



instituto politécnico de gestão e tecnologia

MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A relação entre teletrabalho, work life balance e desempenho profissional

Estudo aplicado a colaboradores em contexto de teletrabalho

Vânia Sofia Ferreira Oliveira

DISSERTAÇÃO

VILA NOVA DE GAIA

NOVEMBRO | 2023

INSTITUTO POLITÉCNICO DE GESTÃO E TECNOLOGIA

A relação entre teletrabalho, *work life balance* e desempenho profissional

Estudo aplicado a colaboradores em contexto de teletrabalho

Vânia Sofia Ferreira Oliveira

Aprovado em 14/11/2023

Composição do Júri

Presidente (Prof. Doutor Carlos Miguel Oliveira)

Arguente (Prof^a. Doutora Carla Marisa Rebelo de Magalhães)

Orientador/a (Prof^a. Doutora Maria Elisete Martins)

Orientador/a (Prof. Doutor Fernando José Silva Neto)

Vila Nova de Gaia
2023

Esta página foi intencionalmente deixada em branco.

Tese de Mestrado realizada sob a orientação da Professora Doutora Maria Elisete Martins e do Professor Doutor José Fernando da Silva Neto apresentada ao ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia de Vila Nova de Gaia para obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos, conforme o Despacho n.º 16961/2010, de 9 de novembro.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco.

Agradecimentos

A elaboração da presente dissertação de Mestrado não seria possível sem o apoio de algumas pessoas. Quero agradecer, de coração, a todos os que fizeram parte do meu percurso. Todos tiveram um contributo importante para a pessoa que sou hoje e para a concretização deste objetivo.

À Professora Elisete Martins e ao Professor José Neto, pela paciência, disponibilidade e por fomentarem em mim o espírito crítico. Obrigada por estarem sempre presentes e por acreditarem em mim, mesmo quando eu duvidava.

A todos os professores que tive ao longo da vida. Tão desconsiderados e tão importantes que são na formação de cada um de nós. Muito obrigada por persistirem e por ainda acreditarem na educação. Aos que, pela relação posteriormente criada, ainda hoje permanecem na minha vida, uma obrigada especial. Motivam-me e ajudam-se sempre que necessário, e nesta jornada não foi diferente.

A todos os meus amigos. Por estarem presentes, apesar das minhas ausências. Pela amizade sem porquês e sem explicações. Aos meus amigos de sempre, que nem precisamos de falar mas que sei que estão incondicionalmente comigo. Aos amigos que estão comigo assiduamente que me instigam a ser melhor todos os dias e levam com os danos colaterais associados à realidade de quem trabalha e estuda. E, tenho que particularizar duas pessoas. A Sónia, porque é a simbologia da minha vida académica, porque entende o que isto representa e acredita mais em mim que eu própria. Obrigada. E falta a Ju, mas esta é família...é quem nunca me deixa desistir, é quem me prova todos os dias que a distância “física” não interessa para nada, está sempre, sempre por perto. Simplesmente obrigada por tudo, obrigada por tanto. Tenho-vos a todos no coração.

A toda a minha família. A minha base, quem me transmitiu e demonstrou os valores pelos quais me rejo. Á minha mãe, ao meu pai e á minha irmã porque foram e são a base sólida que me permite arriscar. Nunca quero precisar, mas sei que estão sempre lá. Obrigada. Às minhas sobrinhas, que não têm noção, mas dão-me tanto todos os dias, e fizeram de mim uma pessoa melhor.

Só assim faz sentido terminar esta etapa. Obrigada a todos!

Esta página foi intencionalmente deixada em branco.

Resumo

Tendo em conta a conjuntura que derivou da Covid-19, assim como, a evolução das tecnologias da informação e comunicação, que transformaram significativamente o mercado de trabalho, o presente estudo visa explorar a experiência dos indivíduos que trabalham remotamente, no que diz respeito à compreensão do teletrabalho e respetivas relações entre o teletrabalho, o *Work Life Balance* e a perceção do desempenho profissional.

Assim, contextualizou-se teoricamente o teletrabalho, as suas vantagens e desvantagens, o *Work Life Balance*, assim como, a relação existente entre ambos e com a perceção do desempenho profissional. No que concerne à parte metodológica, este estudo é de natureza quantitativa, pelo que foi realizado um inquérito por questionário, que foi preenchido por 189 pessoas que realizam o trabalho à distância, das quais cerca de 70% são mulheres. A faixa etária predominante do estudo é entre os 31 e os 40 anos. Cerca de 60% da amostra encontra-se casado(a) ou em união de facto e tem filhos. Dos participantes, 64% encontram-se em teletrabalho parcial e os restantes em teletrabalho total.

Verificou-se que as existe impacto, positivo entre as vantagens do TT e o WLB, negativo entre as desvantagens do TT e o WLB, positivo entre as vantagens do teletrabalho e a avaliação do mesmo, positivo entre as condições para realizar o TT e a avaliação do TT, positivo entre a avaliação do TT e o desempenho profissional, e positivo entre o WLB e o desempenho profissional. A única relação que não foi estatisticamente evidenciada foi entre as desvantagens do TT e a avaliação do mesmo. Assim, de acordo com a presente investigação, o TT demonstra ter um impacto positivo quer no WLB, quer no Desempenho Profissional.

Desta forma, e face à já expressiva percentagem de colaboradores nesta realidade laboral, é fundamental que as empresas estejam cientes da realidade e dos efeitos da mesma nos colaboradores, para melhorarem continuamente as suas práticas de recursos humanos, promovendo sempre um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do colaborador, e simultaneamente, dando resposta aos índices de desempenho expectáveis.

Palavras-chave: Desempenho profissional, Flexibilidade no trabalho, Teletrabalho, Vantagens e desvantagens, *Work Life Balance*.

Abstract

Considering the situation that derived from Covid-19, as well as the evolution of information and communication technologies, which significantly transformed the work market, the present study aims to explore the experience of individuals who work remotely, regarding the understanding of home office and the respective relationships between this, Work Life Balance and the perception of professional performance.

For this, home office was theoretically contextualized, with its advantages and disadvantages, as well Work Life Balance and the relationship between both, with the perception of professional performance. Regarding the methodological part, this study is of a quantitative nature, which is why a questionnaire survey was carried out, which was completed by 189 people who work remotely, of which around 70% are women. The predominant age group of the study is between 31 and 40 years. About 60% of the sample is married or in a domestic partnership and has children. Of the participants, 64% are in partial home office and the rest in full home office.

It was found that there is an impact, a positive one between the advantages of home office and Work Life Balance, a negative one between the disadvantages of home office and Work Life Balance, a positive one between the advantages of home office and its evaluation, a positive one between the conditions for carrying out the home office and the home office assessment, a positive one between home office assessment and professional performance, and a positive one between Work Life Balance and professional performance. The only relationship that was not statistically evidenced was between the disadvantages of home office and its evaluation. Thus, according to the present investigation, home office proves to have a positive impact both on Work Life Balance and on Professional Performance.

In this way and given the already significant percentage of employees in this work situation, it is essential that companies are aware of the reality and its effects on employees, to continuously improve their human resources practices, always promoting a better balance between life personal and professional of the employee, and simultaneously, responding to the expected performance indices.

Keywords: Advantages and disadvantages, Flexibility at work, Home Office, Professional performance, Work Life Balance.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco.

Índice

Introdução	1
1. Revisão da Literatura	3
1.1 Teletrabalho	3
1.2 <i>Work Life Balance</i>	6
1.3 O Teletrabalho e o WLB.....	7
1.4 WLB e Desempenho Profissional em Teletrabalho.....	10
2. Apresentação do Estudo Empírico	12
2.1. Objetivo Geral e Objetivos Específicos.....	13
2.2. Modelo de Análise	13
2.3. Hipóteses de Investigação.....	14
2.4. Metodologia	15
2.4.1. População e Amostra	15
2.5. Instrumento de Recolha de Dados	16
2.6. Procedimentos Adotados	18
2.7. Caracterização Sociodemográfica dos Participantes e Questões Acerca do Trabalho	19
2.8. Análise de Resultados	26
2.8.1. Análise Descritiva dos Resultados	26
2.8.2. Análise de Consistência Interna das Escalas	32
2.8.3. Análises dos Resultados dos Testes de Hipóteses	37
Conclusões.....	61
Limitações da Investigação e Perspetivas de Trabalho Futuro	65
Referências e Bibliografia	i
APÊNDICE A: Instrumento de Recolha de Dados	x
APÊNDICE B: Tabela Comparações Múltiplas.....	xviii

APÊNDICE C: Resultados do Modelo de Equações Estruturais – <i>SMART PLS</i>	xxii
---	------

Índice de figuras

Figura 1 – Modelo de análise do estudo.....	13
Figura 2 - Modelo de equações estruturais.....	59

Índice de tabelas

Tabela 1 - Consistência Alpha de Cronbach	32
Tabela 2 - Estatísticas de CI - Condições para desenvolver trabalho à distância.....	33
Tabela 3 - Estatísticas de CI - Avaliação do teletrabalho.....	33
Tabela 4 - Estatísticas de CI - Vantagens do Teletrabalho.....	34
Tabela 5 - Estatísticas de CI - Desvantagens do teletrabalho.....	35
Tabela 6 - Estatísticas de CI – WLB	36
Tabela 7 - Estatísticas de CI - Desempenho profissional	36
Tabela 8 – Mediana e análise ANOVA, Kruskal-Wallis, para a percepção se as vantagens divergem consoante a faixa etária	38
Tabela 9 - Média e teste <i>T-Student</i> , para a percepção se as vantagens divergem consoante o género	39
Tabela 10 - Mediana e análise ANOVA, <i>Kruskal-Wallis</i> , para a percepção se as vantagens divergem consoante a constituição do agregado familiar.....	40
Tabela 11 – Média e teste <i>T-Student</i> , para a percepção se as vantagens divergem consoante a existência de filhos.....	41
Tabela 12 - Mediana e análise ANOVA, <i>Kruskal-Wallis</i> , para a percepção se as vantagens divergem consoante as habilitações literárias.....	42
Tabela 13 – Média e teste <i>T-Student</i> , para a percepção se as vantagens divergem consoante o desempenho de cargo de chefia.	43
Tabela 14 - Mediana e teste <i>Mann-Whitney</i> para amostras independentes, para a percepção se as vantagens divergem consoante as condições para a realização do teletrabalho. ...	44
Tabela 15 - Média e teste <i>T-Student</i> , para a percepção se as vantagens divergem consoante os participantes desempenham as funções total ou parcialmente em teletrabalho	45
Tabela 16 - Mediana e teste <i>Mann-Whitney</i> , para a percepção se as vantagens divergem consoante os participantes realizam teletrabalho por vontade própria ou imposição.....	46
Tabela 17 - Mediana e análise ANOVA <i>Kruskal-Wallis</i> , para a percepção se as desvantagens divergem consoante a faixa etária.	47
Tabela 18 - Média e teste <i>T-Student</i> , para a percepção se as desvantagens divergem consoante o género.	48
Tabela 19 - Mediana e análise ANOVA, <i>Kruskal-Wallis</i> , para a percepção se as desvantagens divergem consoante a constituição do agregado familiar.	49

Tabela 20 - Média e teste <i>T-Student</i> , para a percepção se as desvantagens divergem consoante a existência de filhos.	50
Tabela 21 - Mediana e análise <i>ANOVA</i> , <i>Kruskal-Wallis</i> , para a percepção se as desvantagens divergem consoante as habilitações literárias.	51
Tabela 22 – Média e teste <i>T-Student</i> , para a percepção se as desvantagens divergem consoante o desempenho de cargo de chefia.	52
Tabela 23 - Mediana e teste <i>Mann-Whitney</i> , para a percepção se as desvantagens divergem consoante as condições para a realização do teletrabalho.	53
Tabela 24 - Média e teste <i>T-Student</i> , para a percepção se as desvantagens divergem consoante os participantes desempenham as funções total ou parcialmente em teletrabalho.	54
Tabela 25 - Mediana e teste <i>Mann-Whitney</i> , para a percepção se as desvantagens divergem consoante os participantes realizam teletrabalho por vontade própria ou imposição.....	55
Tabela 26 - Teste t para amostras emparelhadas (<i>Wilcoxon</i>)	56

Índice de gráficos

Gráfico 1 - Distribuição dos participantes por faixa etária.....	20
Gráfico 2 - Distribuição dos participantes por habilitações literárias.	20
Gráfico 3 - Distribuição dos participantes por estado civil.	21
Gráfico 4 - Distribuição dos participantes por agregado familiar.	22
Gráfico 5 - Número de filhos abaixo dos 12 anos.	23
Gráfico 6 - Número de filhos entre os 12 e os 18 anos.	23
Gráfico 7 - Distribuição dos participantes por distância entre local de residência e local de trabalho (escritório/sede da empresa).	24
Gráfico 8 - Distribuição dos participantes por tempo gasto por dia nas deslocações inerentes à ida e regresso do trabalho (quando é realizado presencialmente).	25
Gráfico 9 - Tipo de transporte utilizado.	26
Gráfico 10 - Condições para desenvolver o trabalho à distância.	27
Gráfico 11 - Avaliação do teletrabalho (total ou parcial).....	28
Gráfico 12 - Vantagens do teletrabalho.....	29
Gráfico 13 - Desvantagens do teletrabalho.....	30
Gráfico 14 - Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.	31
Gráfico 15 - Desempenho Profissional.....	32

Lista de abreviaturas

AVE – Avaliação Variáveis Estimadas

CI – Consistência Interna

CR – Fiabilidade compósita (*composite reliability*)

NASA - *National Aeronautics and Space Administration*

SEM – Modelo equações estruturais

SEM-PLS – Modelo equações estruturais no SmartPLS 4

TT - Teletrabalho

TIC - Tecnologias da Informação e Comunicação

VL – Variável latente

WLB - *Work Life Balance*

Introdução

O Teletrabalho tem vindo a tornar-se uma prática cada vez mais comum nas organizações, especialmente com o avanço da tecnologia e a necessidade de flexibilidade no ambiente de trabalho. Essa modalidade de trabalho à distância permite que os colaboradores realizem as suas atividades profissionais fora do ambiente tradicional do escritório, utilizando recursos tecnológicos para comunicar e executar as suas tarefas (Estrada, 2014; Gomes, 2020; Leite et al., 2019). Neste contexto, é fundamental compreender os impactos do Teletrabalho tanto para os colaboradores quanto para as organizações.

Assim, e numa perspetiva de continuo desenvolvimento do estudo da temática, considera-se fulcral aferir e analisar os conceitos relacionados com o Teletrabalho, as respetivas vantagens e desvantagens, assim como, sua relação com *Work Life Balance (WLB)* e o desempenho profissional.

O Teletrabalho é caracterizado pela realização de atividades profissionais fora do ambiente físico da empresa, utilizando recursos tecnológicos para se conectar e trabalhar à distância (Leite et al., 2019). Essa modalidade de trabalho oferece diversas vantagens, como maior flexibilidade de horário, redução de deslocações, aumento de autonomia, possibilidade de conciliar as necessidades profissionais com as responsabilidades pessoais, entre outras (Hau & Todescat, 2018; Pinel, 2012). No entanto, também apresenta desafios, como a dificuldade em separar o trabalho da vida pessoal, o isolamento social, a necessidade de estar sempre disponível, entre outras (Glass & Noonan, 2016; Pinel, 2012).

O conceito de *Work Life Balance* traduz-se na possibilidade de ter as várias facetas da nossa vida, nomeadamente a profissional e a pessoal, em equilíbrio, evitando desta forma um desequilíbrio na vivência do dia-a-dia, que pode ter consequências gravosas para a saúde dos colaboradores (Wepfer et al., 2015). O Teletrabalho pode influenciar o *WLB* de diferentes formas, sejam elas, positivas ou negativas. Por um lado, oferece maior flexibilidade e autonomia, permitindo que os colaboradores organizem seu tempo de acordo com suas necessidades pessoais. Por outro lado, pode gerar dificuldades em estabelecer limites entre trabalho e vida pessoal, levando a uma sobrecarga de tarefas e a uma sensação de estar sempre disponível (Allen et al., 2015; Zhang et al., 2020).

Além disso, é importante compreender como o Teletrabalho e o *WLB* influenciam o desempenho profissional dos colaboradores. O desempenho profissional pode ser medido através de indicadores como produtividade, qualidade do trabalho, satisfação do cliente, entre outros. Vários estudos têm mostrado que em situações de teletrabalho o *WLB* pode apresentar uma relação positiva no desempenho profissional, uma vez que promove maior pro-atividade, autonomia e flexibilidade, indicadores associados a um melhor desempenho (Wong et al., 2020). Porém, também é necessário considerar os possíveis impactos negativos, como a falta de interação com a empresa e o isolamento social que podem gerar exaustão emocional, o que se relaciona negativamente com o desempenho (Ipsen et al., 2021; Jackson & Fransman, 2018).

Diante desse contexto, o objetivo desta investigação é verificar se o teletrabalho tem um impacto positivo no *WLB*, assim como, na percepção do desempenho profissional. Para isso, será utilizada uma abordagem metodológica quantitativa, por meio da aplicação de questionários a colaboradores que se encontram em teletrabalho, total ou parcialmente. Essa metodologia permitirá recolher dados objetivos e mensuráveis, que serão analisados estatisticamente para identificar as relações entre as variáveis estudadas (Hill & Hill, 2002).

Desta forma, a presente dissertação encontra-se estruturada em três capítulos distintos. No primeiro capítulo aborda-se a revisão da literatura necessária para a discussão do tema, onde são consagrados os conceitos acima introduzidos (teletrabalho, *WLB*, teletrabalho e o *WLB*, o *WLB* e o desempenho profissional), bem como a devida sustentação, com estudos relevantes, para melhor compreensão da investigação apresentada. No segundo capítulo descreve-se o enquadramento metodológico, apresentando-se o objetivo geral e objetivos específicos, procedimento de recolha de dados, instrumentos utilizados na recolha de dados, caracterização da amostra e procedimento de análise dos dados. No terceiro capítulo, são apresentados e analisados os resultados obtidos e discutem-se os, efetuando-se um contraste com literatura. Por último, apresentam-se as principais conclusões da presente investigação.

1. Revisão da Literatura

1.1 Teletrabalho

a) Origem, Conceito e Modalidades

Antes de abordarmos o conceito, importa enquadrar a origem do trabalho realizado de forma remota. Não existem dados muitos concretos relativamente ao surgimento desta forma de trabalho, porém existem registos que indicam que o mesmo pode ter tido origem em 1857 quando o proprietário da estrada de ferro Penn Railroad, nos Estados Unidos, criou a possibilidade de utilização do sistema privado de telégrafo da sua empresa para gerir divisões remotas que estavam distantes (Oliveira, 2019).

Existe também o registo de um negócio concebido em Inglaterra em 1962 onde criaram programas para computadores, desde a própria residência (Pinel, 2012). No entanto, a invenção do teletrabalho foi atribuída a Jack Nilles, quando em 1971 ocupava o cargo de Secretário do Comité de investigação da *Aerospace Corporation*, empresa que desenhava os veículos especiais para a Administração Nacional da Aeronáutica e Espaço (NASA), e propôs que os colaboradores ficassem a trabalhar desde casa para evitarem perder tempo no trânsito, originando assim a mudança de levar o trabalho até ao colaborador, pelo menos uma vez por semana. A proposta foi aceite mas somente em 1973-74 Jack Nilles conseguiu por em prática a ideia de “telecomutação” (Figueiredo et al., 2021; Nilles, 1997).

Assim, estes pequenos passos foram fundamentais para assistirmos a uma mudança de paradigma e o trabalho, passou a poder ser desempenhado também à distância por meio de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC). Com a evidente evolução tecnológica, a implementação de boas redes de internet e uma panóplia de instrumentos tecnológicos que facilitam o trabalho realizado à distância, essa realidade tem vindo a ser cada vez mais explorada e procurada (Gomes, 2020).

Importa considerar a flexibilização do trabalho, sendo este um fator que os colaboradores procuram cada vez mais, de forma a poderem gerir da melhor forma a sua vida pessoal. O trabalho realizado remotamente é uma forma de resposta possível para a retenção de talentos que procuram flexibilidade. Esta procura de flexibilidade constitui um dos

grandes motores para criação de novos modelos de trabalho realizáveis remotamente (Leite et al., 2019; Wepfer et al., 2015)

De acordo com (Estrada, 2014) o Teletrabalho é aquele que é realizado com ou sem subordinação através do uso de *“antigas e novas tecnologias da informação, em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho”* (p. 47).

Importa ainda clarificar que o Teletrabalho se refere à atividade que o colaborador realiza de forma total ou parcial em locais distintos das sedes empresarias, através do uso das tecnologias da informação e comunicação. Indica-se total ou parcial, porque existem casos de que parte do trabalho é realizado remotamente, mas a outra parte é realizado na empresa, presencialmente (Silva, 2004).

Quanto ao conceito identificado no Código do Trabalho, artigo 165º, nº1, p.544, *“considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”* (Quintas & Quintas, 2012).

Determinados os elementos básicos, já mencionados, relativamente ao enquadramento de teletrabalho, tais como o local de trabalho ser afastado do escritório e realizar-se através do uso das tecnologias da informação e comunicação (Silva, 2004, pp. 106-107; Fiolhais, 2007, p.237), damos nota das distintas modalidades que o mesmo pode assumir, nomeadamente (Fiolhais, 2007):

- Teletrabalho no domicílio: o colaborador encontra-se de forma predominantemente permanente no seu domicílio, através do uso de meios eletrónicos.
- Teletrabalho nos centros satélites: atividade exercida em unidades organizacionais geograficamente separadas do estabelecimento principal, mas ligadas por meios eletrónicos.
- Teletrabalho em tele-centros: espaços organizacionais implementados próximo do domicílio dos colaboradores, equipado com material partilhado por colaboradores de diversas empresas.

- Trabalho móvel: este refere-se, à atividade exercida à distância por colaboradores itinerantes ou nômadas, permanentemente ligados à empresa por meios informáticos. Este é, sem dúvida, o que confere maior flexibilidade ao colaborador.

Cada vez mais organizações investem no teletrabalho de forma a fazer face ao aumento do número de trabalhadores que querem conciliar da melhor forma os papéis de cariz familiar com os laborais (Greenhaus & Powell, 2003) , contudo ainda existe a dúvida de se o teletrabalho facilita ou dificulta essa conciliação (Allen et al., 2015; Figueiredo et al., 2021).

b) Vantagens e Desvantagens

Importa salientar que o teletrabalho não é sentido por todos os trabalhadores da mesma forma. A personalidade, a função que exerce, a estrutura familiar, as condições físicas do local onde habita para desempenhar as funções, são aspetos que podem fazer divergir a perceção que cada pessoa tem acerca das vantagens e desvantagens do teletrabalho (Smith et al., 2018). No entanto, já se tem verificado alguma concordância numa boa parte das vantagens e desvantagens associadas ao teletrabalho, quer para o colaborador, quer para a empresa, quer para a sociedade, das quais iremos sintetizar algumas das mais evidenciadas pelos autores.

No que respeita às **vantagens** para o **colaborador**, segundo (Hau & Todescat, 2018), encontra-se o aumento da produtividade, a redução do *stress* provocado pelas deslocações, maior flexibilidade e a melhoria da qualidade de vida familiar. Por sua vez, Estrada (2014), refere também o menor número de interrupções, naturalmente associado ao aumento da produtividade, e a menor dificuldade nas deslocações, para o caso de portadores de deficiências ao nível físico. Por último, (Pinel, 2012), sendo o mais extenso na lista que apresenta, além de todas as vantagens já mencionadas juntou a redução de custos ao nível da alimentação, vestuário e deslocações, a ausência de um clima de competição, a maior autonomia e possibilidade de trabalho ao próprio ritmo, menor pressão no desempenho das tarefas, aumento da concentração, melhor organização do tempo livre, redução de absentismo e mais flexibilidade no que respeita à escolha de local de residência.

No que concerne às **desvantagens**, Pinel (2012) salienta o isolamento social, a redução de oportunidades de carreira, o aumento dos custos relacionados ao trabalho em casa, a maior probabilidade de ser demitido em caso de cortes, falta de legislação para tratar devidamente esta complexa relação laboral. Estrada (2014) alerta para a necessidade de ter condições em casa para que não trabalhe em condições desfavoráveis, dificuldade em demonstrar acidentes de trabalho e trabalhar horas a mais. Hau e Todescat (2018), salientam a visão preconceituosa que estes colaboradores sofrem por não estarem sempre na empresa e não serem vistos a toda a hora, assim como, a distração com os restantes membros familiares e invasão do espaço profissional. Por último (Glass & Noonan, 2016), referem como desvantagem, o numero de horas de trabalho, além do contratualizado.

Relativamente às **empresas**, as **vantagens** são, segundo Pinel (2012), a redução do absentismo, a redução de custos com material de escritório, maior alcance na seleção de colaboradores, oportunidade de a empresa operar em horários mais alargados, menor rotatividade de pessoal, maior flexibilidade e agilidade, e em caso de catástrofes as atividades não ficam suspensas. (Estrada, 2014) destaca ainda o aumento da motivação e produtividade, a redução de níveis intermédios e a maior facilidade em reter talentos.

As **desvantagens** para as **empresas**, segundo Pinel (2012) prendem-se com a falta de lealdade dos colaboradores para com a empresa, aumento da vulnerabilidade de dados e recursos, falta de legislação específica, maior diversidade de contratos para gerir, o desenvolvimento do trabalho é dependente da tecnologia, e objeções de alguns sindicatos.

Pinel (2012) e Estrada (2014) destacam ainda algumas **vantagens** para a **sociedade** em geral, que passam pela redução do congestionamento, redução da poluição ambiental, combustíveis e energia, mais emprego em zonas rurais, melhor organização do território e desenvolvimento regional.

1.2 Work Life Balance

A procura pelo equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, designado também como *Work Life Balance (WLB)*, tem sido considerado como fulcral no âmbito organizacional e social, dando origem a uma cultura organizacional que promova a vontade dos colaboradores permanecerem nas organizações. Este é um dos motivos pelo

que este tema tem sido cada vez mais investigado no meio académico (Mory et al., 2011; Pinto, 2017).

Existem vários conceitos que tendem a ilustrar este fenómeno, o que justifica a complexidade do mesmo. Das diversas definições existentes, destacamos a perspetiva de (Wepter et al., 2015) que nos indica que o conceito de *WLB* aborda a relação entre o trabalho e a vida privada e pode ser descrito como uma avaliação da compatibilidade entre ambos os papéis.

Por sua vez, de acordo com (Felstead et al., 2006) este equilíbrio pode ser conceptualizado como a capacidade das pessoas conseguirem encontrar um ritmo de vida que lhes permita conciliar o trabalho com as restantes responsabilidades ou atividades que pretenda desenvolver, independentemente da idade e do género.

A própria Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59, nº 1 b) indica que *“todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”* (Constituição da República Portuguesa, 2008).

1.3 O teletrabalho e o WLB

Com a crescente implementação do teletrabalho, como modalidade de trabalho, passou a ter-se em consideração a influência que este pode ter no *WLB*. Este equilíbrio passou a ser um dos fatores mais considerados para a promoção do teletrabalho enquanto modalidade de trabalho que promove um maior equilíbrio entre as variáveis citadas, apesar das consciências que acarreta fatores positivos e negativos (Zhang et al., 2020).

(Song & Gao, 2020) e (Cid, 2021) indicam que o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal é o mecanismo pelo qual estar em teletrabalho pode influir com o bem-estar dos colaboradores, apresentando um efeito mais positivo nos colaboradores que trabalham em casa por longos períodos e têm mais responsabilidades familiares. Com o teletrabalho os colaboradores poupam imenso tempo nas deslocações casa-trabalho, o que lhes permite um ganho significativo de tempo que pode ser direcionado para o âmbito pessoal,

favorecendo o *WLB*. A flexibilidade do trabalho e a autonomia que, por norma, é dada a estes colaboradores, potencia também uma melhor gestão do tempo e um enriquecimento dos laços familiares.

O teletrabalho capacita os colaboradores de maior autonomia e flexibilidade para decidirem como e onde vão trabalhar, flexibilidade esta que pode permitir aos colaboradores determinar as horas que passam a trabalhar de forma a conseguirem dar maior resposta às tarefas de ordem familiar e mesmo da própria vida pessoal (Baruch & Nicholson, 1997; Crossan & Burton, 1993; Golden et al., 2006). De acordo com esta vertente, nos dias em que os colaboradores trabalham a partir de casa, podem facilmente fazer pausas para irem buscar os filhos à escola, organizar pequenas tarefas domésticas-e esta articulação de tarefas permite baixar os níveis de conflito de trabalho-casa, ou seja, o conflito que ocorre quando a participação dos indivíduos na sua função de trabalho interfere nas tarefas e papéis que desempenha em casa (Greenhaus & Beutell, 1985). De acordo com (Pimenta et al., 2014), quando existe uma melhor conciliação entre a vida profissional e a pessoal, esta não tem apenas efeito positivo na vida familiar, mas também na satisfação profissional, motivo pelo qual o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal se revela como preditor da satisfação profissional.

Já existem uma panóplia de estudos que evidenciam os efeitos positivos do teletrabalho, dos quais se destaca o estudo levado a cabo por (Miller, 2017) que atestou os efeitos positivos do teletrabalho para o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, aquando a existência de uma boa estrutura de apoio por parte dos líderes. Foi afirmado que conseguiam uma melhor gestão, pois tal estrutura permitia que conseguissem realizar as tarefas dentro do horário de trabalho (Cid, 2021).

Por sua vez, estudo desenvolvido por (Lindén & Oljemark, 2018) patenteou que os colaboradores em teletrabalho apresentam taxas inferiores de absentismo, menos licenças médicas, aumentos de produtividades e maior satisfação no trabalho, sendo este ultimo considerado um dos fatores fulcrais para a sensação de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Porém, existem perspetivas que apontam para os efeitos contrários, ou seja, o teletrabalho é associado ao aumento do conflito entre a vida profissional e a vida pessoal (Schieman & Young, 2010). Estes estudos baseiam-se na dificuldade de se estabelecer limites

quando se trabalha a partir de casa, assim como, na dificuldade em gerir as diversas interrupções por parte dos familiares (Allen, 2001). O facto de os colaboradores tenderem a trabalhar cerca de mais três horas semanais do que os colaboradores que estão no escritório, sem retribuição para tal é outros dos fatores que prejudicam o *WLB* (Glass & Noonan, 2016).

Quando as tarefas relacionadas com a família interferem com o tempo útil de trabalho, isto acaba por representar, também, um fator que pode contribuir para a diminuição do *WLB*. O desajuste entre ambos pode originar diversos quadros de *stress*, ansiedade, frustração, etc. (Delanoeije et al., 2019).

No que respeita aos colaboradores com filhos, existe uma diminuição significativa ao nível do bem-estar e um aumento do conflito entre o trabalho e a família, levando a uma redução da felicidade e aumento do *stress*, o que por sua vez, reduz o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal (Song & Gao, 2020). Estes autores deixam, também, nota que as organizações ainda carecem de políticas e diretrizes concretas acerca do *WLB*, em situação de teletrabalho. Por norma, os colaboradores tendem a sentir constrangimentos em desconectar-se do trabalho e isso acaba por originar pressão.

É inquestionável que, quer a valorização da vida humana quer o trabalho, são fortemente afetados pela forma como se lida com os fatores trabalho e família. Há um conflito permanente entre estes que se deve à gestão do tempo, tendo em conta que variadíssimas vezes, para se cumprir com as metas estabelecidas a nível de trabalho, dificulta-se o cumprimento e a gestão da vida familiar, provocando tensão. (Lapierre et al., 2015) referem que o conflito pode ocorrer mediante duas formas distintas, uma quando as responsabilidades laborais interferem com os familiares, e outra quando os familiares interferem com as laborais.

Em síntese, a literatura indica-nos que, apesar de a prática de teletrabalho conduzir a um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal, alguns estudos apontam alguns efeitos negativos a esse equilíbrio, como é o caso do aumento de *stress*, trabalhar mais horas, falta de acompanhamento e maior isolamento, e consequentemente menos felicidade (Glass & Noonan, 2016; Song & Gao, 2020).

1.4 WLB e Desempenho Profissional em teletrabalho

Como já foi explanado, o teletrabalho caracteriza-se como uma forma de trabalho alternativa, onde os colaboradores realizam as tarefas à distância, ou seja, num local que não as instalações da empresa, utilizando para tal tecnologias da informação e comunicação (De Valdenebro et al., 2021; Gajendran & Harrison, 2007; Nakrošienė et al., 2019).

Existem estudos que indicam que o *WLB* apresenta uma relação positiva face às atitudes e pro-atividade dos colaboradores, que, por sua vez, se correlaciona positivamente com o desempenho profissional (Talukder et al., 2018). De acordo com o mencionado por Valdenebro et al., (2021) o *WLB* promove um melhor desempenho, influenciando positivamente o bem-estar dos colaboradores e reduzindo a rotatividade. Isto coaduna-se com as premissas que indicam que uma maior autonomia e flexibilidade promovem um melhor desempenho dos colaboradores (Wong et al., 2020).

Por sua vez, o desempenho profissional dos colaboradores nas tarefas que lhes são atribuídas, que podem ser medidas através dos resultados, parece advir de uma combinação de habilidades, esforço e oportunidades (Salolomo & Agbaeze, 2019). Existem uma panóplia de estudos sobre a relação entre teletrabalho e desempenho profissional, no entanto, as conclusões são ainda muito contraditórias (Kuruzovich et al., 2021). De acordo com a teoria da troca social, que tem sido utilizada para explicar a conexão entre esses dois parâmetros, Blau as cited in (Blahopoulou et al., 2022) sustenta que, se o teletrabalho é percebido como benéfico para os colaboradores, eles tendem a sentir-se em dívida com a organização e, conseqüentemente, acabam por esforçar-se mais para alcançarem melhores resultados (Bae & Kim, 2016; Golden & Gajendran, 2019; Vayre, 2019). Da mesma forma, os colaboradores tendem a relatar a percepção de que o teletrabalho aumenta a produtividade, pois os tempos de deslocação e as distrações com os colegas são reduzidos (Akbari & Hopkins, 2019; Felstead & Henseke, 2017; Hopkins & McKay, 2019; Houghton et al., 2018).

Nessa linha, Vega et al., (2015) constataram que os teletrabalhadores percebem que podem atingir níveis mais elevados de desempenho no trabalho porque essa modalidade oferece mais oportunidades de concentração nas tarefas.

Nakrošienė et al., (2019) tornou possível identificar na sua ótica, as características necessárias para que o teletrabalho possa gerar um melhor desempenho no trabalho, nesse sentido aponta para: i) a redução das distrações entre colegas de trabalho; ii) o local de trabalho supostamente mais tranquilo, em casa, bem como a possibilidade de dividir o tempo entre as responsabilidades domésticas e o trabalho de forma mais produtiva e satisfatória, podem levar a desempenhos satisfatórios.

No entanto, Jackson & Fransman (2018) afirmam que o teletrabalho não melhora necessariamente a produtividade, que é afetada negativamente por interrupções familiares, isolamento social e interação reduzida com colegas de trabalho. (Hadi et al., 2021) constataram que a necessidade de respostas domésticas diárias, associadas ao teletrabalho, se correlacionam positivamente com a exaustão emocional, que, por sua vez, se correlaciona negativamente com o desempenho profissional. Pelo contrário, (Ipsen et al., 2021) observaram a melhoria da eficiência no trabalho como uma das vantagens do teletrabalho, mesmo durante a pandemia, onde as exigências familiares eram mais acentuadas.

2. Apresentação do Estudo Empírico

A existência da modalidade de teletrabalho já é antiga, porém a pandemia Covid-19 tornou essa forma de trabalho, na realidade de uma fatia exponencial da população mundial. Se, por um lado, para uma parte da população não era funcional devido ao tipo de tarefas que desempenham, para outra, a adaptação foi bem mais simples, sobretudo para os que trabalham maioritariamente com as TIC.

Posto isto, passados dois anos da pandemia, são várias as empresas que mantiveram esta forma laboral, ou pelo menos, facultam essa possibilidade. Há que esclarecer que quando falamos em teletrabalho, falamos de trabalho realizado à distância (seja onde for) e pode ser total ou parcialmente (híbrido). Já são vários os estudos que analisam esta nova realidade, mas ainda estamos muito longe do consenso face às vantagens e desvantagens que traz, quer para os colaboradores, quer para as empresas, ou mesmo para a sociedade.

Por conseguinte, muitos estudos académicos têm procurando analisar a interligação entre o teletrabalho e as vantagens tipicamente associadas a esta modalidade, apontando a flexibilidade e a redução do tempo de deslocações, como benefícios que tendem a melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal dos trabalhadores (Estrada, 2012; Hau & Todeskats, 2018; Pinel, 2012), e simultaneamente, sublinham a relação que estas variáveis podem ter com o desempenho profissional. Contudo, as conclusões são ainda muito díspares, o que motiva e justifica a necessidade de estudar os desafios desta nova realidade laboral, já com um pouco de distância face ao teletrabalho obrigatório pelo confinamento.

Foi baseado neste contexto de mudança que nos assola nos dias de hoje, que surgiu o interesse na temática supramencionada e esteve na génese da pergunta de partida que, de acordo com Quivy & Campenhoudt (2003), é a primeira etapa do procedimento científico, caracterizando-se como um fio condutor de toda a investigação, devendo ser clara, exequível e pertinente. Assim, a pergunta de partida que deu origem à presente investigação é a seguinte:

“Qual o impacto do teletrabalho no WLB no desempenho profissional?”

Neste sentido, consideramos pertinente estudar o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal, em contexto de teletrabalho, e respetiva relação com a perceção do desempenho profissional, por parte dos colaboradores e das chefias.

2.1. Objetivo Geral e Objetivos Específicos

Sabe-se que a investigação é um processo complexo e de constante busca pelo conhecimento, pelo que não se pode legitimar através do empirismo e meras intuições, pelo que o estabelecimento de objetivos são fundamentais para guiarem toda a investigação (Quivy & Campenhoudt, 2003). Neste sentido, e com base na pergunta de partida o objetivo geral definido para esta investigação é: *Verificar se o teletrabalho tem um impacto positivo no WLB, assim como, na perceção do desempenho profissional.*

No que respeita aos objetivos específicos, consideram-se os seguintes:

- Identificar as vantagens e desvantagens percecionadas pelos colaboradores em teletrabalho;
- Verificar a avaliação que os colaboradores em teletrabalho fazem desta realidade;
- Aferir a influência do teletrabalho no *WLB*;
- Relacionar a avaliação que os colaboradores fazem do teletrabalho com o seu desempenho profissional;
- Relacionar o *WLB* com o desempenho profissional.

2.2. Modelo de Análise

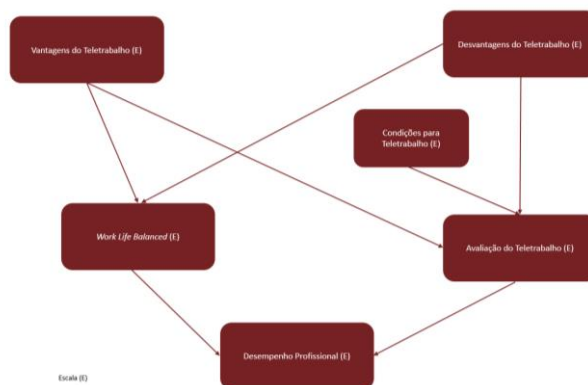


Figura 1 – Modelo de análise do estudo.

Fonte: Elaborado pela autora.

2.3. Hipóteses de Investigação

Hipótese é uma conjectura ou uma presunção que tem uma certa probabilidade de estar certa ou de ser real (Sá et al., 2021). Tratam-se de proposições construídas de forma a explicar ou perceber antecipadamente e provisoriamente um determinado fenómeno, constituindo linhas orientadoras que indicam a direção do que se pretende demonstrar (Pardal & Lopes, 2011). Após serem testadas, as hipóteses, que são suportadas pelas questões desta investigação, podem ser aceites ou rejeitadas (Gil, 2008; Quivy & Campenhoudt, 2003). Neste sentido, tendo por base o trabalho desenvolvido até ao momento, a revisão bibliográfica e os objetivos estabelecidos para esta dissertação, as hipóteses levantadas e que serão devidamente testadas são as que se apresentam:

H₁: As vantagens e desvantagens do teletrabalho divergem:

H_{1.1}: Consoante a faixa etária

H_{1.2}: Consoante o género

H_{1.3}: Consoante a constituição do agregado familiar

H_{1.4}: Consoante a existência de filhos

H_{1.5}: Consoante as habilitações literárias

H_{1.6}: Consoante desempenha cargo de chefia ou não

H_{1.7}: Consoante a existência de condições adequadas para realizar as tarefas

H_{1.8}: Consoante realizam exclusivamente teletrabalho ou trabalho híbrido

H_{1.9}: Consoante é realizado por vontade própria ou imposição

H₂: A perceção das vantagens do teletrabalho é superior às desvantagens.

H₃: As vantagens (desvantagens) do teletrabalho afetam positivamente (negativamente) o WLB.

H₄: As vantagens (desvantagens) do teletrabalho afetam positivamente (negativamente) a avaliação do teletrabalho.

H₅: A avaliação que os colaboradores fazem do teletrabalho é influenciada positivamente (negativamente) pelas condições para o realizar.

H₆: A avaliação do teletrabalho influencia positivamente o desempenho profissional.

H₇: O WLB está positivamente relacionado com desempenho profissional.

2.4. Metodologia

“O processo de investigação não é só um processo de aplicação de conhecimentos mas também um processo de planificação e criatividade controlada” (Hill & Hill, 2002, p. 20).

Cada investigação tem, evidentemente, e como já definimos, objetivos específicos a atingir. Contudo, é possível agrupar as mais diversas pesquisas em certo número de agrupamentos amplos, tais como: estudos exploratórios, estudos descritivos e estudos que verificam hipóteses causais, os quais se denominam de explicativos. Alguns autores referem ainda os estudos correlacionais (Sampieri et al., 2006). Tendo em conta os objetivos desta investigação, levar-se-á a cabo um estudo descritivo e correlacional com recurso a metodologias quantitativas. Os estudos descritivos têm como fulcral objetivo a descrição das características de determinada população ou o estabelecimento de relações entre variáveis (Gil, 2008). Por sua vez, os estudos correlacionais visam avaliar a relação entre duas ou mais variáveis e servem para verificar o comportamento de uma variável conhecendo o comportamento das restantes (Fortin, 1999). A nível de fiabilidade, a dos estudos correlacionais aproxima-se parcialmente dos estudos explicativos (Sampieri et al., 2006).

2.4.1. População e Amostra

Desde já, importa definir que qualquer investigação empírica pressupõe uma recolha de dados, sendo que ao conjunto total dos casos sobre os quais recai a investigação se denomina de População ou Universo (Hill & Hill, 2002). No entanto, segundo os mesmos autores, é o objetivo da investigação que define a natureza e a dimensão da População.

Segundo Quivy e Campenhoudt (2003), não basta saber quais os dados a recolher, é essencial definir o campo de análise, sendo que no caso de o trabalho ter por objeto um fenómeno ou um acontecimento particular, é neste caso o objeto do trabalho que define, ele próprio, de facto, os limites da análise. No entanto existe um critério essencial no que respeita a operacionalização, que é a margem de manobra do investigador, ou seja, os prazos e os recursos de que dispõem, os contactos e informações com que pode contar, e as suas próprias aptidões. Isto, por vezes, condiciona as escolhas do investigador, não sendo de estranhar que muitas vezes o campo de investigação seja o meio onde vive o

próprio investigador, o que segundo os mesmos autores, “não constitui, *a priori*, um inconveniente nem uma vantagem” (p.158).

Desta forma, existiu a necessidade de se definir qual a população alvo desta investigação cuja opção metodológica recaiu sobre uma abordagem quantitativa. Assim, a população desta investigação são pessoas que desempenhem as suas funções em teletrabalho, às quais serão aplicados questionários para se cumprir os objetivos propostos. Quanto à amostra, esta deve ser representativa da população, para que se possa considerar que os resultados obtidos são de confiança e assim se possa extrapolar os resultados para a população (Albarello, 1997; Hill & Hill, 2002). No caso em concreto, contamos com uma amostra de 189 colaboradores que se encontram atualmente em regime de teletrabalho, total ou parcialmente. Para uma população de aproximadamente 120.000 indivíduos, de acordo com a fórmula de slovin, seriam necessárias aproximadamente 400 observações, considerando uma margem de erro de 5%¹ (Ellen, 2017). Apesar de ter sido feito um esforço para atingir aquela dimensão da amostra, apenas se conseguiram recolher 189 observações, pelo que esta poderá ser uma limitação do estudo.

2.5. Instrumento de Recolha de Dados

De forma a atingir o objetivo primordial da presente investigação, concluiu-se que o instrumento mais adequando ao estudo empírico em questão, seria o inquérito por questionário. Este, além de muito comum para uma utilização em estudos de maior escala, permite auscultar um número significativo de sujeitos face a um determinado fenómeno social pela possibilidade de quantificar os dados obtidos e de se proceder a inferências e a generalizações (Sá et al., 2021).

Esta ferramenta visa colocar uma panóplia de questões, a inquiridos que sejam representativos da população, relativas à sua situação social, profissional ou familiar, às suas opiniões e atitudes face a situações humanas e sociais relativas a um acontecimento ou problemática de interesse para os investigadores (Quivy & Campenhoudt, 2003).

¹ Se considerarmos uma margem de erro de 10%, apenas seriam necessárias, aproximadamente, 100 observações.

No caso em particular, o inquérito por questionário será aplicado online, a colaboradores que se encontrem em teletrabalho (total ou parcialmente) permitindo inquirir um número alargado de pessoas e simultaneamente economizar tempo e custos associados.

O instrumento de recolha de dados para o presente estudo foi compilado especificamente para dar resposta aos objetivos desta investigação, tendo como base cinco escalas previamente elaboradas e utilizadas. Para desenvolver este questionário recorreu-se a uma plataforma online, mais concretamente, ao *Google Forms*. O questionário encontra-se disponível no ANEXO A.

Na apresentação do questionário, encontravam as instruções gerais onde garantiam que a participação era estritamente voluntária, que os resultados seriam exclusivamente para fins de investigação, que o questionário era confidencial e anónimo.

Aquando do início da realização do mesmo, foi criada uma questão confirmatória da modalidade de trabalho, permitindo efetivamente a continuidade do mesmo apenas a quem esteja a realizar teletrabalho, quer seja total ou parcialmente.

Seguidamente, foi criada uma secção com variadas questões sociodemográficas e profissionais, importantes para as análises a realizar. Para se verificar as condições para desenvolver o trabalho à distância, foram utilizados quatro itens de uma escala utilizada por (Cid, 2021). Esta escala foi tipo *Likert* em cinco pontos, entre 1 “Discordo Totalmente” e 5 “Concordo Totalmente”.

Relativamente às vantagens e desvantagens inerentes ao teletrabalho foram utilizados 14 itens, 7 orientados para as vantagens e 7 para as desvantagens. Três itens utilizados foram da escala de Cid (2021) e onze itens da escala utilizada por (Almeida, 2023). Para a avaliação usou-se a escala tipo *Likert* em cinco pontos, entre 1 “Discordo Totalmente” e 5 “Concordo Totalmente”.

Para avaliação do teletrabalho (total ou parcial), usou-se uma escala adaptada de (Neufeld & Fang, 2005). Esta era composta por 10 itens e para a avaliação usou-se a escala tipo *Likert* em cinco pontos, entre 1 “Discordo Totalmente” e 5 “Concordo Totalmente”.

Para se avaliar a satisfação com o *WLB* em teletrabalho, foi utilizada uma escala de Valcour (2007) composta por 5 itens, numa escala tipo *Likert* de cinco pontos, entre 1 “Muito Insatisfeito” e 5 “Muito Satisfeito”.

Por fim, para avaliar a percepção dos inquiridos acerca do desempenho profissional, foi utilizada uma escala de Lynch et al., (1999) e Williams & Anderson (1991). Esta escala era composta por 10 itens e utilizou-se a escala tipo *Likert* em cinco pontos, entre 1 “Discordo Totalmente” e 5 “Concordo Totalmente”.

Tendo em conta que algumas das escalas originais utilizadas estavam em inglês, procedeu-se à tradução das mesmas e revisão por duas pessoas fluentes, uma das quais nativa.

Uma vez que este questionário se trata da compilação de várias escalas, antes da divulgação do mesmo, considerou-se fundamental realizar um pré-teste para se garantir que estava compreensível à população-alvo. Testar previamente um questionário junto de um pequeno número de indivíduos, que se assemelhem com a população a inquirir é fundamental para o sucesso da investigação e permite muitas vezes detetar questões deficientes, esquecimentos, ambiguidades, questões confusas, e todos os problemas que as respostas levantam (Quivy & Campenhoudt, 2003). Assim, o pré-teste foi aplicado a 11 pessoas que se encontram a realizar teletrabalho, duas totalmente e as restantes em regime parcial.

Aos participantes do pré-teste foi solicitado para que efetuassem uma análise crítica ao questionário, nomeadamente no que concerne ao tempo de realização, à compreensibilidade das questões, à estruturação, à linguagem utilizada, de forma a poder-se, com base nos *feedbacks* obtidos, melhorar o questionário. As respostas foram genericamente positivas, algumas considerações foram tidas em conta e os participantes revelaram demorar perto de 10 minutos no preenchimento. Apenas depois deste processo se procedeu à recolha dos dados junto da população pretendida.

2.6.Procedimentos Adotados

O questionário, após processo de validação, foi publicado no dia 18 de fevereiro de 2023 e permaneceu ativo até 31 de março de 2023. Para se conseguir alcançar a amostra pretendida, foram utilizados diversos meios digitais à disposição, nomeadamente, redes sociais, contactos de email para empresas e universidades, no sentido de apelar ao preenchimento e/ou à divulgação do questionário. Foram conseguidas um total de 268 respostas ao questionário, porém apenas 189 se encontravam a realizar teletrabalho (total

ou parcialmente), pelo que é esta a nossa amostra. Tendo em conta que o instrumento utilizado para a recolha de dados é o questionário, a análise dos mesmos foi realizada através de análise estatística, utilizando os *softwares* estatísticos JAMOV, versão 2.3.18, e Smart PLS versão 4.0.95.

Para a análise da primeira hipótese de investigação, e uma vez, que a mesma foi realizada tendo em conta diversas variáveis, serão efetuados teste *T-Student* ou *Mann-Whitney* sempre que estivermos perante duas amostras independentes. A escolha entre ambos é explicada no ponto 2.8.3. Sempre que se estiver perante mais que duas amostras, o teste a realizar será o *Kruskal Wallis*. Para responder à segunda hipótese de investigação, que visa aferir se a perceção das vantagens do teletrabalho é superior à das desvantagens, realizar-se-á um teste para amostras emparelhadas, *Wilcoxon* (Murteira et al., 2014).

Por fim, para testar a terceira, quarta, quinta, sexta e sétima hipóteses de investigação, optou-se por empreender um modelo de equações estruturais, que é uma ferramenta que permite uma compreensão mais precisa e abrangente das relações entre as escalas estudadas, permitindo analisar as relações entre essas variáveis de forma mais detalhada, incluir variáveis adicionais relevantes e testar hipóteses específicas (De Valdenebro et al., 2021).

2.7.Caracterização Sociodemográfica dos Participantes e Questões Acerca do Trabalho

A informação abaixo fornecida, mediante gráficos, permite caracterizar socio-demograficamente os participantes deste estudo, ou seja, da população que se encontra em teletrabalho, total ou parcialmente.

Neste estudo, o número de participantes do género feminino (70,50%) é significativamente mais elevado comparativamente ao número de participantes do género masculino (29,50%). Apesar de contemplado, não foi registada nenhuma resposta referente a outro tipo de identidade de género.

Através do Gráfico 1, é possível analisar a faixa etária dos participantes deste estudo, ficando perceptível que a maioria dos trabalhadores a realizar teletrabalho atualmente se encontram na faixa etária dos 31 aos 40 anos (44,44%) e dos 41 aos 50 anos (30,69%).

Apenas 15,34% se encontra na faixa etária dos 18 aos 30 anos, 8,99% dos 51 aos 60 anos, e por fim, 0,53% com mais de 60 anos.

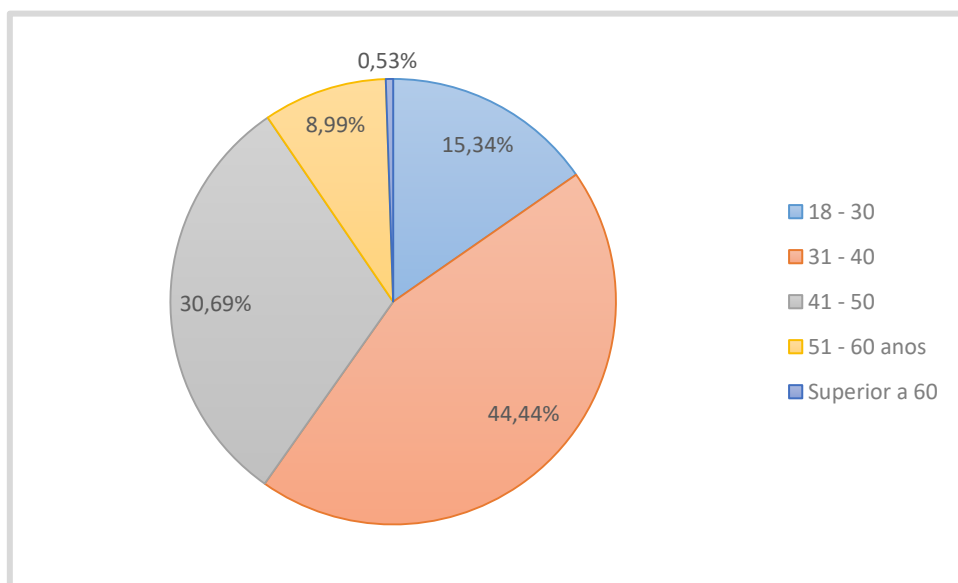


Gráfico 1 - Distribuição dos participantes por faixa etária.

Relativamente às habilitações literárias, metade dos participantes são licenciados (49,74%), os que concluíram o mestrado representam (24,87%) e os que detêm o ensino secundário correspondem a (17,46%). Em oposição, os menos representados foram os doutorados, com (4,76%) e os titulares do antigo bacharelato, com (3,17%), conforme pode-se verificar no Gráfico 2.

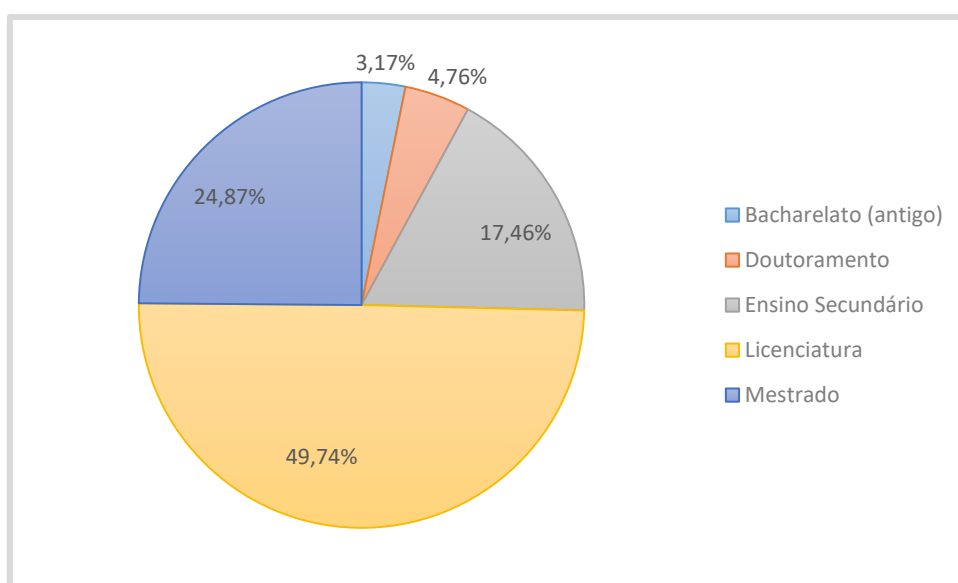


Gráfico 2 - Distribuição dos participantes por habilitações literárias.

Conforme os resultados obtidos no Gráfico 3, a maioria dos participantes são casados (as) ou vivem em união de facto (65,60%), destacando-se dos (as) solteiros (as) que representam uma fatia de (28,60%), e ainda mais dos divorciados que correspondem a (5,80%).

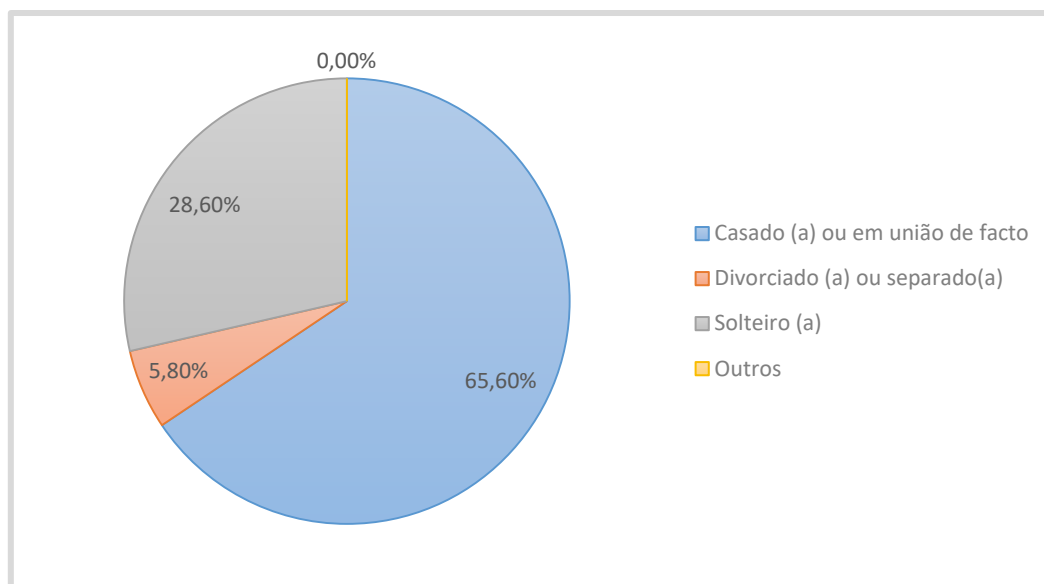


Gráfico 3 - Distribuição dos participantes por estado civil.

No que concerne à constituição do agregado familiar dos participantes neste estudo, como podem verificar através do Gráfico 4, a maioria dos participantes têm um agregado familiar de 3 pessoas (33,90%), seguindo-se os participantes com um agregado familiar de 2 pessoas (24,30%), e muito próximo deste valor, encontram-se os participantes com 4 pessoas no agregado familiar (22,80%). Com uma percentagem de (15,90%) encontram-se os participantes que vivem sozinhos (as), com (2,60%) os que têm um agregado familiar de 5 pessoas, e apenas (0,50%) têm um agregado familiar com 6 pessoas.

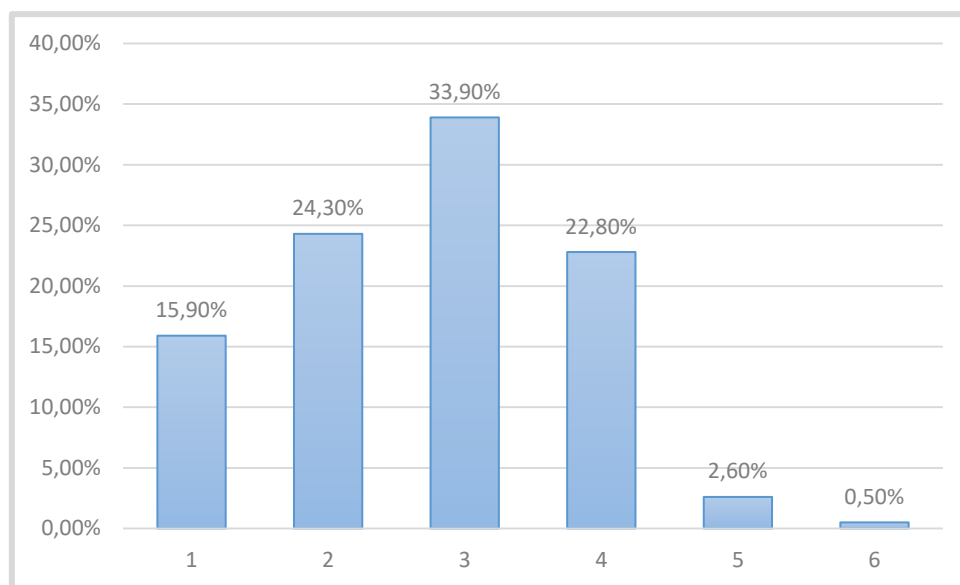


Gráfico 4 - Distribuição dos participantes por agregado familiar.

Averiguou-se ainda que neste estudo, (5,80%) dos participantes tem a seu cargo pessoas com necessidades especiais, face aos (94,20%) em que tal não se verifica.

No que respeita á existência de filhos, a diferença não é muito acentuada, sendo que (57,70%) dos participantes indicaram ter filhos, distinguindo-se dos que referiram não ter (42,30%). Analisando apenas os inquiridos com filhos, no Gráfico 5 pode-se analisar o número de filhos abaixo dos 12 anos, onde se verifica que (45,90%) da amostra tem 1 filho, (28,40%) tem 2 filhos, (22,90%) não tem filhos, e apenas 2,80% tem 3 ou mais filhos nesta faixa etária. No que respeita ao número de filhos entre os 12 e os 18 anos, analisando o Gráfico 6 constata-se que a esmagadora maioria dos participantes não tem filhos nesta faixa etária (79,80%), seguindo-se os que têm 1 filho (13,80) e os que têm 2 filhos (6,40%). Na amostra não se verifica nenhum participante com 3 ou mais filhos nesta faixa etária.

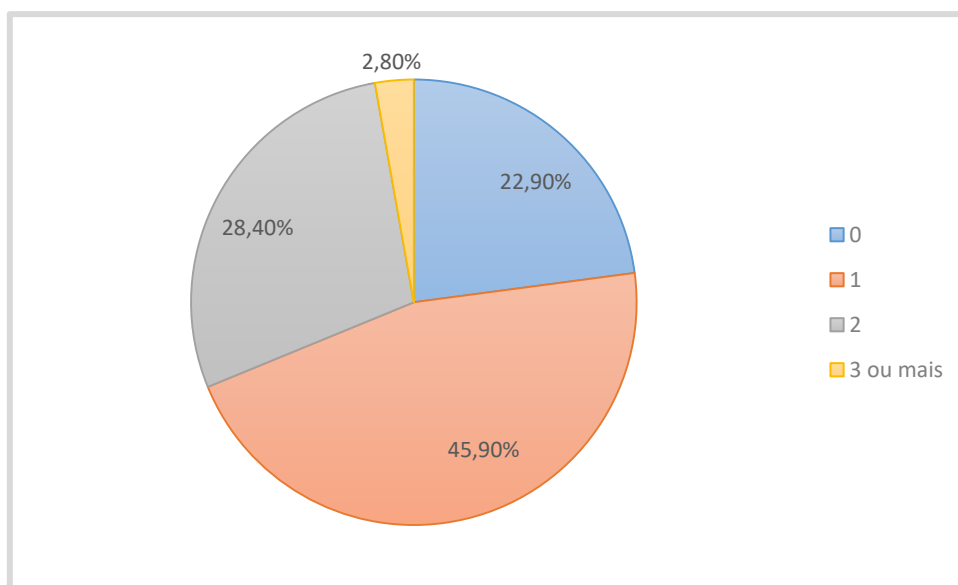


Gráfico 5 - Número de filhos abaixo dos 12 anos.

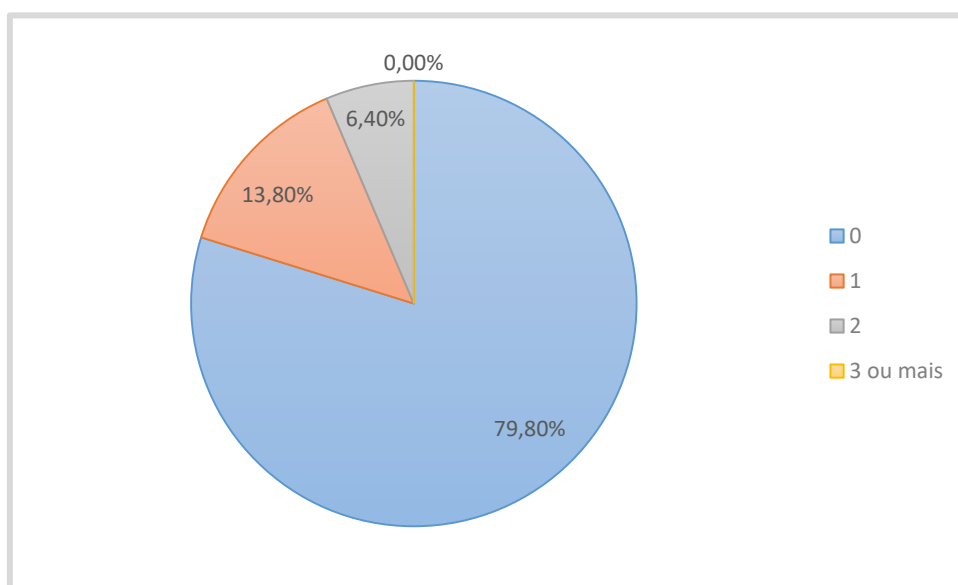


Gráfico 6 - Número de filhos entre os 12 e os 18 anos.

No que concerne à flexibilidade no horário de trabalho, (85,20%) dos participantes referiram ter uma chefia que lhes permite flexibilidade, em contraposição com os (14,80%) dos inquiridos que indicam não ter flexibilidade. Quanto ao desempenho de cargos de chefia, (24,30%) dos participantes neste estudo, mencionaram desempenhar cargos de chefia, em contraste aos (75,70%) que não desempenha.

No que respeita às questões acerca do trabalho, procedeu-se à análise de alguns resultados relevantes para a presente investigação. O Gráfico 7 demonstra que não existe alguma

variação nas respostas dadas pelos inquiridos quanto à distância entre o seu local de residência e o local de trabalho (escritório, sede da empresa) quando mesmo que pontualmente têm que se deslocar. As respostas foram agrupadas em intervalos dos 0 aos 9,9 Km (25,93%), dos 10 aos 19,9 Km (26,98%), dos 20 aos 29,9 Km (15,34%), dos 30 aos 49,9 Km (14,82%) e 50 ou mais Km (16,93%). Quanto ao tempo gasto em deslocações ao longo de um dia, naturalmente, quando há necessidade de o trabalho ser realizado nas instalações da empresa, este encontram-se evidenciado no Gráfico 8, onde pode-se verificar que (35,98%) dos inquiridos gastam entre 30 minutos a 1 hora, seguindo-se os (32,80%) dos participantes no estudo que perdem menos de 30 minutos, com um tempo que dista de entre 1 a 2 horas temos (22,75%) da amostra, e por fim, (8,47%) que perde mais de 2 horas em deslocações, quando necessita de ir às instalações da empresa.

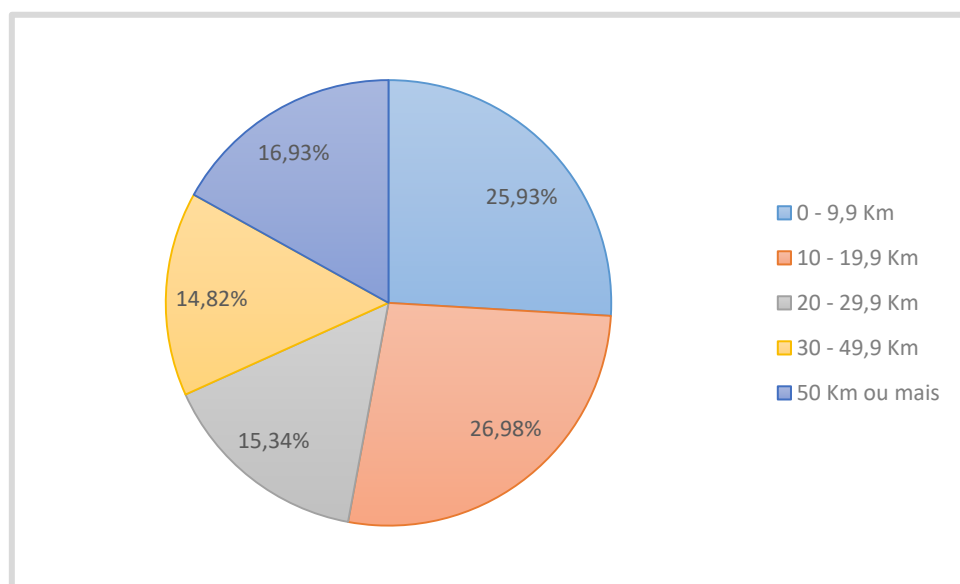


Gráfico 7 - Distribuição dos participantes por distância entre local de residência e local de trabalho (escritório/sede da empresa).

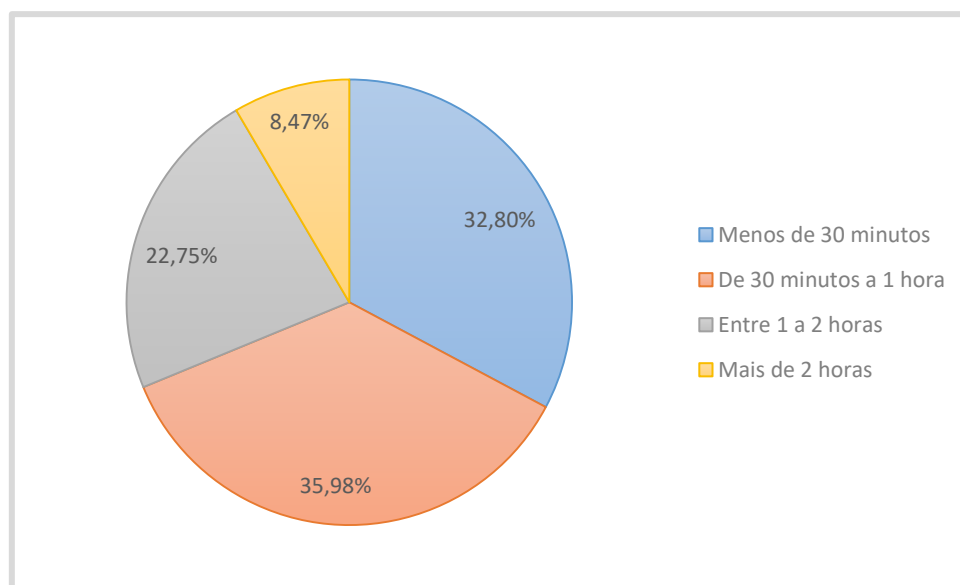


Gráfico 8 - Distribuição dos participantes por tempo gasto por dia nas deslocações inerentes à ida e regresso do trabalho (quando é realizado presencialmente).

Os inquiridos, foram também questionados relativamente ao facto de trabalharem total ou parcialmente em teletrabalho, tendo para tal que mencionar o número de dias que realizam teletrabalho. Assim, (35,98%) da amostra do presente estudo, correspondente a 68 inquiridos, realiza teletrabalho permanentemente. Por sua vez, (64,02%), correspondente a 121 inquiridos, encontra-se a realizar teletrabalho parcial, dos quais, em média, (2,48) dias por semana trabalham à distância. Este valor tem um desvio-padrão de (1,00), assimetria de (-0,131) e achatamento de (-0,569).

Quanto à questão colocada sobre a quantidade de meses é que os inquiridos se encontravam em teletrabalho, seja total ou parcialmente, tendo por base os últimos 12 meses, como resultado obteve-se uma média de (10,1) meses, com desvio-padrão de (3,55), assimetria de (-1,63) e achatamento de (1,14).

No que concerne ao tipo de transporte utilizado quando é necessária uma deslocação às instalações da empresa, como se pode observar no Gráfico 9, (56,08%) dos inquiridos utiliza o transporte próprio ou de outrem, muito destacados dos (28,04%) dos inquiridos que referem utilizar os transportes públicos. Com percentagens muito abaixo, encontram-se os (7,94%) que mencionam que nunca se deslocam, os (5,82%) que utiliza o transporte da empresa, seguindo-se os (1,59%) que se deslocam a pé, e ainda (0,53%) dos inquiridos que utilizam outros meios de transporte.

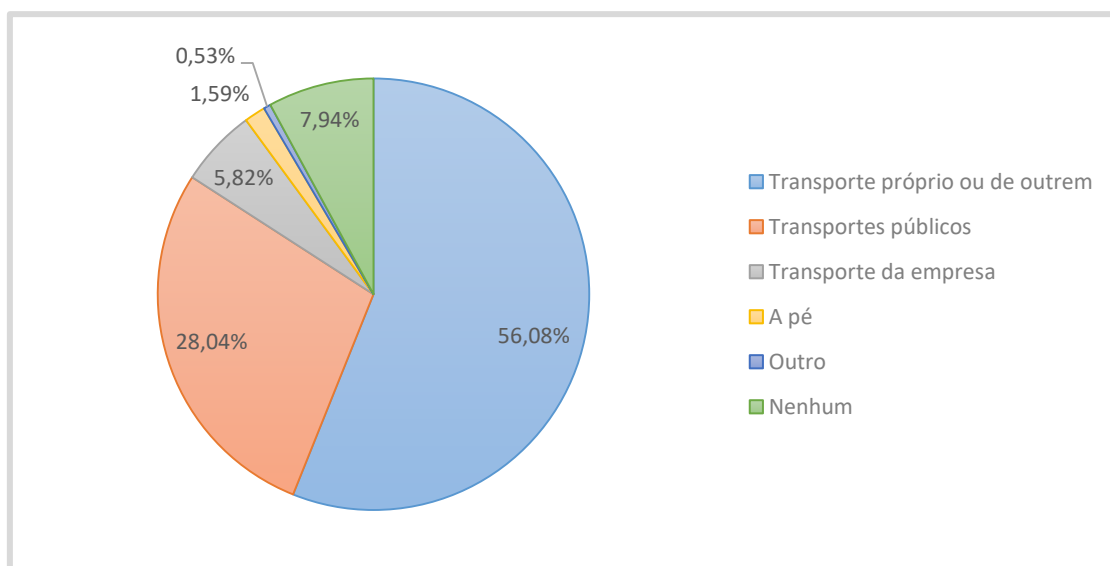


Gráfico 9 - Tipo de transporte utilizado.

Relativamente ao vínculo laboral, (93,10%) dos participantes neste estudo exercem a sua atividade por conta de outrem, e apenas (6,90%) realiza a sua atividade por conta própria.

Para medir a intensidade do teletrabalho, analisamos a média do número de dias que os participantes realizam, por semana, teletrabalho, e esta é de (3.39) dias, com um desvio padrão de (1.45). Analisamos, também, o número de meses que os participantes estiveram em teletrabalho (total ou parcialmente e com referência aos últimos 12 meses), e a média é de, (10.1) meses, com um desvio padrão de (3.55).

2.8. Análise de Resultados

2.8.1. Análise Descritiva dos Resultados

Relativamente às condições para realizar o trabalho à distância, onde se utilizou a escala do tipo *Likert* (Discordo Totalmente, Discordo, Nem concordo, nem discordo, Concordo, e Concordo Totalmente), alcançaram-se os resultados mencionados no Gráfico 10, onde se pode que a maioria demonstra concordar ou concordar totalmente com as afirmações enumeradas, pelo que passo a detalhar o resultado das duas que obtiveram melhor concordância. A primeira refere-se à capacidade para planear o trabalho quando trabalha à distância, à qual 142 responderam concordar totalmente, 37 concordar, 9 não concordaram nem discordaram. De seguida surge a afirmação relativamente a se ter um espaço adequado para trabalhar à distância, à qual 110 responderam concordar

totalmente, 61 pessoas concordaram, 11 mencionaram não concordar, nem discordar, 5 discordaram e 2 discordaram totalmente.

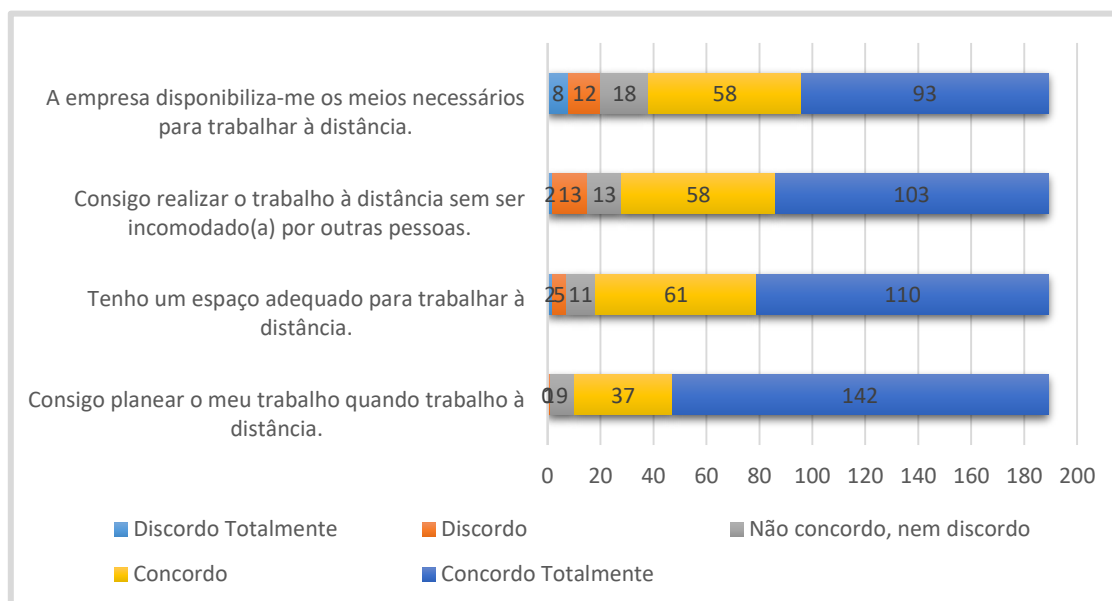


Gráfico 10 - Condições para desenvolver o trabalho à distância.

No que concerne à **avaliação que os colaboradores fazem do teletrabalho**, usou-se a mesma escala tipo *Likert* acima mencionada e verificaram-se os resultados descritivos que podem ser consultados no Gráfico 10, dos quais se destaca as duas afirmações que obtiveram melhor concordância e as duas que obtiveram menor. Das duas com mais concordância, quanto à questão de ter autonomia para trabalhar à distância, 129 inquiridos revelaram concordar totalmente, 54 concordaram, 4 mencionaram nem concordar, nem discordar e 2 discordaram e nenhum discordou totalmente; seguindo-se a questão de ter conhecimentos técnicos suficientes para realizar o trabalho à distância, e a esta questão 129 inquiridos concordaram totalmente, 50 mencionaram concordar, 8 nem concordaram, nem discordaram, 2 discordaram e nenhum discordou totalmente. Analisando as duas com menor concordância, uma refere-se à capacidade de concentração para realizar o trabalho à distância, mesmo quando há distrações do agregado familiar, à qual 54 pessoas revelaram concordar totalmente, 87 concordaram, 25 mencionaram nem concordar, nem discordar, 13 discordaram e 10 discordaram totalmente; segue-se a questão de receber assistência técnica do local de trabalho para poder realizar o trabalho à distância, onde 74 pessoas referiram concordar totalmente, 87 concordaram, 25 nem concordaram, nem discordaram, 13 inquiridos discordaram e 10 discordaram totalmente.

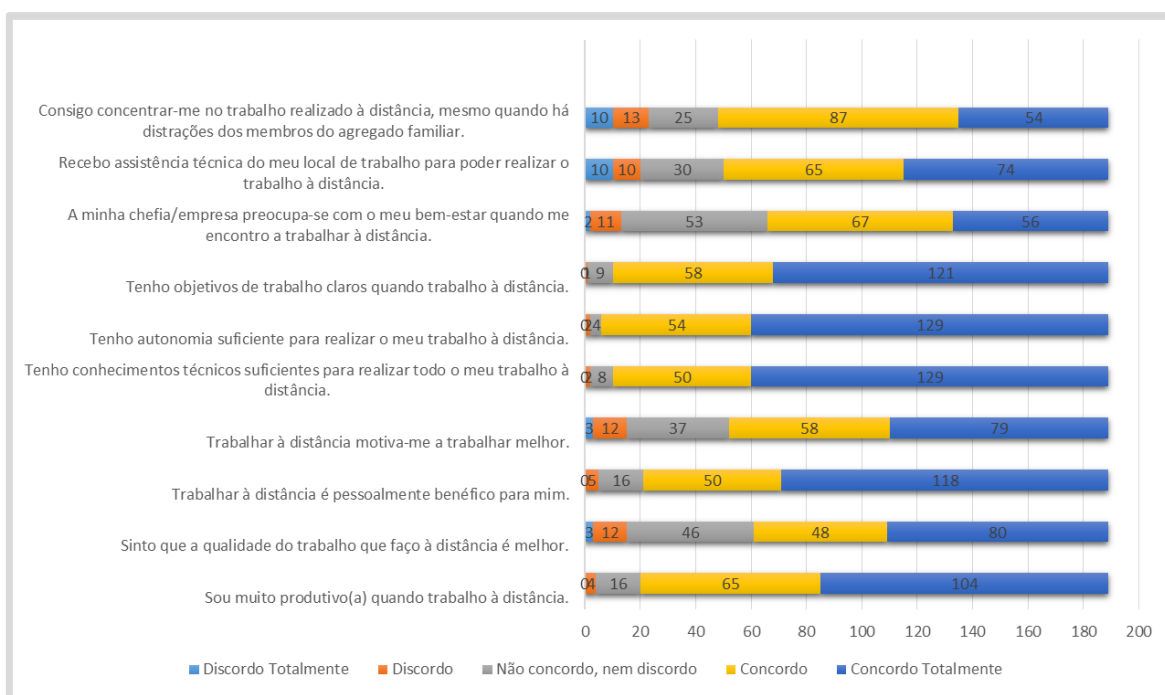


Gráfico 11 - Avaliação do teletrabalho (total ou parcial)

Quanto às vantagens do teletrabalho, utilizando ainda a mesma escala, conforme se pode ver no Gráfico 12, há uma clara perceção das vantagens inerentes ao teletrabalho, pelo que se destaca-se as duas mais evidentes e as duas menos. Na parte das vantagens mais evidentes, destaca-se primeiramente o facto de com o teletrabalho não se desperdiçar tempo em deslocações, onde 163 da amostra de 189 referiram concordar totalmente, seguindo-se 25 pessoas que concordaram e 1 discorda. Segue-se o facto de com o teletrabalho se poupar dinheiro com os custos de deslocação, a esta questão 137 inquiridos responderam concordar totalmente, 32 concordaram, 13 pessoas nem concordaram nem discordaram, 2 discordaram e 5 discordaram totalmente. Por outro lado, entre as duas vantagens menos assinaladas, encontra-se a afirmação referente ao facto de com o teletrabalho se verificar uma redução do *stress* provocado pelas relações conflituantes no trabalho, à qual 64 inquiridos referiram concordar totalmente, 50 concordaram, 48 nem concordaram nem discordaram, 20 discordaram e 7 discordaram totalmente; seguindo-se questão de com o teletrabalho se verificar uma redução das distrações e interrupções desnecessárias, à qual 84 pessoas concordaram totalmente, 67 concordaram, 21 nem concordaram nem discordaram, 13 pessoas discordaram e 4 discordaram totalmente.

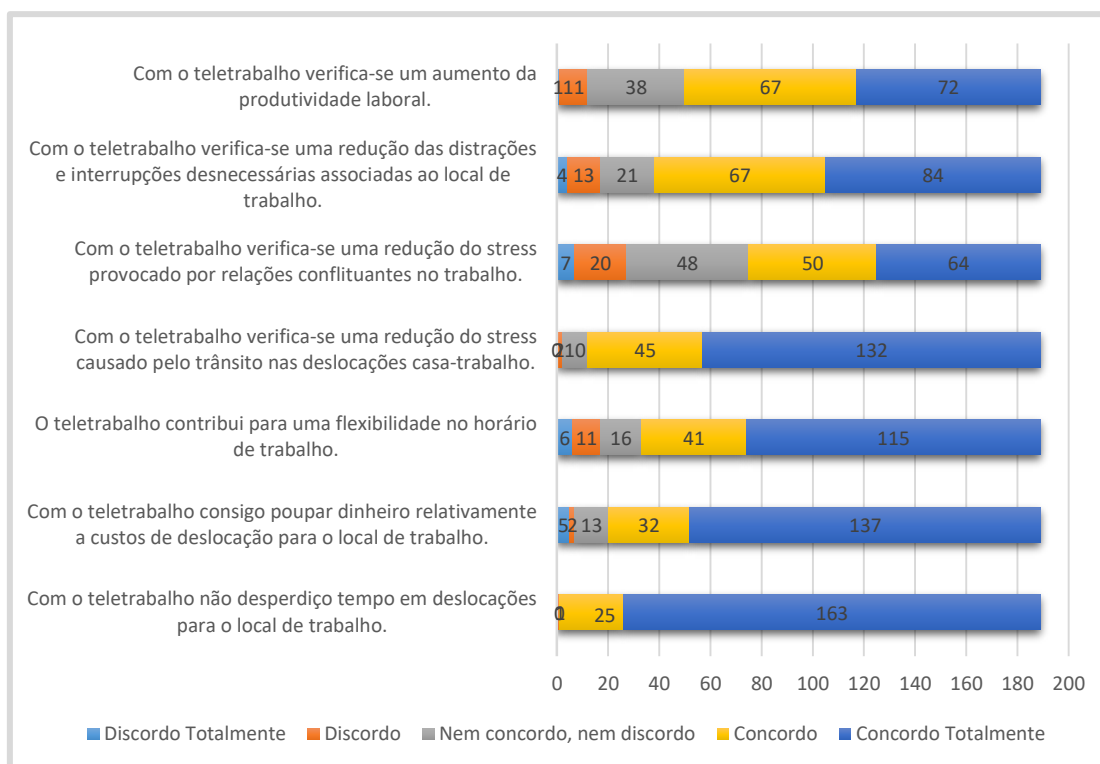


Gráfico 12 - Vantagens do teletrabalho.

No que respeita às desvantagens do teletrabalho, no Gráfico 13 pode-se analisar descritivamente os resultados das respostas dos inquiridos, sendo que se usou a mesma escala tipo *Likert*. Das respostas obtidas, destacam-se as duas mais acentuadas e as duas menos. Assim, a desvantagem que foi mais evidenciada foi o facto de o teletrabalho implicar um aumento significativo do consumo de energia elétrica, à qual 45 participantes concordaram totalmente, 66 concordaram, 42 nem concordaram, nem discordaram, 30 discordaram e 6 pessoas discordaram totalmente; seguindo-se a questão de o teletrabalho conduzir a um isolamento profissional, dificultando as relações com as pessoas do trabalho e de trabalho em equipa, à qual 24 pessoas concordaram totalmente, 63 concordaram, 36 nem concordaram, nem discordaram, 50 discordaram e 16 discordaram totalmente. Por outro lado, a desvantagem menos acentuada foi a de o teletrabalho prejudicar a relação familiar, à qual 85 pessoas discordaram totalmente, 69 discordaram, 17 nem concordaram nem discordaram, 12 concordaram e 6 concordaram totalmente; seguindo-se a dificuldade em ter um espaço adequado, à que 64 pessoas discordaram totalmente, 72 discordaram, 24 nem concordaram nem discordaram, 19 concordaram e 10 concordaram totalmente.

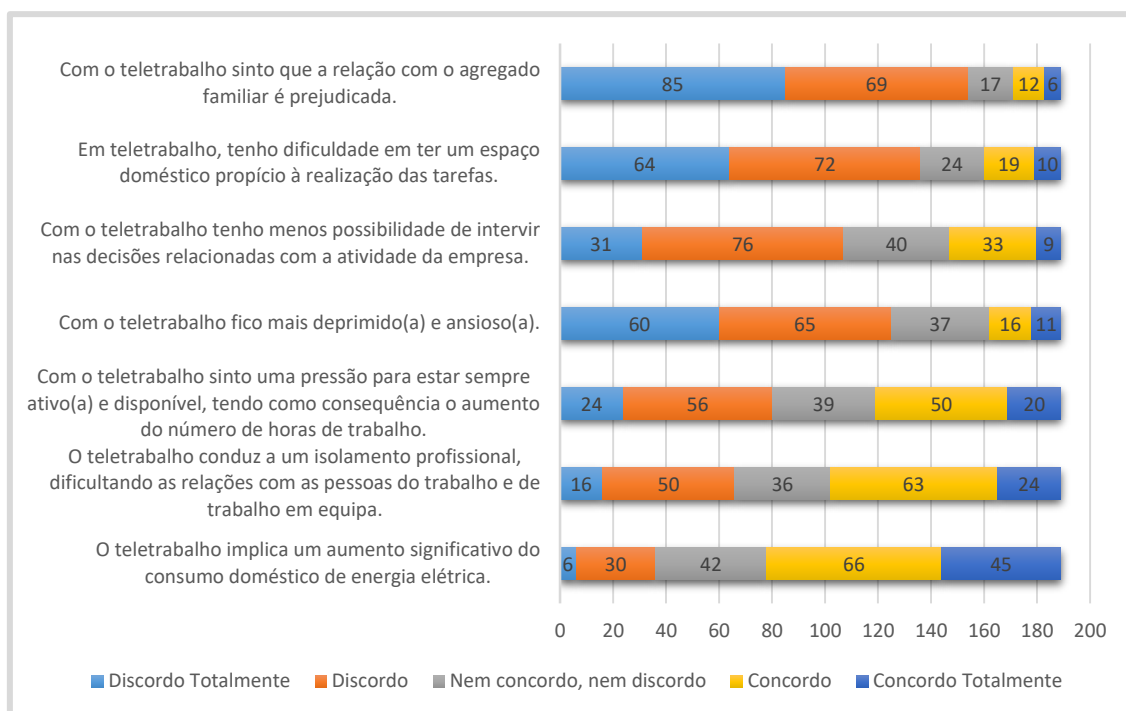


Gráfico 13 - Desvantagens do teletrabalho.

No Gráfico 14 estão representadas as análises às questões para aferir a satisfação dos colaboradores face ao *WLB*. Para tal utilizou-se a escala do tipo *Likert* (Muito Insatisfeito, Insatisfeito, Indiferente, Satisfeito, e Muito Satisfeito). A resposta predominante em todas as questões foi a de satisfeito, no entanto, destaca-se positivamente a afirmação “Sinto-me satisfeito(a) com a oportunidade de realizar bem o meu trabalho e ainda assim cumprir com as responsabilidades familiares”, à qual 78 inquiridos demonstraram estar muito satisfeitos, 94 satisfeitos, 5 indiferentes, 11 insatisfeitos e 1 muito insatisfeito. Em oposição, a afirmação que teve menor índice de satisfação, apesar de muito positivo, foi a “Sinto-me satisfeito(a) com a forma como a minha vida profissional e familiar/pessoal encaixam”, onde 59 participantes indicaram estar muito satisfeitos, 100 satisfeitos, 9 indiferentes, 19 insatisfeitos e 2 muito insatisfeitos.

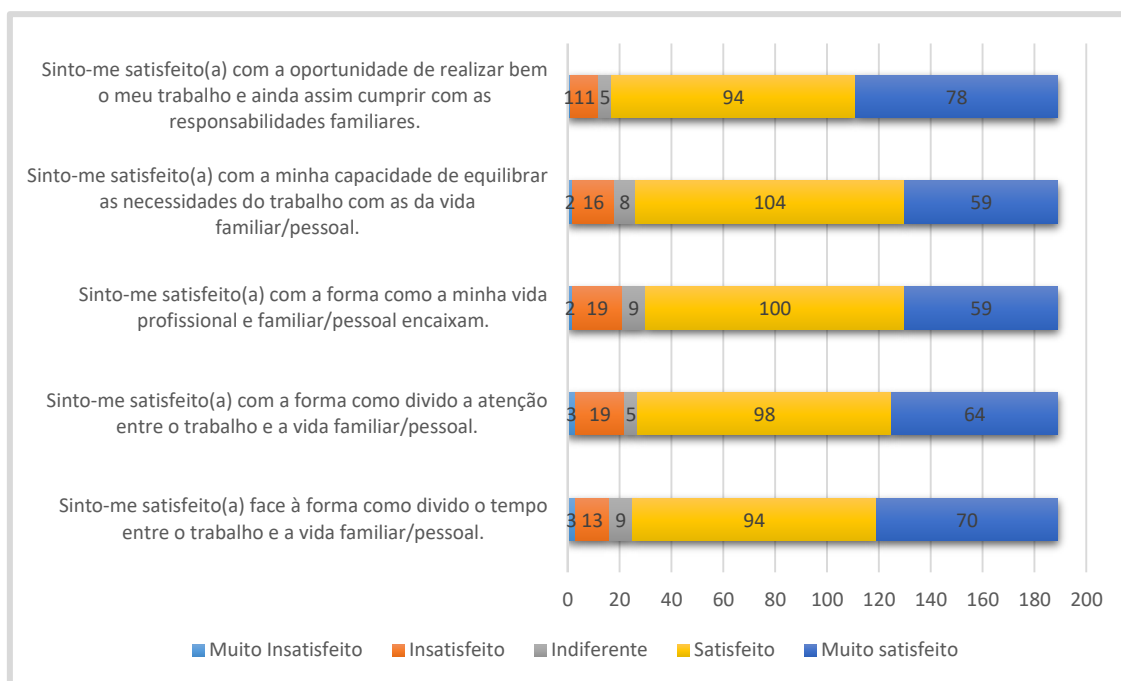


Gráfico 14 - WLB.

No Gráfico 15 pode encontrar a resposta às questões sobre o desempenho profissional. Para aferir as dez questões utilizou-se a escala tipo *Likert* (Discordo Totalmente, Discordo, Nem concordo, nem discordo, Concordo, e Concordo Totalmente) e maioria das respostas então divididas entre o concordo e o concordo totalmente, fazendo antever um bom desempenho. Salienta-se positivamente a afirmação relativamente ao cumprimento das responsabilidades correspondentes à função, onde 129 inquiridos concordaram totalmente, 58 concordaram e 2 nem concordaram, nem discordaram; seguindo-se a afirmação referente a se possuir os requisitos necessários para o desempenho das funções, em quem 125 inquiridos concordaram totalmente, 60 concordaram e 3 nem concordam, nem discordam e 1 discorda.

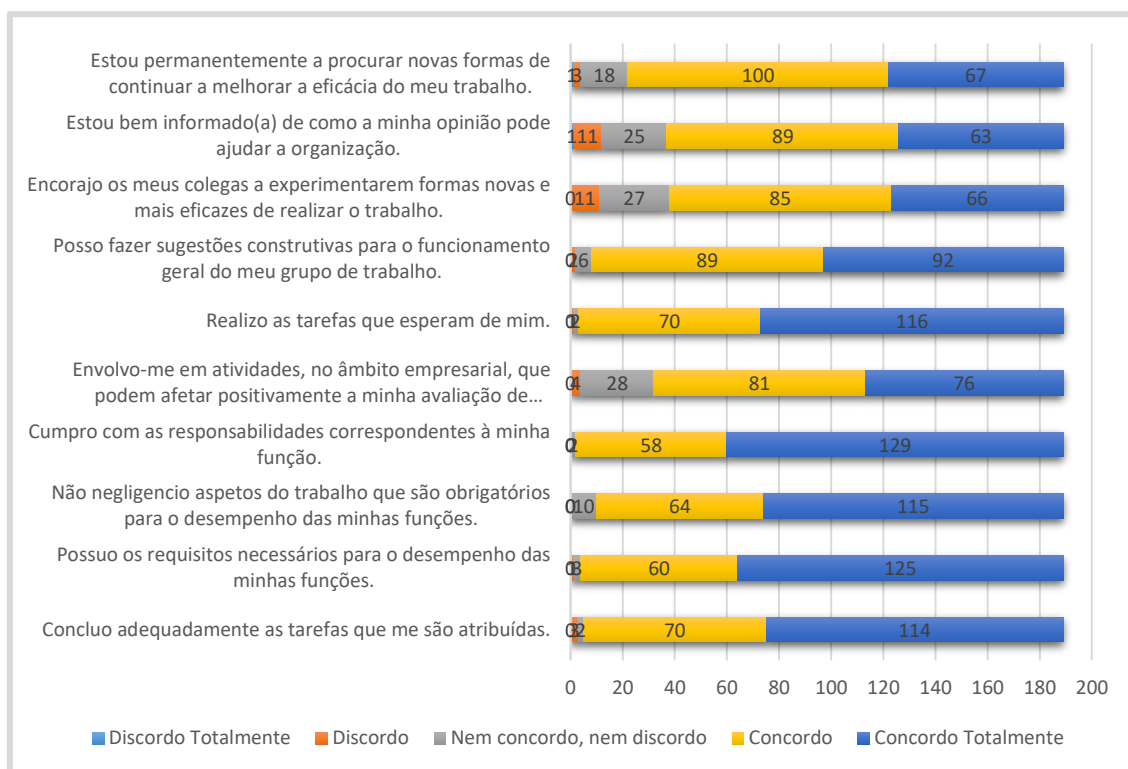


Gráfico 15 - Desempenho Profissional.

2.8.2. Análise de Consistência Interna das Escalas

Tendo em conta que é fundamental garantir a consistência interna (CI) das escalas utilizadas no questionário, calculou-se o valor de *Alpha de Cronbach*. O cálculo foi efetuado em todas as escalas e respetivas variáveis em análise.

De acordo com Pestana e Gageiro (2008) existe uma condição, para que as variáveis estejam devidamente categorizadas, isto é, com a aplicação da escala tipo *Likert* de 5 pontos. O valor do cálculo varia entre 0 e 1 e tem as seguintes leituras:

Tabela 1 - Consistência *Alpha de Cronbach*

ALPHA DE CRONBACH	CONSISTÊNCIA INTERNA
$\alpha \geq 0,9$	Muito boa
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Boa
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Razoável
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Fraca
$\alpha < 0,6$	Inadmissível

Fonte: (M. Pestana & Gageiro, 2008; M. H. Pestana & Gageiro, 2009)

3.8.2.1 Escala relativa às condições para desenvolver o trabalho à distância

Tabela 2 - Estatísticas de CI - Condições para desenvolver trabalho à distância

Estatísticas da Consistência por Item	Média	Desvio Padrão	Correlação Item-Total	α Cronbach
(a) Consigo planejar o meu trabalho quando trabalho à distância.	4.69	0.584	0.454	0.703
(b) Tenho um espaço adequado para trabalhar à distância.	4.44	0.807	0.689	0.557
(c) Consigo realizar o trabalho à distância sem ser incomodado(a) por outras pessoas.	4.31	0.946	0.584	0.610
(d) A empresa disponibiliza-me os meios necessários para trabalhar à distância.	4.14	1.099	0.409	0.751

Estatísticas de Consistência da Escala

Média	Desvio-padrão	α de Cronbach
4.40	0.649	0.720

Fonte: Elaborado pela autora, com base no *software* de estatística JAMOV.

Como se pode verificar na Tabela 2, a escala relativa às condições para desenvolver o trabalho à distância, constituída por quatro itens, apresenta estatísticas de consistência interna com um valor de *Alpha Cronbach* de 0,720 o que significa que a escala tem uma razoável consistência interna. Se nos reportarmos a cada item, estes apresentam correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,3 e estão correlacionados positivamente com a escala (Souza et al., 2017).

3.8.2.2 Escala relativa à avaliação do teletrabalho

Tabela 3 - Estatísticas de CI - Avaliação do teletrabalho

Estatísticas da Consistência por Item	Média	Desvio Padrão	Correlação Item-Total	α Cronbach
(a) Sou muito produtivo(a) quando trabalho à distância.	4.42	0.737	0.674	0.813
(b) Sinto que a qualidade do trabalho que faço à distância é melhor.	4.01	1.034	0.646	0.812
(c) Trabalhar à distância é pessoalmente benéfico para mim.	4.49	0.762	0.678	0.812
(d) Trabalhar à distância motiva-me a trabalhar melhor.	4.05	1.007	0.616	0.816
(e) Tenho conhecimentos técnicos suficientes para realizar todo o meu trabalho à distância.	4.62	0.621	0.545	0.826
(f) Tenho autonomia suficiente para realizar o meu trabalho à distância.	4.64	0.581	0.625	0.821
(g) Tenho objetivos de trabalho claros quando trabalho à distância.	4.58	0.610	0.514	0.828
(h) A minha chefia/empresa preocupa-se com o meu bem-estar quando me encontro a trabalhar à distância.	3.87	0.944	0.376	0.840

(i) Recebo assistência técnica do meu local de trabalho para poder realizar o trabalho à distância.	3.97	1.115	0.361	0.847
(j) Consigo concentrar-me no trabalho realizado à distância, mesmo quando há distrações dos membros do agregado familiar.	3.86	1.075	0.546	0.824

Estatísticas de Consistência da Escala

	Média	Desvio-padrão	α de Cronbach
Escala	4.25	0.557	0.839

Fonte: Elaborado pela autora, com base no *software* de estatística JAMOVI.

Como se pode verificar na Tabela 3, a escala relativa à avaliação do teletrabalho, constituída por dez itens, apresenta estatísticas de consistência interna com um valor de *Alpha Cronbach* de 0,839 o que significa que a escala tem uma boa consistência interna. No que refere a cada item, estes apresentam correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,3 e estão correlacionados positivamente com a escala.

3.8.2.3 Escala relativa às Vantagens do Teletrabalho

Tabela 4 - Estatísticas de CI - Vantagens do Teletrabalho

Estatísticas da Consistência por Item	Média	Desvio Padrão	Correlação Item-Total	α Cronbach
(a) Com o teletrabalho não desperdiço tempo em deslocações para o local de trabalho.	4.85	0.398	0.486	0.775
(b) Com o teletrabalho consigo poupar dinheiro relativamente a custos de deslocação para o local de trabalho.	4.56	0.877	0.430	0.770
(c) O teletrabalho contribui para uma flexibilidade no horário de trabalho.	4.31	1.058	0.328	0.798
(d) Com o teletrabalho verifica-se uma redução do <i>stress</i> causado pelo trânsito nas deslocações casa-trabalho.	4.62	0.637	0.591	0.749
(e) Com o teletrabalho verifica-se uma redução do <i>stress</i> provocado por relações conflituantes no trabalho.	3.76	1.140	0.635	0.729
(f) Com o teletrabalho verifica-se uma redução das distrações e interrupções desnecessárias associadas ao local de trabalho.	4.13	1.004	0.621	0.731
(g) Com o teletrabalho verifica-se um aumento da produtividade laboral.	4.05	0.930	0.656	0.725

Estatísticas de Consistência da Escala

	Média	Desvio-padrão	α de Cronbach
Escala	4.33	0.591	0.783

Fonte: Elaborado pela autora, com base no *software* de estatística JAMOVI.

Como se pode verificar na Tabela 4, a escala relativa às vantagens do teletrabalho, constituída por sete itens, apresenta estatísticas de consistência interna com um valor de *Alpha Cronbach* de 0,783 o que significa que a escala tem uma razoável consistência interna. No que refere a cada item, estes apresentam correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,3 e estão correlacionados positivamente com a escala.

3.8.2.4 Escala relativa às Desvantagens do Teletrabalho

Tabela 5 - Estatísticas de CI - Desvantagens do teletrabalho

Estatísticas da Consistência por Item	Média	Desvio Padrão	Correlação Item-Total	α Cronbach
(a) O teletrabalho implica um aumento significativo do consumo doméstico de energia elétrica.	3.60	1.11	0.369	0.826
(b) O teletrabalho conduz a um isolamento profissional, dificultando as relações com as pessoas do trabalho e de trabalho em equipa.	3.15	1.20	0.600	0.789
(c) Com o teletrabalho sinto uma pressão para estar sempre ativo(a) e disponível, tendo como consequência o aumento do número de horas de trabalho.	2.93	1.22	0.486	0.810
(d) Com o teletrabalho fico mais deprimido(a) e ansioso(a).	2.22	1.15	0.735	0.765
(e) Com o teletrabalho tenho menos possibilidade de intervir nas decisões relacionadas com a atividade da empresa.	2.54	1.10	0.562	0.796
(f) Em teletrabalho, tenho dificuldade em ter um espaço doméstico propício à realização das tarefas.	2.15	1.15	0.579	0.793
(g) Com o teletrabalho sinto que a relação com o agregado familiar é prejudicada.	1.86	1.03	0.616	0.788

Estatísticas de Consistência da Escala

	Média	Desvio-padrão	α de Cronbach
Escala	2.64	0.791	0.820

Fonte: Elaborado pela autora, com base no *software* de estatística JAMOV.

Como se pode apurar na Tabela 5, a escala relativa às desvantagens do teletrabalho, constituída por sete itens, apresenta estatísticas de consistência interna com um valor de *Alpha Cronbach* de 0,820 o que significa que a escala tem uma boa consistência interna. Se nos reportarmos a cada item, estes apresentam correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,3 e estão correlacionados positivamente com a escala.

3.8.2.5 Escala relativa ao WLB

Tabela 6 - Estatísticas de CI – WLB

Estatísticas da Consistência por Item	Média	Desvio Padrão	Correlação Item-Total	α Cronbach
(a) Sinto-me satisfeito(a) face à forma como divido o tempo entre o trabalho e a vida familiar/pessoal.	4.14	0.906	0.912	0.948
(b) Sinto-me satisfeito(a) com a forma como divido a atenção entre o trabalho e a vida familiar/pessoal.	4.06	0.954	0.906	0.950
(c) Sinto-me satisfeito(a) com a forma como a minha vida profissional e familiar/pessoal encaixam.	4.03	0.928	0.912	0.949
(d) Sinto-me satisfeito(a) com a minha capacidade de equilibrar as necessidades do trabalho com as da vida familiar/pessoal.	4.07	0.888	0.907	0.949
(e) Sinto-me satisfeito(a) com a oportunidade de realizar bem o meu trabalho e ainda assim cumprir com as responsabilidades familiares.	4.25	0.812	0.822	0.963

Estatísticas de Consistência da Escala

	Média	Desvio-padrão	α de Cronbach
Escala	4.11	0.836	0.961

Fonte: Elaborado pela autora, com base no *software* de estatística JAMOVI.

Como se pode verificar na Tabela 6, a escala relativa ao WLB, constituída por cinco itens, apresenta estatísticas de consistência interna com um valor de *Alpha Cronbach* de 0,961 o que significa que a escala tem muito boa consistência interna. No que refere a cada item, estes apresentam correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,3 e estão correlacionados positivamente com a escala.

3.8.2.6 Escala relativa ao Desempenho profissional

Tabela 7 - Estatísticas de CI - Desempenho profissional

Estatísticas da Consistência por Item	Média	Desvio Padrão	Correlação Item-Total	α Cronbach
(a) Concluo adequadamente as tarefas que me são atribuídas.	4.56	0.604	0.719	0.883
(b) Posso os requisitos necessários para o desempenho das minhas funções.	4.63	0.545	0.704	0.885
(c) Não negligencio aspetos do trabalho que são obrigatórios para o desempenho das minhas funções.	4.56	0.595	0.704	0.884
(d) Cumpro com as responsabilidades correspondentes à minha função.	4.67	0.493	0.730	0.885

(e) Envolver-me em atividades, no âmbito empresarial, que podem afetar positivamente a minha avaliação de desempenho.	4.21	0.770	0.593	0.892
(f) Realizo as tarefas que esperam de mim.	4.59	0.544	0.784	0.880
(g) Posso fazer sugestões construtivas para o funcionamento geral do meu grupo de trabalho.	4.43	0.612	0.593	0.890
(h) Encorajo os meus colegas a experimentarem formas novas e mais eficazes de realizar o trabalho.	4.09	0.849	0.641	0.889
(i) Estou bem informado(a) de como a minha opinião pode ajudar a organização.	4.07	0.863	0.660	0.888
(j) Estou permanentemente a procurar novas formas de continuar a melhorar a eficácia do meu trabalho.	4.21	0.720	0.519	0.896

Estatísticas de Consistência da Escala

	Média	Desvio-padrão	α de Cronbach
Escala	4.40	0.484	0.897

Fonte: Elaborado pela autora, com base no *software* de estatística JAMOVI.

Como se pode apurar na Tabela 7, a escala relativa ao desempenho profissional, constituída por dez itens, apresenta estatísticas de consistência interna com um valor de *Alpha Cronbach* de 0,897 o que significa que a escala tem uma boa consistência interna. Se nos reportarmos a cada item, estes apresentam correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,3 e estão correlacionados positivamente com a escala.

2.8.3. Análises dos Resultados dos Testes de Hipóteses

Para dar resposta à primeira hipótese de investigação, que pretende averiguar se as vantagens e desvantagens do teletrabalho divergem consoante um conjunto de variáveis, nomeadamente, a faixa etária, o género, o agregado familiar, a existência de filhos, as habilitações literárias, o desempenho de cargo de chefia, as condições para realizar o teletrabalho, se o teletrabalho é total ou parcial e, se o teletrabalho é realizado por vontade própria ou imposição, realizaram-se distintos testes, mediante as amostras existentes para cada caso.

Assim, quando nos encontramos perante duas amostras independentes, o que acontece em diversos casos, pode-se realizar o *teste T-Student* para amostras independentes. Este teste paramétrico é exequível sempre que ambas as amostras têm um número de observações suficiente (mínimo 30), e seguem uma distribuição normal, o que se aferiu através do teste *Shapiro-wilk*. As análises que se fizeram com este teste encontram-se nas tabelas 9, 11, 15, 18, 20, 22 e 24. Quando estes pressupostos não se verificam, realizou-

se o teste não paramétrico *Mann-Whitney* para amostras independentes, e os resultados encontram-se nas tabelas 13, 14, 16, 23 e 25.

Quando perante mais que duas amostras, poder-se-ia realizar a análise *ANOVA*, porém não reunimos em todas as amostras os pressupostos acima mencionados para realizar um teste paramétrico, pelo que sempre que estivemos perante mais que duas amostras, realizou-se o teste não paramétrico, análise *ANOVA*, *Kruskal Wallis*. Os resultados inerentes a estes testes podem ser visualizados nas tabelas 8, 10, 12, 17, 19 e 21.

Tabela 8 – Mediana e análise ANOVA, Kruskal-Wallis, para a percepção se as vantagens divergem consoante a faixa etária

Vantagens do Teletrabalho								
(a) Com o teletrabalho não desperdiço tempo em deslocações para o local de trabalho.								
(b) Com o teletrabalho consigo poupar dinheiro relativamente a custos de deslocação para o local de trabalho.								
(c) O teletrabalho contribui para uma flexibilidade no horário de trabalho.								
(d) Com o teletrabalho verifica-se uma redução do <i>stress</i> causado pelo trânsito nas deslocações casa-trabalho.								
(e) Com o teletrabalho verifica-se uma redução do <i>stress</i> provocado por relações conflituantes no trabalho.								
(f) Com o teletrabalho verifica-se uma redução das distrações e interrupções desnecessárias associadas ao local de trabalho.								
(g) Com o teletrabalho verifica-se um aumento da produtividade laboral.								

Vantagens	Mediana (Faixas Etárias)					ANOVA - Kruskal-Wallis		
	18-30	31-40	41-50	51-60	+ 60	χ^2	p-value	Decisão
(a)	5	5	5	5	4	10.92	0.028	Rejeitar H_0 (diverge)
(b)	5	5	5	5	4	7.35	0.119	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(c)	5	5	4	5	4	7.41	0.116	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(d)	5	5	5	5	5	3.00	0.558	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(e)	4	4	4	3	2	4.44	0.349	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(f)	5	4	4	4	3	8.93	0.063	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(g)	4	4	4	4	2	4.78	0.311	Não Rejeitar H_0 (não diverge)

Fonte: Elaborado pela autora, com base no *software* de estatística JAMOV.

Como se pode verificar na tabela 8, no caso da vantagem (a), rejeita-se H_0 , pois o *p-value* obtido é inferior a 0.05, concluindo-se, com um nível de significância de 5%, que existe evidência estatística que indica que a percepção da vantagem altera mediante a faixa etária. Através da análise de comparações múltiplas à referida vantagem (ANEXO B) percebe-se que a maior diferença se encontra entre a faixa etária dos (31-40) e dos (mais de 60 anos), seguindo-se a faixa etária dos (18-30) e também com os (mais de 60 anos). Nas

restantes vantagens (b), (c), (d), (e), (f) e (g), não se rejeita H_0 , pois o *p-value* obtido é superior a 0.05, concluindo-se, com um nível de significância de 5%, que existe evidência estatística que indica que a percepção das vantagens enumeradas não altera mediante a faixa etária.

Tabela 9 - Média e teste *T-Student*, para a percepção se as vantagens divergem consoante o género

Vantagens do Teletrabalho					
(a) Com o teletrabalho não desperdiço tempo em deslocações para o local de trabalho.					
(b) Com o teletrabalho consigo poupar dinheiro relativamente a custos de deslocação para o local de trabalho.					
(c) O teletrabalho contribui para uma flexibilidade no horário de trabalho.					
(d) Com o teletrabalho verifica-se uma redução do <i>stress</i> causado pelo trânsito nas deslocações casa-trabalho.					
(e) Com o teletrabalho verifica-se uma redução do <i>stress</i> provocado por relações conflituantes no trabalho.					
(f) Com o teletrabalho verifica-se uma redução das distrações e interrupções desnecessárias associadas ao local de trabalho.					
(g) Com o teletrabalho verifica-se um aumento da produtividade laboral.					

Vantagens	Média (Género)		Teste <i>T-Student</i>		
	F	M	Est. Teste	<i>p-value</i>	Decisão
(a)	4.86	4.83	0.437	0.663	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(b)	4.65	4.28	2.552	0.012	Rejeitar H_0 (diverge)
(c)	4.33	4.26	0.424	0.672	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(d)	4.62	4.64	-0.173	0.863	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(e)	3.83	3.55	1.452	0.148	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(f)	4.18	3.98	1.211	0.228	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(g)	4.09	3.91	1.130	0.260	Não Rejeitar H_0 (não diverge)

Fonte: Elaborado pela autora, com base no *software* de estatística JAMOV.

Analisando a tabela 9 pode-se verificar que a vantagem (b) rejeita H_0 , pois o *p-value* obtido é inferior a 0.05, concluindo-se, com um nível de significância de 5%, que existe evidência estatística que indica que a referida vantagem diverge consoante o género, percebendo-se, através da média aritmética simples, uma ligeira tendência superior para o género feminino. Nas restantes vantagens, sendo o *p-value* superior a 0.05, não se rejeita H_0 , pelo que conclui-se, para num nível de significância de 5%, que existe evidência estatística que mostra que a percepção das vantagens não diverge mediante o género.

Tabela 10 - Mediana e análise ANOVA, *Kruskal-Wallis*, para a percepção se as vantagens divergem consoante a constituição do agregado familiar.

Vantagens do Teletrabalho									
(a) Com o teletrabalho não desperdiço tempo em deslocações para o local de trabalho.									
(b) Com o teletrabalho consigo poupar dinheiro relativamente a custos de deslocação para o local de trabalho.									
(c) O teletrabalho contribui para uma flexibilidade no horário de trabalho.									
(d) Com o teletrabalho verifica-se uma redução do <i>stress</i> causado pelo trânsito nas deslocações casa-trabalho.									
(e) Com o teletrabalho verifica-se uma redução do <i>stress</i> provocado por relações conflituantes no trabalho.									
(f) Com o teletrabalho verifica-se uma redução das distrações e interrupções desnecessárias associadas ao local de trabalho.									
(g) Com o teletrabalho verifica-se um aumento da produtividade laboral.									

Vantagens	Mediana (Agregado Familiar)						ANOVA - <i>Kruskal-Wallis</i>		
	1	2	3	4	5	6	χ^2	<i>p-value</i>	Decisão
(a)	5	5	5	5	5	5	12.17	0.033	Rejeitar H_0 (diverge)
(b)	5	5	5	5	5	5	5.72	0.034	Rejeitar H_0 (diverge)
(c)	5	5	5	4	4	5	9.22	0.100	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(d)	5	5	5	5	5	5	10.55	0.061	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(e)	4	4	4	4	3	3	6.50	0.260	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(f)	5	5	4	4	4	4	6.03	0.304	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(g)	4	4	4	4	4	4	6.54	0.257	Não Rejeitar H_0 (não diverge)

Fonte: Elaborado pela autora, com base no *software* de estatística JAMOV1.

A tabela 10 mostra os resultados relativos ao agregado familiar. Relativamente às análises efetuadas às vantagens (a) e (b), uma vez que o *p-value* obtido é inferior a 0.05, rejeitando-se H_0 , considera-se que, para um nível de significância de 5%, existe evidência estatística que indica que a percepção destas vantagens altera consoante a dimensão do agregado familiar. Fazendo a análise de comparações múltiplas às citadas vantagens (ANEXO B), percebe-se que a maior diferença se encontra entre os agregados familiares de 3 e os de 4 pessoas. Por sua vez, nas análises às vantagens (c), (d), (e), (f) e (g), visto que o *p-value* obtido é superior a 0.05, não se rejeita H_0 , pelo que se considera, para um nível de significância de 5%, que existe evidência estatística que mostra que a percepção destas vantagens não altera consoante a dimensão do agregado familiar.

Tabela 11 – Média e teste *T-Student*, para a percepção se as vantagens divergem consoante a existência de filhos.

Vantagens do Teletrabalho					
(a) Com o teletrabalho não desperdiço tempo em deslocações para o local de trabalho.					
(b) Com o teletrabalho consigo poupar dinheiro relativamente a custos de deslocação para o local de trabalho.					
(c) O teletrabalho contribui para uma flexibilidade no horário de trabalho.					
(d) Com o teletrabalho verifica-se uma redução do <i>stress</i> causado pelo trânsito nas deslocações casa-trabalho.					
(e) Com o teletrabalho verifica-se uma redução do <i>stress</i> provocado por relações conflituantes no trabalho.					
(f) Com o teletrabalho verifica-se uma redução das distrações e interrupções desnecessárias associadas ao local de trabalho.					
(g) Com o teletrabalho verifica-se um aumento da produtividade laboral.					

Vantagens	Média (Filhos)		Teste <i>T-Student</i>		
	Não	Sim	Est. Teste	<i>p-value</i>	Decisão
(a)	4.86	4.84	0.314	0.754	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(b)	4.63	4.50	0.932	0.353	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(c)	4.49	4.18	1.996	0.051	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(d)	4.65	4.61	0.473	0.637	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(e)	3.99	3.60	2.359	0.019	Rejeitar H_0 (diverge)
(f)	4.31	4.00	2.133	0.034	Rejeitar H_0 (diverge)
(g)	4.19	3.94	1.782	0.076	Não Rejeitar H_0 (não diverge)

Fonte: Elaborado pela autora, com base no *software* de estatística JAMOV.

De acordo com a tabela 11, sendo que o *p-value* das análises das vantagens (a), (b), (c), (d) e (g) é superior a 0.05, não se rejeita H_0 , pelo que pode-se concluir, para um nível de significância de 5%, que existe evidência estatística que aponta a que a percepção das referidas vantagens não divergem mediante a existência de filhos. Por sua vez, nas análises às vantagens (e) e (f), sendo o *p-value* inferior a 0.05, rejeita-se H_0 , e conclui-se, para num nível de significância de 5%, que existe evidência estatística que indica que a percepção das citadas vantagens altera mediante a existência de filhos, percebendo-se, através da análise das médias aritméticas simples, a tendência de a percepção ser superior para quem não tem filhos.

Tabela 12 - Mediana e análise ANOVA, *Kruskal-Wallis*, para a percepção se as vantagens divergem consoante as habilitações literárias.

Vantagens do Teletrabalho								
(a) Com o teletrabalho não desperdiço tempo em deslocações para o local de trabalho.								
(b) Com o teletrabalho consigo poupar dinheiro relativamente a custos de deslocação para o local de trabalho.								
(c) O teletrabalho contribui para uma flexibilidade no horário de trabalho.								
(d) Com o teletrabalho verifica-se uma redução do <i>stress</i> causado pelo trânsito nas deslocações casa-trabalho.								
(e) Com o teletrabalho verifica-se uma redução do <i>stress</i> provocado por relações conflituantes no trabalho.								
(f) Com o teletrabalho verifica-se uma redução das distrações e interrupções desnecessárias associadas ao local de trabalho.								
(g) Com o teletrabalho verifica-se um aumento da produtividade laboral.								

Vantagens	Mediana (Habilitações Literárias)					ANOVA - <i>Kruskal-Wallis</i>		
	Secun dário	Bacha relato	Licenc iatura	Mestra do	Doutor amento	χ^2	<i>p-value</i>	Decisão
(a)	5	5	5	5	5	2.351	0.672	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(b)	5	5	5	5	5	3.574	0.467	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(c)	5	4	5	5	5	7.586	0.108	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(d)	5	5	5	5	5	5.628	0.229	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(e)	4	4	4	4	4	0.496	0.974	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(f)	4	4.5	4	4	4	1.186	0.880	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(g)	5	4	4	4	4	1.721	0.787	Não Rejeitar H_0 (não diverge)

Fonte: Elaborado pela autora, com base no *software* de estatística JAMOV.

Analisando a tabela 12, respeitante às análises efetuadas às vantagens, uma vez que em todas elas o *p-value* obtido é superior a 0.05, não se rejeita H_0 , pelo que, para um nível de significância de 5%, existe evidência estatística que indica que a percepção das vantagens estudadas não divergem consoante as habilitações literárias.

Tabela 13 – Média e teste *T-Student*, para a percepção se as vantagens divergem consoante o desempenho de cargo de chefia.

Vantagens do Teletrabalho					
(a) Com o teletrabalho não desperdiço tempo em deslocações para o local de trabalho.					
(b) Com o teletrabalho consigo poupar dinheiro relativamente a custos de deslocação para o local de trabalho.					
(c) O teletrabalho contribui para uma flexibilidade no horário de trabalho.					
(d) Com o teletrabalho verifica-se uma redução do <i>stress</i> causado pelo trânsito nas deslocações casa-trabalho.					
(e) Com o teletrabalho verifica-se uma redução do <i>stress</i> provocado por relações conflituantes no trabalho.					
(f) Com o teletrabalho verifica-se uma redução das distrações e interrupções desnecessárias associadas ao local de trabalho.					
(g) Com o teletrabalho verifica-se um aumento da produtividade laboral.					

Vantagens	Média (Chefia)		Teste <i>T-Student</i>		
	Não	Sim	Est. Teste	<i>p-value</i>	Decisão
(a)	4.87	4.78	1.36	0.176	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(b)	4.67	4.20	3.28	0.001	Rejeitar H_0 (diverge)
(c)	4.63	4.17	1.02	0.310	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(d)	4.66	4.52	1.26	0.210	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(e)	3.92	3.28	3.37	< .001	Rejeitar H_0 (diverge)
(f)	4.22	3.87	2.06	0.041	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(g)	4.13	3.78	2.25	0.026	Rejeitar H_0 (diverge)

Fonte: Elaborado pela autora, com base no *software* de estatística JAMOV1.

Na tabela 13 pode-se analisar os dados relativos ao impacto do desempenho do cargo de chefia nas vantagens do teletrabalho. Assim, sendo que o *p-value* das análises das vantagens (b), (e) e (g) é inferior a 0.05, rejeitando-se H_0 , conclui-se, para num nível de significância de 5%, que existe evidência estatística que mostra que a percepção das vantagens referidas alteram consoante o desempenho de cargo de chefia, percebendo-se através das médias aritméticas simples, uma tendência para uma valorização superior por parte de quem não desempenha cargo de chefia. Por outro lado, no caso das vantagens (a), (c), (d) e (f), uma vez que o *p-value* é superior a 0.05, não se rejeitando H_0 , conclui-se que existe, para num nível de significância de 5%, evidência estatística que mostra que a percepção das citadas vantagens não diverge consoante o desempenho, ou não, de cargo de chefia.

Tabela 14 - Mediana e teste *Mann-Whitney* para amostras independentes, para a percepção se as vantagens divergem consoante as condições para a realização do teletrabalho.

Vantagens do Teletrabalho					
(a) Com o teletrabalho não desperdiço tempo em deslocações para o local de trabalho.					
(b) Com o teletrabalho consigo poupar dinheiro relativamente a custos de deslocação para o local de trabalho.					
(c) O teletrabalho contribui para uma flexibilidade no horário de trabalho.					
(d) Com o teletrabalho verifica-se uma redução do <i>stress</i> causado pelo trânsito nas deslocações casa-trabalho.					
(e) Com o teletrabalho verifica-se uma redução do <i>stress</i> provocado por relações conflituantes no trabalho.					
(f) Com o teletrabalho verifica-se uma redução das distrações e interrupções desnecessárias associadas ao local de trabalho.					
(g) Com o teletrabalho verifica-se um aumento da produtividade laboral.					

Vantagens	Mediana (Cond. Teletrabalho)		Teste <i>Mann-Whitney</i>		
	Não	Sim	Est. Teste	<i>p-value</i>	Decisão
(a)	4	5	243.0	0.003	Rejeitar H_0 (diverge)
(b)	4	5	291.5	0.076	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(c)	2	5	70.0	< .001	Rejeitar H_0 (diverge)
(d)	4	5	221.0	0.014	Rejeitar H_0 (diverge)
(e)	3	4	223.5	0.042	Rejeitar H_0 (diverge)
(f)	4	4	275.5	0.101	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(g)	3	4	140.0	0.005	Rejeitar H_0 (diverge)

Fonte: Elaborado pela autora, com base no *software* de estatística JAMOV.

Para testar esta hipótese, cujos resultados se encontram na tabela 14, criou-se uma nova variável que corresponde à média aritmética simples das respostas dadas na escala de avaliação das condições para a realização de teletrabalho e, de seguida, criaram-se dois níveis. As médias iguais ou superiores a 3 corresponderam a um nível de satisfação e as médias abaixo de 3, a insatisfação. Foi com base nestas duas amostras (satisfação e insatisfação) que se efetuou o teste *Mann-Whitney*, para amostras independentes.

Com a exceção das vantagens (b) e (f), todas as outras rejeitaram H_0 , tendo em conta que obtiveram um *p-value* inferior a 0.05, pelo que se pode concluir, para um nível de significância de 5%, que existe evidência estatística que mostra que as vantagens (a), (c), (d), (e) e (f) alteram mediante condições para o desempenho de teletrabalho. Através do teste efetuado e, inclusivamente, através da análise às medidas de tendência central explanadas na tabela acima, a divergência ocorre no sentido de uma valorização maior por quem manifestou estar satisfeito com as condições para realizar o teletrabalho.

Tabela 15 - Média e teste *T-Student*, para a percepção se as vantagens divergem consoante os participantes desempenham as funções total ou parcialmente em teletrabalho

Vantagens do Teletrabalho					
(a) Com o teletrabalho não desperdiço tempo em deslocações para o local de trabalho.					
(b) Com o teletrabalho consigo poupar dinheiro relativamente a custos de deslocação para o local de trabalho.					
(c) O teletrabalho contribui para uma flexibilidade no horário de trabalho.					
(d) Com o teletrabalho verifica-se uma redução do <i>stress</i> causado pelo trânsito nas deslocações casa-trabalho.					
(e) Com o teletrabalho verifica-se uma redução do <i>stress</i> provocado por relações conflituantes no trabalho.					
(f) Com o teletrabalho verifica-se uma redução das distrações e interrupções desnecessárias associadas ao local de trabalho.					
(g) Com o teletrabalho verifica-se um aumento da produtividade laboral.					

Vantagens	Média (Teletrabalho)		Teste <i>T-Student</i>		
	Parcial	Total	Est. Teste	<i>p-value</i>	Decisão
(a)	4.84	4.87	-0.4076	0.684	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(b)	4.47	4.71	-1.7762	0.077	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(c)	4.38	4.19	1.1794	0.240	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(d)	4.57	4.72	-1.5627	0.120	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(e)	3.76	3.76	-0.0253	0.980	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(f)	4.17	4.07	0.6017	0.548	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(g)	4.08	3.99	0.6898	0.491	Não Rejeitar H_0 (não diverge)

Fonte: Elaborado pela autora, com base no *software* de estatística JAMOVI.

Mediante o observável na tabela 15, sendo que o teste às vantagens apresentou um *p-value* superior a 0.05, não se rejeitando H_0 , pode-se concluir para um nível de significância de 5%, que existe evidência estatística que aponta para que a percepção das vantagens não altere consoante o desempenho das funções ocorra total ou parcialmente em teletrabalho.

Tabela 16 - Mediana e teste *Mann-Whitney*, para a percepção se as vantagens divergem consoante os participantes realizam teletrabalho por vontade própria ou por imposição.

Vantagens do Teletrabalho					
(a) Com o teletrabalho não desperdiço tempo em deslocações para o local de trabalho.					
(b) Com o teletrabalho consigo poupar dinheiro relativamente a custos de deslocação para o local de trabalho.					
(c) O teletrabalho contribui para uma flexibilidade no horário de trabalho.					
(d) Com o teletrabalho verifica-se uma redução do <i>stress</i> causado pelo trânsito nas deslocações casa-trabalho.					
(e) Com o teletrabalho verifica-se uma redução do <i>stress</i> provocado por relações conflituantes no trabalho.					
(f) Com o teletrabalho verifica-se uma redução das distrações e interrupções desnecessárias associadas ao local de trabalho.					
(g) Com o teletrabalho verifica-se um aumento da produtividade laboral.					

Vantagens	Mediana (Teletrabalho)		Teste <i>Mann-Whitney</i>		
	V. Própria	Imposição	Est. Teste	<i>p-value</i>	Decisão
(a)	5	5	652	0.002	Rejeitar H_0 (diverge)
(b)	5	4	702	0.045	Rejeitar H_0 (diverge)
(c)	5	4	479	0.001	Rejeitar H_0 (diverge)
(d)	5	4	707	0.055	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(e)	4	2	445	0.002	Rejeitar H_0 (diverge)
(f)	4	3	520	0.005	Rejeitar H_0 (diverge)
(g)	4	3	455	0.002	Rejeitar H_0 (diverge)

Fonte: Elaborado pela autora, com base no *software* de estatística JAMOV.

Como se pode verificar na tabela 16, o teste à vantagem (d) apresentou um *p-value* superior a 0.05, concluindo-se, para um nível de significância de 5%, que existe evidência estatística que mostra que a percepção da referida vantagem não altera mediante os colaboradores realizem o teletrabalho por vontade própria ou por imposição. Por conseguinte, o teste às vantagens (a), (b), (c), (e), (f) e (g), que apresentaram um *p-value* inferior a 0.05, pode-se concluir, para um nível de significância de 5%, que existe evidência estatística que mostra que a percepção destas vantagens diverge consoante os colaboradores realizam o teletrabalho por vontade própria ou por imposição. Analisando a divergência, através do mesmo teste e da análise das medianas, percebe-se uma maior valorização por parte de quem realiza o teletrabalho por vontade própria.

Tabela 17 - Mediana e análise ANOVA Kruskal-Wallis, para a percepção se as desvantagens divergem consoante a faixa etária.

Desvantagens do Teletrabalho								
(a) O teletrabalho implica um aumento significativo do consumo doméstico de energia elétrica.								
(b) O teletrabalho conduz a um isolamento profissional, dificultando as relações com as pessoas do trabalho e de trabalho em equipa.								
(c) Com o teletrabalho sinto uma pressão para estar sempre ativo(a) e disponível, tendo como consequência o aumento do número de horas de trabalho.								
(d) Com o teletrabalho fico mais deprimido(a) e ansioso(a).								
(e) Com o teletrabalho tenho menos possibilidade de intervir nas decisões relacionadas com a atividade da empresa.								
(f) Em teletrabalho, tenho dificuldade em ter um espaço doméstico propício à realização das tarefas.								
(g) Com o teletrabalho sinto que a relação com o agregado familiar é prejudicada.								

Desvantagens	Mediana (Faixas Etárias)					ANOVA Kruskal-Wallis		
	18-30	31-40	41-50	51-60	+ 60	χ^2	p-value	Decisão
(a)	4	4	4	3	5	9.14	0.058	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(b)	3	3	3	3	4	1.81	0.770	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(c)	3	3	3	3	5	3.78	0.436	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(d)	2	2	2	2	3	1.12	0.892	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(e)	2	2	2	3	2	4.00	0.406	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(f)	2	2	2	2	2	6.08	0.193	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(g)	1	2	2	2	2	3.08	0.545	Não Rejeitar H_0 (não diverge)

Fonte: Elaborado pela autora, com base no *software* de estatística JAMOV.

Conforme observável na tabela 17, em todas as desvantagens analisadas não se rejeita H_0 , pois o *p-value* obtido é superior a 0.05, concluindo-se, com um nível de significância de 5%, que existe evidência estatística que indica que a percepção das desvantagens não altera mediante a faixa etária.

Tabela 18 - Média e teste *T-Student*, para a percepção se as desvantagens divergem consoante o género.

Desvantagens do Teletrabalho					
(a) O teletrabalho implica um aumento significativo do consumo doméstico de energia elétrica.					
(b) O teletrabalho conduz a um isolamento profissional, dificultando as relações com as pessoas do trabalho e de trabalho em equipa.					
(c) Com o teletrabalho sinto uma pressão para estar sempre ativo(a) e disponível, tendo como consequência o aumento do número de horas de trabalho.					
(d) Com o teletrabalho fico mais deprimido(a) e ansioso(a).					
(e) Com o teletrabalho tenho menos possibilidade de intervir nas decisões relacionadas com a atividade da empresa.					
(f) Em teletrabalho, tenho dificuldade em ter um espaço doméstico propício à realização das tarefas.					
(g) Com o teletrabalho sinto que a relação com o agregado familiar é prejudicada.					
Desvantagens	Média (Género)		Teste <i>T-Student</i>		
	F	M	Est. Teste	<i>p-value</i>	Decisão
(a)	3.61	3.60	0.0528	0.958	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(b)	3.11	3.30	-0.9556	0.341	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(c)	2.92	2.96	-0.2034	0.839	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(d)	2.22	2.23	-0.0808	0.936	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(e)	2.58	2.43	0.8174	0.415	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(f)	2.17	2.09	0.4316	0.667	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(g)	1.83	1.96	-0.7269	0.468	Não Rejeitar H_0 (não diverge)

Fonte: Elaborado pela autora, com base no *software* de estatística JAMOV.

Tendo em conta os resultados mencionados na tabela 18, em todas as desvantagens analisadas não se rejeita H_0 , pois o *p-value* óbito é superior a 0.05, concluindo-se, com um nível de significância de 5%, que existe evidência estatística que demonstra que a percepção das desvantagens não altera mediante o género dos colaboradores que realizam teletrabalho.

Tabela 19 - Mediana e análise ANOVA, *Kruskal-Wallis*, para a percepção se as desvantagens divergem consoante a constituição do agregado familiar.

Desvantagens do Teletrabalho									
(a) O teletrabalho implica um aumento significativo do consumo doméstico de energia elétrica.									
(b) O teletrabalho conduz a um isolamento profissional, dificultando as relações com as pessoas do trabalho e de trabalho em equipa.									
(c) Com o teletrabalho sinto uma pressão para estar sempre ativo(a) e disponível, tendo como consequência o aumento do número de horas de trabalho.									
(d) Com o teletrabalho fico mais deprimido(a) e ansioso(a).									
(e) Com o teletrabalho tenho menos possibilidade de intervir nas decisões relacionadas com a atividade da empresa.									
(f) Em teletrabalho, tenho dificuldade em ter um espaço doméstico propício à realização das tarefas.									
(g) Com o teletrabalho sinto que a relação com o agregado familiar é prejudicada.									

Desvantagens	Mediana (Agregado Familiar)						ANOVA - <i>Kruskal-Wallis</i>		
	1	2	3	4	5	6	χ^2	<i>p-value</i>	Decisão
(a)	4	4	4	4	4	2	5.52	0.356	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(b)	3	2.5	3	4	4	2	11.03	0.051	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(c)	3	3	3	3	4	2	5.67	0.340	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(d)	2	2	2	3	3	1	14.61	0.012	Rejeitar H_0 (diverge)
(e)	2	2	2	3	3	2	10.36	0.066	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(f)	2	2	2	2	2	3	10.56	0.061	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(g)	2	1	1	2	3	1	25.51	< .001	Rejeitar H_0 (diverge)

Fonte: Elaborado pela autora, com base no *software* de estatística JAMOV.

Quanto à tabela 19 pode-se visualizar que relativamente às análises efetuadas às desvantagens (d) e (g), que rejeitam H_0 uma vez que o *p-value* obtido é inferior a 0.05, conclui-se, para um nível de significância de 5%, que existe evidência estatística que mostra que a percepção destas desvantagens divergem consoante a dimensão do agregado familiar. Analisando as tabelas de comparações múltiplas das referidas desvantagens (anexo b), e as próprias medianas, percebe-se a tendência de os agregados mais pequenos sentirem menos as desvantagens. Por outro lado, na análise às desvantagens (a), (c), (c), (e) e (f), visto que o *p-value* obtido é superior a 0.05, não se rejeitando H_0 , considera-se, para um nível de significância de 5%, que existe evidência estatística que demonstra que a percepção destas desvantagens não diverge consoante a dimensão do agregado familiar.

Tabela 20 - Média e teste *T-Student*, para a percepção se as desvantagens divergem consoante a existência de filhos.

Desvantagens do Teletrabalho					
(a) O teletrabalho implica um aumento significativo do consumo doméstico de energia elétrica.					
(b) O teletrabalho conduz a um isolamento profissional, dificultando as relações com as pessoas do trabalho e de trabalho em equipa.					
(c) Com o teletrabalho sinto uma pressão para estar sempre ativo(a) e disponível, tendo como consequência o aumento do número de horas de trabalho.					
(d) Com o teletrabalho fico mais deprimido(a) e ansioso(a).					
(e) Com o teletrabalho tenho menos possibilidade de intervir nas decisões relacionadas com a atividade da empresa.					
(f) Em teletrabalho, tenho dificuldade em ter um espaço doméstico propício à realização das tarefas.					
(g) Com o teletrabalho sinto que a relação com o agregado familiar é prejudicada.					

Desvantagens	Média (Filhos)		Teste <i>T-Student</i>		
	Não	Sim	Est. Teste	<i>p-value</i>	Decisão
(a)	3.64	3.58	0.364	0.717	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(b)	2.99	3.28	-1.643	0.102	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(c)	2.85	2.98	-0.731	0.466	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(d)	2.16	2.27	-0.608	0.544	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(e)	2.35	2.68	-2.041	0.043	Rejeitar H_0 (diverge)
(f)	2.26	2.06	1.169	0.244	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(g)	1.75	1.94	-1.285	0.200	Não Rejeitar H_0 (não diverge)

Fonte: Elaborado pela autora, com base no *software* de estatística JAMOV1.

Conforme observável na tabela 20, a desvantagem (e), que rejeita H_0 pois tem um *p-value* inferior a 0.05, considera-se que, para um nível de significância de 5%, existe evidência estatística que aponta para que o resultado da citada desvantagem altere consoante a existência, ou não, de filhos. Analisando a divergência, através da média aritmética simples, observa-se que a mesma tende para que haja maior impacto da desvantagem quando existem filhos. Nas restantes desvantagens, que não rejeitam H_0 pois os resultados obtidos apresentam um *p-value* superior a 0.05, conclui-se, para um nível de significância de 5%, que existe evidência estatística que apontam para que o resultado destas desvantagens não alternam consoante a existência, ou não, de filhos.

Tabela 21 - Mediana e análise ANOVA, *Kruskal-Wallis*, para a percepção se as desvantagens divergem consoante as habilitações literárias.

Desvantagens do Teletrabalho								
(a) O teletrabalho implica um aumento significativo do consumo doméstico de energia elétrica.								
(b) O teletrabalho conduz a um isolamento profissional, dificultando as relações com as pessoas do trabalho e de trabalho em equipa.								
(c) Com o teletrabalho sinto uma pressão para estar sempre ativo(a) e disponível, tendo como consequência o aumento do número de horas de trabalho.								
(d) Com o teletrabalho fico mais deprimido(a) e ansioso(a).								
(e) Com o teletrabalho tenho menos possibilidade de intervir nas decisões relacionadas com a atividade da empresa.								
(f) Em teletrabalho, tenho dificuldade em ter um espaço doméstico propício à realização das tarefas.								
(g) Com o teletrabalho sinto que a relação com o agregado familiar é prejudicada.								

Desvantagens	Mediana (Habilitações Literárias)					ANOVA - <i>Kruskal-Wallis</i>		
	Secundário	Bacharelato	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento	χ^2	<i>p-value</i>	Decisão
(a)	4	4	4	4	4	3.18	0.528	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(b)	3	4	3.5	3	4	2.21	0.698	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(c)	3	3.5	3	2	4	9.73	0.045	Rejeitar H_0 (diverge)
(d)	2	2.5	2	2	2	5.03	0.285	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(e)	2	3	2	2	2	2.59	0.628	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(f)	2	1.5	2	2	2	4.93	0.295	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(g)	2	2	2	2	1	2.92	0.572	Não Rejeitar H_0 (não diverge)

Fonte: Elaborado pela autora, com base no *software* de estatística JAMOV.

Conforme explanado na tabela 21, para a desvantagem (c), que rejeita H_0 pois tem um *p-value* inferior a 0.05, considera-se que, para um nível de significância de 5%, existe evidência estatística que mostra que o resultado da referida desvantagem altera consoante as habilitações literárias. No anexo b, encontra-se a tabela de comparações múltiplas inerente à desvantagem (c), observando-se que a maior diferença se encontra entre quem tem ensino secundário e mestrado, sendo este último grupo o que denota menos a desvantagem. No entanto, para as restantes desvantagens, que não rejeitam H_0 , pois os resultados obtidos apresentam um *p-value* superior a 0.05, conclui-se, para um nível de significância de 5%, que existe evidência estatística que demonstra para que o resultado destas desvantagens não divergem consoante as habilitações literárias.

Tabela 22 – Média e teste *T-Student*, para a percepção se as desvantagens divergem consoante o desempenho de cargo de chefia.

Desvantagens do Teletrabalho					
(a) O teletrabalho implica um aumento significativo do consumo doméstico de energia elétrica.					
(b) O teletrabalho conduz a um isolamento profissional, dificultando as relações com as pessoas do trabalho e de trabalho em equipa.					
(c) Com o teletrabalho sinto uma pressão para estar sempre ativo(a) e disponível, tendo como consequência o aumento do número de horas de trabalho.					
(d) Com o teletrabalho fico mais deprimido(a) e ansioso(a).					
(e) Com o teletrabalho tenho menos possibilidade de intervir nas decisões relacionadas com a atividade da empresa.					
(f) Em teletrabalho, tenho dificuldade em ter um espaço doméstico propício à realização das tarefas.					
(g) Com o teletrabalho sinto que a relação com o agregado familiar é prejudicada.					

Desvantagens	Média (Chefia)		Teste <i>T-Student</i>		
	Não	Sim	Est. Teste	<i>p-value</i>	Decisão
(a)	3.55	3.78	-1.264	0.208	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(b)	3.12	3.26	-0.700	0.485	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(c)	2.87	3.09	-1.027	0.306	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(d)	2.23	2.20	0.179	0.858	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(e)	2.59	2.39	1.049	0.296	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(f)	2.22	1.91	1.597	0.112	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(g)	1.85	1.91	-0.381	0.703	Não Rejeitar H_0 (não diverge)

Fonte: Elaborado pela autora, com base no *software* de estatística JAMOV.

No que refere à tabela 22, sendo o *p-value* da análise às desvantagens superior a 0.05, não se rejeita H_0 , pelo que conclui-se, para num nível de significância de 5%, que existe evidência estatística que indica que o resultado referente à percepção das desvantagens não altera consoante o desempenho, ou não, de cargo de chefia.

Tabela 23 - Mediana e teste Mann-Whitney, para a percepção se as desvantagens divergem consoante as condições para a realização do teletrabalho.

Desvantagens do Teletrabalho	
(a)	O teletrabalho implica um aumento significativo do consumo doméstico de energia elétrica.
(b)	O teletrabalho conduz a um isolamento profissional, dificultando as relações com as pessoas do trabalho e de trabalho em equipa.
(c)	Com o teletrabalho sinto uma pressão para estar sempre ativo(a) e disponível, tendo como consequência o aumento do número de horas de trabalho.
(d)	Com o teletrabalho fico mais deprimido(a) e ansioso(a).
(e)	Com o teletrabalho tenho menos possibilidade de intervir nas decisões relacionadas com a atividade da empresa.
(f)	Em teletrabalho, tenho dificuldade em ter um espaço doméstico propício à realização das tarefas.
(g)	Com o teletrabalho sinto que a relação com o agregado familiar é prejudicada.

Desvantagens	Mediana (Cond. Teletrabalho)		Teste Mann-Whitney		
	Não	Sim	Est. Teste	p-value	Decisão
(a)	5	4	265.0	0.095	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(b)	4	3	270.5	0.105	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(c)	4	3	266.5	0.100	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(d)	4	2	146.5	0.007	Rejeitar H_0 (diverge)
(e)	4	2	188.5	0.019	Rejeitar H_0 (diverge)
(f)	2	2	279.0	0.115	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(g)	4	2	53.0	< .001	Rejeitar H_0 (diverge)

Fonte: Elaborado pela autora, com base no *software* de estatística JAMOV.

Para testar esta hipótese, cujos resultados se encontram na tabela 23, criou-se uma nova variável que corresponde à média aritmética simples das respostas dadas na escala de avaliação das condições para a realização de teletrabalho e, de seguida, criaram-se dois níveis. As médias iguais ou superiores a 3 corresponderam a um nível de satisfação e as médias abaixo de 3, a insatisfação. Foi com base nestas duas amostras (satisfação e insatisfação) que se efetuou o teste *Mann-Whitney*, para amostras independentes.

Por conseguinte, as desvantagens (d), (e), e (g), rejeitam H_0 , pois obtiveram um *p-value* inferior a 0.05, pelo que pode-se concluir, para um nível de significância de 5%, que existe evidência estatística que mostra que as referidas desvantagens divergem mediante as condições para a realização do teletrabalho. Vendo as medianas mencionadas na tabela,

percebe-se que há uma relação negativa entre quem está satisfeito com as condições para realizar teletrabalho, face às referidas desvantagens. Porém, as desvantagens (a), (b), (c) e (f), não rejeitam H_0 , tendo em conta que obtiveram um p -value superior a 0.05, pelo que, pode-se concluir para um nível de significância de 5%, que existe evidência estatística que atesta que as referidas desvantagens não alteram mediante as condições para a realização do teletrabalho.

Tabela 24 - Média e teste *T-Student*, para a percepção se as desvantagens divergem consoante os participantes desempenham as funções total ou parcialmente em teletrabalho.

Desvantagens do Teletrabalho					
(a) O teletrabalho implica um aumento significativo do consumo doméstico de energia elétrica.					
(b) O teletrabalho conduz a um isolamento profissional, dificultando as relações com as pessoas do trabalho e de trabalho em equipa.					
(c) Com o teletrabalho sinto uma pressão para estar sempre ativo(a) e disponível, tendo como consequência o aumento do número de horas de trabalho.					
(d) Com o teletrabalho fico mais deprimido(a) e ansioso(a).					
(e) Com o teletrabalho tenho menos possibilidade de intervir nas decisões relacionadas com a atividade da empresa.					
(f) Em teletrabalho, tenho dificuldade em ter um espaço doméstico propício à realização das tarefas.					
(g) Com o teletrabalho sinto que a relação com o agregado familiar é prejudicada.					

Desvantagens	Média (Teletrabalho)		Teste <i>T-Student</i>		
	Parcial	Total	Est. Teste	p -value	Decisão
(a)	3.50	3.79	-1.785	0.076	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(b)	3.11	3.24	-0.705	0.482	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(c)	2.81	3.13	-1.750	0.082	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(d)	2.12	2.40	-1.566	0.119	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(e)	2.57	2.49	0.507	0.613	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(f)	2.07	2.28	-1.175	0.242	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(g)	1.90	1.79	0.681	0.497	Não Rejeitar H_0 (não diverge)

Fonte: Elaborado pela autora, com base no *software* de estatística JAMOV.

Analisando a tabela 24 verifica-se que o teste a todas as desvantagens apresenta um p -value superior a 0.05, não se rejeitando H_0 . Assim, pode-se concluir, para um nível de significância de 5%, que existem evidência estatística que demonstra para que a percepção das desvantagens não diverge consoante o desempenho das funções decorra total ou parcialmente em teletrabalho.

Tabela 25 - Mediana e teste Mann-Whitney, para a percepção se as desvantagens divergem consoante os participantes realizam teletrabalho por vontade própria ou por imposição.

Desvantagens do Teletrabalho					
(a) O teletrabalho implica um aumento significativo do consumo doméstico de energia elétrica.					
(b) O teletrabalho conduz a um isolamento profissional, dificultando as relações com as pessoas do trabalho e de trabalho em equipa.					
(c) Com o teletrabalho sinto uma pressão para estar sempre ativo(a) e disponível, tendo como consequência o aumento do número de horas de trabalho.					
(d) Com o teletrabalho fico mais deprimido(a) e ansioso(a).					
(e) Com o teletrabalho tenho menos possibilidade de intervir nas decisões relacionadas com a atividade da empresa.					
(f) Em teletrabalho, tenho dificuldade em ter um espaço doméstico propício à realização das tarefas.					
(g) Com o teletrabalho sinto que a relação com o agregado familiar é prejudicada.					

Desvantagens	Mediana (Teletrabalho)		Teste Mann-Whitney		
	V. Própria	Imposição	Est. Teste	p-value	Decisão
(a)	4	5	573	0.017	Rejeitar H_0 (diverge)
(b)	3	4	611	0.031	Rejeitar H_0 (diverge)
(c)	3	4	384	< .001	Rejeitar H_0 (diverge)
(d)	2	4	356	< .001	Rejeitar H_0 (diverge)
(e)	2	2	820	0.345	Não Rejeitar H_0 (não diverge)
(f)	2	3	630	0.037	Rejeitar H_0 (diverge)
(g)	2	3	336	< .001	Rejeitar H_0 (diverge)

Fonte: Elaborado pela autora, com base no *software* de estatística JAMOVI.

Por último, no que concerne à primeira hipótese de investigação, pode-se visualizar na tabela 25, que com a exceção da desvantagem (e), que não rejeita H_0 , todas as outras rejeitam H_0 , pois apresentam um *p-value* inferior a 0.05. Assim, com a exceção da desvantagem (e) pode-se concluir, para um nível de significância de 5%, que existe evidência estatística que mostra que a percepção das desvantagens difere consoante os colaboradores realizam o teletrabalho por vontade própria ou por imposição. Analisando as medianas explanadas na tabela, percebe-se que em todas as desvantagens onde ocorre divergência, essa reflete que o impacto da desvantagem é maior perante situações em que o teletrabalho ocorra por imposição.

Para responder à segunda hipótese de investigação, que visa aferir se a percepção das vantagens do teletrabalho é superior à percepção das desvantagens, começou-se por criar duas novas variáveis, correspondentes à média aritmética simples das vantagens e das

desvantagens. Neste caso em concreto, deparamo-nos com duas amostras emparelhadas, motivo que levou à realização de um Teste t para amostras emparelhadas (*Wilcoxon*), cujos resultados podem ser aferidos na tabela 26.

Tabela 26 - Teste t para amostras emparelhadas (*Wilcoxon*)

Teste Wilcoxon						
		Est. Teste	p-value	Diferença média	Erro-padrão da Diferença	Decisão
V. Média Vantagens	V. Média Desvantagens	16460*	< .001	1.80	0.0848	Rejeita H ₀
Nota. H _a μ Medida 1 - Medida 2 > 0				*6 pares de valores empatados		
Estatística Descritiva	N	Média	Mediana	Desvio-padrão		
Média Vantagens	189	4.33	4.40	0.599		
Média Desvantagens	189	2.64	2.60	0.789		

Fonte: Elaborado pela autora, com base no *software* de estatística JAMOV.

Em suma, através da tabela 26, tendo em conta que o *p-value* é inferior a 0.01, rejeita-se H₀, pelo que pode considerar-se que, para um nível de significância de 1%, existe evidência estatística que demonstra que a percepção das vantagens é superior à das desvantagens.

Para testar as restantes hipóteses de investigação, optou-se pela utilização de um modelo de equações estruturais (*SEM*), através do *software Smart PLS*. Este modelo caracteriza-se por ser uma modelagem de equações projetada para dar resposta à dicotomia entre a previsão e a explicação (Shmueli et al., 2019). O *SEM* é uma técnica que apresenta uma flexibilidade capaz de estimar modelos bastante complexos, nomeadamente, com vários constructos, várias variáveis, diversas relações causais distintas dos constructos, modelos formativos, etc. Assim, esta técnica apresenta uma elevada capacidade para tratar dados provenientes das relações sociais e humanas (Neves, 2018). A complexidade do modelo, a ausência de normalidade multivariada dos dados ou a necessidade de uso de constructos com variáveis formativas são outras razões que justificam o uso do *PLS* (Bido & Silva, 2019).

De acordo com Bido e Silva (2019), existem vários exemplos de modelos estruturais (repetindo indicadores), porém o que mais se adapta à investigação em causa é o modelo estrutural com variável latente de segunda ordem. Segundo o mencionado exemplo, uma variável latente (VL) de segunda ordem é mensurada por duas ou mais VL de primeira

ordem e é com este pressuposto que se efetua a modelagem sempre que se usa o *SEM* baseado em covariâncias, mas no caso do *PLS-SEM*, se a VL não tiver variáveis mensuradas conectadas a ela o algoritmo nem inicia as iterações. Quando tal acontece, uma das opções é reutilizar os indicadores das VL de primeira ordem na VL de segunda ordem. As relações entre a VL de segunda ordem e suas dimensões (VL de primeira ordem) devem ser interpretadas e usadas como cargas fatoriais (não são hipóteses) (Bido & Silva, 2019; Shmueli et al., 2019). As hipóteses estão indicadas como tal na figura 2.

Na presente investigação, o modelo de equações estruturais que visa relacionar escalas de Vantagens e desvantagens do Teletrabalho, Avaliação de Teletrabalho, Condições para realizar o Teletrabalho, *WLB* e Desempenho profissional de forma a obter uma compreensão mais abrangente e precisa das relações entre essas variáveis, que no caso em concreto, correspondem às variáveis latentes do modelo, sendo que as variáveis observáveis seriam as escalas utilizadas para medir as variáveis latentes. Através do referido modelo, é possível examinar as relações entre essas variáveis de forma mais precisa e detalhada e dar resposta às hipóteses de investigação. Um modelo convencional em *SEM* consiste, na realidade, de dois modelos: o modelo de mensuração, que representa como as variáveis medidas se unem para representar os constructos; e o modelo estrutural, que demonstra como os constructos estão associados (De Valdenebro et al., 2021; Souza et al., 2017). Em resumo, a utilização do modelo de equações estruturais é essencial para obter uma compreensão mais precisa e abrangente das relações entre escalas já mencionadas, permitindo analisar as relações entre essas variáveis de forma mais detalhada, incluir variáveis adicionais relevantes e testar hipóteses específicas.

Para avaliação do modelo de mensuração é comum verificar as validades de constructo convergente e discriminante. Na validade convergente, os itens indicadores de um constructo específico devem possuir uma elevada proporção de variância em comum. Já a validade discriminante é o grau em que um constructo se difere dos demais. Existem diversas maneiras de estimar a validade convergente, entre elas a avaliação das cargas fatoriais. Cargas fatoriais altas são um indicativo de que convergem para um ponto comum, ou seja, existe validade convergente. A literatura indica que as cargas fatoriais devem ser de pelo menos 0.5 e idealmente superiores. Se um item apresentar valores inferiores a 0.5 torna-se um forte candidato a deixar o modelo fatorial. Desta forma, e para garantirmos uma boa consistência foi-se um pouco além, e ao criar o modelo para a

presente investigação foram realizados alguns ajustes, sempre que existiam, num constructo, algumas cargas fatoriais inferiores a 0.7 e AVE inferior a 0.5. Assim, foram retiradas variáveis, até se alcançar o AVE pretendido, deixando nota que estas alteração não ultrapassaram os 20% de correlações analisadas, o que se acontecesse colocaria em causa a sustentação da modelagem (Hair Jr. et al. as cited in Bido & Silva, 2019). Suportado pelo mesmo autor, o modelo de medição foi avaliado, também, por meio da consistência interna estimada pelo alfa de Cronbach e pelo CR, onde se obteve muito próximos ou até bem superiores a 0.8. Assim, dá-se nota que de forma a melhorar a consistência do mesmo, foram realizados alguns ajustes em algumas variáveis de estudo, nomeadamente, foi retirada da escala das vantagens, a vantagem (c), da escala das desvantagens, a desvantagem (a) e da escala da avaliação do teletrabalho, as variáveis (h) e (i). Posto isso, uma vez a estimação efetuada e as análises realizadas, que evidenciam as correlações pressupostas, com a exceção da relação entre as desvantagens do TT e a Avaliação do Teletrabalho, foi efetuado o procedimento não paramétrico (Consistente PLS-SEM *Bootsrrapping*) que permite testar a significância estatística dos resultados. Foi utilizado um nível de significância de 5% (com exceções em duas situações abaixo explicadas) e valores-p estimados por *bootstrapping* com 5000 repetições. O modelo e resultados obtidos encontram-se na figura 2. No ANEXO 3 encontra o modelo com mais informação relativa a cada carga fatorial e demais informação, à sua versão antes e depois da realização do teste não paramétrico e às análises mais pormenorizadas que nos permitiram as conclusões abaixo mencionadas.

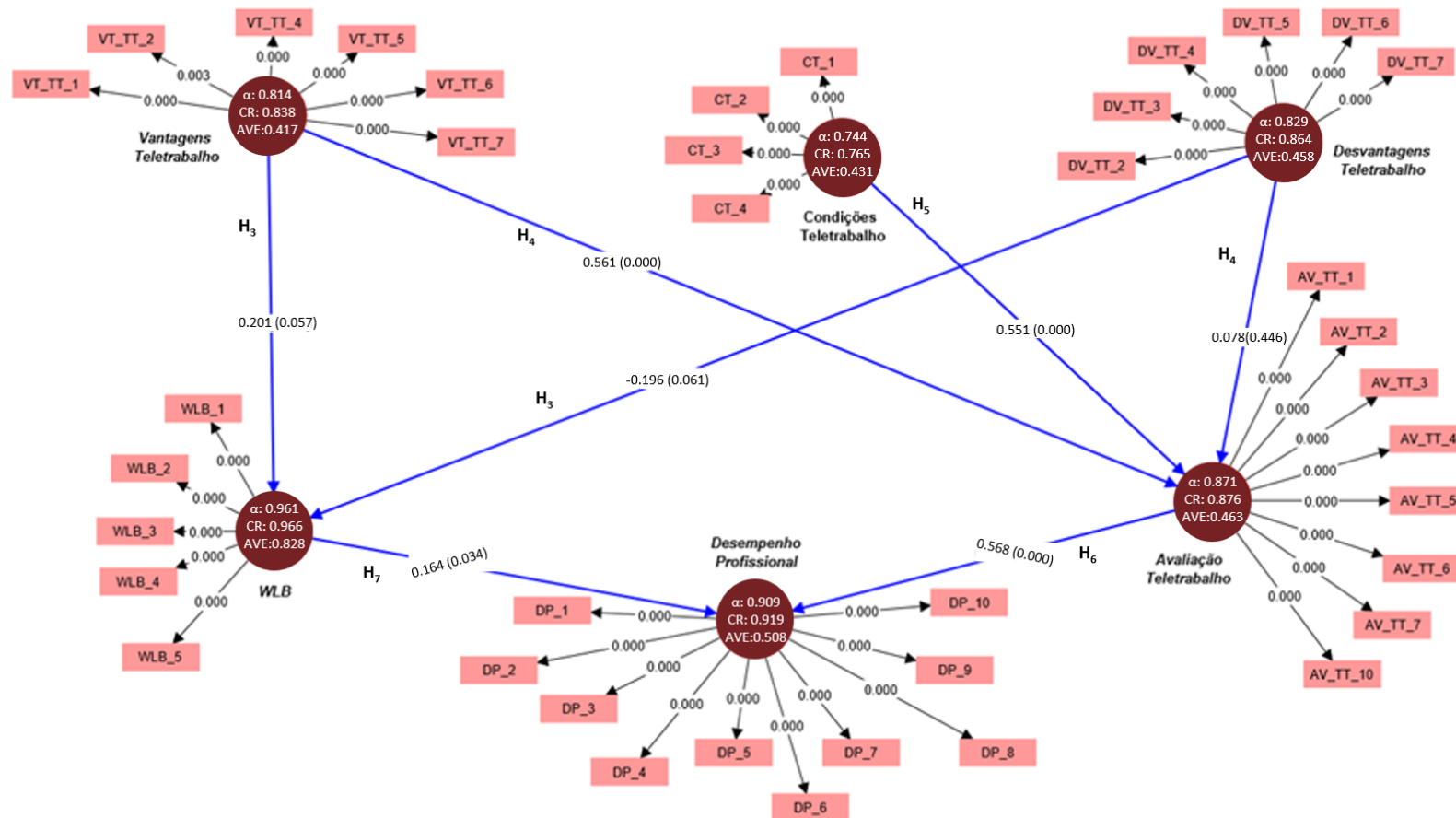


Figura 2 - Modelo de equações estruturais.

Fonte: Elaborado pela autora, através do *software Smart PLS*.

Com os referidos ajustes, foi realizada a estimação do SEM e respetiva análise de consistência *PLS-SEM bootstrapping* que se pode visualizar na figura 2 e, através da análise da mesma, e dos respetivos *p-values* obtidos (inferiores a 0.05) para cada hipótese de investigação, conclui-se, com um nível de significância de 5%, que existe evidência estatística que demonstra o seguinte:

- Existe uma relação positiva entre as vantagens do teletrabalho e a avaliação do mesmo (**H4**);
- Existe uma relação positiva entre as condições para realizar o teletrabalho e a avaliação do teletrabalho (**H5**);
- Existe uma relação positiva entre a avaliação do teletrabalho e o desempenho profissional (**H6**);
- Existe uma relação positiva entre o WLB e o desempenho profissional (**H7**);

Por sua vez, não há evidência estatística (para um nível de significância de 5%), que suporte as seguintes hipóteses:

- Existe uma relação positiva entre as vantagens do teletrabalho e o WLB (**H3**);

O *p-value* obtido nesta relação foi de 0.057, pelo que apenas nos é possível referir que aquela relação é significativa, se utilizarmos um nível de significância de 10%.

- Existe uma relação negativa entre as desvantagens do teletrabalho e o WLB (**H3**);

O *p-value* obtido nesta relação foi de 0.061, pelo que apenas nos é possível referir que aquela relação é significativa, se utilizarmos um nível de significância de 10%.

A única hipótese que, cuja relação não foi estatisticamente evidenciada, pois o *p-value* obtido é muito elevado (inclusivamente superior a 0.1), foi entre as desvantagens do teletrabalho e a avaliação do teletrabalho.

Conclusões

A presente investigação teve como objetivo principal verificar se o teletrabalho tem um impacto positivo no *WLB*, assim como, na perceção do desempenho profissional. Para tal, foram definidos objetivos específicos que se pretendem ver alcançados no final deste estudo, nomeadamente, identificar as vantagens e desvantagens percecionadas pelos colaboradores em teletrabalho, verificar a avaliação que os colaboradores em teletrabalho fazem desta realidade, aferir a influência do teletrabalho no *WLB*, relacionar a avaliação que os colaboradores fazem do teletrabalho com o seu desempenho profissional, e por último, relacionar o *WLB* com o desempenho profissional. A metodologia utilizada para balizar esta investigação foi o método descritivo e correlacional, operacionalizado através de recurso a uma metodologia quantitativa, cujo instrumento escolhido para a recolha de dados foi o inquérito por questionário a colaboradores que se encontravam em teletrabalho (total ou parcialmente), tendo sido respondido por 189 pessoas.

Impulsionado pela pandemia Covid-19, o Teletrabalho tem vindo a tornar-se uma prática cada vez mais comum nas organizações, exequível devido ao avanço da tecnologia e à crescente procura por uma flexibilidade laboral. Esta modalidade de trabalho à distância permite que os colaboradores realizem as suas atividades profissionais fora do ambiente tradicional do escritório, utilizando recursos tecnológicos para comunicar e executar as suas tarefas.

No que respeita à informação sociodemográfica da amostra total desta investigação, a maioria das respostas foram dadas por pessoas do género feminino. A idade predominante foi entre os 31 e os 40 anos e a grande maioria são licenciados, seguindo-se dos mestrados, o que induz uma tendência de que o teletrabalho é sobretudo realizado em trabalhos mais qualificados. Mais de metade da amostra encontra-se casado ou em união de facto e tem filhos, aspeto curioso porque a literatura aponta para um conflito entre o teletrabalho e a existência de filhos (Song & Gao, 2020). Quanto à modalidade de teletrabalho, cerca de 64% realiza-o parcialmente, em média, (2.48) dias por semana. Os restantes realizam teletrabalho totalmente.

Através da análise descritiva dos resultados ficou visível que, de forma generalizada, existe uma satisfação no que respeita às condições para realizarem teletrabalho. Em

concreto, demonstraram estar satisfeitos com os meios de apoio disponibilizados pela empresa, com o facto de conseguirem trabalhar sem interrupções, consideram ter um espaço adequado e capacidade de planificar o trabalho à distância. A maioria destas conclusões vão ao encontro de considerações aportadas pela comunidade académica, porém a questão do espaço adequado para a realização das tarefas, contraria a perspectiva de Estrada (2014), sendo que esta questão era uma preocupação evidenciada pelo mesmo. Acerca dos itens relacionados com a avaliação que os colaboradores fazem do teletrabalho, a maioria dos participantes evidenciou, no geral, uma avaliação positiva, destacando-se positivamente a autonomia existente, o conhecimento técnico evidenciado por quem desempenha as funções em teletrabalho, assim como, a existência de objetivos claros.

No que concerne às vantagens do teletrabalho, confirmou-se que os participantes, na esmagadora maioria, concordam ou concordam totalmente que com o teletrabalho: ganham tempo e dinheiro devido à ausência de deslocações; contribui para uma maior flexibilidade; reduz o *stress* causado pelas deslocações e, até, pelas relações conflituantes no local de trabalho; existem menos distrações, o que provoca menor número de interrupções; e por último, verifica-se um aumento da produtividade. Estas conclusões corroboram o mencionado por Estrada (2014) Hau & Todescat (2018) e Pinel (2012). Quanto às desvantagens, analisando descritivamente os resultados, não se mostraram tão impactantes quanto as vantagens, ainda assim, a questão do isolamento social e do aumento do consumo doméstico de energia elétrica foram os mais demonstraram ser as desvantagens a considerar, validando duas das desvantagens apontadas por Pinel, (2012).

Relativamente ao *WLB*, os participantes deste estudo de investigação demonstraram elevada satisfação relativamente à forma como dividem o tempo e a atenção entre o trabalho e a vida pessoal, com a forma como conseguem encaixar os compromissos e equilibrar as necessidades profissionais e pessoais, e por terem a oportunidade de realizar bem o trabalho e ainda assim cumprir com as responsabilidades familiares. A análise descritiva, no que respeita ao desempenho profissional, permitiu ainda concluir que os colaboradores em teletrabalho participantes neste estudo têm uma perceção muito positiva quanto o seu desempenho, designadamente, mencionam conseguir cumprir e de forma adequada as tarefas que são esperadas, cumprir com as responsabilidades

correspondentes à função, puder fazer sugestões quanto à forma como o trabalho é realizado, possuir requisitos necessários para desempenhar o trabalho, entre outros.

Quanto aos testes realizados para dar resposta às hipóteses de investigação, alcançaram-se as variadíssimas conclusões, das quais, quanto às vantagens, destaco que não divergem consoante as habilitações literárias nem quanto ao facto de o teletrabalho ser total ou parcial. Com ligeiras variações, de apenas um ou dois itens, evidenciaram-se as variáveis relativas à faixa etária, género, agregado familiar, filhos e condições para realizar o teletrabalho. As variáveis que mostraram ter impacto mais acentuado na percepção de como as vantagens são sentidas pelos participantes no estudo foram o desempenho de cargo de chefia (três em sete itens possíveis), que revelou um impacto mais positivo em quem não ocupa cargos de chefia, e o facto de realizarem o teletrabalho por vontade própria ou por imposição (seis em sete itens possíveis), com claro impacto positivo para quem realiza por vontade própria. Acerca das desvantagens, a grande maioria das variáveis não mostraram impacto na percepção como as mesmas foram percecionadas (faixa etária, género, desempenho cargo chefia e teletrabalho total ou parcial), ou então impacto em apenas um dos itens (agregado familiar, filhos, habilitações literárias e teletrabalho por vontade própria ou imposição). Apenas a variável relativa às condições para realizar o teletrabalho revelou causar impacto em mais itens, concretamente em três, dos sete analisados, sendo que a divergência demonstrou um impacto negativo entre as condições de trabalho e a percepção das desvantagens.

Desta forma, através de um teste T *Wilcoxon* para amostras emparelhadas, foi possível comprovar que existe evidência estatística que comprova que a percepção das vantagens é superior à das desvantagens.

Com base no modelo de equações estruturais, verificou-se, ainda, as relações existentes entre as escalas que utilizamos neste estudo, nomeadamente, entre as vantagens e desvantagens, condições para realizar o teletrabalho, avaliação do teletrabalho, *WLB* e desempenho profissional. Desta feita, concluiu-se que existe um impacto positivo entre as vantagens do TT e o *WLB*, um impacto negativo entre as desvantagens do TT e o *WLB*, um impacto positivo entre as vantagens do teletrabalho e a avaliação do mesmo, um impacto positivo entre as condições para realizar o TT e a avaliação do TT, um impacto positivo entre a avaliação do TT e o desempenho profissional, e um impacto positivo

entre o *WLB* e o desempenho profissional. A única hipótese que, cujo impacto não foi estatisticamente evidenciado foi entre as desvantagens do TT e a avaliação do mesmo.

Desta forma, e analisados todos os dados obtidos e análises e testes realizados, pode-se concluir que o TT demonstra ter um impacto positivo quer no *WLB*, quer no Desempenho Profissional.

Limitações da Investigação e Perspetivas de Trabalho Futuro

Amostra desta investigação, constituiu uma das limitações encontradas, concretamente o número da amostra e a impossibilidade de garantir que as respostas fossem dadas apenas por pessoas do território português, uma vez que a partilha do questionário foi através de meios digitais. Apesar dos esforços feitos, a amostra conseguida foi de 189 colaboradores que se encontravam em regime de teletrabalho (total ou parcialmente). Tendo em conta a população estimada de 120.000 indivíduos, para termos uma margem de erro de apenas 5%, de acordo com a fórmula de *slovin*, seriam necessárias aproximadamente 400 observações. O número de inquiridos alcançados, permitiu apenas utilizarmos uma margem de erro de 10% (Ellen, 2017).

Para trabalhos futuros, seria interessante uma investigação semelhante mas em setores de atividade específicos. A diferenciação de setores pode originar resultados distintos e explicar algumas das conclusões da presente investigação. Considero, também, desafiante estudar mais em pormenor o fenómeno da flexibilidade no trabalho, e o impacto dela no *WLB* e no Desempenho Profissional. Existe, ainda, resistência por parte das empresas em confiar nos colaboradores para lhes conferir tal flexibilidade, pelo que quanto maior número de estudos existirem, sejam quais forem os resultados, poderão suportar as decisões, seja para que lado venham a pender. Pode também ser útil reforçar-se o estudo da relação entre as vantagens e desvantagens do TT e o *WLB*, tendo em conta que a relação que se conseguiu evidenciar nesta investigação, entre as referidas variáveis, foi suportada apenas para um nível de significância de 10%, o que represente uma margem de erro significativa. Por último, deixo a sugestão para estudos acerca dos perfis de pessoas que melhor se adaptam a trabalhar remotamente, com a respetiva sustentação no *WLB* e no Desempenho Profissional.

Referências e Bibliografia

- Akbari, M., & Hopkins, J. L. (2019). An investigation into anywhere working as a system for accelerating the transition of Ho Chi Minh City into a more livable city. *Journal of Cleaner Production*, 209, 665-679. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.262>
- Albarelo, L. (1997). Recolha e Tratamentos Quantitativos dos Dados de Inquéritos. Em *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais* (1ª ed., pp. 48-83). Gradiva.
- Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58 (3), 414-435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (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/10.1177/1529100615593273>
- Almeida, A. R. (2023). *A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do Agrupamento de Escolas de Carregal do Sal*. ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia.
- Bae, K. B., & Kim, D. (2016). The impact of decoupling of telework on job satisfaction. *American Review of Public Administration*, 46 (3), 356-371. <https://doi.org/10.1177/0275074016637>
- Baruch, Y., & Nicholson, N. (1997). Home, Sweet Work: Requirements for Effective Home Working. *Journal of General Management*, 32 (2). <https://doi.org/10.1177/030630709702300202>
- Bido, D. de S., & Silva, D. da. (2019). SmartPLS 3: Especificação, estimação, avaliação e relato. *RAEP Administração: Ensino & Pesquisa*, 20 (2), 488-536. <https://doi.org/10.13058/raep.2019.v20n2.1545>
- Blahopoulou, J., Ortiz-Bonnin, S., Montañez-Juan, M., Espinosa, G., & García-Buades, M. E. (2022). Telework satisfaction, wellbeing and performance in the digital era.

Lessons learned during COVID-19 lockdown in Spain. *Current Psychology*, 41, 1-10. doi:10.1007/s12144-022-02873-x

Cid, M. M. F. (2021). *Os efeitos do teletrabalho no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional* [Dissertação de mestrado, Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional do ISCTE-IUL Business School]. https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/23922/1/master_marta_fernandes_cid.pdf

Constituição da República Portuguesa, (2008).

Crossan, G., & Burton, P. F. (1993). Teleworking stereotypes: A case study. *Journal of General Management*, 19 (5). <https://doi.org/10.1177/01655515930190050>

De Valdenebro, A. M., Avolio, B., & Carlier, S. (2021). The Relationship Between Telework, Job Performance, Work-Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19. *Global Business Review*, 1-19. <https://doi.org/10.1177/09721509211049918>

Delanoeije, J., Verbruggen, M., & Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Sage journals*, 12. <https://doi.org/10.1177/0018726718823071>

Ellen, S. (2017). *Slovin Formula Sampling Techniques | PDF | Margin Of Error | Sampling (Statistics)*. Scribd. <https://www.scribd.com/document/434958589/Slovin-Formula-Sampling-Techniques>

Estrada, M. M. P. (2012). *O Teletrabalho Escravo*. 134-149. *Jus Laboris*. <https://hdl.handle.net/20.500.12178/102429>

Estrada, M. M. P. (2014). *Teletrabalho e Direito: Conceito, classificação e Natureza Jurídica*. 46-57. *Jus Laboris*. <https://hdl.handle.net/20.500.12178/93894>

Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195–212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>

Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A., & Walters, S. (2006). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resource Management Journal*, 12. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2002.tb00057.x>

Figueiredo, E., Ribeiro, C., Pereira, P., & Passos, C. (2021). Teletrabalho: Contributos e Desafios para as Organizações. *Revista Psicologia: Organizações & Trabalho*, 2 (21), 1427-1438. <https://doi.org/10.5935>

Fiolhais, R. (2007). Teletrabalho e Gestão dos Recursos Humanos. Em *Gestão dos Recursos Humanos, contexto, processos e técnicas* (3ª, pp. 237-261). RH Editora, Lda.

Fortin, M. F. (1999). *O processo de investigação: Da concepção à realização*. Lusosciência - Edições Técnicas e Científicas, Lda.

Gajendran, R., & Harrison, D. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: A 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>. *Journal of Applied Psychology*, 92 (6), 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>

Gil, A. C. (2008). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social* (6ª). Atlas S. A.

Glass, J. L., & Noonan, M. C. (2016). Telecommuting and Earnings Trajectories Among American Women and Men 1989-2008. *HHS Public Access*, 1 (95), 1-34. <https://doi.org/doi:10.1093/sf/sow034>.

Golden, T., & Gajendran, R. (2019). Unpacking the Role of a Telecommuter's Job in Their Performance: Examining Job Complexity, Problem Solving, Interdependence, and Social Support. *Journal of Business and Psychology*, 34, 55-69. <https://doi.org/10.1007/S10869-018-9530-4>

Golden, T., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology*, 91 (6), 1340-1350. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1340>

- Gomes, M. I. (2020). O teletrabalho e as condições de trabalhos: Desafios e problemas. *E.Tec Yearbook AI & Robotics, JusGov, University of Minho*, 1-25. <https://hdl.handle.net/1822/67361>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management, 10* (1). <https://www.jstor.org/stable/258214>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 90* (2), 291-303. [https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00519-8](https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00519-8)
- Hadi, S. A., Bakker, A. B., & Häusser, J. A. (2021). The role of leisure crafting for emotional exhaustion in telework during the COVID-19 pandemic. *Anxiety, Stress and Coping, 34* (5), 530-544. <https://doi.org/10.1080/10615806.2021.1903447>
- Hau, F., & Todescat, M. (2018). O teletrabalho na percepção dos trabalhadores e seus gestores: Vantagens e desvantagens em um estudo de caso. *Navus, 8* (3), 37-52. <http://dx.doi.org/10.22279/navus.2018.v8n3.p37-52.601>
- Hill, M. M., & Hill, A. (2002). *Investigação por Questionário*. Edições Silabo, Lda.
- Hopkins, J. L., & McKay, J. (2019). Investigating ‘anywhere working’ as a mechanism for alleviating traffic congestion in smart cities. *Technological Forecasting and Social Change, 142*, 258-272. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.032>
- Houghton, K. R., Foth, M., & Hearn, G. (2018). Working from the other office: Trialling co-working spaces for public servants. *Australian Journal of Public Administration, 77* (4), 757-778. <https://doi.org/10.1111/14678500.12317>
- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18* (4), 1-19. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041826>
- Jackson, L. T. B., & Fransman, E. I. (2018). Flexi work, financial well-being, work–life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of

females in an institution of higher learning. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 2 (1), 1-13. <https://doi.org/10.4102/sajems.v21i1.1487>

Kuruzovich, J., Paczkowski, W. P., Golden, T. D., Goodarzi, S., & Venkatesh, V. (2021). Telecommuting and job outcomes: A moderated mediation model of system use, software quality, and social Exchange. *Information & Management*, 58 (3). <https://doi.org/10.1016/j.im.2021.103431>

Lapierre, L. M., van Steenberg, E. F., Peeters, M. C. W., & Kluwer, E. S. (2015). Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales professionals. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.2075>

Leite, A. L., Da Cunha Lemos, D., & Aldir Schneider, W. (2019). Teletrabalho: Uma Revisão Integrativa da Literatura Internacional. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 17 (3), 186-209. <https://doi.org/10.19094/contextus.v17i3.42743>

Lindén, A., & Oljemarm, S. (2018). *Managing Telework: Investigating Possibilities of Telework for Modern Organizations* [School of Industrial Engineering and Management]. <http://www.diva-portal.se/smash/get/diva2:1264518/FULLTEXT01.pdf>

Lynch, P. D., Eisenberger, R., & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior versus superior performance by wary employees. *Journal of Applied Psychology*, 84 (4), 467-483. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.4.467>

Miller, T. (2017). *How telecommuters balance work and their personal lives*. MIS Baker College Flint.

https://www.researchgate.net/publication/316107871_HOW_TELECOMMUTERS_BALANCE_WORK_AND_THEIR_PERSONAL_LIVES

Mory, E. D. C., Ángeles, R. M. F., Linares, S. V., Eleta A. A. & Agarwala, T. (2011). Balance trabajo-familia: Cultura, nivel de conflicto y voluntad de permanencia en la empresa. *Journal Of Business - Universidad Del Pacífico*, 3-14. 3. 10.21678/jb.2011.41.

Murteira, B., Ribeiro, C. S., Silva, J. A., Pimenta, C., & Pimenta, F. (2014). *Introdução à Estatística* (3ª Ed.). Escolar Editora.

<https://pt.scribd.com/document/400896048/Introducao-a-Estatistica-B-Murteira-C-S-Ribeiro-J-Andrade-e-Silva-C-Pimenta-F-Pimenta>

Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: Characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40 (1), 87-101. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>

Neufeld, D. J., & Fang, Y. (2005). Individual, social and situational determinants of telecommuter productivity. *Information & Management*, 42 (7), 1037-1049. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.12.001>

Neves, J. A. B. (2018). *Modelo de Equações Estruturais: Uma introdução aplicada*. Enap - Metodologias de Pesquisa. https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3334/1/Livro_Modelo%20de%20equa%C3%A7%C3%B5es%20estruturais.pdf

Nilles, J. M. (1997). *Fazendo do teletrabalho uma realidade: Um guia para telegerentes e teletrabalhadores*. São Paulo: Futura. Futura. <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4832/1200101410.pdf>

Oliveira, J. A. de. (2019). *Teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral* [Dissertação de mestrado, Departamento de Direito, Universidade Autónoma de Lisboa]. <https://repositorio.ual.pt.pdf>

Pardal, L., & Lopes, E. S. (2011). *Métodos e Técnicas de Investigação Social*. Areal Editores.

Pestana, M., & Gageiro, J. (2008). *Análise de Dados para Ciências Sociais. A complementaridade do SPSS*. (5ªed.). Edições Sílabo.

Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2009). *Análise Categórica, Árvores de Decisão e Análise de Conteúdo em Ciências Sociais e da Saúde com o SPSS*. Lidel Edições Técnicas Lda.

Pimenta, S., Ribeiro, M. T., & Pinto, J. C. (2014). Mediação familiar: Contributos de investigações realizadas em Portugal. Em *Trabalho-família: Uma questão de equilíbrio?* (pp. 34–52). Universidade Católica Editora. <http://hdl.handle.net/10400.14/20861>

Pinel, M. (2012). *Teletrabalhador*. <http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html>

Pinto, A. I. M. (2017). *A Influência do Trabalho por Turnos no Equilíbrio entre a Vida Pessoal e Profissional* [IPP - Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto].

https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/10452/1/andreia_pinto_MGDRH_2017.pdf

Quintas, P., & Quintas, H. (2012). *Código do Trabalho - Anotado e Comentado* (3ª ed.). Almedina.

Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (2003). *Manual de Investigação em Ciências* (3ª ed.). Gradiva-Publicações, Lda.

Sá, P., Costa (Org.), A. P., & Moreira (Org.), A. (2021). *Reflexões em torno de Metodologias de Investigação: Recolha de dados*. <https://doi.org/10.34624/KA02-FQ42>

Salolomo, B., & Agbaeze, E. K. (2019). Effect of work-life balance on performance of money deposit banks in south-south Nigeria. *Management Science Letters*, 535-548. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.1.009>

Sampieri, R. H., Collado, C. H., & Lúcio, P. B. (2006). *Metedologia de pesquisa* (3ª ed.). McGraw Hill.

Schieman, S., & Young, M. (2010). Is There a Downside to Schedule Control for the Work-Family Interface? *Journal of Family Issues*. *Journal of Family Issues*, 31 (10), 1391-1414. <https://doi.org/10.1177/0192513X10361866>

Shmueli, G., Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J.-H., Ting, Vaihilingam, S., & Ringle, C. M. (2019). Predictive model assessment in PLS-SEM: guidelines for using PLSpredict. *European Journal of Marketing*, 53 (11), 2322-2347. <https://doi.org/10.1108/EJM-02-2019-0189>

Silva, F. S. (2004). O Teletrabalho como um novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. *Revista CEJ*, 8 (27), 102-109. <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/120854>

- Smith, S. A., Patmos, A., & Pitts, M. J. (2018). Comunicação e Teletrabalho: Um Estudo sobre a Satisfação dos Canais de Comunicação, a Personalidade e a Satisfação no Trabalho dos Funcionários em Teletrabalho. *Jornal Internacional de Comunicação Empresarial*, 55 (1), 44-68. <https://doi.org/10.1177/2329488415589101>
- Song, Y., & Gao, J. (2020). O teletrabalho estressa os funcionários? Um estudo sobre o trabalho em casa e o bem-estar subjetivo de trabalhadores assalariados. *J Happiness Stud*, 21, 2649-2668. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>
- Souza, A. C. de, Alexandre, N. M. C., Guirardello, E. de B., Souza, A. C. de, Alexandre, N. M. C., & Guirardello, E. de B. (2017). Propriedades psicométricas na avaliação de instrumentos: Avaliação da confiabilidade e da validade. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 26 (3), 649-659. <https://doi.org/10.5123/S1679-49742017000300022>
- Talukder, A. K. M., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor support and work–life balance impacts on job performance in the Australian financial sector. *Personnel Review*, 47 (3), 727-744. <https://doi.org/10.1108/PR-122016-0314>
- Valcour, M. (2007). Work-Based Resources as Moderators of the Relationship Between Work Hours and a Satisfaction With Work-Family Balance. *Journal of Applied Psychology*, 92 (6) 1512-1523. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512>
- Vayre, E. (2019). Les incidences du teletravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social”. *Le travail humain*, 82 (1), 1-39. <https://doi.org/10.3917/th.821.0001>
- Vega, R. P., Anderson, A. J., & Kaplan, S. A. (2015). A within-person examination of the effects of telework. *Journal of Business and Psychology*, 30 (2), 313-323. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9359-4>
- Wepfer, A. G., Brauchli, R., Jenny, G. J., Hämmig, O., & Bauer, G. F. (2015). The experience of work-life balance across family-life stages in Switzerland: A crosssectional questionnaire-based study. *BMC Public Health*, 15. DOI: 10.1186/s12889-015-2584-6
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitments as Predictors of Organizational Citizenship and in Role Behaviors. *Journal of Management*, 17, 601-617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>

Wong, K., Chan, A. H. S., & Teh, P. L. (2020). How is work–life balance arrangement associated with organisational performance? A meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (12), 1-19. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124446>

Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A. T., & Shuai, B. (2020). A work-life conflict perspective on telework. *ELSEVIER - Transportation Research Part A*, 141, 51-68. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>

APÊNDICE A: Instrumento de Recolha de Dados

Questionário - Influência do Teletrabalho no Equilíbrio entre a Vida Pessoal e Profissional e no Desempenho

O meu nome é Vânia Oliveira e sou aluna do mestrado de Gestão de Recursos Humanos da Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia e estou a realizar a minha dissertação de mestrado cujo tema é a Influência do Teletrabalho no Equilíbrio entre a Vida Pessoal e Profissional, sob a orientação da Professora Doutora Maria Elisete Martins e do Professor Doutor José Fernando da Silva Neto.

Para a parte metodológica da dissertação, peço a colaboração para o preenchimento do presente questionário, que é direccionado a todas as pessoas que se encontrem a trabalhar em regime de teletrabalho (total ou parcialmente), e todas as respostas devem ser enquadradas no próprio ponto de vista profissional.

O questionário destina-se, exclusivamente, para fins de investigação. Todas as respostas que lhe solicitamos são rigorosamente anónimas e nenhuma informação disponibilizada será tratada individualmente. Leia com atenção as instruções que lhe são dadas, certificando-se de que compreendeu corretamente o modo como deverá responder. Note que as instruções no topo de cada grupo de questões não são sempre iguais. Responda sempre de acordo com aquilo que faz, sente ou pensa, pois não existem respostas corretas ou incorretas, nem boas ou más respostas. Por favor, certifique-se de que tudo é preenchido.

Estimamos um tempo para preenchimento de, no máximo, 10 minutos.

No caso de surgir alguma dúvida relativamente ao questionário, não hesite em contactar-me através do seguinte correio eletrónico: vaoliveira16@gmail.com

Muito obrigada pela sua colaboração!

Modalidade de Trabalho:

Encontra-se a trabalhar em regime de teletrabalho (total ou parcialmente):

Sim: ____ Não: ____

Questões Sociodemográficas

☐ **Género**

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Outro...

☐ **Faixa Etária**

- ☐ 18 anos 30 anos
- ☐ 31 aos 40 anos
- ☐ 41 aos 50 anos
- ☐ 51 aos 60 anos
- ☐ Mais de 60 anos

☐ **Habilitações Literárias**

- ☐ Ensino Primário
- ☐ Ensino Básico
- ☐ Bacharelato (antigo)
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento

☐ **Estado civil**

- ☐ Solteiro (a)
- ☐ Casado (a) ou em união de facto
- ☐ Divorciado (a) ou separado (a)
- ☐ Outros...

Número de pessoas do agregado familiar? ____

Tem pessoas a seu cargo com necessidades especiais? Sim ____ Não ____

Tem filhos? Sim ____ Não ____

Número de filhos: ____

Quantos filhos tem abaixo dos 12 anos?

- ☐ 0
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3 ou mais

Quantos filhos tem entre os 12 e os 18 anos?

- ☐ 0
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3 ou mais

Questões acerca do trabalho

Qual a sua profissão? _____

A sua chefia é flexível com os horários? Sim ____ Não ____

Desempenha um cargo de chefia? Sim ____ Não ____

Indique, aproximadamente, a quantos km de distância fica o seu trabalho da sua casa ou local de residência habitual. _____

Qual o meio de transporte que utiliza para se deslocar para o trabalho?

- ☐ Transporte próprio ou de outrem
- ☐ Transporte da empresa
- ☐ Transportes públicos
- ☐ A pé
- ☐ Outros

Num dia, quanto tempo demora nos percursos casa-trabalho?

- ☐ Menos de 30 minutos
- ☐ De 30 minutos a 1hora
- ☐ Entre 1h a 2horas
- ☐ Mais de 2 horas

Exerce a sua atividade como:

- ☐ Trabalhador por conta de outrem
- ☐ Trabalhador por conta própria

Qual o número de dias por semana que realiza teletrabalho? _____

Nos últimos 12 meses, quantos meses esteve em teletrabalho? (total ou parcialmente) _____

Condições para desenvolver o trabalho à distância

	<i>Discordo Totalmente</i>	<i>Discordo</i>	<i>Nem concordo, nem discordo</i>	<i>Concordo</i>	<i>Concordo Totalmente</i>
Consigo planear o meu trabalho quando trabalho à distância.					
Tenho um espaço adequado para trabalhar à distância.					
Consigo realizar o trabalho à distância sem ser incomodado(a) por outras pessoas.					

A empresa disponibiliza-me os meios necessários para trabalhar à distância.					
---	--	--	--	--	--

Avaliação do Teletrabalho (total ou parcialmente)

	<i>Discordo Totalmente</i>	<i>Discordo</i>	<i>Nem concordo, nem discordo</i>	<i>Concordo</i>	<i>Concordo Totalmente</i>
Sou muito produtivo(a) quando trabalho à distância.					
Sinto que a qualidade do trabalho que faço à distância é melhor.					
Trabalhar à distância é pessoalmente benéfico para mim.					
Trabalhar à distância motiva-me a trabalhar melhor.					
Tenho conhecimentos técnicos suficientes para realizar todo o meu trabalho à distância.					
Tenho autonomia suficiente para realizar o meu trabalho à distância.					
Tenho objetivos de trabalho claros quando trabalho à distância.					
A minha chefia/empresa preocupa-se com o meu bem-estar quando me encontro a trabalhar à distância.					
Recebo assistência técnica do meu local de trabalho para poder realizar o trabalho à distância.					
Consigo concentrar-me no trabalho realizado à distância, mesmo quando há distrações dos membros do agregado familiar.					

Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho

	<i>Discordo Totalmente</i>	<i>Discordo</i>	<i>Nem concordo, nem discordo</i>	<i>Concordo</i>	<i>Concordo Totalmente</i>
Com o teletrabalho não desperdiço tempo em deslocações para o local de trabalho.					
Com o teletrabalho consigo poupar dinheiro relativamente a custos de deslocação para o local de trabalho.					
O teletrabalho contribui para uma flexibilidade no horário de trabalho.					
Com o teletrabalho verifica-se uma redução do stress causado pelo trânsito nas deslocações casa-trabalho.					
Com o teletrabalho verifica-se uma redução do stress provocado por relações conflituantes no trabalho.					
Com o teletrabalho verifica-se uma redução das distrações e interrupções desnecessárias associadas ao local de trabalho.					
Com o teletrabalho verifica-se um aumento da produtividade laboral.					
O teletrabalho implica um aumento significativo do consumo doméstico de energia elétrica.					
O teletrabalho conduz a um isolamento profissional, dificultando as relações com as pessoas do trabalho e de trabalho em equipa.					
Com o teletrabalho sinto uma pressão para estar sempre ativo(a) e disponível, tendo como consequência o aumento do número de horas de trabalho.					
Com o teletrabalho fico mais deprimido(a) e ansioso(a).					
Com o teletrabalho tenho menos possibilidade de intervir nas decisões relacionadas com a atividade da empresa.					
Em teletrabalho, tenho dificuldade em ter um espaço doméstico propício à realização das tarefas.					

Com o teletrabalho sinto que a relação com o agregado familiar é prejudicada.					
---	--	--	--	--	--

WLB

	<i>Muito Insatisfeito</i>	<i>Insatisfeito</i>	<i>Indiferente</i>	<i>Satisfeito</i>	<i>Muito satisfeito</i>
Sinto-me satisfeito(a) face à forma como divido o tempo entre o trabalho e a vida familiar/pessoal.					
Sinto-me satisfeito(a) com a forma como divido a atenção entre o trabalho e a vida familiar/pessoal.					
Sinto-me satisfeito(a) com a forma como a minha vida profissional e familiar/pessoal encaixam.					
Sinto-me satisfeito(a) com a minha capacidade de equilibrar as necessidades do trabalho com as da vida familiar/pessoal.					
Sinto-me satisfeito(a) com a oportunidade de realizar bem o meu trabalho e ainda assim cumprir com as responsabilidades familiares.					

Desempenho Profissional

	<i>Discordo Totalmente</i>	<i>Discordo</i>	<i>Nem concordo, nem discordo</i>	<i>Concordo</i>	<i>Concordo Totalmente</i>
Concluo adequadamente as tarefas que me são atribuídas.					

Possuo os requisitos necessários para o desempenho das minhas funções.					
Não negligencio aspetos do trabalho que são obrigatórios para o desempenho das minhas funções.					
Cumpro com as responsabilidades correspondentes à minha função.					
Envolver-me em atividades, no âmbito empresarial, que podem afetar positivamente a minha avaliação de desempenho.					
Realizo as tarefas que esperam de mim.					
Posso fazer sugestões construtivas para o funcionamento geral do meu grupo de trabalho.					
Encorajo os meus colegas a experimentarem formas novas e mais eficazes de realizar o trabalho.					
Estou bem informado(a) de como a minha opinião pode ajudar a organização.					
Estou permanentemente a procurar novas formas de continuar a melhorar a eficácia do meu trabalho.					

Se lhe fosse dada a opção, gostaria de permanecer em regime de teletrabalho? (total ou parcialmente)

Sim: ____ Não: ____

Se sim, gostaria de ficar exclusivamente em teletrabalho ou preferia um regime parcial?

- ☐ Exclusivamente em teletrabalho
- ☐ Regime parcial

Se parcial, qual a frequência que acharia ser vantajoso deslocar-se ao escritório?

- ☐ 1 dia por semana
- ☐ 2 ou 3 dias por semana
- ☐ Quinzenalmente
- ☐ Mensalmente

Muito obrigada pela colaboração!

APÊNDICE B: Tabela Comparações Múltiplas

TABELA DE COMPARAÇÕES MÚLTIPLAS			
Faixas etárias		Vantagem TT (a)	
		w	p
18 aos 30 anos	31 aos 40 anos	-0.529	0.996
18 aos 30 anos	51 aos 60 anos	-1.490	0.830
18 aos 30 anos	41 aos 50 anos	-2.198	0.527
18 aos 30 anos	mais de 60 anos	-4.080	0.032
31 aos 40 anos	51 aos 60 anos	-1.380	0.866
31 aos 40 anos	41 aos 50 anos	-2.650	0.332
31 aos 40 anos	mais de 60 anos	-4.110	0.030
51 aos 60 anos	41 aos 50 anos	-0.387	0.999
51 aos 60 anos	mais de 60 anos	-2.646	0.333
41 aos 50 anos	mais de 60 anos	-2.660	0.328
Dimensão Agregado Familiar		Vantagem TT (a)	
		w	p
1	2	-0.833	0.992
1	3	1.422	0.916
1	4	-2.477	0.498
1	5	-0.845	0.991
1	6	0.462	1.000
2	3	2.668	0.411
2	4	-2.053	0.695
2	5	-0.391	1.000
2	6	0.592	0.998
3	4	-4.774	0.010
3	5	-1.981	0.727
3	6	0.311	1.000
4	5	0.527	0.999
4	6	0.866	0.990
5	6	0.632	0.998
Dimensão Agregado Familiar		Vantagem TT (b)	
		w	p
1	2	0.515	0.999
1	3	0.811	0.993
1	4	-1.560	0.880
1	5	0.609	0.998
1	6	0.824	0.992
2	3	0.344	1.000

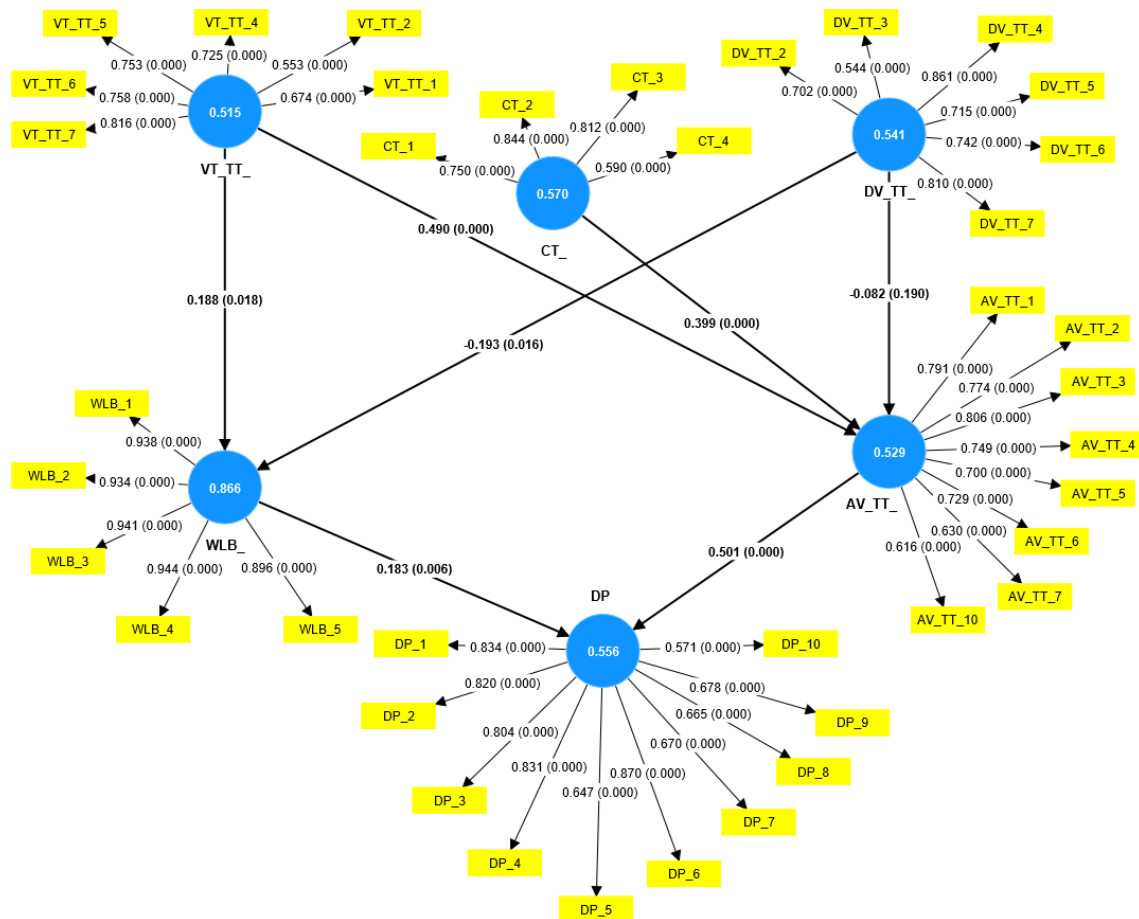
2	4	-2.364	0.551
2	5	0.423	1.000
2	6	0.775	0.994
3	4	-2.953	0.294
3	5	0.210	1.000
3	6	0.702	0.996
4	5	1.508	0.895
4	6	1.207	0.957
5	6	0.632	0.998
Dimensão Agregado Familiar	Desvantagem TT (d)		
	w	p	
1	2	-2.088	0.680
1	3	-2.166	0.644
1	4	1.433	0.914
1	5	1.846	0.782
1	6	-1.903	0.760
2	3	0.132	1.000
2	4	3.633	0.105
2	5	2.823	0.345
2	6	-1.494	0.899
3	4	3.926	0.061
3	5	2.879	0.322
3	6	-1.559	0.881
4	5	1.162	0.964
4	6	-2.018	0.711
5	6	-2.132	0.660
Dimensão Agregado Familiar	Desvantagem TT (g)		
	w	p	
1	2	-4.661	0.013
1	3	-3.393	0.156
1	4	-0.110	1.000
1	5	2.442	0.514
1	6	-1.854	0.779
2	3	2.072	0.687
2	4	4.967	0.006
2	5	4.465	0.020
2	6	-0.952	0.985
3	4	3.634	0.105
3	5	3.923	0.062

3	6	-1.296	0.943
4	5	2.487	0.493
4	6	-1.842	0.784
5	6	-2.132	0.660
Habilitações Literárias		Desvantagem TT (c)	
		w	p
Licenciatura	Doutoramento	1.685	0.757
Licenciatura	Ensino Secundário	2.011	0.614
Licenciatura	Mestrado	-2.440	0.418
Licenciatura	Bacharelato (antigo)	1.395	0.862
Doutoramento	Ensino Secundário	-0.516	0.996
Doutoramento	Mestrado	-2.803	0.275
Doutoramento	Bacharelato (antigo)	0.264	1.000
Ensino Secundário	Mestrado	-3.816	0.054
Ensino Secundário	Bacharelato (antigo)	0.596	0.993
Mestrado	Bacharelato (antigo)	1.969	0.633

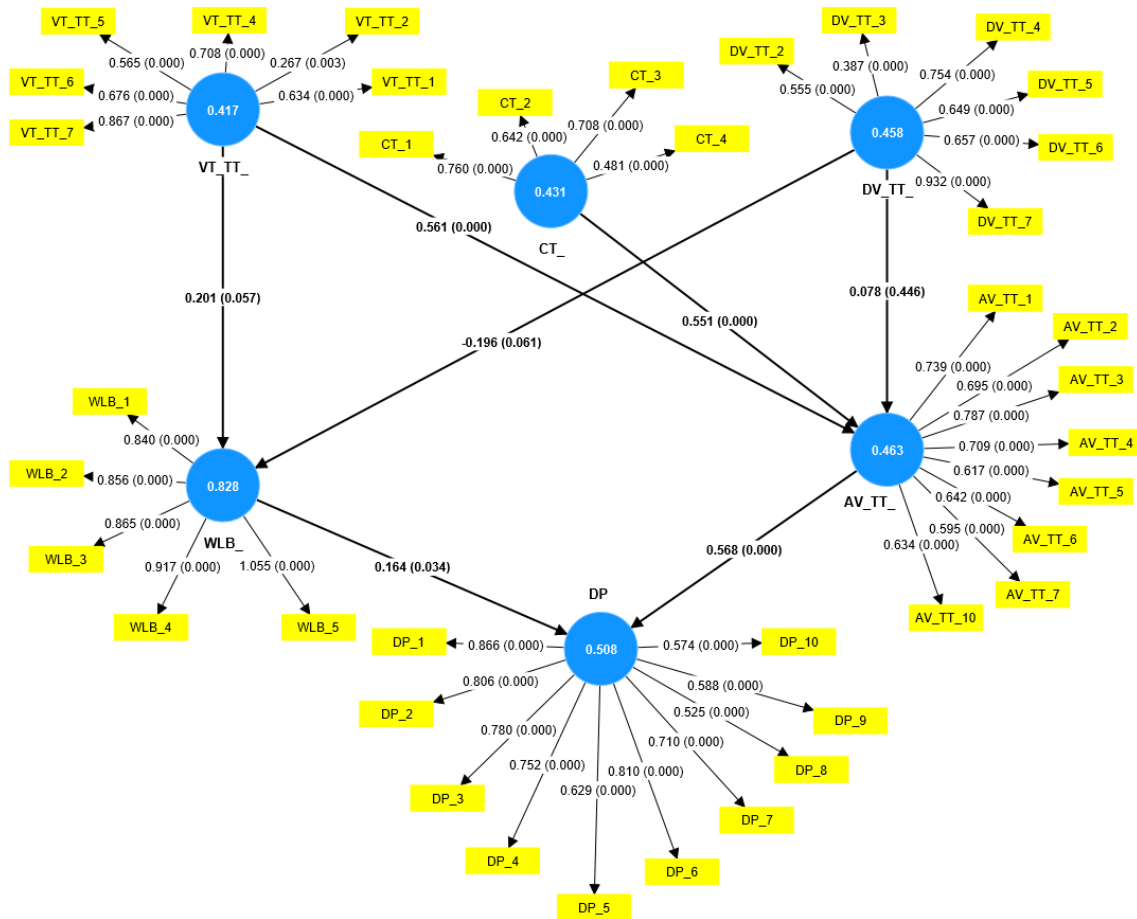
Fonte: Elaborado pela autora, com base no *software* de estatística JAMOV1.

APÊNDICE C: Resultados do Modelo de Equações
Estruturais – *SMART PLS*

PLS-SEM (antes do teste paramétrico)



Consistent PLS-SEM Bootstrapping



	VT_TT_	CT_	DV_TT_	AV_TT_	WLB_	DP
Alfa de Cronbach	0.814	0.744	0.829	0.871	0.961	0.909
CR (rho_a)	0.838	0.765	0.864	0.876	0.966	0.919
AVE	0.417	0.431	0.458	0.463	0.828	0.508

Final results

Path coefficients

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
AV_TT_ -> DP	0,568	0,575	0,088	6,484	0,000
CT_ -> AV_TT_	0,551	0,555	0,110	5,028	0,000
DV_TT_ -> AV_TT_	0,078	0,083	0,102	0,763	0,446
DV_TT_ -> WLB_	-0,196	-0,205	0,105	1,876	0,061
VT_TT_ -> AV_TT_	0,561	0,567	0,094	5,967	0,000
VT_TT_ -> WLB_	0,201	0,199	0,106	1,907	0,057
WLB_ -> DP	0,164	0,160	0,077	2,119	0,034

Confidence intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
AV_TT_ -> DP	0,568	0,575	0,399	0,741
CT_ -> AV_TT_	0,551	0,555	0,348	0,780
DV_TT_ -> AV_TT_	0,078	0,083	-0,097	0,302
DV_TT_ -> WLB_	-0,196	-0,205	-0,422	-0,009
VT_TT_ -> AV_TT_	0,561	0,567	0,387	0,755
VT_TT_ -> WLB_	0,201	0,199	-0,017	0,393
WLB_ -> DP	0,164	0,160	0,008	0,313

Confidence intervals bias corrected

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
AV_TT_ -> DP	0,568	0,575	0,008	0,378	0,724
CT_ -> AV_TT_	0,551	0,555	0,004	0,348	0,779
DV_TT_ -> AV_TT_	0,078	0,083	0,005	-0,093	0,305
DV_TT_ -> WLB_	-0,196	-0,205	-0,009	-0,406	0,006
VT_TT_ -> AV_TT_	0,561	0,567	0,007	0,376	0,742
VT_TT_ -> WLB_	0,201	0,199	-0,002	-0,013	0,394
WLB_ -> DP	0,164	0,160	-0,004	0,018	0,324

Total indirect effects

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
CT_ -> DP	0,313	0,318	0,076	4,130	0,000
DV_TT_ -> DP	0,012	0,013	0,069	0,173	0,862
VT_TT_ -> DP	0,351	0,357	0,072	4,910	0,000

Confidence intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
CT_ -> DP	0,313	0,318	0,188	0,478
DV_TT_ -> DP	0,012	0,013	-0,121	0,155
VT_TT_ -> DP	0,351	0,357	0,226	0,510

Confidence intervals bias corrected

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
CT_ -> DP	0,313	0,318	0,005	0,187	0,478
DV_TT_ -> DP	0,012	0,013	0,001	-0,119	0,157
VT_TT_ -> DP	0,351	0,357	0,005	0,223	0,506

Specific indirect effects

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
CT_ -> AV_ TT_ -> DP	0,313	0,318	0,076	4,130	0,000
VT_ TT_ -> AV_ TT_ -> DP	0,318	0,326	0,074	4,294	0,000
DV_ TT_ -> AV_ TT_ -> DP	0,044	0,047	0,059	0,746	0,456
DV_ TT_ -> WLB_ -> DP	-0,032	-0,034	0,026	1,245	0,213
VT_ TT_ -> WLB_ -> DP	0,033	0,030	0,023	1,460	0,144

Confidence intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
CT_ -> AV_ TT_ -> DP	0,313	0,318	0,188	0,478
VT_ TT_ -> AV_ TT_ -> DP	0,318	0,326	0,195	0,486
DV_ TT_ -> AV_ TT_ -> DP	0,044	0,047	-0,060	0,175
DV_ TT_ -> WLB_ -> DP	-0,032	-0,034	-0,096	0,002
VT_ TT_ -> WLB_ -> DP	0,033	0,030	-0,007	0,082

Confidence intervals bias corrected

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
CT_ -> AV_ TT_ -> DP	0,313	0,318	0,005	0,187	0,478
VT_ TT_ -> AV_ TT_ -> DP	0,318	0,326	0,008	0,188	0,475
DV_ TT_ -> AV_ TT_ -> DP	0,044	0,047	0,003	-0,055	0,180
DV_ TT_ -> WLB_ -> DP	-0,032	-0,034	-0,001	-0,110	0,000
VT_ TT_ -> WLB_ -> DP	0,033	0,030	-0,003	0,003	0,098

Total effects

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
AV_ TT_ -> DP	0,568	0,575	0,088	6,484	0,000
CT_ -> AV_ TT_	0,551	0,555	0,110	5,028	0,000
CT_ -> DP	0,313	0,318	0,076	4,130	0,000
DV_ TT_ -> AV_ TT_	0,078	0,083	0,102	0,763	0,446
DV_ TT_ -> DP	0,012	0,013	0,069	0,173	0,862
DV_ TT_ -> WLB_	-0,196	-0,205	0,105	1,876	0,061
VT_ TT_ -> AV_ TT_	0,561	0,567	0,094	5,967	0,000
VT_ TT_ -> DP	0,351	0,357	0,072	4,910	0,000
VT_ TT_ -> WLB_	0,201	0,199	0,106	1,907	0,057
WLB_ -> DP	0,164	0,160	0,077	2,119	0,034

Confidence intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
AV_TT_ -> DP	0,568	0,575	0,399	0,741
CT_ -> AV_TT_	0,551	0,555	0,348	0,780
CT_ -> DP	0,313	0,318	0,188	0,478
DV_TT_ -> AV_TT_	0,078	0,083	-0,097	0,302
DV_TT_ -> DP	0,012	0,013	-0,121	0,155
DV_TT_ -> WLB_	-0,196	-0,205	-0,422	-0,009
VT_TT_ -> AV_TT_	0,561	0,567	0,387	0,755
VT_TT_ -> DP	0,351	0,357	0,226	0,510
VT_TT_ -> WLB_	0,201	0,199	-0,017	0,393
WLB_ -> DP	0,164	0,160	0,008	0,313

Confidence intervals bias corrected

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
AV_TT_ -> DP	0,568	0,575	0,008	0,378	0,724
CT_ -> AV_TT_	0,551	0,555	0,004	0,348	0,779
CT_ -> DP	0,313	0,318	0,005	0,187	0,478
DV_TT_ -> AV_TT_	0,078	0,083	0,005	-0,093	0,305
DV_TT_ -> DP	0,012	0,013	0,001	-0,119	0,157
DV_TT_ -> WLB_	-0,196	-0,205	-0,009	-0,406	0,006
VT_TT_ -> AV_TT_	0,561	0,567	0,007	0,376	0,742
VT_TT_ -> DP	0,351	0,357	0,005	0,223	0,506
VT_TT_ -> WLB_	0,201	0,199	-0,002	-0,013	0,394
WLB_ -> DP	0,164	0,160	-0,004	0,018	0,324

