamente o peso de cada variável face ao construto analisado. Observa-se que todos os valores são superiores a 0,5. Assim, é possível realizar o cálculo do construto Ambiente de Trabalho, para ser utilizado posteriormente nos testes de validação das hipóteses do modelo conceptual, reforçando ainda o valor obtido de variância total explicada de 79,346% e o valor próprio de 1,587. Por último, procedeu-se à análise da fiabilidade das escalas utilizadas, recorrendo ao cálculo do Alpha de Cronbach. Este índice varia entre 0 e 1, sendo que, quando superior a 0,6, significa que existe fiabilidade apropriada. Assim, o valor de 0,738 indica consistência interna da escala para a amostra do estudo.

### **3.3.7 Validação da Escala: Sentimento de Stress**

A tabela seguinte apresenta os resultados obtidos sobre a escala Sentimento de Stress.

**Tabela 11:** Validação da Escala: Sentimento de Stress

<b>KMO</b>	0,837			
<b>Bartlett</b>	0,000			
<b>Variáveis</b>	<b>Comunalidade</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>	<b>Sentimento de Stress</b>
Eu sinto que tenho muita responsabilidade no meu trabalho.	0,720	1,87	1,039	0,848
Eu sinto que não tenho tempo suficiente para fazer tudo o que me é exigido diariamente.	0,862	1,63	0,894	0,928
Eu sinto que o meu trabalho interfere com a minha vida pessoal.	0,855	1,64	0,887	0,925
Eu sinto que tenho pouco controle sobre o que acontece no meu trabalho.	0,773	1,67	0,897	0,879
<b>Valor Próprio</b>			3,209	
<b>Variância Explicada (%)</b>			80,220	
<b>Alpha de Cronbach</b>			0,914	

**Fonte:** Elaboração própria

Analisa-se que a escala Sentimento de Stress apresenta um valor de KMO de 0,837, que corresponde a um valor dentro dos parâmetros recomendados pelo que, considera-se a adequabilidade fatorial. Em relação ao teste de esfericidade de Bartlett, constata-se que as variáveis se correlacionam, sendo o nível de significância inferior a 0,05 ( $\text{sig}=0,000$ ) em todos os itens. É possível observar que, de acordo com as comunalidades apresentadas, os valores são superiores a 0,5 em todas as variáveis, variam entre 0,720 e 0,862. Isto significa que, todas têm uma relação forte entre si.

De seguida, observa-se que a média de respostas incidiu no nível 1 (discordo completamente), o que indica que, em geral, os inquiridos não se sentem stressados no que diz respeito ao seu trabalho no regime de teletrabalho.

Assim, o item que apresenta uma melhor média (média mais baixa) face aos restantes consiste no segundo item “Eu sinto que não tenho tempo suficiente para fazer tudo o que me é exigido diariamente.” (M=1,63; DP=0,894).

A matriz das componentes principais permite perceber qual é efetivamente o peso de cada variável face ao construto analisado. Desse modo, observa-se que todos os valores são superiores a 0,5, variando entre 0,848 e 0,928. O que torna possível realizar o cálculo do construto Sentimento de Stress para mais tarde ser utilizado nos testes de validação das hipóteses do modelo conceptual, reforçando ainda o valor obtido de variância total explicada de 80,220% e o valor próprio de 3,209.

Por último, procedeu-se à análise da fiabilidade das escalas utilizadas, recorrendo ao cálculo do Alpha de Cronbach. É importante referir que, este índice varia entre 0 e 1, sendo que, quando este valor é superior a 0,6, significa que existe fiabilidade adequada. Assim, o valor de 0,915 demonstra consistência interna da escala em análise.

### **3.3.8 Validação da Escala: Autonomia**

A tabela seguinte expõe os resultados obtidos sobre a escala Autonomia.

**Tabela 12:** Validação da Escala: Autonomia

<b>KMO</b>	0,728			
<b>Bartlett</b>	0,000			
<b>Variáveis</b>	<b>Comunalidade</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>	<b>Autonomia</b>
Eu sinto que tenho controle sobre as tarefas que realizo diariamente no trabalho.	0,558	4,57	0,547	0,747
Eu sinto que posso decidir como realizar as minhas tarefas de trabalho.	0,663	4,56	0,564	0,814
Eu sinto que posso escolher quando realizar as minhas tarefas de trabalho.	0,639	4,54	0,596	0,800
Eu sinto que posso decidir a que ritmo posso realizar as minhas tarefas profissionais.	0,691	4,57	0,582	0,832
<b>Valor Próprio</b>			2,551	
<b>Variância Explicada (%)</b>			63,779	
<b>Alpha de Cronbach</b>			0,810	

**Fonte:** Elaboração própria

Observa-se que a escala Autonomia apresenta um valor de KMO de 0,728, que corresponde a um valor dentro dos parâmetros recomendados pelo que, considera-se a adequabilidade fatorial. Em relação ao teste de esfericidade de Bartlett, constata-se que as variáveis se correlacionam, sendo o nível de significância é inferior a 0,05 (sig=0,000) em todos os itens. É possível observar que, de acordo com as comunalidades apresentadas, todos os valores são superiores a 0,5, estes variam entre 0,558 e 0,691, significa que todas têm uma relação forte entre si não sendo necessário retirar nenhum item do construto da Autonomia.

De seguida, observa-se que a média de respostas incidiu no nível 4 (concordo), o que indica que, em geral, os inquiridos sentem que têm autonomia

para a realização de tarefas relacionadas com o seu trabalho estando em regime de teletrabalho. Assim, os itens que apresentam uma maior média face aos restantes consistem no primeiro e último item “Eu sinto que tenho controle sobre as tarefas que realizo diariamente no trabalho.” (M=4,57; DP=0,547) e “Eu sinto que posso decidir a que ritmo posso realizar as minhas tarefas profissionais.” (M=4,57; DP=0,582).

A matriz das componentes principais permite compreender qual é efetivamente o peso de cada variável face ao construto analisado. Desse modo, observar-se que todos os valores são superiores a 0,5 variando entre 0,747 e 0,832. O que torna possível realizar o cálculo do construto Autonomia para mais tarde ser utilizado nos testes de validação das hipóteses do modelo conceptual, reforçando ainda o valor obtido de variância total explicada de 63,779% e o valor próprio de 2,551.

Posteriormente, procedeu-se à análise da fiabilidade das escalas utilizadas, recorrendo ao cálculo do Alpha de Cronbach. É importante referir que, este índice varia entre 0 e 1, sendo que, quando este valor é superior a 0,6, significa que existe fiabilidade adequada. Assim, o valor de 0,810 indica consistência interna da escala em análise.

Após a validação de todas as escalas do estudo e estando agora reunidas todas as condições da análise fatorial, procedeu-se à construção de cada construto, através da transformação do peso relativo dos itens do fator (matriz das componentes) numa escala humanitária.

### **3.3.9. Validação das Hipóteses do Modelo Conceptual**

Nesta secção será feita a validação das hipóteses de investigação do modelo conceptual. Desse modo, conforme as seis hipóteses apresentadas, a validação das mesmas será feita através de testes paramétricos que consistem, em testes que exigem variáveis dependentes quantitativas e cuja distribuição normal seja conhecida (Marôco, 2021).

Numa primeira instância procedeu-se à realização de Regressões Lineares Simples, com o objetivo de analisar a relação entre uma variável

dependente e uma variável independente, seguida de uma análise de o Coeficiente de Correlação de Pearson com o intuito de observar a correlação entre duas variáveis, como também, a evolução de uma em função da outra. Este coeficiente de correlação (denominado por R) varia entre -1 e 1. Portanto, é importante lembrar o leitor que para as hipóteses H1, H2, H3 e H4 serão realizadas Regressões Lineares Simples e, para as hipóteses H5 e H6 será analisado o Coeficiente de Correlação de Pearson.

**H1: O teletrabalho afeta positivamente a satisfação do colaborador no trabalho.**

Para testar a primeira hipótese, foi realizada a análise de uma regressão linear simples, com o objetivo de compreender se o teletrabalho afeta positivamente a satisfação do colaborador no trabalho. Desse modo, a variável dependente deste modelo é a satisfação do colaborador no trabalho e a variável independente é o teletrabalho.

**Tabela 13:** Regressão Linear Simples / H1

Resumo do modelo						
Modelo	R	R Quadrado	R Quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson	
1	0,563a	0.318	0,316	0,379	1,769	
a: Preditores (constante), Teletrabalho b: Variável dependente: Satisfação do Colaborador						
Coeficientes						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	T	Sig.
		B	Erro Erro	Beta		
1	<b>(Constante)</b>	1,886	0,183		10,329	0,000
	<b>Teletrabalho</b>	0,573	0,040	0,563	14,472	0,000
a: Variável dependente: Satisfação do Colaborador						

**Fonte:** Elaboração própria

De acordo com a Tabela 13, verifica-se que o valor de R é de 0,563, o que significa que este modelo apresenta uma correlação de Pearson positiva moderada. No que diz respeito ao valor de R quadrado ajustado (coeficiente de determinação ajustado), observa-se que apresenta o valor de 0,317, o que indica a variação do construto da satisfação do colaborador (variável dependente), que é explicada pela variação do construto do teletrabalho (variável independente). Relativamente ao valor de Durbin-Watson, uma vez que se encontra próximo de 2 (1,769), pode-se afirmar que os resíduos são independentes.

Constata-se que a significância do modelo é inferior a 0,05, o que significa que o modelo é estatisticamente significativo. Nesse âmbito, o construto relativo ao teletrabalho ( $\beta=0,563$ ;  $t=14,472$ ;  $p<0,05$ ), indica impulsionar significativamente a satisfação do colaborador. Assim, rejeita-se  $H_0$  que se refere aos coeficientes da regressão com um valor igual a zero. De seguida, o valor de B demonstra que, para cada ponto a mais atribuído pelos inquiridos ao teletrabalho, existe um aumento de 0,573 pontos na satisfação do colaborador. De acordo com a análise realizada, é possível afirmar que a hipótese 1 é válida, em que o teletrabalho influencia positivamente a satisfação do colaborador.

## **H2: O teletrabalho afeta positivamente a motivação do colaborador no trabalho.**

Para testar esta hipótese, foi realizada mais uma vez a análise de uma regressão linear simples, com o objetivo de compreender se o teletrabalho afeta positivamente a motivação do colaborador no trabalho. Desse modo, a variável dependente deste modelo é a motivação do colaborador no trabalho e a variável independente é o teletrabalho.

**Tabela 14:** Regressão Linear Simples / H2

Resumo do modelo						
Modelo	R	R Quadrado	R Quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson	
1	0,582a	0,338	0,337	0,404	1,802	
a: Preditores (constante), Teletrabalho b: Variável dependente: Motivação						
Coeficientes						
Modelo		Coeficientes padronizados		Coeficientes padronizados	T	Sig.
		B	Erro Erro	Beta		
1	<b>(Constante)</b>	1,581	0,195		8,117	0,000
	<b>Teletrabalho</b>	0,641	0,042	0,582	15,148	0,000
a: Variável dependente: Motivação						

**Fonte:** Elaboração própria

Segundo a Tabela 14, é possível observar que o valor de R é de 0,582, o que significa que este modelo apresenta uma correlação de Pearson positiva moderada. Relativamente ao valor de R quadrado ajustado (coeficiente de determinação ajustado), observa-se que apresenta o valor de 0,338, o que indica a variação do construto da motivação (variável dependente), que é explicada pela variação do construto do teletrabalho (variável independente). Sobre o valor de Durbin-Watson, uma vez que se encontra próximo de 2 (1,802), pode-se afirmar que os resíduos são independentes.

Observa-se também que a significância do modelo é inferior o 0,05, o que significa que o modelo é estatisticamente significativo. Nesse âmbito, o construto relativo ao teletrabalho ( $\beta=0,582$ ;  $t=15,148$ ;  $p<0,05$ ), indica impulsionar

significativamente a motivação do colaborador. Assim, rejeita-se H0 que se refere aos coeficientes da regressão com um valor igual a zero. De seguida, o valor de B demonstra que, para cada ponto a mais atribuído pelos inquiridos ao teletrabalho, existe um aumento de 0,641 pontos na motivação. Assim, de acordo com a análise realizada, é possível afirmar que a hipótese 2 é válida, o teletrabalho influencia positivamente a motivação do colaborador.

**H3: O teletrabalho afeta positivamente no desempenho do colaborador no trabalho.**

Para testar a terceira hipótese, foi realizada mais uma vez a análise de uma regressão linear simples, com o objetivo de compreender se o teletrabalho afeta positivamente o desempenho do colaborador no trabalho. Desta forma, a variável dependente deste modelo é o desempenho do colaborador no trabalho e a variável independente é o teletrabalho.

**Tabela 15:** Regressão Linear Simples / H3

Resumo do modelo						
Modelo	R	R Quadrado	R Quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson	
1	0,402a	0,162	0,160	0,487	1,513	
a: Preditores (constante), Teletrabalho b: Variável dependente: Desempenho						
Coeficientes						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	T	Sig.
		B	Erro Erro	Beta		
1	<b>(Constante)</b>	2,335	0,235		10,022	0,000
	<b>Teletrabalho</b>	0,475	0,051	0,402	9,307	0,000
a: Variável dependente: Desempenho						

**Fonte:** Elaboração própria

Da leitura da Tabela 15 é possível observar que o valor de R é de 0,402, o que significa que este modelo apesar de fraca apresenta uma correlação de

Pearson positiva. Relativamente ao valor de R quadrado ajustado (coeficiente de determinação ajustado), observa-se que apresenta o valor de 0,162, o que indica a variação do construto do desempenho (variável dependente), que é explicada pela variação do construto do teletrabalho (variável independente). Sobre o valor de Durbin-Watson, uma vez que se encontra próximo de 2 (1,513), pode-se afirmar que os resíduos são independentes.

Observa-se também, que a significância do modelo é inferior a 0,05, o que significa que o modelo é estatisticamente significativo. Nesse âmbito, o construto relativo ao teletrabalho ( $\beta=0,402$ ;  $t=9,307$ ;  $p<0,05$ ), indica impulsionar significativamente o desempenho do colaborador. Assim, rejeita-se  $H_0$  que se refere aos coeficientes da regressão com um valor igual a zero. De seguida, o valor de B demonstra que, para cada ponto a mais atribuído pelos inquiridos ao teletrabalho, existe um aumento de 0,475 pontos no desempenho. Assim, de acordo com a análise realizada, é possível afirmar que a hipótese 3 é válida, o teletrabalho influencia positivamente o desempenho do colaborador.

**H4: O teletrabalho afeta positivamente o ambiente de trabalho do colaborador.**

De forma a testar a quarta hipótese, foi aplicada uma regressão linear simples, com o objetivo de compreender se o teletrabalho afeta positivamente o ambiente de trabalho do colaborador. Dessa forma, a variável dependente deste modelo é o ambiente de trabalho do colaborador e a variável independente é o teletrabalho.

**Tabela 16:** Regressão Linear Simples / H4

Resumo do modelo						
Modelo	R	R Quadrado	R Quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson	
1	0,427a	0,182	0,180	0,439	1,787	
a: Preditores (constante), Teletrabalho b: Variável dependente: Ambiente de Trabalho						
Coeficientes						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	T	Sig.
		B	Erro Erro	Beta		
1	<b>(Constante)</b>	2,492	0,212		11,772	0,000
	<b>Teletrabalho</b>	0,460	0,046	0,427	9,992	0,000
a: Variável dependente: Ambiente de Trabalho						

**Fonte:** Elaboração própria

Da leitura da Tabela 16, é possível observar que o valor de R é de 0,427, o que significa que este modelo apesar de fraco, apresenta uma correlação de Pearson positiva. No que concerne o valor de R quadrado ajustado (coeficiente de determinação ajustado), observa-se que apresenta o valor de 0,182, o que indica a variação do construto do ambiente de trabalho (variável dependente), que é explicada pela variação do construto do teletrabalho (variável independente). Relativamente ao valor de Durbin-Watson, uma vez que este se encontra próximo de 2 (1,787), pode-se afirmar que os resíduos são independentes.

Verifica-se que a significância do modelo é inferior a 0,05, o que significa que o modelo é estatisticamente significativo. Nesse sentido, o construto relativo ao teletrabalho ( $\beta=0,427$ ;  $t=9,992$   $p<0,05$ ), indica impulsionar significativamente o ambiente de trabalho do colaborador. Assim, rejeita-se  $H_0$  que se refere aos coeficientes da regressão com um valor igual a zero. De seguida, o valor de B demonstra que, para cada ponto atribuído pelos inquiridos ao teletrabalho, existe um aumento de 0,460 pontos na classificação do ambiente de trabalho, de acordo com a análise realizada é possível afirmar que a hipótese

4 é válida, o teletrabalho influencia positivamente o ambiente de trabalho do colaborador.

**H5: O teletrabalho relaciona-se negativamente com o sentimento de stress no colaborador no trabalho.**

De seguida, para testar esta hipótese, foi realizada uma correlação através do Coeficiente de Correlação Pearson, onde foram relacionadas as variáveis que compõem o construto do teletrabalho, com as variáveis que constituem o construto do sentimento de stress.

**Tabela 17:** Coeficiente de Correlação de Pearson / H5

		Teletrabalho	Sentimento de Stress
Teletrabalho	Correlação de Pearson	1	- 0,126
	Sig. (2 extremidades)		0,000
	N	451	451

**Fonte:** Elaboração própria

De acordo com a Tabela 17, analisa-se que existe uma correlação negativa entre o teletrabalho e a existência do sentimento de stress no colaborador ( $r = -0,126$ ,  $p < 0,001$ ). Visto que o valor da correlação é  $r = -0,126$ , conclui-se que esta demonstra ser uma correlação negativa fraca. Deste modo, embora apresente uma correlação negativa fraca, as variáveis não evoluem no mesmo sentido. É também visível a significância estatística, pois  $sig < 0,05$ . Assim, podemos afirmar que a hipótese 5 é válida, o teletrabalho relaciona-se negativamente com a existência do sentimento de stress no colaborador. Isto é, o regime de teletrabalho não provoca significativamente stress ao colaborador.

**H6: O teletrabalho relaciona-se positivamente com a autonomia do colaborador no trabalho.**

Para testar a última hipótese da investigação, foi realizada uma correlação através do Coeficiente de Correlação Pearson, foram relacionadas as variáveis que compõem o construto do teletrabalho, com as variáveis que constituem o construto da autonomia do colaborador no trabalho.

**Tabela 18:** Coeficiente de Correlação de Pearson / H6

		Teletrabalho	Autonomia
Teletrabalho	Correlação de Pearson	1	0,344
	Sig. (2 extremidades)		0,000
	N	451	451

**Fonte:** Elaboração própria

De acordo com a Tabela 18, observa-se que existe uma correlação positiva entre o teletrabalho e a autonomia do colaborador ( $r = 0,344$ ,  $p < 0,001$ ). Visto que o valor da correlação é  $r=0,344$ , esta demonstra ser uma correlação positiva fraca. Nesse sentido, apesar de apresentar uma correlação positiva fraca, as variáveis evoluem no mesmo sentido. É possível, ainda, observar uma significância estatística uma vez que,  $sig < 0,05$ . Assim sendo, verifica-se que a hipótese 6 é válida, afirmando que o teletrabalho se relaciona positivamente com a autonomia do colaborador no trabalho.

Com base nas análises apresentadas ao longo deste capítulo, de seguida encontra-se ilustrada uma tabela com as hipóteses da investigação e a respetiva confirmação de acordo com os procedimentos executados.

**Tabela 19:** Confirmação das Hipóteses da Investigação

Hipóteses	Confirmação das hipóteses
H1(+): O teletrabalho afeta positivamente a satisfação do colaborador no trabalho.	Confirmada
H2(+): O teletrabalho afeta positivamente a motivação do colaborador no trabalho.	Confirmada
H3(+): O teletrabalho afeta positivamente o desempenho do colaborador no trabalho.	Confirmada
H4(+): O teletrabalho afeta positivamente o ambiente de trabalho do colaborador.	Confirmada
H5(-): O teletrabalho relaciona-se negativamente com o sentimento de stress no colaborador no trabalho.	Confirmada
H6(+): O teletrabalho relaciona-se positivamente com a autonomia do colaborador no trabalho.	Confirmada

**Fonte:** Elaboração própria

Neste capítulo foram apresentados os resultados obtidos no âmbito da análise estatística. Os resultados estatísticos evidenciaram que o teletrabalho afeta positivamente a satisfação do colaborador, a motivação do colaborador, o seu desempenho e o ambiente de trabalho onde o colaborador se encontra inserido.

O teletrabalho tem uma relação negativa com a existência de stress no colaborador, isto é, o regime de teletrabalho não é um fator que proporciona stress ao colaborador no ambiente profissional, observa-se ainda, uma relação positiva com a autonomia do colaborador no trabalho.

### 3.4 Análise e Discussão dos Resultados

#### 3.4.1 Introdução

Após a análise dos dados quantitativos realizada no capítulo anterior, estão reunidas as condições para a elaboração da discussão de resultados de acordo com a revisão de literatura anteriormente apresentada e dos objetivos secundários propostos. Nesse âmbito, este capítulo tem como principal objetivo

a discussão de resultados tendo como base os objetivos da investigação e as hipóteses do modelo conceptual representativas para cada um dos objetivos.

### 3.4.2 Hipóteses vs. Resultados

Assim, tendo como base os resultados obtidos e a interpretação defendida pelos autores da adaptação do modelo conceptual de análise (Gajendran & Harrison, 2007; Susilo, 2020), o modelo testado evidencia que o teletrabalho tem um impacto positivo sobre a satisfação, motivação, desempenho e sobre o ambiente de trabalho do colaborador. Dessa forma, o mesmo modelo também indica que o teletrabalho tem uma relação negativa com a existência do sentimento de stress no colaborador no seu ambiente profissional. Ainda, evidencia que o teletrabalho apresenta uma relação positiva com a autonomia do colaborador no trabalho. Nesse sentido, de modo a corroborar cada uma das hipóteses futuramente ilustradas, à semelhança dos autores identificados na literatura, discutiu-se individualmente o impacto do teletrabalho em cada uma das variáveis dependentes.

Desse modo, as primeiras duas hipóteses que serão discutidas em seguida vão dar resposta ao primeiro objetivo secundário desta investigação que, consiste em estudar **a influência do teletrabalho na satisfação e na motivação do colaborador no trabalho.**

H1(+): O teletrabalho afeta positivamente a satisfação do colaborador no trabalho.

Sendo a satisfação uma característica fulcral para o bem-estar de um colaborador no seu ambiente profissional, constatou-se que os inquiridos fazem uma avaliação favorável, exercendo o teletrabalho um impacto positivo nesta variável, satisfação do colaborador no trabalho. Desta forma, esta observação foi unânime mediante o estudo de Susilo (2020, p.23).

H2(+): O teletrabalho afeta positivamente a motivação do colaborador no trabalho.

No que diz respeito à motivação dos colaboradores em ambiente de trabalho, a hipótese ilustra e valida que o teletrabalho afeta positivamente a motivação dos colaboradores. Nesse sentido, esta variável foi avaliada positivamente pelos inquiridos demonstrando que, de facto, o regime de teletrabalho tem um impacto positivo naquela que é a motivação dos colaboradores. O resultado está em concordância com o estudo de Susilo (2020, p.23).

A resposta ao primeiro objetivo secundário revela que o teletrabalho tem um impacto positivo relativamente à satisfação e motivação do colaborador no seu ambiente profissional.

De seguida, a terceira hipótese deste estudo será discutida com o intuito de dar resposta ao segundo objetivo secundário que, consiste em compreender **a influência do teletrabalho no desempenho do colaborador no trabalho.**

H3(+): O teletrabalho afeta positivamente o desempenho do colaborador no trabalho.

Relativamente ao desempenho do colaborador no trabalho, os inquiridos avaliaram positivamente esta variável, o que indica que a implementação do regime de teletrabalho tem um impacto positivo no desempenho e nos resultados do colaborador. Desse modo, este resultado não está em concordância com o estudo de Susilo (2020, p.23), que revelou que promover uma política de teletrabalho não é a escolha certa para aumentar o desempenho do trabalho dos colaboradores.

No entanto, a resposta ao segundo objetivo secundário é que, para a amostra em estudo, o teletrabalho afeta positivamente no desempenho do colaborador no seu trabalho.

Posteriormente, a quarta hipótese da investigação é discutida em seguida para dar resposta ao terceiro objetivo secundário apresentado: compreender a **influência do teletrabalho no ambiente de trabalho do colaborador.**

H4(+): O teletrabalho afeta positivamente o ambiente de trabalho do colaborador.

No que diz respeito ao ambiente de trabalho, a hipótese ilustra e valida que o teletrabalho tem um impacto positivo sobre o ambiente de trabalho do colaborador. Os inquiridos avaliaram de forma positiva esta variável, demonstrando que o regime de teletrabalho afeta positivamente o ambiente de trabalho dos funcionários. Assim sendo, o resultado foi unânime mediante o estudo de Susilo (2020, p.23).

A resposta ao terceiro objetivo secundário prende-se com o facto de a promoção do regime de teletrabalho afetar positivamente a qualidade do ambiente de trabalho do colaborador.

De seguida, a quinta hipótese do estudo será discutida e vai dar resposta ao quarto e penúltimo objetivo secundário que consiste em estudar **a influência do teletrabalho na existência do sentimento de stress no trabalho.**

H5(-): O teletrabalho relaciona-se negativamente com o sentimento de stress no colaborador no trabalho.

No que respeita ao sentimento de stress, este consiste num aspeto fulcral para a avaliação do bem-estar do colaborador. Nesse âmbito, os inquiridos avaliam negativamente esta variável. Isto significa que, o regime de teletrabalho não apresenta uma relação positiva com a existência do sentimento de stress no colaborador, estando assim, em concordância com o estudo de Gajendran e Harrison (2007, p.1536).

A resposta ao quarto objetivo secundário desta investigação é, o regime de teletrabalhado relaciona-se negativamente com a existência do sentimento de stress nos colaboradores, isto é, a promoção do regime de teletrabalhado irá beneficiar ou reduzir a existência de stress no colaborador no seu ambiente profissional.

De seguida será discutida a sexta hipótese da investigação que dará resposta ao quinto e último objetivo secundário relativamente a **compreender a influência do teletrabalho na autonomia do colaborador no trabalho.**

H6(+): O teletrabalho relaciona-se positivamente com a autonomia do colaborador no trabalho.

Relativamente à autonomia do colaborador, este consiste num aspeto fundamental para a esfera profissional de qualquer empresa. Dessa forma, os inquiridos avaliaram positivamente esta variável, demonstrando que, o regime de teletrabalho tem uma relação positiva com a autonomia do colaborador no trabalho, ou seja, está em concordância com o estudo de Gajendran e Harrison (2007, p.1536).

Os resultados deste estudo conseguem confirmar, à semelhança dos estudos identificados, o impacto do teletrabalho nas várias características e resultados do colaborador no trabalho. Porém, a inclusão de outras dimensões releva-se importante de forma a compreender que outras variáveis são afetadas pela promoção do regime de teletrabalho.

Seguindo a mesma linha de pensamento, os resultados evidenciam que o teletrabalho tem uma influência significativa e positiva sobre o ambiente de trabalho. Nesse sentido, trabalhar em casa permite que o colaborador encontre um melhor ambiente de trabalho, pois este é escolhido pelo próprio colaborador. Dessa forma, os colaboradores que trabalham em casa sentem-se mais à vontade para realizar o seu trabalho, permitindo inclusive a partilha do ambiente de trabalho com familiares e amigos próximos, evitando o custo de deslocação para o escritório.

Na verdade, a oportunidade de estar com a família, para alguns casos, é preciosa, principalmente para os colaboradores que residem nas grandes áreas metropolitanas e passam grande parte do seu tempo no trânsito. No fundo, a abordagem do trabalho desta forma, cria uma sensação de que os colaboradores estão a trabalhar num ambiente personalizado que pode ser ajustado de acordo com o seu gosto pessoal e estilo de vida.

Com base na análise realizada, foi ilustrado que o teletrabalho apresenta uma relação de cariz negativo com a existência do sentimento de stress no colaborador. Desta forma, torna-se importante que as empresas promovam o regime de trabalho para proporcionar aos seus colaboradores um ambiente mais estável e sem stress, isto partindo do pressuposto que qualquer ser humano se sinta bem em casa.

A autonomia é percebida como um aspeto que está relacionado de forma positiva com o teletrabalho. É importante que as entidades projetem o teletrabalho de forma a permitir que os seus colaboradores experienciem um maior controlo das suas tarefas e autonomia para a execução das mesmas, enquanto conseguem dar resposta às necessidades dos seus supervisores. A sensação de controlo excessivo por parte das organizações em teletrabalho pode ser um entrave a que o colaborador tenha autonomia para a realização de tarefas pelo que, as entidades devem estabelecer uma relação de confiança com os seus colaboradores.

## **4. Conclusões, Limitações e Sugestões para investigações futuras**

### **4.1 Introdução**

Após discutidos os resultados, é fulcral que seja elaborado um sumário dos dados mais importantes e que promovam a compreensão integral do contributo deste estudo. Nesse sentido, depois da fundamentação e clarificação do problema de investigação, foi importante desenvolver o quadro teórico da investigação. Dessa forma, destaca-se que o capítulo da revisão da literatura é organizado e dividido em partes lógicas que permitiram abordar e refletir, segundo um raciocínio gradual sobre os diferentes conceitos teóricos ligados ao objetivo geral do estudo. Assim, procedeu-se ao envio do questionário com o objetivo de recolher dados primários de cada uma das dimensões analisadas. O facto de não ter sido até ao momento realizado um estudo idêntico, assume-se que as contribuições desta investigação são pioneiras, podendo ser atualizadas e contestadas no mesmo âmbito e podendo ser aplicadas a setores ou indústrias específicas.

Por fim, realizou-se o trabalho empírico, incluindo o modelo conceptual, a metodologia usada, os resultados e a respetiva análise e discussão que, possibilitaram validar todas as hipóteses do modelo conceptual, constatando-se que todos os fatores da investigação são influenciados positivamente pelo teletrabalho, com a exceção do sentimento de stress que apresenta uma relação

de cariz negativo com o teletrabalho. O teletrabalho é um preditor significativo de todas as variáveis em estudo, sendo que, se caracteriza por ser o preditor mais significativo e influente da satisfação do colaborador, seguida da motivação do mesmo no trabalho.

#### **4.2 Conclusões do estudo**

A evolução das TIC, a necessidade de retenção de talentos e a demanda na obtenção de vantagens competitivas, traduz-se numa mudança do paradigma do trabalho. Deste modo, observa-se um aumento da disponibilidade por parte das entidades na adoção de um regime de teletrabalho aos seus colaboradores.

A análise dos resultados permitiu concluir que o teletrabalho afeta significativamente e positivamente a satisfação do colaborador, o que indica que ao trabalhar em casa o colaborador sente-se mais satisfeito. De acordo com a presente investigação, o teletrabalho promove e aumenta a motivação dos funcionários.

No que diz respeito ao desempenho, conclui-se que o teletrabalho tem um impacto positivo, ou seja, os trabalhadores tornam-se mais produtivos. Observa-se um maior controlo das suas tarefas e uma maior autonomia para a execução das mesmas, o que se traduz num aumento do sentido de responsabilidade por parte dos colaboradores.

Ao longo do estudo verificou-se que, o teletrabalho tem um impacto positivo no ambiente de trabalho, a inexistência da necessidade de deslocação para um local predefinido e a possibilidade de escolha do ambiente de trabalho ao seu gosto traduz-se, conseqüentemente numa redução do sentimento de stress nos colaboradores.

Concluindo, para melhorar a satisfação dos colaboradores é importante que os formuladores de políticas promovam o teletrabalho. Observa-se notórios benefícios deste regime para empresas e colaboradores, tornando-se assim, fundamental que as empresas reflitam sobre a promoção da implementação deste regime de forma a otimizar os resultados individuais dos seus

colaboradores e potenciar a harmonia e a qualidade de vida de cada um dos trabalhadores na medida em que os resultados positivos de qualquer entidade advêm de colaboradores e equipas satisfeitas, motivadas, autónomas e felizes com as suas tarefas diárias.

#### **4.3 Limitações do estudo**

No decorrer da investigação, foram identificadas algumas limitações, que podem ser colmatadas em futuras investigações. Assim, a amostra apresentada é constituída por um número relativamente reduzido de respostas. Em segundo, a investigação foi limitada ao universo das três maiores empresas no concelho de Oliveira de Azeméis a Ferpinta, a Lactogal e a Simoldes.

#### **4.4 Sugestões para investigações futuras**

Relativamente a possíveis trabalhos futuros, espera-se que a dissertação possa ser o ponto de partida para futuras investigações, tendo em conta a relevância e atualidade deste tema. Uma das orientações futuras centra-se na realização do inquérito a todas as empresas com colaboradores em regime de teletrabalho em território nacional.

## Referências Bibliográficas

- Adams, J. S. (1965). Inequity In Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Aderaldo, I., Aderaldo, C. V., & Lima, A. (2017). Critical aspects of telework in a multinational company. *Cadernos EBAPE.BR*, 15(Spe), 511–533.
- Ahrendt, D., Mascherini, M., Sándor, E., Ganko, I., Jansova, E., Kärkkäinen, O., Mereuta, C., Monteleone, D., Prina, M., & di Vozzo, D. (2022). *Living, Working and Covid-19 in the European Union and 10 Eu Neighbouring Countries*. <https://doi.org/10.2806/442725>
- Allen, T. ., Golden, T. ., & Shockley, K. . (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Apgar, M. (1998). The alternative workplace: Changing where and how people work. *Harvard Business Review*, 76(3), 121–136.
- Armstrong, M. (2006). Resource Management Resource Management. In *Distributed Computing* (10th editi, Issue May). Kogan Page.
- Augusto, A. (2014). Metodologias quantitativas/metodologias qualitativas: mais do que uma questão de preferência1Quantitative methodologies/qualitative methodologies: More than a matter of preference. *Forum Sociológico*, 24, 73–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.4000/sociologico.1073>
- Bailey, D., & Kurland, N. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 383–400. <https://doi.org/10.1002/job.144>
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2020). COVID-19 Is Also a Reallocation Shock. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3592953>
- Berman, B. (2020). Paths to Purchase : The Seven Steps of Customer Purchase Journey Mapping. *Rutgers Business Review*, 5(1), 84–100.

- Bloom, N., Liang, J., Robertd, J., & Ying, zhichun jenny. (2014). does WFH work? evedfene from a china experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218. <http://dx.doi.org/10.1016/bs.ircmb.2020.08.001>
- Boyatzis, R. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12. <https://doi.org/10.1108/02621710810840730>
- Brief, A., & Weiss, H. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53(December), 279–307. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135156>
- Bruurs, S., & Huybrechts, S. (2021). Telework in Belgium: a Patchwork of Legal Regimes. *E-Journal of International and Comparative*, 10(2).
- Carayon, P., & Smith, M. (2000). Work organization and ergonomics. *Applied Ergonomics*, 31(6), 649–662. [https://doi.org/10.1016/S0003-6870\(00\)00040-5](https://doi.org/10.1016/S0003-6870(00)00040-5)
- Carmo, H., & Ferreira, M. M. (2008a). Inquéritos por entrevista e por questionário. In *Metodologia da investigação - Guia para Auto-aprendizagem* (2º edição, pp. 135–165). Universidade Aberta.
- Carmo, H., & Ferreira, M. M. (2008b). Técnicas de Amostragem. In *Metodologia da investigação - Guia para Auto-aprendizagem* (2º edição, pp. 207–231). Universidade Aberta.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2000). Basics of Qualitative Research : Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory. In *Management Learning* (Vol. 31, Issue 4, pp. 521–523). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1350507600314007>
- Costa, I. (2013). Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo de si. *Cadernos EBAPE.BR*, 11, 462–474.
- Craipeau, S. (2010). Télétravail: le travail fluide. *Maison des Sciences de l'Homme. Quaderni*, 71, 107–120. <https://doi.org/https://doi.org/10.4000/quaderni.534>
- Dawson, C. (2002). *Practical Research Methods* (1º edição). How To Books.

- Dubrin, A. J. (1991). Comparison of the Job Satisfaction and Productivity of Telecommuters versus in-House Employees: A Research Note on Work in Progress. *Psychological Reports*, 68(3), 1223–1234. <https://doi.org/10.2466/pr0.1991.68.3c.1223>
- Elldér, E. (2019). Who is eligible for telework? Exploring the fast-growing acceptance of and ability to telework in Sweden, 2005-2006 to 2011-2014. *Social Sciences*, 8(7). <https://doi.org/10.3390/SOCSCI8070200>
- Elsbach, K. D. (2003). Relating physical environment to self-categorizations: Identity threat and affirmation in a non-territorial office space. *Administrative Science Quarterly*, 48(4), 622–654. <https://doi.org/10.2307/3556639>
- Eurofound. (2002). Framework agreement on telework. *European Industrial Relations Review*, 343(8), 31–32. <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework>
- Faustino, D., & Soares, I. (2023). Perceção do Impacto do Teletrabalho na Carreira : Validação da Escala do Impacto do Teletrabalho na Carreira para a População Portuguesa Perceção do Impacto do Teletrabalho na Carreira : Validação da Escala do Impacto do Teletrabalho na Carreira para a Po. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 67(1), 5–17. <https://doi.org/10.21865/RIDEP67.1.01>
- Figueiredo, E., Ribeiro, C., Pereira, P., & Passos, C. (2021). Teletrabalho: Contributos e Desafios para as Organizações. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(2), 1427–1438. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21642>
- Fleming, L., & Sorenson, O. (2001). Technology as a complex adaptive system: Evidence from patent data. *Research Policy*, 30(7), 1019–1039. [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(00\)00135-9](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(00)00135-9)
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336–361. <https://doi.org/10.1080/00909882.2010.513998>

- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Golden, T. D. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 319–340. <https://doi.org/10.1002/job.369>
- 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>
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The Impact of Professional Isolation on Teleworker Job Performance and Turnover Intentions: Does Time Spent Teleworking, Interacting Face-to-Face, or Having Access to Communication-Enhancing Technology Matter? *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412–1421. <https://doi.org/10.1037/a0012722>
- Gustavo da Silva, V., Martins Vieira, A., & da Silva Pereira, R. (2015). A gestão do Teletrabalho: Nova Realidade ou Mera Adaptação à Tecnologia? *Revista Perspectivas Contemporâneas*, 35–55.
- Hafshah, R. N., Najmaei, M., Mansori, S., & Fuchs, O. (2022). The Impact of Remote Work During COVID-19 Pandemic on Millennial Employee Performance: Evidence from the Indonesian Banking Industry. *Journal of Insurance and Financial Management*, 7(2), 15–39.
- Harrison, D. A., Johns, G., & Martocchio, J. J. (2000). Changes in technology, teamwork, and diversity: New directions for a new century of absenteeism research. In G. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management*. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 18, 43–91.
- Herschel, R. ., & Andrews, P. . (1997). Ethical Implications of Technological Advances on Business Communication. *The Journal of Business Communication*, 34(2), 160–170. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/002194369703400203>

- Hill, E. J., Ferris, M., & Mårtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220–241. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3)
- Holmes, E., Thomas, C., Petts, R., & Hill, E. J. (2020). *The work-family interface*. Brigham Young University.
- Igbaria, M., & Guimaraes, T. (1999). Exploring Differences in Employee Turnover Intentions and Its Determinants among Telecommuters and Non-Telecommuters. *Journal of Management Information Systems*, 16(1), 147–164. <https://doi.org/10.1080/07421222.1999.11518237>
- Instituto Nacional de Estatística. (2020). Trabalho a partir de casa – Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego. *Destaque Informação à Comunicação Social*, 2, 2–7. [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaques&DESTAQUESdest\\_boui=445841978&DESTAQUESmodo=2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=445841978&DESTAQUESmodo=2)
- Instituto Nacional de Estatística. (2023). *A taxa de desemprego aumentou para 6,5% no 4.º trimestre de 2022 e diminuiu para 6,0% em 2022 - 4.º Trimestre de 2022*. 1–19.
- Jackson, S. E. (1983). Role stress, personal strain, and psychological withdrawal among high-level administrators. *Academy of Management Journal*, 26(2), 475–491.
- Judge, T., & Bono, J. (2001). Relationship of core self-evaluations traits - Self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability - With job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Junior, I., & Machado da Silva, J. (2015). New Technologies and Work in society relations information: The Teleworking. *Revista Direito e Justiça*, 24, 21–50.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31–

36. <https://doi.org/10.1007/BF02291575>

- Khan, A. A., Abbasi, S. O. B. H., Waseem, R. M., Ayaz, M., & Ijaz, M. (2016). Impact of Training and Development of Employees on Employee Performance through Job Satisfaction: A Study of Telecom Sector of Pakistan. *Business Management and Strategy*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.5296/bms.v7i1.9024>
- Kim, H. N., Tonelli, M. J., & Silva, A. L. (2017). Do formal ao informal: Executivos que migraram para o trabalho flexível. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 19(63), 133–152. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v0i0.2999>
- Konradt, U., Hertel, G., & Schmook, R. (2003). Quality of management by objectives, task-related stressors, and non-task-related stressors as predictors of stress and job satisfaction among teleworkers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(1), 61–79. <https://doi.org/10.1080/13594320344000020>
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). Work–life flexibility for whom? Occupational status and work–life inequality in upper, middle, and lower level jobs. *Academy of Management Annals*, 12(1), 5–36. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0059>
- Kugelmass, J. (1995). *Telecommuting*. Lexington Books.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Lindén, A., & Oljemark, S. (2018). *Managing Telework: Investigating Possibilities of Telework for Modern Organizations; Att Lyckas med Distansarbete: Undersökande av Möjligheter för Distansarbete i Moderna Organisationer*. <http://ezproxy.unal.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.D479A5E4&lang=es&site=eds-live>
- Locke, E. . (1976). The nature and causes of job satisfaction. In *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall, Inc.

- López-Igual, P., & Rodríguez-Modroño, P. (2020). Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe. *Sustainability (Switzerland)*, 12(21), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su12218797>
- Marconi, M., & Lakatos, E. (2003). Métodos Científicos. In A. S.A (Ed.), *Fundamentos de Metodologia Científica* (5º edição, pp. 83–112). <https://doi.org/10.1590/S1517-97022003000100005>
- Marôco, J. (2021). *Análise Estatística com o SPSS Statistics* (ReportNumber (ed.); 8º edição).
- Marshall, G., Michaels, C., & Mulki, J. (2010). Workplace Isolation: Exploring the Construct and Its Measurement. *Psychology & Marketing*, 30(6), 461–469. <https://doi.org/10.1002/mar>
- Martinez, L., & Ferreira, A. (2010). *Análise de dados com SPSS* (3º edição). Escolar Editora.
- Maslow, A. . (1943). A Theory of Human Motivation. *Climate Change Management*, 50(4), 370–396. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-36875-3\\_12](https://doi.org/10.1007/978-3-030-36875-3_12)
- Morgan, R. E. (2004). European Business Review"Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers", Women in Management Review Teleworking: an assessment of the benefits and challenges. *European Business Review Iss Personnel Review Iss Management Decision*, 164(7), 344–357. <http://dx.doi.org/10.1108/09555340410699613%5Cnhttp://dx.doi.org/10.1108/00483480310477515%5Cnhttp://>
- Newman, J. M., & Krzystofiak, F. . (1980). Toward a Conceptual Clarification of Employee Responses To Flexible Working Hours: a Work Adjustment Approach. *Journal of Management*, 503(1), 122–136.
- Nickson, D., & Siddons, S. (2004). *Remote working: linking people and organizations*. Elsevier/Butterwork-Heinemann. <https://doi.org/10.1108/00197850410524860>
- Nisar, T. M., Prabhakar, G., & Strakova, L. (2019). Social media information

- benefits, knowledge management and smart organizations. *Journal of Business Research*, 94(August 2017), 264–272. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.05.005>
- Oliveira, E. R. de, & Ferreira, P. (2014). *Métodos de Investigação- Da interrogação à descoberta científica* (S.A).
- Pinsonneault, A., & Boisvert, M. (2001). The Impacts of Telecommuting on Organizations and Individuals: A Review of the Literature. In *Telecommuting and Virtual Offices: Issues and Opportunities* (In N. John, pp. 163–185). <https://doi.org/https://doi.org/10.4018/978-1-878289-79-7.ch010>
- Porter, M. . (1980). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. Free Press.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. Van. (2019). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (Gradiva (ed.)).
- Raghuram, S., Garud, R., Wiesenfeld, B., & Gupta, V. (2001). Factors contributing to virtual work adjustment. *Journal of Management*, 27(3), 383–405. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(01\)00097-6](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(01)00097-6)
- Raposo, M., Mourtzouchou, A., Garus, A., Brinkhoff-Button, N., Kert, K., & Ciuffo, B. (2021). JRC future mobility solutions living lab (FMS-Lab): Conceptual framework, state of play and way forward. In *JRC Science for Policy Report* (Vol. JRC127272). <https://doi.org/10.2760/964269>
- Rebelo, G. (2004). *Teletrabalho e Privacidade - Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho* (1º Edição). RH Editora.
- Robbins, S. (2006). *Comportamento Organizacional* (11th ediit). Pearson Education, Inc.
- Robson, C., & McCartan, K. (2016). *Real world research* (4º edição). John Wiley & Sons.
- Rodríguez-Modroño, P., & López-Igual, P. (2021). Job quality and work—life balance of teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>

- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Moderators of the Efficacy of a Web-Based Stress Management Intervention for College Students. *Journal of Counseling Psychology, 55*(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/cou0000340>
- Sauter, S. L., Murphy, L. R., & Hurrell, J. J. (1992). Prevention of work-related psychological disorders: A national strategy proposed by the National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). In *Work and well-being: An agenda for the 1990s* (pp. 17–40). American Psychological Association. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/10108-002>
- Shamir, B., & Salomon, I. (1985). Work at Home and the Quality of Working Like. *Academy of Management Review, 10*(3), 455–464. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amr.1985.4278957>
- Song, J., Lee, Y., & Kim, M. (2022). Is telecommuting a panacea? The effects of telecommuting on work engagement, job satisfaction, and turnover intention. *Journal of Sustainability, 14*(2), 662–669. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su14020662>
- Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., & Bisello, M. (2020). *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*
- Sousa-Uva, M., Sousa-Uva, A., Sampayo, M. M., & Serranheira, F. (2021). Telework during the COVID-19 epidemic in Portugal and determinants of job satisfaction: a cross-sectional study. *BMC Public Health, 21*(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12295-2>
- Souza, T. de, Moreira, K. D., & Martins, C. B. (2018). Teletrabalho: Um Segmento de Atuação para o Profissional de Secretariado. *Revista Perspetivas Contemporâneas, 13*(01), 1–17.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Susilo, D. (2020). Revealing the Effect of Work-From-Home on Job Performance during the Covid-19 Crisis: Empirical Evidence from Indonesia. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government, 26*(01), 23–40. <https://doi.org/10.47750/cibg.2020.26.01.002>

- Taschetto, M., & Froehlich, C. (2019). Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 9(3), 349–375. <https://doi.org/10.20503/recape.v9i3.39652>
- Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., & Ratten, V. (2020). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities*, 15(3), 334–349. <https://doi.org/10.1108/JEC-06-2020-0113>
- Thomas, K. W. (1990). Calhoun: The NPS Institutional Archive Cognitive Elements of Empowerment: An “Interpretive” Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 665–681. <http://hdl.handle.net/10945/45984>
- Thulin, E., Vilhelmson, B., & Johansson, M. (2019). New telework, time pressure, and time use control in everyday life. *Sustainability (Switzerland)*, 11(11). <https://doi.org/10.3390/su111113067>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120. <https://psycnet.apa.org/record/1968-08111-001>
- Wells, S. . (2001). Making Telecommuting Work Observations from experts and actions from employers show that telecommuting can work successfully. *HR Magazine*, 46(10), 34–45.
- Zhang, J. (2016). The Dark Side of Virtual Office and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 11(2), 40. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n2p40>
- Zhang, X., & Bartol, K. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy Of Management Journal*, 53(1), 107–128. <https://doi.org/10.1108/dlo.2010.08124ead.007>

## Anexos

### Anexo 1: Questionário

# O Impacto do Teletrabalho nos Resultados Individuais dos Colaboradores

Caro/a participante,

Este inquérito por questionário é realizado para fins académicos, sendo que o principal objetivo é analisar o impacto do teletrabalho na satisfação, motivação, *performance*, ambiente de trabalho, stress e autonomia dos colaboradores de empresas em Portugal.

De acordo com o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), toda a informação recolhida é de carácter anónimo e confidencial, tendo como fim a investigação científica. Assim, ao preenchê-lo está a aceitar estas condições.

Peço que responda de forma verdadeira, pois não existem respostas certas nem erradas e a sua participação é extremamente importante e valiosa para esta investigação.

Agradeço a sua participação e o seu tempo.

Atenciosamente,  
Osvaldo Silva

osvaldosilva@gmail.com

*\* Indica uma pergunta obrigatória*

---

1. 1. Neste momento, encontra-se em regime de Teletrabalho? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

Responda de 1 a 5 às seguintes afirmações consoante a sua concordância, sendo que 1 significa "Discordo totalmente" e 5 "Concordo totalmente".

## O impacto do Teletrabalho nos Resultados Individuais do Colaborador

2. Durante o meu horário de trabalho, passo grande parte do meu tempo em casa. \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

1

2

3

4

5

Concordo totalmente

3. 3. Durante o meu horário de trabalho, comunico sempre remotamente com os meus colegas de trabalho. \*

*Marcar apenas uma oval.*

Discordo totalmente

---

1

---

2

---

3

---

4

---

5

---

Concordo totalmente

---

4. 4. Durante o meu horário de trabalho, utilizo sempre a tecnologia da internet para fazer meu trabalho. \*

*Marcar apenas uma oval.*

Discordo totalmente

---

1

---

2

---

3

---

4

---

5

---

Concordo totalmente

---

O impacto do Teletrabalho nos Resultados Individuais do Colaborador

5. 5. Durante o meu horário de trabalho, estou fora da presença física dos meus colegas. \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

1

2

3

4

5

Concordo totalmente

6. 6. Durante o meu horário de trabalho, não faço nenhuma viagem física para começar e/ou terminar o meu dia. \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

1

2

3

4

5

Concordo totalmente

7. 7. Estou satisfeito com as condições de trabalho da minha empresa. \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

1

2

3

4

5

Concordo totalmente

8. 8. Estou satisfeito pela minha empresa me dar a liberdade para escolher um ambiente de trabalho seguro e saudável. \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

1

2

3

4

5

Concordo totalmente

9. 9. Estou satisfeito com as ferramentas e equipamentos que tenho disponíveis para o realizar meu trabalho. \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

1

2

3

4

5

Concordo totalmente

10. 10. Estou satisfeito com o meu salário e pacote de benefícios. \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

1

2

3

4

5

Concordo totalmente

11. 11. Estou satisfeito com o meu salário em relação ao que outras pessoas na mesma posição recebem. \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

1

2

3

4

5

Concordo totalmente

O impacto do Teletrabalho nos Resultados Individuais do Colaborador

12. 12. Estou confiante de que serei recompensado financeiramente se trabalhar arduamente e alcançar bons resultados. \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

1

2

3

4

5

Concordo totalmente

13. 13. A minha empresa paga-me o salário na totalidade, mesmo estando em teletrabalho. \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

1

2

3

4

5

Concordo totalmente

14. 14. A minha empresa dá-me a liberdade para organizar totalmente o meu horário de trabalho, mesmo estando em teletrabalho. \*

*Marcar apenas uma oval.*

Discordo totalmente

1

2

3

4

5

Concordo totalmente

15. 15. A minha empresa permite-me trabalhar de forma independente sem supervisão constante, mesmo estando em teletrabalho. \*

*Marcar apenas uma oval.*

Discordo totalmente

1

2

3

4

5

Concordo totalmente

16. 16. Consigo trabalhar com mais eficiência estando em teletrabalho. \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

1

2

3

4

5

Concordo totalmente

17. 17. A minha empresa tem-me sido leal enquanto a economia está volátil, e muitas pessoas estão a perder o emprego. \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

1

2

3

4

5

Concordo totalmente

18. 18. A minha empresa oferece-me oportunidades para ser promovido/a, mesmo estando em teletrabalho. \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

1

2

3

4

5

Concordo totalmente

19. 19. Cumpro todos os meus objetivos de acordo com principal indicador de desempenho da minha empresa, mesmo estando em teletrabalho. \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

1

2

3

4

5

Concordo totalmente

O impacto do Teletrabalho nos Resultados Individuais do Colaborador

20. 20. Cumpro e desempenho bem as minhas responsabilidades de trabalho, sem \*  
problemas significativos, mesmo estando em teletrabalho.

*Marcar apenas uma oval.*

Discordo totalmente

1

2

3

4

5

Concordo totalmente

21. 21. O meu espaço de trabalho é compartilhado com familiares ou outras \*  
pessoas que não são os meus colegas de trabalho.

*Marcar apenas uma oval.*

Discordo totalmente

1

2

3

4

5

Concordo totalmente

22. 22. Tenho a liberdade para organizar o meu próprio espaço de trabalho sem a intervenção da minha empresa. \*

*Marcar apenas uma oval.*

Discordo totalmente

1

2

3

4

5

Concordo totalmente

23. 23. O sucesso do meu trabalho depende totalmente da minha conexão com a internet.

*Marcar apenas uma oval.*

Discordo totalmente

1

2

3

4

5

Concordo totalmente

24. 24. Eu sinto que tenho muita responsabilidade no meu trabalho. \*

*Marcar apenas uma oval.*

Discordo totalmente

1

2

3

4

5

Concordo totalmente

25. 25. Eu sinto que não tenho tempo suficiente para fazer tudo o que me é exigido diariamente. \*

*Marcar apenas uma oval.*

Discordo totalmente

1

2

3

4

5

Concordo totalmente

26. 26. Eu sinto que o meu trabalho interfere com a minha vida pessoal. \*

*Marcar apenas uma oval.*

Discordo totalmente

1

2

3

4

5

Concordo totalmente

27. 27. Eu sinto que tenho pouco controle sobre o que acontece no meu trabalho. \*

*Marcar apenas uma oval.*

Discordo totalmente

1

2

3

4

5

Concordo totalmente

O impacto do Teletrabalho nos Resultados Individuais do Colaborador

28. 28. Eu sinto que tenho controle sobre as tarefas que realizo diariamente no trabalho. \*

*Marcar apenas uma oval.*

Discordo totalmente

1

2

3

4

5

Concordo totalmente

29. 29. Eu sinto que posso decidir como realizar as minhas tarefas de trabalho. \*

*Marcar apenas uma oval.*

Discordo totalmente

1

2

3

4

5

Concordo totalmente

30. 30. Eu sinto que posso escolher quando realizar as minhas tarefas de trabalho. \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

---

1

---

2

---

3

---

4

---

5

---

Concordo totalmente

---

31. 31. Eu sinto que posso decidir a que ritmo posso realizar as minhas tarefas profissionais. \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

---

1

---

2

---

3

---

4

---

5

---

Concordo totalmente

---

## Dados Sociodemográficos

Selecione apenas uma das opções.

32. 32. Idade \*

*Marcar tudo o que for aplicável.*

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

33. 33. Sexo \*

*Marcar tudo o que for aplicável.*

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não dizer

34. 34. Zona de Residência \*

*Marcar tudo o que for aplicável.*

- Grande Lisboa
- Grande Porto
- Litoral Norte
- Litoral Centro
- Interior Norte
- Sul
- Região Autónoma dos Açores
- Região Autónoma da Madeira

35. 35. Situação Profissional \*

*Marcar tudo o que for aplicável.*

- Trabalhador por conta própria
- Trabalhador por conta de outrem
- Trabalhador estudante