

Instituto Universitário da Maia - ISMAI

Departamento de Ciências Empresariais

A Satisfação e a Motivação face ao Teletrabalho: Perceção dos Colaboradores

Dissertação de Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos

Aluno: Sara Melo Borges Silva, nº 36696

Trabalho realizado sob a orientação de Alberto Manuel Peixoto Pinto

Janeiro/2021

Dedicatória

Dedico esta dissertação de mestrado essencialmente aos meus pais, que me apoiaram incansavelmente durante todo este processo, tanto nos bons como nos maus momentos. A eles, o meu sincero e enorme obrigado por estarem sempre disponíveis apesar de qualquer circunstância.

Dedico esta dissertação também ao meu namorado António Sérgio, por me acalmar e apoiar nos momentos mais cruciais e difíceis deste longo processo. Obrigada por nunca duvidares de mim.

A toda a minha família, principalmente, avó Ângela, avô Tono e Tia Paula, obrigada por tudo, obrigada por todo o apoio que me forneceram, sem ele, não teria as forças necessárias ao complemento deste trabalho.

*“Quero ignorado, e calmo
Por ignorado, e próprio
Por calmo, encher meus dias
De não querer mais deles.*

*Aos que a riqueza toca
O ouro irrita a pele.
Aos que a fama bafeja
Embacia-se a vida.*

*Aos que a felicidade
É sol, virá a noite.
Mas ao que nada espera
Tudo que vem é grato.”*

*- Ricardo Reis, in “Odes”
Heterónimo de Fernando Pessoa.*

Agradecimentos

O meu muito obrigada à Professora Doutora Maria Manuel Fernandes Fonseca Sá por todas as horas que perdeu comigo e pelo apoio incansável que me forneceu devido a todas as minhas dúvidas. Sem si esta dissertação de mestrado não seria possível, por isso, o meu muito obrigada do fundo do coração.

Ao Professor Doutor Alberto Peixoto Pinto, obrigada por todas as horas que me orientou sempre de uma forma positiva e sempre com um sorriso no rosto. Toda a sua ajuda e empatia permitiram que este longo processo fluísse de uma forma mais fácil. Muito obrigada!

Agradeço incansavelmente a ambos por todo o conhecimento partilhado.

Resumo

A Motivação e Satisfação no Teletrabalho têm sido temas amplamente investigados por vários autores ao longo dos anos de forma a se perceber se este método de trabalho é viável. Esta dissertação de mestrado tem como objetivo analisar o fator da satisfação e da motivação quando estão ligados ao teletrabalho, bem como avaliar as vantagens e as desvantagens desta forma de laborar.

De modo a estudar empiricamente os fatores referidos anteriormente, recorreu-se a uma metodologia quantitativa, procedendo-se à construção de um inquérito por questionário criado de raiz com base na revisão de literatura e com a finalidade de medir o grau de satisfação e motivação face ao teletrabalho na perspetiva do trabalhador, bem como, as vantagens e desvantagens por si percecionadas.

Após a realização do questionário, utilizou-se uma amostra probabilística por conveniência de 259 participantes, que se encontravam no momento ou já se haviam encontrado antes, em teletrabalho. Os resultados analisados posteriormente com recurso ao programa SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*), versão 27.0 da IBM, sugerem que o teletrabalho é considerado mais motivador e satisfatório que a forma tradicional de trabalho e ainda evidenciam um número mais significativo de vantagens do que desvantagens.

Palavras-Chave: Trabalho Remoto; Teletrabalho; Vantagens; Desvantagens; Satisfação; Motivação.

Abstract

The motivation and satisfaction in teleworking has been thoroughly investigated by various scholars throughout the years, in order to understand if this method of work is viable. This master's dissertation is aimed at analysing how motivating and satisfactory teleworking is, as well as to evaluate the advantages and disadvantages of this modern method of working.

To study the above factors a quantitative study was carried out, which lead to the creation of a survey from scratch which was based on the revised literature and the measurement of the degree of satisfaction and motivation in teleworking and the pros and cons of it from the workers themselves.

All 259 participants of the survey are currently in teleworking or have partaken in teleworking in the past and the originated results of the survey questionnaire were used. The results were later analysed with the SPSS method (Statistical Package for Social Sciences), version 27.0 from IBM, and they suggest that teleworking is considered to be more motivational and satisfactory than the traditional way of working as well as showing a significantly higher number of advantages than disadvantages.

KeyWords: Telecommuting; Telework; Advantages; Disadvantages; Job Satisfaction; Motivation.

Índice

Dedicatória	II
Agradecimentos.....	III
Resumo.....	IV
Abstract	V
Índice.....	VI
Índice de Tabelas.....	VII
Índice de Figuras	VII
Índice de Gráficos	VII
Introdução.....	1
CAPÍTULO 1: O Teletrabalho.....	3
1.1 Barreiras ao Teletrabalho	5
1.2 Vantagens do Teletrabalho para o Colaborador	6
1.3 Vantagens do Teletrabalho para a Organização	8
1.4 Vantagens do Teletrabalho para a Sociedade.....	9
1.5 Desvantagens do Teletrabalho para o Colaborador.....	10
1.6 Desvantagens do Teletrabalho para a Organização.....	14
1.7 Desvantagens do Teletrabalho para a Sociedade.....	16
CAPÍTULO 2: A Satisfação (<i>Job Satisfaction</i>) e o Teletrabalho	16
CAPÍTULO 3: A Motivação e o Teletrabalho	22
CAPÍTULO 4: Metodologia.....	29
4.1. Objetivo e Questões de Investigação.....	30
4.2. Hipóteses de Investigação	30
4.3. Questionário	31
4.4. Amostra	32
4.4.1 Caracterização Sociodemográfica	32
4.4.2 Caracterização Profissional	36
4.5 Análise e Discussão de Resultados.....	38
CAPÍTULO 5.....	53
5.1. Conclusões.....	53
5.2. Limitações do estudo e sugestões para futuras investigações	55

Referências Bibliográficas	56
Anexos.....	68
Anexo 1 – Questionário por inquérito disponibilizado no Google Forms	68
Anexo 2 – Tabelas de Frequência das respostas do questionário sobre o teletrabalho	77

Índice de Tabelas

Tabela 1. Distribuição dos participantes por Género	32
Tabela 2. Distribuição da amostra por Faixa Etária	33
Tabela 3. Distribuição dos participantes por Nacionalidade	33
Tabela 4. Distribuição dos participantes por Distrito de Residência	34
Tabela 5. Distribuição dos participantes por Habilitações Literárias.....	35
Tabela 6. Distribuição dos inquiridos por Situação Profissional	35
Tabela 7. Distribuição da amostra por Estado Civil.....	36
Tabela 8. Distribuição dos participantes por Setor de Atividade	36
Tabela 9. Distribuição dos participantes por Função	37
Tabela 10. Distribuição dos participantes por Horas Prestadas Semanalmente.....	37
Tabela 11. Distribuição dos participantes por Antiguidade na Organização	38
Tabela 12. Medianas para os dois géneros por questão e respetivo P-value do teste	43
Tabela 13. Medianas conforme o Estado Civil e P-value do teste	45
Tabela 14. Medianas conforme a Faixa Etária e P-value do teste.....	47
Tabela 15. Medianas conforme a Antiguidade e P-value do teste	49
Tabela 16. Medianas conforme o Horário de Trabalho e P-value do teste	51

Índice de Figuras

Figura 1. Pirâmide das Necessidades de Maslow.....	24
Figura 2. Teoria dos dois Fatores de Herzberg.	26

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Opinião dos inquiridos relativamente ao teletrabalho.....	39
--	----

Introdução

A eclosão das novas Tecnologias da Comunicação e Informação apresentam-se ao mundo de um modo permanente e revolucionário em vários aspetos, nomeadamente, sociais, económicos, políticos e também nas relações e formas de como se desempenha o trabalho. As Tecnologias da Informação facilitam a comunicação entre as instituições e as pessoas, bem como a circulação das mesmas e de bens e serviços, constituindo um ponto importante e um centro nevrálgico da globalização (Campos & Canavezes, 2007). A globalização consiste primordialmente numa força condutora central por trás das rápidas mudanças sociais, políticas e económicas que estão a remodelar as sociedades modernas e a ordem mundial (Held, 1999) em conjunto com as tecnologias da informação.

Com o advento das novas tecnologias da informação e comunicação e a sua constante e colossal evolução, surgem em consequência novas formas de trabalho que se desconectam das formas tradicionais. Com a globalização e a necessidade ininterrupta de inovação e mudança, as organizações tiveram de responder de igual forma, adaptando-se assim a novos modos de trabalho. Este cenário em constante transformação exigiu que as organizações averiguassem novas formas de adaptação a esta conjuntura fortemente ligada ao desenvolvimento tecnológico, tornando possível tanto para as empresas, como para os trabalhadores, diferentes processos de execução de tarefas, de prestação de serviços, entre outros, com implicações nas próprias relações de emprego (Hau & Todescat, 2018), nomeadamente no teletrabalho.

Com a necessidade de constante inovação neste mundo moderno em que vivemos, surgiram também diferentes modos de trabalho, começando pela adoção de novas práticas, sendo já visível na sociedade a opção por outras formas de trabalho que não a tradicional, isto é, a prática de tarefas e funções laborais impostas nas instalações físicas da organização onde o colaborador exerce funções. Dentro destas novas práticas de trabalho, salienta-se o teletrabalho (*telework*) e/ou o trabalho remoto.

Esta prática de trabalho tem vindo a ser mais adotada recentemente devido a uma situação de pandemia mundial que se despoletou em Portugal no mês de março de 2020 e em praticamente todos os países do Mundo. Isto deve-se ao surgimento de um novo Coronavírus, uma doença recém-emergida que se tornou uma preocupação global de saúde pública à medida que se espalhava rapidamente pelo mundo. O agente etiológico responsável por esta doença foi nomeado como síndrome respiratória aguda grave coronavírus-2 (*SARS-CoV-2*) pelo ICTV

(*International Committee on Taxonomy of Viruses*), pois apresenta características genómicas semelhantes às do *SARS-CoV*, que causou uma pandemia em 2002 (Paudel, Shishir & Dangal, 2020). Esta doença apareceu pela primeira vez na província de Hubei, na China, e segue a transmissão de humano para humano, mas o caminho que esse vírus levou para estabelecer a infecção humana permanece um mistério, o que veio implicar a proibição do ajuntamento de população derivado do seu alto risco de contágio, o que gerou imensas mudanças no mundo de trabalho (Wake, 2020). Com isto, as organizações tiveram de tomar medidas extraordinárias devido ao confinamento obrigatório ordenado pelo Governo de vários países Europeus, permitindo assim, o trabalho remoto dos seus colaboradores, caso este fosse possível de se realizar remotamente (Daly, Ebbinghaus, Lehner, Naczyk & Vlandas, 2020). Com esta prática forçada de trabalho remoto, as organizações conseguiram perceber que a execução do trabalho em regime de *telework* também é viável e uma opção a estudar para um futuro próximo, devido às suas vantagens que serão descritas seguidamente, na revisão de literatura. Porém, pode surgir uma controvérsia por partes das mesmas, devido às desvantagens oriundas do trabalho remoto que serão apresentadas ao longo deste estudo.

O presente estudo incidirá sobre como a motivação e a satisfação prevalecem em indivíduos que praticam esta nova forma flexível de trabalho – o teletrabalho – e também, o que consideram como as suas vantagens e desvantagens. Para isso, iniciou-se uma extensa revisão de literatura sobre este modo de trabalho, sobre as suas vantagens e desvantagens, bem como acerca dos conceitos de motivação e satisfação, em termos de prevalência nos colaboradores que praticam teletrabalho. De seguida, procedeu-se à realização e análise de um inquérito por questionário com o intuito de efetuar um levantamento de opiniões de como o teletrabalho é ou não satisfatório e motivador para os participantes.

CAPÍTULO 1: O Teletrabalho

O conceito de teletrabalho ou trabalho remoto é um termo proposto originalmente pelo investigador Nilles há cerca de 30 anos, e define este termo como “mover o trabalho para o trabalhador em vez do trabalhador para o trabalho” (1998, p.01).

Segundo a Legislação Portuguesa presente no Código de Trabalho, “considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação” (Decreto de Lei n.o 7/2009, artigo 165.º).

O teletrabalho é também definido como uma forma de trabalho flexível, onde as funções laborais do colaborador podem ser exercidas fora das instalações propriamente ditas da organização, como por exemplo, em casa ou noutra local que não o local de trabalho tradicional. Esta nova prática de trabalho é então entendida como um modo de exercer o trabalho fora da estrutura física da organização com utilização de Tecnologias da Informação e Comunicação em tempo parcial ou integral (Leite, Lemos & Schneider, 2019). O teletrabalho pode então ser amplamente definido como o trabalho realizado a partir de um local diferente do local de trabalho convencional, enquanto conectado aos sistemas de computadores das empresas por meio das Tecnologias da Informação e das Telecomunicações modernas (Aguilera, Lethiais, Rallet & Proulhac, 2016).

Esta nova forma de prática de funções e serviços laborais é vista como a flexibilização do trabalho, devido à flexibilidade de horários, lugar e modo de realização do trabalho, entre outros aspetos. O teletrabalho é justamente uma forma de flexibilidade laboral, o qual tem sido utilizado como sinónimo de diversos outros termos: *home office*, trabalho remoto, trabalho à distância, trabalho em casa, *telework*, *telecommuting*, entre outros (Van Den Broek & Keating, 2011).

O *telecommuting* também é definido por Estrada (2014) como o trabalho realizado com ou sem subordinação através do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalhos.

A possibilidade de trabalhar em qualquer lugar torna-se uma realidade bastante acessível e atrativa com o desenvolvimento e popularização das Tecnologias da Comunicação e Informação (Rocha & Amador, 2018).

O trabalho remoto pode ser praticado em várias localizações e não apenas no lar do indivíduo que desempenha funções, isto é, o denominado *home office* ou *home-based work*, onde todo o trabalho se realiza na casa do trabalhador (Leite, Lemos & Schneider, 2019). Existem outras distinções de locais onde se realiza o teletrabalho, tais como, os Escritórios Satélites que se baseiam em extensões atomizadas da empresa central (Tremblay, 2002); Telecentros, isto é, estabelecimentos perto da casa do trabalhador que suportem postos de trabalho para colaboradores de uma ou mais organizações (Tremblay, 2002); Trabalho Móvel, quer dizer, o trabalho longe do principal centro de trabalho e da casa do colaborador, por meio de viagens de negócio, trabalho de campo ou instalações do cliente da organização, em que geralmente, consistem em locais públicos, como *coffee houses* ou em meios de transporte, como por exemplo, nos comboios, metros e autocarros (Wojcak, Bajzikova, Sajgalikova & Polakova, 2016); Trabalho informal ou teletrabalho misto, isto é, um acordo entre o empregador e o colaborador para o mesmo exercer algumas horas de trabalho fora de empresa, de forma remota (Rosenfield & Alves, 2011).

O trabalho remoto tem vindo a ser bastante facilitado devido às Tecnologias da Informação e Comunicação, pois a facilidade de comunicação entre colaboradores da mesma organização é notável, com o apoio de dispositivos móveis como o telemóvel e o computador, a *internet* e os servidores da empresa. Independentemente do local em que o colaborador está a desempenhar as suas funções, se possuir as ferramentas certas, consegue desempenhar o seu trabalho como se estivesse nas instalações físicas da organização. É de notar ainda, relativamente às Tecnologias da Informação, que os dispositivos móveis possibilitam que os seus utilizadores reelaborem, produzam e acessem informações de diferentes formatos quando e onde quiserem, passando a assumir uma maior flexibilidade para gerir informações, sejam elas profissionais ou pessoais, independente do tempo e espaço em que estejam inseridos (Mantovani, 2011). Estes dispositivos permitem que os seus utilizadores estejam constantemente conectados.

Este fenómeno, faz com que contemporaneamente o ideal de ubiquidade pareça poder ser alcançado, transformando significativamente as noções de espaço-tempo e as formas de interação social (Mantovani & Moura, 2012).

1.1 Barreiras ao Teletrabalho

Contudo, existem entraves ao trabalho remoto, pois, embora a tecnologia tenha desempenhado um papel fundamental ao facilitar a adoção do teletrabalho, o acesso à *internet* e *intranets* da empresa pode ser difícil de se obter devido a limitações geográficas (Bayrak, 2012), isto é, qualidade baixa das telecomunicações em determinadas regiões, limitações de disponibilidade de informação trocadas por dispositivos ao invés da comunicação pessoal, bem como dificuldade de acesso a servidores remotos e por fim, também, pode ser difícil devido à cultura da empresa, como a sua adaptação à mudança e estilos de liderança, o que pode afetar então, a sua adaptação tecnológica.

Prevalecem, ainda, mais algumas barreiras que impedem a execução do teletrabalho, tais como: a presença física ser requerida no espaço de trabalho; iliteracia informática do colaborador; falta de investimento das organizações em ferramentas tecnológicas; o colaborador não pretender esta forma de trabalho; oposição do empregador devido à falta de controlo dos colaboradores; desejo de manter a vida pessoal e vida profissional separadas; limitação de interação pessoal dos colaboradores com os seus colegas de trabalho; necessidade de equipamento específico (como telemóveis, *smartphones*, telefones, computadores, conexão à internet, conetores de *wifi*); necessidade de reorganização do trabalho e métodos de trabalho, entre outras (Aguilera et al., 2016).

A natureza exigente das tarefas que podem ser realizadas através do teletrabalho sugere que nem todas as pessoas são adequadas para esta organização do trabalho. Várias evidências empíricas descrevem o teletrabalhador bem-sucedido como alguém com as seguintes características pessoais:

- (a) Auto-motivação: hábil em estabelecer rotinas e cumprir prazos;
- (b) Alto nível de conhecimento e habilidades do seu trabalho: conhecimento suficiente da sua posição para facilitar o trabalho e a solução de problemas de forma independente;
- (c) Alto desempenho: desempenhos sólidos, embora seja importante que alguns colaboradores de melhor desempenho permaneçam no escritório, pelo menos parte do tempo para orientar colegas de trabalho;
- (d) Independência e confiança: como há menos exposição à supervisão e *feedback*, os indivíduos devem ter a capacidade de tomar decisões independentes;
- (e) Confortável com a solidão: por causa do isolamento, indivíduos com menos necessidade de interação social são adequados para formas de teletrabalho;

- (f) Gestão de tempo e habilidades organizacionais: devido a pedidos ou verificações diárias limitadas, os indivíduos devem trabalhar fora do ambiente do escritório;
- (g) Confiabilidade: os indivíduos são responsáveis por realizar o trabalho na mesma extensão que se estivessem a ser supervisionados no escritório. A confiança mútua é um elemento essencial para o teletrabalho.

Estas características pessoais são muito relevantes para a maneira como as pessoas desenham estratégias para lidar com os obstáculos do teletrabalho e caso o colaborador não as possua podem ser uma grande barreira ao teletrabalho e praticamente insolucionável (Tavares, 2017).

O teletrabalho possui muitos aspetos ainda a serem estudados e desenvolvidos, uma vez que, frequentemente, são encontrados resultados incoerentes em vários estudos realizados acerca desta temática. Como, por exemplo, Hau e Todescat (2018) observaram que a maioria dos teletrabalhadores analisados estavam satisfeitos nas áreas pessoal e familiar, enquanto Hill e Ferris *Mårtinson* (2003) verificaram que os teletrabalhadores salientam significativamente menos sucesso pessoal e familiar que os não teletrabalhadores e em regime de trabalho presencial nas instalações principais da organização (Leite, Lemos & Schneider, 2019).

Durante esta revisão de literatura foi possível constatar que diversos autores apresentam as vantagens e desvantagens do trabalho remoto com uma certa separação de perspetivas: a perspetiva do trabalhador, da organização e da sociedade.

1.2 Vantagens do Teletrabalho para o Colaborador

No que se refere às vantagens para o trabalhador, pode-se encontrar efetivamente uma redução de deslocamentos, reduzindo também o seu custo (Kurland & Bailey, 1999; Tremblay & Thomsin, 2012; Pinel, 2012; Aguilera et al., 2016; Ansong & Boateng, 2018; Hau & Todescat, 2018; Hazan & Morato, 2018). Estes custos são relacionados a, por exemplo, transportes públicos, combustível, estacionamento, seguros e alimentação (pois, em teletrabalho, o colaborador usufrui de refeições em casa, que por si são mais económicas e também, mais saudáveis, o que pode ainda melhorar o seu estado de saúde) (Sroka, 2018). Com esta redução dos deslocamentos, surge também uma diminuição do *stress* causado no congestionamento do trânsito (Hau & Todescat, 2018).

Kurland e Bailey (1999) e Pinel (2012) e afirmam também que o teletrabalhador apresenta uma maior autonomia e um ritmo próprio em comparação aos não teletrabalhadores, bem como Teo,

Lim e Wai (1998) corroboram ao afirmar que gera um sentimento de ser um profissional responsável e autônomo.

É de notar também que o trabalhador apresenta uma maior capacidade de concentração; maior autonomia e independência devido à menor pressão durante o desenvolvimento das suas tarefas ao não estar a ser supervisionado, o que pode estimular o crescimento do nível de responsabilidade individual do teletrabalhador (Kurland & Bailey, 1999; Harpaz, 2002); maior flexibilidade na escolha da sua residência, permitindo a redução de custos, ao habitar nas periferias das cidades; um retorno mais rápido caso tenha sido sujeito a uma licença médica e no caso de ser portador de deficiências físicas, prevalece uma diminuição da dificuldade da sua deslocação (Pinel, 2012).

Ainda em termos profissionais, Kurland & Bailey (1999), Harpaz (2002), Tremblay & Thomsin (2012), bem como Pinel (2012), referem que existe uma menor interferência dos colegas de trabalho com conversas paralelas, ou com conversas geradas nas máquinas de café e *snacks*. Evita também, muitas vezes, a realização de reuniões não planeadas. Em consequência, estas situações evitadas, geram um aumento de satisfação de trabalho e produtividade laboral (Baruch & Nicholson, 1997; Apgar, 1998; Belanger, 1999; Pyöriä, 2011; Kazekami, 2020). Este acréscimo de produtividade laboral aquando de trabalho remoto é muitas vezes associado à melhor e mais fácil organização da vida pessoal do colaborador (Kitou & Horvath, 2008).

Com estas características, sucede ainda um melhor e maior desenvolvimento pessoal e crescimento profissional (Tremblay & Thomsin, 2012).

Kurland e Bailey (1999) e Hazan e Morato (2018) mencionam ainda que o *telework* gera um maior convívio familiar, visto o colaborador dispor de mais tempo disponível com a família, caso esteja a cumprir as suas funções laborais no seu domicílio e também, com as horas que poupa ao evitar as deslocações ao local de trabalho que era habitual. Illegems, Verbeke e S'Jegers (2001), Harpaz (2002), Tremblay e Thomsin (2012), Hau e Todescat (2018), Ansong e Boateng (2018), notam ademais que o teletrabalho proporciona a organização do tempo livre e o equilíbrio entre o trabalho e a família.

Com a possibilidade de o colaborador estar em teletrabalho existe sempre a vantagem da flexibilidade e da gestão do seu tempo (Harpaz, 2002; Tremblay & Thomsin, 2012), onde, caso seja necessário poderá eventualmente utilizar horas de trabalho para assuntos pessoais, desde que as reponha ou compense, sem a necessidade de pedir um dia de folga ou de férias. Também é possível utilizar o horário de trabalho que pretenda e mais lhe convém e que, efetivamente,

considere desfrutar de mais criatividade, embora que, deva estar disponível para os seus colegas de trabalho no horário normal de trabalho (Teo *et al.*, 1998; Harpaz, 2002). Esta flexibilidade também permite ao colaborador cuidar de membros da sua família, com quem partilhe o lar e sejam dependentes, como idosos ou crianças (Harpaz, 2002). Estas características do teletrabalho têm como produto o aumento da qualidade de vida do colaborador aquando do seu trabalho (Teo *et al.*, 1998; Abdullah & Ismail, 2012; Hau & Todescat, 2018) e uma melhoria da sua vida social (Ansong & Boateng, 2018).

Por outro lado, também é notado que existe uma melhoria de competências individuais, tais como: amadurecimento profissional, responsabilidade, agilidade, proatividade (Aderaldo, Aderaldo & Lima, 2017), autonomia (Teo *et al.*, 1998; Da Costa, 2007) e aumento da eficiência (Tremblay & Thomsin, 2012).

1.3 Vantagens do Teletrabalho para a Organização

Nas passadas duas décadas, foi dada a oportunidade a muitos colaboradores para realizarem as suas atividades laborais de forma remota. Esta forma de trabalho flexível, ganhou bastante reconhecimento no mundo do trabalho devido aos seus supostos benefícios para a organização, como o pressuposto aumento de produtividade do colaborador, aumento de habilidade de atração e recrutamento dos melhores candidatos no mercado e também uma melhor taxa de retenção (Durst, 1999).

Existem, então, vantagens para a organização quando o colaborador detém desta forma de trabalho, tais como: o aumento da produtividade já referido anteriormente, corroborado por vários autores; o aumento da retenção dos trabalhadores aquando da gestão de pessoas, ou seja, a redução de *turnover* (Kurland & Bailey, 1999) que por algum motivo, teriam que mudar de posto de trabalho por causa do seu local geográfico (Mello, 1999; Kurland & Bailey, 1999; Illegems *et al.*, 2001; Kossek, Lautsch & Eaton, 2006; Abdullah & Ismail, 2012; Pinel, 2012); a redução de absentismo (Illegems *et al.*, 2001; Illegems & Verbeke, 2004; Pinel, 2012; Ansong & Boateng, 2018) que pode ser causado por assuntos urgentes, filhos doentes ou situações de más condições climáticas. Os atestados médicos são raros em teletrabalhadores por poderem trabalhar no conforto da sua casa, e muitos deles, mesmo que doentes, continuam a trabalhar desde que estejam em casa (Harpaz, 2002); o aumento da motivação e comprometimento organizacional (Harpaz, 2002; Illegems & Verbeke, 2004) gerado por condições mais atrativas

e confortáveis de trabalho, promovendo *job satisfaction*; a redução de custos e despesas na construção, compra, e manutenção de escritórios (gastos como a renda – um gasto dispendioso caso o escritório seja localizado em zonas industriais e centros da cidade, eletricidade, água, papel, entre outras) (Harpaz 2002; Pinel, 2012; Hazan & Morato, 2018; Ansong & Boateng, 2018; Sroka, 2018); uma melhoria no processo de recrutamento e seleção com maior alcance de candidaturas, uma vez que, o teletrabalho melhora a imagem da empresa, sendo acessível para colaboradores com deficiências motoras, permitindo assim a sua integração (Illegems *et al.*, 2001; Illegems & Verbeke, 2004; Pinel, 2012; Sroka, 2018); em caso de catástrofes, o trabalho remoto acaba por funcionar como um plano de contingência para as organizações e assim as atividades não têm obrigatoriedade de ser suspensas aumentando, também, a produtividade laboral (Pinel, 2012); existe também a possibilidade do recrutamento de funcionários a partir de uma área geográfica maior, o que gera mais candidaturas e possivelmente, mais talento (Estrada, 2014); criação de uma imagem positiva da organização - uma organização que facilita o teletrabalho é percebida positivamente pelo público como moderna e progressiva, uma vez que utiliza novos métodos de trabalho (Harpaz, 2002); e por fim, o *telework* soluciona a falta de espaço no escritório que pode ser utilizado para outros fins (Illegems *et al.*, 2001; Ruth & Chaudhry, 2008).

1.4 Vantagens do Teletrabalho para a Sociedade

A sociedade em geral também beneficia em relação ao teletrabalho, devido à redução de emissão de poluentes, como a redução de emissão de CO₂ na atmosfera; redução da poluição sonora; poupança de combustíveis e energia aquando da redução do deslocamento para o local de trabalho, bem como o decréscimo do congestionamento de trânsito e conseqüente diminuição de *stress* (Kurland & Bailey, 1999; Pinel, 2012), permitindo também a redução de sinistros rodoviários e conseqüentemente menos mortos e feridos (Harpaz, 2002) e a redução de uso de papel nos escritórios (Hazan & Morato, 2018), permitindo assim um mundo mais verde e uma melhoria na qualidade do ambiente; existe também uma maior quantidade de empregos em zonas rurais, aumentando a empregabilidade (Pinel, 2012; Estrada, 2014).

O teletrabalho pode proporcionar oportunidades de incorporar, em termos regulares de emprego, populações que não faziam parte da força de trabalho, como por exemplo indivíduos com mobilidade reduzida e desempregados. Dessa maneira, oportunidades de emprego são disponibilizadas a mais membros da comunidade e vários tipos de discriminação são reduzidos.

Mulheres com filhos pequenos, idosos ou pessoas com dificuldade de sair de casa por motivos de religião, tradição ou cultura podem ser incorporadas ao trabalho por meio do teletrabalho. Trabalhar à distância também, ajuda a reduzir os investimentos dos municípios em, por exemplo, infraestrutura de transporte, reparos nas estradas, eletricidade e drenagem nos centros das cidades (Harpaz, 2002).

Mas nem tudo são vantagens e este modo de operar o trabalho, pode gerar impactos negativos na vida pessoal e profissional do trabalhador bem como na organização que permite o *telework*.

1.5 Desvantagens do Teletrabalho para o Colaborador

Em primeiro lugar, é de notar que colaboradores com funções de liderança que têm que executar o controlo da produtividade e comportamentos de outros vêem o seu trabalho tornar-se mais atribulado, pois é um desafio para o gestor, gerir teletrabalhadores, pois não estão a ser observados diretamente (Ruth & Chaudhry, 2008), e gerir, em simultâneo, pessoas que permanecem no local de trabalho, e têm que gerir de forma igual e justa, o que pode ser muito complicado (Pérez, Sánchez, Angel & d-Luis, 2003; Aguilera *et al.*, 2016; Beauregard, Basile & Canónico, 2019).

Felstead, Jewson e Walters (2003) atribuem esta dificuldade à “visibilidade” e à “presença”. A visibilidade permite que os gestores observem os comportamentos e *performance* dos colaboradores em primeira mão, enquanto a sua presença facilita a observação das interações e das relações dos colaboradores com os seus colegas de trabalho. Quando os gestores têm de supervisionar teletrabalhadores, dependem de outras técnicas de monitorização, utilizando a tecnologia com confiança para tal, para avaliar e gerir a qualidade e quantidade da *performance* dos teletrabalhadores (Felstead *et al.*, 2003).

Muitos dos teletrabalhadores optam para local de trabalho o seu domicílio, por várias razões, como por exemplo, o seu conforto, a facilidade e flexibilidade de passar o tempo com a família, principalmente se o colaborador tiver filhos a seu encargo, porém isto pode ser dissuasor e contraditório, porque podem surgir distrações oriundas da família e tarefas domésticas, bem como a invasão do seu espaço profissional e em consequência um espaço profissional reduzido (Teo *et al.*, 1998; Hazan & Morato, 2018; Beauregard *et al.*, 2019), que podem por si, originar dificuldades de concentração por o ambiente não ser favorável à necessidade de concentração para a atividade laboral (Estrada, 2014). A fácil transição dos aspetos relacionados à casa para

as questões do trabalho e vice-versa pode ser um potencialmente problema para os teletrabalhadores, isto é devido, à da falta de limites ou separação destes dois mundos totalmente distintos. Em circunstâncias normais, sair de casa para ir trabalhar oferece um espaço entre as duas funções. Sem limites claros, é provável que os membros da família sintam que a pessoa que trabalha em casa está constantemente disponível para suas necessidades, e isso pode efetivamente prejudicar a eficiência do trabalhador. Por outro lado, as pressões imediatas do trabalho podem cair sobre os ombros da família, que então teria de fornecer ao teletrabalhador apoio moral ou mental (Harpaz, 2002). A utilização do seu lar para a execução do seu trabalho, também pode ser uma desvantagem em termos de custos, pois, custos como a eletricidade e em equipamentos para a execução da atividade laboral podem aumentar (Tremblay & Thomsin, 2012; Estrada, 2014).

Trabalhar sozinho não é fácil, principalmente para indivíduos extrovertidos, o que pode provocar sentimentos de solidão relacionados às interações sociais reduzidas (Hazan & Morato, 2018) e ao isolamento social a que o colaborador se sujeita, que por si pode originar sentimentos de depressão e ansiedade (Mello, 1999; Illegems et al., 2001; Pinel, 2012; Estrada, 2014). Este isolamento profissional é provocado pela falta de interações cara-a-cara com colegas de trabalho, o que aumenta a sensação de não estar em contato com outras pessoas no local de trabalho. O isolamento profissional pode então, afetar negativamente a *performance* no trabalho (Golden, Veiga & Dino, 2008). Os teletrabalhadores que sofrem de isolamento profissional, normalmente também demonstram inseguranças nas suas competências e conhecimentos para desempenhar as suas funções, diminuindo a qualidade do seu trabalho (Beauregard et al., 2019).

Com a falta de contacto direto com colegas de trabalho, o indivíduo em regime de teletrabalho pode encontrar-se numa situação de isolamento social (Harpaz, 2002; Sroka, 2018) — esta definição, refere-se, essencialmente, aos sentimentos de falta de inclusão ou conexão de um indivíduo no seu ambiente de trabalho (Bentley, Teo, McLeod, Tan, Bosua & Gloet, 2016). A falta de contacto humano pode ser prejudicial para as pessoas que têm uma forte necessidade de interação social e uma vida social extensa. Os indivíduos relatam que sentem saudades de conversar com outras pessoas ou compartilhar as suas conquistas com elas (Bussing, 1998).

Os teletrabalhadores temem também, que este isolamento possa reduzir a possibilidade de promoção e conseqüentemente, a redução de oportunidades de progressão de carreira, por estarem “fora de vista” direta dos gestores, o reconhecimento pode efetivamente se tornar mais

difícil (Teo et al., 1998; Khalifa & Davidson, 2000; Illegems et al., 2001; Baruch, 2001; Illegems & Verbeke, 2004; Hau & Todescat, 2018; Beauregard et al., 2019).

O expediente de trabalho também por norma, tende a ser mais longo, isto é, a prolongar-se para lá do horário normal de trabalho, devido à maior flexibilidade de horários e à pressão imposta para um maior alcance de resultados (Da Costa, 2007; Tremblay & Thomsin, 2012), o que poderá levar ao cansaço, exaustão e consecutivamente ao síndrome de *burnout*¹ do colaborador em regime de trabalho remoto (Estrada, 2014), isto se o teletrabalhador não gerir o seu tempo de forma certa e por conseguinte criar uma desorganização do seu horário de trabalho (Mello, 1999; Tremblay & Thomsin, 2012). Harpaz (2002), refere o termo *over-availability syndrome*, isto é, não teletrabalhadores tendem a recorrer a trabalhadores a qualquer hora do dia e/ou noite, quando um “assunto urgente” está pendente ou necessita de resolução, pois têm o ideal que o teletrabalhador está sempre disponível, o que pode desencadear problemas com colegas de trabalho.

Ainda sobre as jornadas de trabalho, muitas vezes, o colaborador desempenha a atividade laboral por mais de doze ou catorze horas por dia. Esta jornada não tem limites e, o pior, o teletrabalhador entende ser comum e natural o desempenho do trabalho nestes moldes. O colaborador tende a responder *e-mails* em horários diversos e inusitados e acabar por ficar em regime de um tipo de “sobreaviso”, isto é, sempre à disposição dos colegas de trabalho e do empregador, sem receber mais compensação monetária ou outro tipo de compensação por isso. Contudo, como não existe um controlo formal das horas praticadas em regime de teletrabalho, o colaborador entende que o seu *modus operandi* de trabalho, será uma conquista, quando na verdade, está a contribuir para a acentuação dos riscos psicossociais do trabalho (Cruz, 2013). Esta necessidade sistemática de estar sempre conectado, também conhecida como ansiedade digital, refere-se a uma desordem do uso da internet para fins pessoais como laborais, devido à preocupação do colaborador necessitar de saber o que está constantemente a acontecer. A ansiedade digital foi considerada uma doença do foro psiquiátrico em 2013, pela APA (Associação de Psiquiatria Americana), este distúrbio mental foi imposto e reconhecido nesse mesmo ano no Manual de Transtornos Mentais (Marino, Neves & Rossi, 2013).

A falta de legislação contratual específica para o caso de teletrabalho, pode tornar-se numa inconveniência para o teletrabalhador, o que pode suscitar insegurança para o mesmo por esta

¹ *Burnout* é um estado de exaustão emocional, física e mental causada por *stress* excessivo e prolongado, relacionado com o trabalho.

falta de este regulamento legislativo (Pinel, 2012; Hazan & Morato, 2018). A falta de clareza sobre tais questões pode afetar o trabalhador em termos de relações empregado-empregador ou questões de seguros. O trabalhador tem direito à previdência social ou indenização quando ocorre um acidente em casa? Este acidente em casa durante o horário de trabalho será reconhecido como um acidente de trabalho? Quais são os direitos dos trabalhadores em relação a licenças médicas, horas extras e férias? São muitas questões que, infelizmente, não têm resposta em muitos contratos de trabalhadores remotos (Harpaz, 2002).

É de notar também que, indivíduos que tenham dificuldades de concentração e que se distraiam facilmente; indivíduos que necessitem de supervisão direta, pois não têm capacidade para trabalhar independentemente; e colaboradores que tenham filhos em seu encargo mas que no contrato de trabalho especifique a obrigação da deslocação dos filhos para uma creche para não se tornarem numa distração direta, não conseguem realizar eficazmente este modo de trabalho, diminuindo em demasia a sua produtividade laboral e a qualidade do produto/serviço que realizam, bem como a satisfação no trabalho e felicidade pessoal e profissional (Ruth & Chaudhry, 2008).

Por fim, vários estudos empíricos já corroboraram a existência de problemas de saúde de colaboradores que estiveram ou estão atualmente em regime de teletrabalho, tais como (Tavares, 2017):

- (a) Problemas musculoesqueléticos: trabalhar várias horas à frente do computador, é constantemente associado a posições estáticas e forçosas, movimentos repetitivos e posições fixas e extremas do pulso, cotovelo, ou mãos, podendo originar problemas musculoesqueléticos no pescoço, ombros, pulsos, mãos e regiões lombares (Skov, Borg & Orhede, 1996; Montreuil & Lippel, 2003; Crawford, MacCalman & Jackson, 2011);
- (b) Isolamento e depressão: como referido anteriormente, a natureza do teletrabalho impõe que os teletrabalhadores não estabeleçam obrigatoriamente uma relação de trabalho social com seus colegas, especialmente os que estão no escritório. Estar longe do local de trabalho, somado às longas e contínuas horas de trabalho, pode induzir sentimentos de solidão e isolamento (Montreuil & Lippel, 2003; Grant, Wallace & Spurgeon, 2013);
- (c) *Stress* e excesso de trabalho: como referido anteriormente, o *stress* pode ser impulsionado por longas horas de trabalho e necessidade de produtividade laboral, entre outras razões. Porém, o *stress* pode ser um reator de outras enfermidades, tais como –

doenças cardiovasculares, diabetes tipo 2 e doenças do foro mental (particularmente a depressão) (Cohen, Janicki-Deverts & Miller, 2007);

(d) Outras doenças: Foram também identificados, outras enfermidades relacionadas ao teletrabalho e condições de trabalho flexível. Estes problemas de saúde incluem: distúrbios metabólicos (que incluem, hipertensão, níveis de colesterol elevado, hiperglicemia, originados possivelmente por *overeating*, isto é, comer em demasia), distúrbios cardiovasculares e gastrointestinais (Thomas & Ganster, 1995; Costa, 2010).

1.6 Desvantagens do Teletrabalho para a Organização

É evidente que também, existam desvantagens para a organização desta forma mais moderna de trabalho.

Estão presentes três desafios principais que resultam em desvantagens do Teletrabalho para a empresa: as Tecnologias da Informação para o desempenho das atividades e funções laborais e a gestão de pessoas.

A implementação das Tecnologias da Informação e Comunicação podem ser um grande investimento em termos monetários, com o aumento de custos a curto prazo, em relação à infraestrutura necessária para a execução de tarefas remotas, como por exemplo, a necessidade de equipamento qualificado para a execução de trabalho remoto, bem como a manutenção do mesmo no local onde o trabalhador desempenha as suas tarefas, sendo necessário um tipo de logística especial (Harpaz, 2002). Também é necessária formação específica aos colaboradores de como executar as tarefas remotamente, assim como aceder ao material necessário para realizar a sua atividade laboral sem constrangimentos. (Illegems et al., 2001; Harpaz, 2002; Illegems & Verbeke, 2004; Ruth & Chaudhry, 2008; Sroka, 2018; Hau & Todescat, 2018).

Ainda relativamente às Tecnologias da Informação, o trabalho fica completamente dependente das mesmas, e caso ocorra uma falha de eletricidade por razões várias, a atividade laboral fica interrompida (Pinel, 2012).

O desafio técnico e o custo de criar uma réplica do ambiente de escritório seguro numa residência individual ou num telecentro são significativos, especialmente quando muitas das conexões são *wifi*. É crucial fornecer redes privadas virtuais (*VPN's*) com certificação *FIPS*

(*Federal Information-Processing Standard*). Também é necessário proteger o sistema remoto com uma *firewall endpoint*² e configurar uma conexão segura à *Internet*. O computador ou o PDA (Assistente Pessoal Digital) utilizado no lugar remoto pode, por si só, ser um perigo para a segurança da organização, pois se um teletrabalhador se esquecer de se desconectar da rede antes de terminar o seu dia de trabalho, um invasor poderá obter acesso aos dados do sistema (Ruth & Chaudhry, 2008). Com acesso completo às pastas remotas da organização, também poderá haver uma quebra de lealdade e confiança por parte do trabalhador para com a empresa, onde o colaborador pode aceder a várias pastas com informação privadas e partilhar as mesmas com indivíduos estranhos à organização (Pinel, 2012). Esta falta de lealdade e comprometimento organizacional, pode-se relacionar com o ditado conhecido “fora de vista, longe da mente”, pois aparecer no local de trabalho, estar próximo e presente ao centro das coisas que lá acontecem, pode ter o potencial de garantir um maior senso de lealdade, identificação e compromisso com a organização e os seus objetivos. À distância, é mais difícil controlar, influenciar e incutir motivação e comprometimento. (Harpaz, 2002).

Tal como referido anteriormente como uma desvantagem para os colaboradores com funções de liderança e gestão e já relativo à gestão de pessoas, o teletrabalho apresenta dificuldades na aplicação da gestão centralizada: o *telework* é suscetível de dificultar os gestores que tendem a centralizar e, portanto, precisam que os funcionários estejam ao seu lado para supervisionar de perto o seu trabalho. Está é uma dificuldade particularmente para organizações fortemente centralizadas, que geralmente evitam a mudança. Pode-se supor que essas organizações têm menos probabilidade de adotar o teletrabalho e ter sucesso no mesmo (Harpaz, 2002). É preciso um tipo especial de gestor para lidar com um trabalhador que está apenas ocasionalmente à vista. Gerir por conclusões de tarefas e a sua qualidade, em vez de observar o progresso diretamente do colaborador, pode ser difícil e até impossível para certos gestores (Ruth & Chaudhry, 2008; Sroka, 2018). Para contornar esta situação de gestores não habituados a esta forma de gerir, uma solução poderá ser o investimento em formação e novos métodos de supervisão, porém com uma desvantagem: o seu custo acrescido. Os gestores que trabalham com teletrabalhadores precisam de consolidar uma nova abordagem de gestão mais descentralizada e igualitária. Portanto, uma aplicação de um arranjo de trabalho flexível exige algum investimento na formação de pessoal com funções de supervisão. É precisa formação, pelo menos com o intuito de mudar as suas atitudes em termos de gestão (Harpaz, 2002).

² Na ciência da computação, *firewall* consiste num sistema de segurança de redes que monitora e controla o tráfego de entrada e saída da rede com base em regras de segurança.

Por fim, tal como uma desvantagem para o colaborador, a falta de regulamentação e leis para contratos de trabalho que permitam o trabalho remoto, podem ser prejudiciais para a organização. As organizações devem levar em consideração várias questões legais que possam surgir como resultado da transição para o teletrabalho. Estas questões, podem-se referir-se a questões do seguro do trabalhador, decisão sobre horas extras, férias, licenças médicas e acordos de confidencialidade (Harpaz, 2002; Pinel, 2012; Sroka 2018).

1.7 Desvantagens do Teletrabalho para a Sociedade

Toda a literatura revista e estudada cuidadosamente, apenas prevê uma desvantagem do teletrabalho para a sociedade: a criação de uma sociedade “separada” e desconectada. Segundo Baruch (2001) existe a possibilidade de que, com o crescimento significativo do número de teletrabalhadores, uma sociedade autista possa emergir, onde os indivíduos encontrem-se isolados uns dos outros e de instituições públicas, perdendo assim as suas capacidades e habilidades de comunicação, de relações pessoais e profissionais, dificultando assim toda a base da comunicação humana. É importante referir que, o autismo é considerado o Distúrbio Abrangente do Desenvolvimento mais conhecido pela sociedade. Este distúrbio consiste então num detrimento definitivo na interação social, na sua comunicação e padrões limitados ou estereotipados de comportamentos e interesses (Klin, 2006).

CAPÍTULO 2: A Satisfação (*Job Satisfaction*) e o Teletrabalho

O termo da Satisfação no Trabalho, mais conhecido como *Job Satisfaction*, é considerado uma métrica não quantificável definida como uma resposta emocional positiva ou negativa que o colaborador vivencia ao realizar as suas atividades laborais no próprio local de trabalho (Smith, Kendall & Hulin, 1969; Armstrong, 2006; AbdulLateef & Hanan, 2020).

Budak (2006), considera a satisfação no trabalho como o gosto (satisfação) ou o desgosto (insatisfação) que os colaboradores sentem pelas suas ocupações profissionais.

Para Tella, Ayeni & Popoola (2007), a satisfação no trabalho é o resultado da perceção do colaborador em que este percebe, em que quantidade e qualidade, o seu trabalho oferece o que o colaborador entende como importante para a sua vida.

Judge, Hulin & Dalal (2012) consideram que, a satisfação no trabalho consiste em respostas multidimensionais psicológicas sobre o trabalho que são originadas no colaborador. Estas respostas têm componentes cognitivos (avaliativos) e afetivos (emocionais). De forma mais específica, Judge *et al.* (2012) afirmam que o termo *Job Satisfaction* refere-se a avaliações internas na favorabilidade de dado trabalho. Estas avaliações são reveladas por respostas emocionais, quer faladas, quer sentidas. Estas respostas multidimensionais mostram um espectro entre o bom/mau e o positivo/negativo. Podem ser quantificadas usando técnicas que apreendem avaliações de características do trabalho, respostas emocionais a eventos que ocorrem no ofício e, dependem de como uma pessoa define atitudes, intenções, e disposição comportamental. Os autores definem intencionalmente satisfações laborais no plural de modo a reconhecer que, enquanto é significativo considerar tal satisfação num prisma global/geral, não é menos significativo considerar satisfações com mais aspetos específicos de dado trabalho (como, por exemplo, a remuneração ou colegas de trabalho, entre outros).

Consoante Olson (1989), McCloskey & Igarria (1998) e Pinsonneault & Boisvert (2001), um dos maiores benefícios do teletrabalho é efetivamente o acréscimo da satisfação no trabalho.

De acordo com a teoria da trocas sociais que Caillier (2012) refere - uma teoria oriunda da sociologia e psicologia, que estuda o comportamento social na interação de duas partes que implementam uma análise de custo-benefício para determinar os riscos e os benefícios - os teletrabalhadores estão mais satisfeitos com a sua atividade laboral do que os colaboradores que exercem as suas funções no local base de trabalho, pois, os trabalhadores remotos têm uma maior capacidade de gerir o seu trabalho e as suas responsabilidades pessoais durante o horário de trabalho tradicional.

Segundo o modelo de características do trabalho de Hackman & Oldham's (1976), os trabalhadores que exercem as suas funções de forma remota apresentam uma melhor autonomia, que por si melhora a sua satisfação no trabalho, isto porque, a autonomia é considerada por estes autores um preditor psicológico bastante importante no *Job Satisfaction*.

A satisfação no trabalho remoto pode ser incrementada devido aos trabalhadores terem a possibilidade de ajustar as suas necessidades de trabalho, como por exemplo, ajustarem quando vão fazer as suas tarefas e como as vão fazer (Baltes, Briggs, Huff, Wright & Neuman, 1999).

A possibilidade de realizar o trabalho num horário de trabalho que convém ao colaborador, isto é, estar exposto a um horário de trabalho flexível, pode ser um fator influenciador de uma melhor satisfação no trabalho. Muitas das vezes, a criatividade surge a diferentes horas do dia,

o que pode motivar o colaborador a exercer a sua atividade naquela hora exata. A sensação de liberdade também pode ser recompensadora para o colaborador, onde o mesmo, pode separar a sua vida pessoal da vida laboral, ao escolher quando efetuar as suas atividades laborais (Hartman, Stoner & Arora, 1992).

Segundo Tremblay (2002), os teletrabalhadores que escolheram esta forma de trabalho, isto é, que não foram indicados a trabalhar remotamente, e sim optaram por eles mesmos, apresentam um grande grau de satisfação no trabalho.

Porém, durante uma extensa revisão da literatura, foi possível verificar que existem autores que afirmam que é possível, o teletrabalho também gerar decréscimo na satisfação no trabalho, tal como Judge, Heller e Mount (2002).

Judge *et. al* (2002), referem que o *Job Satisfaction* pode ser, de facto, bastante volátil devido a traços de personalidade do colaborador em questão. Os autores referem os cinco traços de personalidade que podem, efetivamente, alterar a satisfação do indivíduo no trabalho:

- a) Neuroticismo - Devido à sua natureza essencialmente negativa, os indivíduos neuróticos experimentam mais eventos de vida nocivos do que indivíduos não neuróticos. Apresentam então, sentimentos e emoções negativas, que podem originar uma insatisfação no seu meio laboral, tais como: ansiedade, preocupação, medo, raiva, culpa, humor depressivo e solidão;
- b) Extroversão – Enquanto o neuroticismo está relacionado a pensamentos e experiências negativas, a extroversão assimula sentimentos reversos, pois os indivíduos com este traço de personalidade já estão predispostos à experiência de emoções positivas e favoráveis. A partir do pressuposto de que, pessoas extrovertidas estão predispostas à experiência e ao sentimento de emoções positivas, estas sensações podem originar uma satisfação no trabalho também positiva;
- c) Abertura para a experiência - Os autores referem que a abertura para a experiência no local de trabalho e em termos pessoais (que é correlacionado no meio profissional), pode ser um factor que poderá influenciar a satisfação no trabalho tanto de forma negativa, como de forma positiva;

- d) Amabilidade – Indivíduos amáveis possuem uma facilidade intrínseca motivacional de alcançar a intimidade interpessoal com outros indivíduos, que por si só, pode originar melhores níveis de bem-estar. Com isto, Judge *et al.* (2002) corroboram a afirmação de McCrae & Costa (1991), em que a amabilidade está correlacionada com a satisfação da vida em geral, e por consequência o processo seria equivalente na satisfação no trabalho;
- e) Conscienciosidade – Os autores aprovam a afirmação de Organ & Lingl (1995), que refere que a conscienciosidade deve estar efetivamente relacionada com a satisfação no trabalho, pois representa uma tendência de envolvimento geral no trabalho, o que por si, pode levar a uma maior probabilidade do ganho de recompensas no trabalho (como por exemplo, progressão na carreira, recompensas monetárias ou reconhecimento). Com estas recompensas, o colaborador pode sentir a sua satisfação no trabalho incrementada.

Uma variável muito importante referente à satisfação no trabalho remoto, consiste na presença de suporte dos gestores ou da chefia. Como os teletrabalhadores efetuam as suas atividades laborais num ambiente considerado isolado, por falta de contacto direto pessoal com os colegas de trabalho e com as chefias, o suporte das mesmas é considerado um apoio crucial para a satisfação nesta forma de trabalho (Pool, 1990). Este suporte deve ser técnico (devido ao *hardware* e *software* utilizado em trabalho remoto), mas também, deve estar presente o suporte emocional. Apesar de o suporte técnico solucionar uma variedade de fatores, este é geralmente preciso apenas para uma melhor quantidade e qualidade de equipamento necessário à realização das atividades laborais, como por exemplo, melhor *software*, linhas de negócio e terminais. Porém, o suporte emocional é também necessário para manter a satisfação do colaborador, isto é, os supervisores devem de estar atentos não só às necessidades de equipamentos do colaborador, mas sim também às suas necessidades emocionais, devido a trabalhar de uma forma mais isolada (Hartman, Stoner & Arora, 1991).

Os Gestores de Recursos Humanos, podem ser um grande afiliado à satisfação no trabalho remoto, ao intervir em vários níveis. Os Recursos Humanos podem efetivamente fornecer suporte direto aos colaboradores em alguma questão ou necessidade que tenham enquanto nesta forma de trabalho, como por exemplo, requerer suporte financeiro aos colaboradores, com as despesas inerentes ao trabalhar remotamente (Baker, Avery & Crawford, 2007).

No questionário realizado a vários teletrabalhadores por Hartman *et al.* (1991), foi possível retirar como conclusão que, a satisfação no trabalho remoto enquanto se tem família presente em casa ou no local que efetuam as suas atividades laborais, pode efetivamente decrescer por vários fatores. Os autores concluíram que, existia, por vezes, um desfasamento por parte da família enquanto o teletrabalhador efetuava o seu trabalho, pelo que os colaboradores percebiam que não estavam a dar a atenção necessária à sua família, e não estavam efetivamente a ser o parente ou parceiro que intencionavam ser. Estes dois fatores relativos à família, podem ser originadores de uma pressão extrema por o colaborador não conseguir dar tanta importância à família como desejaria. Outro fator que decresce a satisfação no trabalho enquanto em trabalho remoto, segundo o questionário de Hartman *et al.* (1991), é o facto de o colaborador estar constantemente a pensar e preocupado com o seu trabalho, por estar sempre presente no seu meio laboral, neste caso, na sua casa. Para solucionar este problema, de forma a que a satisfação no trabalho remoto não seja negativa, os autores sugerem que o colaborador realize um horário de trabalho que deve ser comunicado e exposto à sua família, de forma a não ser interrompido. Assim, desta forma a distinção entre trabalho-família ficaria intacto, o que tornaria as interferências durante a sua atividade laboral menos comuns ou até nulas. Outra solução também passaria por fazer uma separação na sua casa, do local de lazer e o local de trabalho.

Indivíduos que sejam extrovertidos, ou que necessitem de interação social para a sua felicidade e bem-estar psicológico, podem apresentar sentimentos de solidão e de deterioramento das suas relações com os colegas de trabalho e chefias, que pode então originar um decréscimo na satisfação no trabalho remoto (Pool, 1990).

Duxbury & Neufeld (1999), referem que, colaboradores que experienciem pouca autonomia e precisem de apoio constante por parte de chefias e colegas de trabalho para realizarem as tarefas a quais foram indicados, sentem maior pressão, por só possuírem meios eletrónicos de comunicação. A necessidade de estes colaboradores carecerem de um maior acompanhamento na sua atividade laboral, diminui consideravelmente a sua satisfação no trabalho, por não terem tanta possibilidade para tal, enquanto trabalham remotamente, do que se estivessem a trabalhar nas instalações da organização.

Para os colaboradores que se encontram, a tempo integral em forma de trabalho remoto, podem ser escassas as oportunidades para se encontrarem com os seus colegas de trabalho ou chefias de forma informal e presencial, o que não é possível via *email* ou videochamada. Para

indivíduos que vejam isto como uma necessidade, o trabalho remoto pode ser uma condicionante para o decréscimo do seu *Job Satisfaction* e também para a sua frustração (Cooper & Kurland, 2002; Golden & Veiga, 2005).

Golden e Veiga (2005) realizaram um estudo onde comparam e exploram a relação entre o teletrabalho e o termo *Job Satisfaction*. Neste estudo, conseguem uma amostra de 321 colaboradores de várias empresas onde coletam dados sobre os mesmos. Os investigadores medem o trabalho remoto no número de horas que os colaboradores trabalham remotamente por semana (ou seja, se trabalham inteiramente de forma remota, ou apenas em alguns dias da semana). Consequentemente ao estudo, os autores do mesmo, conseguiram identificar uma relação curvilínea em forma de U invertido, isto porque os funcionários sentiram níveis mais altos de satisfação no trabalho enquanto trabalhavam menos horas de forma remota e sentiam níveis mais baixos de satisfação no trabalho quando trabalhavam mais horas remotamente. Os investigadores perceberam que a relação entre trabalhar remotamente e a satisfação no trabalho diminuiu, e os níveis de satisfação no trabalho dos funcionários diminuíram quanto estes trabalharam mais horas de forma remota. Em suma, a principal implicação deste estudo consiste nos funcionários serem capazes de manter a sua relação social com seus colegas de trabalho e chefias, além de manterem a flexibilidade de responder às suas conveniências pessoais quando trabalham remotamente apenas em alguns dias da semana. Por outro lado, quando os funcionários trabalham a maior parte da semana de trabalho remotamente ou então toda a semana, os colaboradores demonstram sentimentos de isolamento devido à menor interação social com os seus colegas de trabalho, o que leva a um declínio na sua satisfação profissional (Schall, 2019).

Schall (2019) também desenvolveu um estudo de forma a perceber qual a implicação do *Job Satisfaction* no trabalho remoto e retirou conclusões diferentes do que Golden e Veiga (2005). O principal objetivo do estudo de Schall consistiu na investigação de como trabalho remoto impacta os níveis de satisfação profissional dos colaboradores. Os resultados deste estudo demonstram que funcionários que exerçam a sua atividade laboral de forma remota, reportam um maior nível de satisfação no trabalho. Schall ainda refere que, à medida que a intensidade do trabalho remoto aumenta, a satisfação no trabalho também incrementa. Além disso, Schall indica que a autonomia percebida, o conflito trabalho-família e a intensidade do teletrabalho foram investigadas como mediadores potenciais. Assim, os resultados sugerem que os colaboradores que realizam as suas atividades laborais de forma remota têm uma ideia mais concreta do que é a autonomia, ganhando também experiência na mesma, o que os

colaboradores a ficarem satisfeitos e felizes com o seu trabalho. Schall ainda contraria os resultados do estudo de Hartman *et al* (1991) ao afirmar que indivíduos que trabalhem remotamente sofrem de menos interrupções no trabalho por parte da família, conseguindo equilibrar o tempo família-trabalho, o que também os leva a ficar mais satisfeitos com a sua atividade laboral. Schall termina o seu estudo, ao reforçar que o envolvimento no trabalho remoto pode beneficiar os funcionários ao proporcionar um ambiente de trabalho mais autónomo e, paralelamente, mitigar o *stress* entre o trabalho-família e também pode beneficiar, o empregador por ter uma força de trabalho mais satisfeita que por si só, pode gerar uma maior produtividade. Harter, Schmidt e Hayes (2002) apoiam também esta teoria, de que, a satisfação no trabalho pode aumentar e melhorar os resultados dos negócios, como por exemplo, o lucro, por parte das organizações, oriundo de uma melhor *performance* do colaborador interligada com a sua satisfação profissional.

Através desta revisão de literatura apresentada até este ponto, foi possível estudar vários artigos sobre a correlação entre o trabalho remoto e o termo *Job Satisfaction*, é exequível verificar que ainda existem numerosas controvérsias de diversos autores e investigadores, se o trabalho remoto, será ou não um bom fator afiliado à satisfação no meio profissional dos colaboradores.

CAPÍTULO 3: A Motivação e o Teletrabalho

O termo “motivação”, é oriundo do latim, que significa *movere*, isto é, o impulso interno que leva o indivíduo à ação, que o influencia na sua direção, e o impulsiona para um novo comportamento (Barbosa, 2010).

De acordo com Chiavenato (1994, p. 165), “a motivação pode ser conceituada como o esforço e tenacidade exercidos pela pessoa para fazer algo ou alcançar algo e é também o desejo de exercer altos níveis de esforço em direção a determinados objetivos organizacionais, condicionados pela capacidade de satisfazer objetivos individuais”. Chiavenato, defende ainda que a motivação no meio laboral partilha uma ligação com as necessidades individuais de cada colaborador que em conjunto com estas necessidades preenchidas, o colaborador, consegue efetivamente alcançar os seus objetivos organizacionais (Catafesta, 2019).

As motivações são apenas uma classe de determinantes do comportamento. A partir do momento em que o comportamento de um indivíduo é considerado motivado, é plausível

afirmar que este é determinado biologicamente, culturalmente e situacionalmente (Maslow, 1943).

Na revisão de literatura, foi possível verificar que prevalecem dois tipos de motivação, a motivação intrínseca e a motivação extrínseca. A motivação intrínseca é interna ao próprio interior do indivíduo, isto é, não ocorre nenhuma interferência do ambiente ou de outras pessoas na sua motivação. Um indivíduo intrinsecamente motivado, encontra-se efetivamente estimulado para a execução das suas tarefas, porque obtém prazer nesta realização. Como tal, utiliza todas as suas competências de forma a realizar a tarefa da melhor forma possível. A motivação intrínseca está diretamente relacionada com a autorrealização pessoal, bem-estar, felicidade, satisfação e outros fatores internos (White, 1959; Harter, 1978). Já, a motivação extrínseca, é referida como uma motivação que está relacionada com o ambiente, as situações e fatores externos ao indivíduo, isto é, a motivação não é responsabilidade do mesmo, mas sim gerada por fatores externos inerentes a ele, como por exemplo, fatores como: prémios de produtividade, reconhecimento e progressão de carreira (Bernardino, Coriolano-Marinus, Santos, Linhares, Cavalcanti & Lima, 2018).

A motivação geral está, por norma, fortemente relacionada com a intenção de atingir algum objetivo, que pode ser em meio pessoal ou organizacional. Relativamente ao meio organizacional, os elementos fundamentais para a definição de motivação no trabalho consistem, na intensidade do esforço, na persistência, na orientação em direção aos objetivos organizacionais e as necessidades. O esforço é considerado uma métrica de intensidade, pois uma pessoa que se encontra fortemente motivada tende a não desistir dos seus objetivos. Os indivíduos que mantenham a sua persistência possuem um grau elevado de esforço. A motivação é também vista como uma forma de amenizar as necessidades. Uma necessidade significa um estado interno que faz com que os objetivos sejam chamativos e atrativos. Uma necessidade insatisfeita pelo indivíduo pode criar tensão, o que lhe implica o surgimento de impulsos. Todavia, estes impulsos podem ser positivos pois, podem permitir o alcance de determinados objetivos que vão satisfazer as necessidades e reduzir a tensão originada anteriormente. Assim, os colaboradores que se encontrem motivados, também se encontram em tensão, e para o alívio da mesma, é necessário esforço. E quanto maior o nível de tensão, maior o nível de esforço. Caso, o esforço origine o complemento da necessidade, esta tensão é reduzida. Com isto, podemos entender que as necessidades do colaborador devem ser compatíveis e coerentes com os objetivos da organização, para que os funcionários não

necessitem de experienciar níveis elevados de tensão e conseqüentemente de esforço, que por sua vez, podem decrescer a motivação do colaborador (Robbins, 2000).

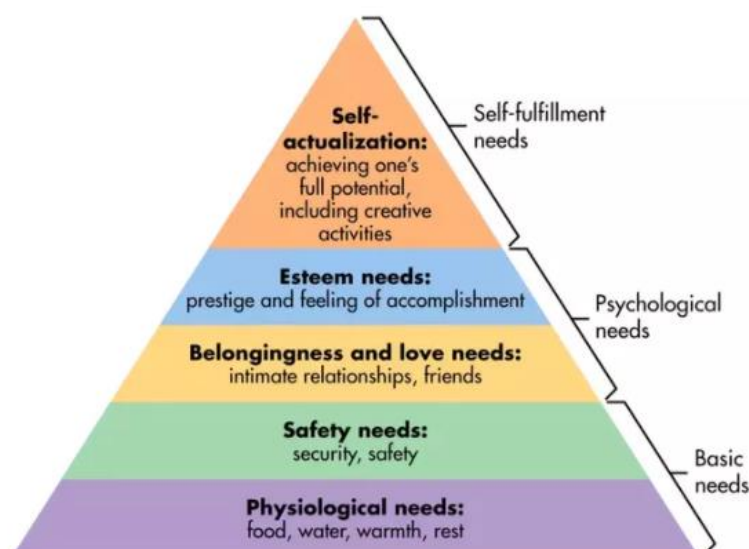
Existem várias teorias que defendem quais são as necessidades do indivíduo que podem originar a sua motivação ou a não motivação, tal como a Teoria das Necessidades de Maslow e a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg.

I. A Teoria das Necessidades de Maslow

Esta teoria foi estudada e proposta pelo Professor e Psicólogo Abraham Harold Maslow no ano de 1943, enquanto o mesmo exercia funções de docência na Universidade de Brandeis e no Instituto de Tecnologia de Massachusets. Nesta teoria, Maslow (1943) defende que a motivação é definida como um impulso genérico que visa satisfazer as necessidades (estímulo psicológico que o indivíduo sente para obter algo, logo influencia as atitudes e os comportamentos do mesmo). Maslow, dá o exemplo que, quando um ser vivo se encontra com sede ou fome, que são consideradas necessidades fisiológicas, este procura satisfazer esta necessidade e soluciona-a ao beber e/ou comer. A partir do momento em que isso acontece, a necessidade deixa de existir e deixa de determinar o comportamento do individuo em questão. O autor ainda determina que existem diversos tipos de necessidades e que são diferentes umas das outras, isto é, não se relacionam entre si, como por exemplo, a necessidade fisiológica de comer e/ou beber é diferente da necessidade de reconhecimento.

Figura 1. Pirâmide das Necessidades de Maslow.

Fonte: Adaptada de Maslow (1943).



Na realização desta Teoria, Maslow defende cinco categorias de necessidades como é possível verificar na Figura 1, e este considera as categorias mutuamente exclusivas:

- a) Necessidades Fisiológicas: Consideradas as necessidades básicas para a vida humana, como por exemplo, a alimentação e o sono;
- b) Necessidades de Segurança: São necessidades que fornecem a sensação de proteção às pessoas, como por exemplo, a sua saúde, estabilidade, segurança no trabalho;
- c) Necessidades Sociais (Amor e Relacionamento): Esta necessidade é essencial à vida humana, pois a socialização e a aceitação da sociedade alteram a motivação de um indivíduo;
- d) Necessidades de Estima/Status: É uma necessidade do autorreconhecimento do próprio indivíduo e a forma como é respeitado e reconhecido pelos outros;
- e) Necessidades de Realização Pessoal/Autorrealização: Necessidades de plena realização do indivíduo.

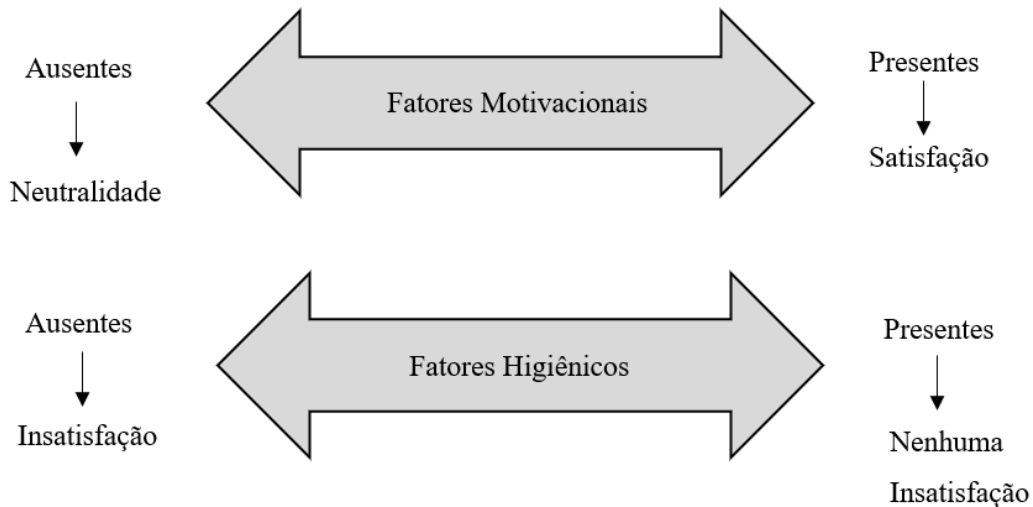
Contudo, Maslow ainda defende que estas cinco categorias apresentadas, encontram-se presentes numa hierarquia, as necessidades de nível mais baixo (necessidades fisiológicas) até às necessidades do nível mais alto (necessidades de realização pessoal). Esta hierarquia apresenta a prioridade das necessidades, caso sejam necessárias no mesmo espaço de tempo. O autor ainda afirma que, os indivíduos têm de respeitar esta hierarquia, e satisfazer as suas necessidades segundo a ordem, sendo que, caso isto não seja possível, não podem satisfazer a necessidade imediatamente a seguir. Com esta teoria conseguimos verificar que caso, as necessidades de Maslow estejam efetivamente realizadas, o indivíduo irá se sentir completamente motivado e irá sentir um impulso de forma a querer ir em direção à ação (Bueno, 2002).

II. A Teoria dos Dois Fatores de Herzberg

A Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, também conhecida por Teoria da Motivação e Higiene, estudada e apresentada por Herzberg (1968) identifica dois tipos de fatores tais como apresentados no nome desta teoria, os fatores de motivação (que originam satisfação) e os fatores higiênicos (que não originam satisfação, mas têm o poder de criar insatisfação).

Figura 2. Teoria dos dois Fatores de Herzberg.

Fonte: Adaptado de Herzberg (1968).



Os fatores higiênicos são considerados essencialmente preventivos, com o objetivo assente na prevenção da insatisfação no trabalho. Estes fatores, defendem e representam a existência ou a ausência de certas situações presentes no local de trabalho, como por exemplo, a remuneração, as políticas da organização, o relacionamento com os colegas de trabalho e com as chefias, as condições de trabalho, entre outros. Se estes fatores estiverem presentes, apesar de não gerarem insatisfação nos colaboradores, também não os motivam (Daft, 2007). Já, os fatores motivacionais são extremamente necessários para originar e manter a motivação e satisfação dos colaboradores na realização do seu trabalho. São considerados fatores motivacionais: o reconhecimento, a responsabilidade, a natureza das funções realizadas, entre outros. Caso estes fatores estejam ausentes, a equipa de trabalho não irá se sentir motivada e por consequência não apresentará os resultados que as organizações pretendem (Daft, 2007).

Após o estudo e a apresentação desta teoria, Herzberg (1968) conclui que os fatores que geram motivação profissional não são relacionados com os fatores que originam a insatisfação dos colaboradores. Chiavenato (2005, p. 251), refere que, para Herzberg, “o oposto da satisfação não é a insatisfação, mas sim, nenhuma satisfação. Da mesma maneira, o oposto de insatisfação não é satisfação, mas nenhuma satisfação”.

Depois das definições expostas das teorias, é importante referir que a motivação é reconhecida, desde meados do Século XX, como o principal fator de satisfação no trabalho, do aumento da

produtividade e da melhoria da qualidade dos produtos e serviços que os colaboradores fornecem à sua organização (Fonseca, 2009). Barbosa (2014, p. 16) refere que “a motivação no trabalho é um estado de espírito positivo que permite ao indivíduo a realização de tarefas, do cargo e ao seu pleno potencial” e Pinder (1998, p.23) entende que a “motivação no trabalho funciona como uma agregação de estímulos externos e internos que despertam o comportamento do indivíduo no seu ofício e determinam a sua forma, direção, intensidade e duração”.

Em seguida a todas estas exposições de estudiosos do que é a motivação e a motivação no trabalho, é significativo demonstrar e relacionar o tema da motivação com o teletrabalho.

Um estudo realizado por Ahmed, Ishaque, Nawaz, Ali e Hayat (2014), revelou que, a maior parte dos colaboradores que responderam ao questionário do estudo sentiam-se motivados pelo facto de trabalhar remotamente, e que esta forma de trabalho, lhes foi útil para melhorar e ganhar competências necessárias para a realização do seu trabalho.

Knight e Westbrook (1999) também realizaram um questionário aos teletrabalhadores de forma a perceber se os indivíduos que se encontram em trabalho remoto, estão ou não motivados. Através de este questionário, os investigadores, conseguiram concluir que, os teletrabalhadores presentes neste estudo sentiam-se motivados por todos os fatores motivacionais da Teoria dos dois Fatores de Herzberg (1968): a realização, o reconhecimento, a natureza das funções realizadas, a responsabilidade, a melhoria nas suas funções e o crescimento organizacional. Neste questionário, também foi possível, encontrar outro fator que pode ser fonte de mais motivação nos trabalhadores de forma remota: a flexibilidade e o controlo pelas suas próprias funções, que pode ser inserido no fator motivacional de Herzberg de “responsabilidade”. O controlo e a flexibilidade na realização das suas próprias funções estão diretamente relacionados com a responsabilidade do colaborador. A partir do pressuposto que o teletrabalhador tem mais controlo e flexibilidade para a realização do seu trabalho, existe um incremento de responsabilidades do mesmo. Assim sendo, segundo Knight e Westbrook (1999), a flexibilidade e o controlo apresentam-se como um novo fator motivacional para os teletrabalhadores, pelo seu aumento de responsabilidades. Isto porque, os teletrabalhadores estudados, sentem-se mais motivados por ter controlo total ou semi-total do seu trabalho, do seu horário e da sua vida pessoal. Porém, pode existir aqui um agente negativo neste fator referido: a sobrecarga de trabalho, que pode efetivamente causar insatisfação (fator higiénico – relacionado à Teoria dos Dois Fatores de Herzberg) e pode causar posterior perda de motivação.

Knigh e Westbrook (1999) ainda referem que, uma boa forma de manter a motivação dos colaboradores, é manter a comunicação com os mesmos. Apenas manter a comunicação não é suficiente, também é necessário melhorar as capacidades de comunicação dos gestores e das chefias para com os colaboradores, de forma a mantê-los motivados. Para isso, os investigadores, referem que a formação das chefias é bastante importante nesta temática, pois ajuda a garantir a motivação e o conseqüente sucesso dos teletrabalhadores.

Madlock (2013), também apoia a teoria de Knigh e Westbrook (1999) de que, os gestores e chefias devem usufruir de formação para a melhoria das suas capacidades de comunicação via tecnológica (*e-mails*, chamadas, videochamadas). Madlock afirma que, a comunicação relacionada com as tarefas deve ser aprimorada, porém também defende que a linguagem empática tem de ser trabalhada e é valiosa no ambiente de trabalho, ajudando no envolvimento da vida do teletrabalhador, por parte dos gestores e chefias, ajudando na construção de um relacionamento profissional saudável, o que por si, pode aumentar os níveis de motivação do colaborador em regime de trabalho remoto, já que estes se encontram mais isolados.

Uma grande causa de motivação para o ingresso no trabalho remoto, que também é mantida enquanto se trabalha remotamente, segundo Mokhtarian, Bagley e Salomon (1998) e Barros e Silva (2010) consiste no equilíbrio do trabalho com a família e as tarefas inerentes da mesma. Mokhtarian *et al.* (1998), verificaram ainda que, o trabalho remoto é preferido por mulheres e também, por mulheres com filhos pequenos, isto porque conseguem executar as suas tarefas laborais e estar perto da família ao mesmo tempo, não necessitando de encontrar uma creche para a criança, por exemplo.

Haddon (1998) e Maruyama e Tietze (2012), defendem também, que um dos grandes motivadores para a execução do teletrabalho é o facto do trabalhador possuir uma grande flexibilidade em termos de horário e também, por não necessitar de se deslocar para o local de trabalho (também ajudando a não poluir tanto, por não conduzir ou usufruir de transportes públicos), possuindo a possibilidade de trabalhar a partir de casa, o que ajuda no equilíbrio entre o tempo que utiliza a realizar as atividades laborais e o tempo com a família.

A motivação do teletrabalhador é afetada pela sua perceção da ligação entre a sua produtividade/resultados que apresenta e as recompensas que pode obter sobre isso. A política de teletrabalho deve fornecer uma motivação externa, isto é, recompensas extrínsecas associadas ao nível de *performance* enquanto em teletrabalho, como por exemplo, prémios monetários de produtividade, que podem manter e aumentar a motivação do colaborador em

regime de trabalho remoto. Porém, não só recompensas monetárias motivam o colaborador. Existem outro tipo de recompensas intrínsecas, que podem originar o mesmo efeito, que até já são pressupostas ao teletrabalho, como a flexibilidade, a redução do tempo de deslocações e a falta de interrupções que os colaboradores sentiam no local de trabalho (Hunton e Harmon, 2004).

Existem diversas ações que ajudam o colaborador a continuar a sentir-se motivado enquanto trabalha remotamente. Segundo Alison Buckholtz (2016), o colaborador que exerce as suas funções de forma remota, especialmente se as realizar na sua casa, não deve confundir o seu lar, como o seu permanente local de trabalho, deve separar uma zona da casa para a execução das suas tarefas, de forma a não estar constantemente a pensar em trabalho, o que poderá decrescer a sua motivação. Buckholtz, ainda afirma que, como o colaborador encontra-se a trabalhar remotamente, pode diminuir as possibilidades de ser reconhecido, devido ao facto de estar a trabalhar isolado, podendo passar despercebido, apesar dos seus feitos. De forma a isto não acontecer, as chefias devem estar atentas aos seus colaboradores e demonstrar empatia com os mesmos (Madlock, 2013).

Maruyama e Tietze (2012) ainda afirmam que, colaboradores que pretendiam *à priori*, trabalhar remotamente, na sua maioria apresentam-se sempre motivados no trabalho remoto, porém colaboradores que não pretendiam trabalhar remotamente e foram forçados a tal, vêm a sua motivação a decrescer e posteriormente a sua satisfação no trabalho, levando à sua infelicidade, o que para o empregador também é desvantajoso, visto a *performance* do colaborador ficar afetada devido ao decréscimo da sua motivação.

CAPÍTULO 4: Metodologia

O presente capítulo tem como finalidade a apresentação do objetivo principal da investigação, as questões de investigação, a metodologia escolhida para a realização deste estudo, a amostra selecionada e a sua caracterização, bem como, os instrumentos utilizados na recolha de dados e os procedimentos efetuados.

4.1. Objetivo e Questões de Investigação

O objetivo da presente dissertação de mestrado procura estudar o fator motivação e satisfação quando ligado ao teletrabalho, identificar quais os fatores que mais contribuem para a motivação e satisfação no teletrabalho e que como estes fatores contribuem para a formação da percepção em relação às vantagens e desvantagens do teletrabalho para o colaborador.

Após a definição dos objetivos para dar o início à investigação, realizaram-se as questões de investigação, de forma a serem respondidas com a finalização deste estudo:

- Será o teletrabalho mais satisfatório do que a forma tradicional de trabalho?
- Será o teletrabalho mais motivador do que a forma tradicional de trabalho?
- Quais as os fatores do teletrabalho que mais contribuem para a satisfação dos colaboradores?
- Quais as os fatores do teletrabalho que mais contribuem para a motivação dos colaboradores?
- Quais as principais vantagens e desvantagens apontadas pelos colaboradores acerca do teletrabalho?
- Existe preferência clara face ao teletrabalho?

4.2. Hipóteses de Investigação

Segundo Pardal e Lopes (2011), as hipóteses são suposições formuladas com o objetivo principal de clarificar ou entender, de forma antecipada e provisória, uma ocorrência determinada e constituem linhas de orientação que apontam direções do que se pretende demonstrar. Gouveia, afirma que as hipóteses de investigação são “consideradas suposições colocadas como respostas plausíveis provisórias do problema de pesquisa, pois poderão ou não ser confirmadas com o desenvolvimento da pesquisa (2012, p. 47).

No seguimento do objetivo principal desta dissertação de mestrado, foram realizadas as seguintes hipóteses de investigação:

- H1 - O teletrabalho é mais satisfatório que a forma tradicional de trabalho.
- H2 - O teletrabalho é mais motivador que a forma tradicional de trabalho.
- H3 - A flexibilidade do horário de trabalho é um fator de satisfação no teletrabalho.
- H4 - O acréscimo da autonomia oriunda do teletrabalho é um fator satisfatório.
- H5 - A redução do tempo de deslocação ao local de trabalho é um fator satisfatório no teletrabalho.
- H6 - O controlo pelas próprias funções é um fator motivador no teletrabalho.
- H7 - O equilíbrio trabalho-família é um fator motivador no teletrabalho.
- H8 - A melhor gestão do tempo é um fator motivador no teletrabalho.
- H9 - O colaborador em teletrabalho apresenta uma maior capacidade de concentração.
- H10 - O colaborador em teletrabalho apresenta uma melhoria geral na qualidade de vida.
- H11 - Colaboradores em regime de teletrabalho sentem-se mais solitários.
- H12 - O indivíduo em teletrabalho trabalha mais horas do que na forma tradicional de trabalho.

4.3. Questionário

Esta dissertação de mestrado irá recorrer a uma metodologia quantitativa através da realização de um inquérito por questionário criado de raiz com base na revisão de literatura e com a finalidade de medir o grau de satisfação e motivação do teletrabalho na perspetiva do trabalhador, bem como as vantagens e desvantagens percecionadas. Será disponibilizado um inquérito online através da plataforma Google Forms e constituída uma amostra probabilística por conveniência (população ativa entre os 18 anos de idade e os 66 anos e 5 meses). Segundo Parasuraman (1991), o questionário consiste num conjunto de questões, que têm como intuito, a criação de dados necessários para atingir os objetivos do estudo em questão. Esta técnica é muito comum e consiste em selecionar uma amostra da população que seja acessível. Ou seja,

os indivíduos a incluir na pesquisa são selecionados porque estão prontamente disponíveis e não por meio de um critério estatístico. Esta conveniência representa uma maior facilidade operacional e baixo custo de amostragem, tendo, porém, como consequência não permitir fazer afirmações gerais com rigor estatístico sobre a população (Marôco, 2018).

O questionário está disponível no anexo 1.

Para a análise estatística dos dados recolhidos no questionário foi utilizado o *software* de análise estatística avançada - *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) da IBM, versão 27.0.

4.4. Amostra

Tal como referido no subcapítulo anterior, realizou-se um inquérito por questionário através da plataforma *online* Google Forms, onde foi possível adquirir uma amostra probabilística por conveniência de 259 participantes que se encontram ou encontraram no passado em teletrabalho.

A população desta amostra exerce as suas funções laborais, na sua maioria, em casa com uma incidência de 96,1% (N=249). Apenas 0,8% realiza estas atividades em meios de transporte ou *Coffee Houses*. 3,1% labora em ambientes diferentes não especificados.

Dos inquiridos, a maioria encontra-se em horário de trabalho flexível (50,6%) e também em horário de trabalho fixo (45,2%).

As restantes características sociodemográficas e profissionais desta amostra estão representadas nas tabelas seguintes.

4.4.1 Caracterização Sociodemográfica

Na Tabela 1 é apresentada a distribuição dos participantes por género.

Tabela 1. Distribuição dos participantes por Género

Género	Frequência (N)	Percentagem (%)
Feminino	162	62,5
Masculino	93	35,9
Prefiro não revelar	3	1,2

Outro	1	0,4
Total	259	100,0

Verifica-se que a maior parte dos participantes a este questionário são do sexo feminino (62,5%).

Na Tabela seguinte (Tabela 2) é apresentada a distribuição dos participantes por Faixa Etária.

Tabela 2. Distribuição dos participantes por Faixa Etária

Faixa Etária	Frequência (N)	Percentagem (%)
25 – 34	104	40,2
35 – 44	79	30,5
18 – 24	39	15,1
45 – 54	32	12,4
55 – 64	5	1,9
Total	259	100,0

Perante os resultados obtidos, verifica-se que a faixa etária predominante é a dos 25 aos 34 anos de idade, com 40,2% dos participantes, seguindo-se pela faixa dos 35 aos 44 anos de idade, com 30,5%.

Relativamente à nacionalidade dos participantes, a maioria é português (95,8%), seguindo-se de indivíduos de nacionalidade brasileira (2,3%), como se pode constatar na Tabela 3.

Tabela 3. Distribuição dos participantes por Nacionalidade

Nacionalidade	Frequência (N)	Percentagem (%)
Portugal	248	95,8
Brasil	6	2,3
Cabo Verde	1	0,4
Angola	1	0,4
Antígua e Barbuda	1	0,4
Espanha	1	0,4

Serra Leoa	1	0,4
Total	259	100,0

A Tabela 4 apresenta a distribuição dos participantes pelo local de residência.

Tabela 4. Distribuição dos participantes por Distrito de Residência

Distrito de Residência	Frequência (N)	Percentagem (%)
Lisboa	67	25,9
Porto	57	22,0
Aveiro	49	18,9
Setúbal	19	7,3
Outro	13	5,0
Braga	10	3,9
Leiria	7	2,7
Santarém	7	2,7
Coimbra	5	2,3
Faro	6	2,3
Viana do Castelo	4	1,5
Guarda	3	1,2
Portalegre	2	0,8
Viseu	2	0,8
Região Autónoma dos Açores	2	0,8
Évora	2	0,8
Vila Real	1	0,4
Região Autónoma da Madeira	1	0,4
Castelo Branco	1	0,4
Total	259	100,0

Os inquiridos estão maioritariamente distribuídos pelos distritos de Lisboa (25,9%), Porto (22,0%) e Aveiro (18,9%). É possível verificar nesta tabela que quase todos os distritos de Portugal estão representados.

A Tabela 5 apresenta as habilitações literárias de todos os participantes do questionário.

Tabela 5. Distribuição dos participantes por Habilitações Literárias

Habilitações Literárias	Frequência (N)	Percentagem (%)
2º ciclo do ensino básico	2	0,8
3º ciclo do ensino básico	6	2,3
Curso Técnico Superior Profissional (CTeSP)	1	0,4
Ensino Secundário	17	6,6
Frequência Universitária	16	6,2
Curso de Especialização Tecnológica	9	3,5
Bacharelato	2	0,8
Licenciatura	104	40,2
Pós-Graduação	26	10,0
Mestrado	70	27,0
Doutoramento	6	2,3
Total	259	100,0

Através desta tabela, é possível identificar que a maior parte dos inquiridos tem uma licenciatura (40,2%), seguindo-se do grau de Mestre (27,0%) e Pós-Graduação (10%).

Na tabela 6 é apresentada a situação profissional dos inquiridos em teletrabalho.

Tabela 6. Distribuição dos participantes por Situação Profissional

Situação Profissional	Frequência (N)	Percentagem (%)
Trabalhador por conta de outrem	195	75,3
Trabalhador por conta própria	40	15,4
Estudante	15	5,8
Desempregado - Curta Duração	6	2,3
Desempregado - Longa Duração	3	1,2
Total	259	100,0

Os inquiridos são predominantemente trabalhadores por conta de outrem com uma frequência de 195 (75,3%), seguido dos trabalhadores por contra própria 40 (15,4%) e dos estudantes 15 (5,8%).

O estado civil dos participantes é apresentado na Tabela 7.

Tabela 7. Distribuição dos participantes por Estado Civil

Estado Civil	Frequência (N)	Percentagem (%)
Solteiro(a)	132	51,0
Casado(a)	72	27,8
União de Facto	40	15,4
Divorciado(a)	9	3,5
Outro	5	1,9
Separado(a)	1	0,4
Total	259	100,0

Constata-se que a maioria dos é solteiro (51,0%), seguindo-se de indivíduos casados (27,8%) e em união de facto (15,4%).

4.4.2 Caracterização Profissional

Na tabela 8 é possível identificar o setor de atividade por cada respondente deste questionário.

Tabela 8. Distribuição dos participantes por Setor de Atividade

Setor de Atividade	Frequência (N)	Percentagem (%)
Tecnologias da Informação e Comunicação	82	31,7
Outro	56	21,6
Educação	39	15,1
Engenharia	22	8,5
Ciência	12	4,6
Indústria	11	4,2
Saúde	11	4,2
Comércio	5	1,9
Retalho	5	1,9
Turismo	5	1,9
Banca	4	1,5
Construção Civil	4	1,5
Tribunais	2	0,8
Seguros	1	0,4

Total	259	100,0
-------	-----	-------

Relativamente ao setor de atividade dos participantes, é possível evidenciar que, a maioria insere-se no setor das Tecnologias da Informação e Comunicação (31,7%), seguindo-se de outros setores não especificados (21,6%), Educação (15,1%) e Engenharia (8,5%).

Na tabela 9 é possível identificar quais as funções laborais de cada indivíduo.

Tabela 9. Distribuição dos participantes por Função

Função	Frequência (N)	Percentagem (%)
Técnico sem funções de chefia	109	42,1
Outro	40	15,4
Técnico com funções de chefia	39	15,1
Administrativo	30	11,6
Indiferenciado	17	6,6
Quadro de direção	16	6,2
Administração	5	1,9
Auxiliar	3	1,2
Total	259	100,0

A amostra é predominantemente constituída por Técnicos sem funções de chefia (42,1%), sucedendo-se outros colaboradores com funções que não foram definidas na sua resposta (15,4%). É de notar que também estão também presentes Técnicos com funções de chefia (15,1%).

A tabela seguinte, identifica quais são, por norma, as horas contribuídas semanalmente por cada inquirido.

Tabela 10. Distribuição dos participantes por Horas Prestadas Semanalmente

Horas Semanais	Frequência (N)	Percentagem (%)
Menos de 30 horas semanais	35	13,5
Entre 31 e 40 horas semanais	148	57,1
Entre 41 e 50 horas semanais	69	26,6
Mais de 50 horas semanais	7	2,7
Total	259	100,0

Através da tabela 10, é possível entender que, nesta amostra, é respeitado o horário habitual de trabalho, isto é, entre 31 e 40 horas semanais de prestação laboral, com uma incidência de 57,1%. Sucede-se com 26,6%, colaboradores que praticam entre 41 e 50 horas de trabalho semanais. É possível notar que apenas 11,7% se encontram em regime de *part-time* (menos de 30 horas semanais).

É possível verificar nesta tabela que praticamente 1/3 dos trabalhadores (29,3%) trabalha mais horas do que as prestadas normalmente em um contrato de trabalho (40 horas semanais).

Por fim, através da tabela 11, é notável reconhecer a antiguidade dos participantes na organização.

Tabela 11. Distribuição dos participantes por Antiguidade na Organização

Antiguidade	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Menos de 6 meses	25	9,7
6 meses – 1 ano	43	16,6
Mais de 1 ano – 5 anos	115	44,4
6 anos – 10 anos	22	8,5
11 anos – 20 anos	34	13,1
21 anos ou mais	20	7,7
Total	259	100,0

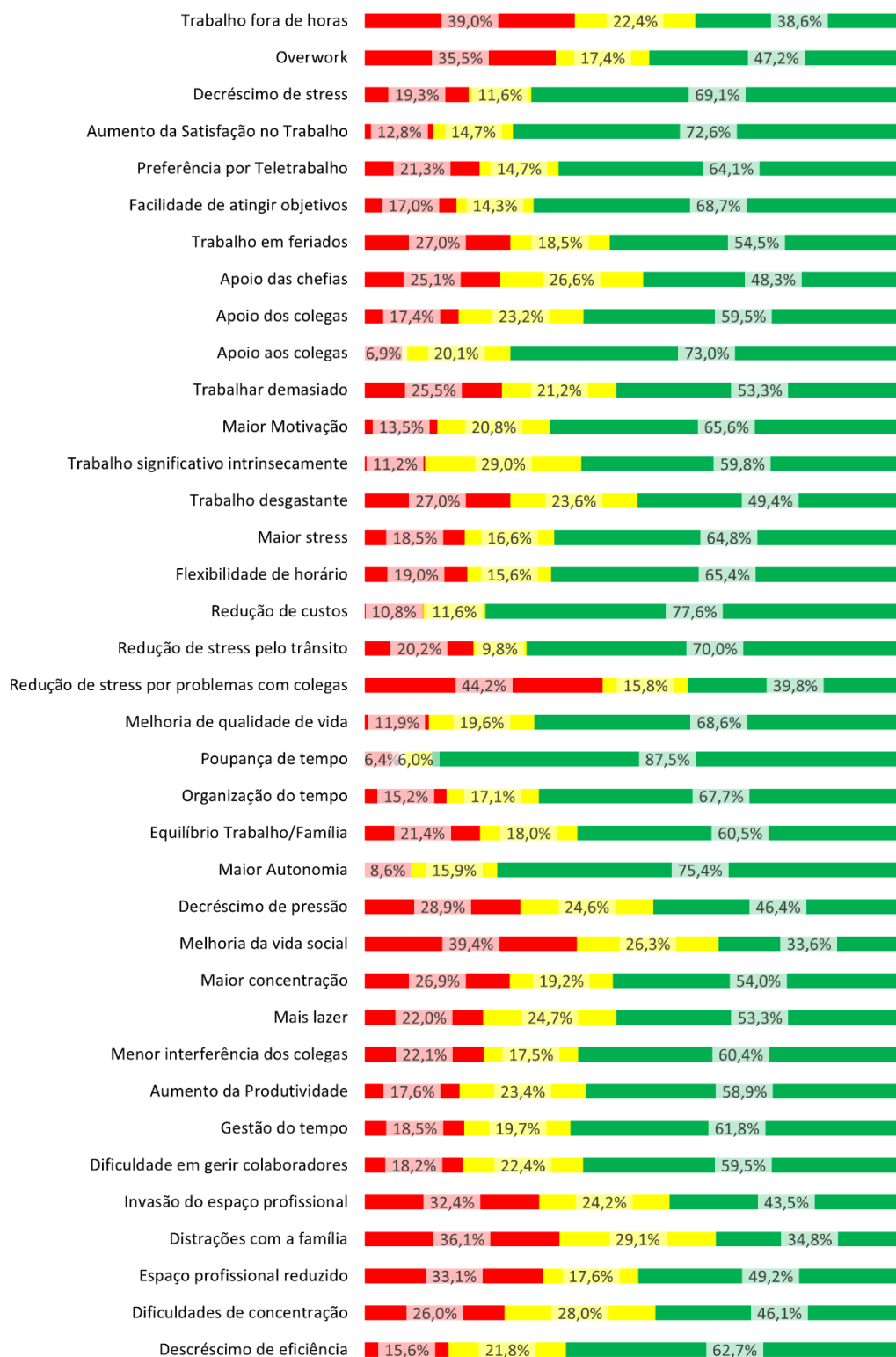
Para finalizar a caracterização da amostra em termos profissionais, é demonstrado através desta tabela que, a maioria dos colaboradores possui mais de um ano a cinco anos de antiguidade na organização (44,4%), seguindo-se trabalhadores inseridos na organização entre seis meses e um ano (16,6%).

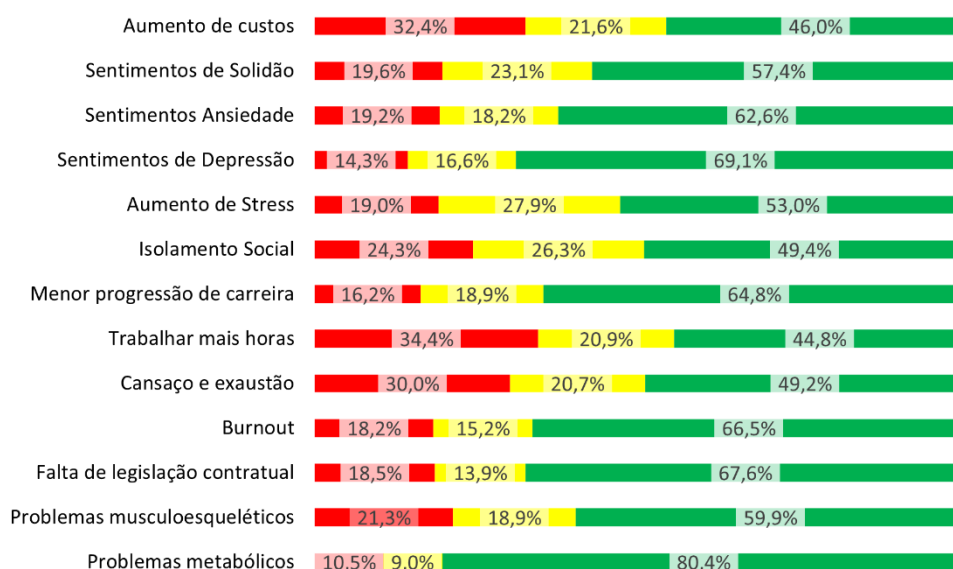
4.5 Análise e Discussão de Resultados

Relativamente às questões sobre o teletrabalho em específico, elaborou-se um gráfico de cores de forma a ser mais perceptível a opinião favorável ou desfavorável dos participantes a cada questão. Desta forma, a cor verde significa uma opinião positiva ao trabalho remoto (na escala de *likert* corresponde à resposta 1, 2 em relação à desvantagem e 4,5 em relação à vantagem), o amarelo refere-se a uma opinião mediana (escala de *likert* 3) e o vermelho indica uma opinião negativa ao trabalho remoto (na escala de *likert* corresponde à resposta 1,2 em relação à vantagem e 4,5 em relação à desvantagem). O gráfico foi elaborado através do *software*

Microsoft Office Excel, tornando-se mais intuitiva a percepção dos inquiridos relativamente ao teletrabalho. É também importante referir que as todas as tabelas de frequência com todas as respostas sobre as perguntas do teletrabalho encontram-se no anexo 2.

Gráfico 1. Opinião dos inquiridos relativamente ao teletrabalho





É possível verificar através de este gráfico de cor, que existe uma grande discrepância da cor verde comparativamente às outras cores. Isto significa que maioria dos inquiridos refere uma favorabilidade notável quanto ao trabalho remoto, notando-se então uma preferência clara pelo teletrabalho.

Através deste gráfico conseguimos concluir que 72,6% dos inquiridos referem sentir-se mais satisfeitos pelo facto de estarem a trabalhar remotamente, do que quando trabalhavam da forma tradicional de trabalho, o que acaba por **corroborar a hipótese 1** – “O teletrabalho é mais satisfatório que a forma tradicional de trabalho”. O facto de o trabalho remoto ser mais satisfatório que o trabalho presencial está presente na revisão da literatura, afirmado por vários autores como: Olson (1989), Baruch & Nicholson (1997), Apgar (1998), McCloskey & Igbaria (1998), Belanger (1999), Pinsonneault & Boisvert (2001), Pyöriä (2011) e Kazekami (2020). Caillier (2012) afirma também que os teletrabalhadores estão mais satisfeitos com a sua atividade laboral do que os colaboradores que exercem as suas funções no local base de trabalho. Schall (2019) também corrobora esta afirmação através do seu estudo, onde conclui que os funcionários que exerçam a sua atividade laboral de forma remota, reportam um maior nível de satisfação no trabalho que os funcionários que exerçam a sua atividade laboral de forma presencial.

Este aumento de satisfação face ao teletrabalho, pode-se originar devido a diversos fatores, tais como: a flexibilidade de horário com uma percentagem favorável de 65,4% **corroborando a hipótese 3** – “A flexibilidade do horário de trabalho é um fator de satisfação no teletrabalho”,

apoiando também a teoria de Hartman, Stoner & Arora (1992), em que, a flexibilidade de horário influencia positivamente a satisfação no trabalho remoto. A melhoria da autonomia também se apresenta como um fator satisfatório no teletrabalho (Hackman & Oldham's, 1976; Baltes, Briggs, Huff, Wright & Neuman, 1999; Caillier, 2012), onde 75,4% concordam com esta afirmação, no presente estudo. Com esta percentagem elevada, é possível averiguar que a **hipótese 4 confirma-se** – “O acréscimo da autonomia oriunda do teletrabalho é um fator satisfatório”. Por fim, de forma a concluir os fatores satisfatórios oriundos ao teletrabalho, encontra-se a redução de tempo perdido em deslocações para o trabalho, com uma concordância de 87,5% **legitimando a hipótese 5** – “A redução do tempo de deslocação ao local de trabalho é um fator satisfatório no teletrabalho”. Este é considerado um dos fatores mais satisfatórios proveniente do trabalho em forma remota tanto no presente estudo, como no estudo de Hau & Todescat (2018), com uma percentagem de concordância de 73,08%.

O aumento da motivação em teletrabalho face ao trabalho presencial também assume uma percentagem positiva (65,6%), o que **comprova a hipótese 2** – “O teletrabalho é mais motivador que a forma tradicional de trabalho”. Ahmed, Ishaque, Nawaz, Ali e Hayat (2014), confirmam que o teletrabalho é efetivamente mais motivador que o trabalho presencial, onde no seu estudo 47,2% dos inquiridos apresentavam uma motivação superior que os colegas em trabalho presencial. Isto deve-se a vários fatores, tais como: o controlo pelas próprias funções e a própria gestão do tempo com uma percentagem favorável de 61,8% no presente estudo. Aranda (2012) confirma esta afirmação através da sua investigação por entrevista, onde o controlo do teletrabalhador pelas suas próprias funções é um fator motivador (com 34 frequências para 15 entrevistados), o que acaba por **corroborar a hipótese 6** – “O controlo pelas próprias funções é um fator motivador no teletrabalho”, **verificando também a hipótese 8** – “A melhor gestão do tempo é um fator motivador no teletrabalho”. Um dos fatores mais motivadores do teletrabalho consiste no equilíbrio trabalho família com 60,5% de concordância na presente investigação. Esta afirmação também é levantada por Mokhtarian, Bagley e Salomon (1998) e Barros e Silva (2010), onde afirmam que este fator é considerado uma grande causa de motivação para o ingresso no trabalho remoto. Assim, a **hipótese 7 é corroborada** – “O equilíbrio trabalho-família é um fator motivador no teletrabalho”.

Ainda sobre este gráfico, é de notar que 54,0% dos participantes reportaram sentir uma maior capacidade de concentração a partir do momento em que começaram a trabalhar remotamente, devido à necessidade do controlo pelas funções e autonomia, tal como Kurland e Bailey (1999),

Harpaz (2002) e Golden e Veiga (2005) afirmam. Assim, é possível evidenciar que a **hipótese 9 é válida** – “O colaborador em teletrabalho apresenta uma maior capacidade de concentração”.

Ainda sobre fatores positivos acerca do teletrabalho, 68,6% dos inquiridos referem sentir um aumento de qualidade de vida após começarem a trabalhar remotamente, devido a vários fatores admitidos a ser favoráveis, tais como: flexibilidade de horário (65,4%), redução de custos nas deslocações (combustível e desgaste do carro) com 77,6% de concordância, redução de *stress* originado pelo congestionamento de trânsito (70%), poupança de tempo com as deslocações (87,5%), equilíbrio trabalho família (60,5%), acréscimo na autonomia (75,4%), aumento da produtividade (58,9%) e a gestão do tempo (61,8%). Com todas estas condições favoráveis é plausível verificar que a qualidade de vida dos inquiridos aumentou de uma forma significativa, o que **corrobora a hipótese 10** – “O colaborador em teletrabalho apresenta uma melhoria geral na qualidade de vida”. Esta teoria é também apoiada por diversos autores referidos na literatura, tais como Teo *et al.*, 1998; Abdullah & Ismail, 2012 e Hau & Todescat, 2018.

Apenas 19,6% dos inquiridos reportaram o começo de sentimentos de solidão quando começaram a trabalhar remotamente, o que **invalida a hipótese 11** – “Colaboradores em regime de teletrabalho sentem-se mais solitários”, pois 57,4% dos participantes não sentiram qualquer diferença neste aspeto. Hau e Todescat (2018) concordam com esta afirmação, pois, no seu estudo apenas 7,69% dos trabalhadores remotos sentiam-se solitários, devido à falta de contacto humano com os seus colegas de trabalho.

De forma a terminar a análise de este gráfico de cor, falta referir a viabilidade ou não da última hipótese sugerida. 34,4% dos participantes do questionário afirmam efetivamente trabalhar mais horas do que o acordado com a entidade patronal, porém 44,8% nunca o reportou. É notável também que 20,9% dos inquiridos já o realizou por vezes. Assim com a soma, da cor amarela e vermelha obtemos uma percentagem de 55,3% onde é possível **viabilizar a hipótese 12** – “O indivíduo em teletrabalho trabalha mais horas do que na forma tradicional de trabalho”. Esta teoria é confirmada também por Da Costa (2007), Tremblay e Thomsin (2012) e Cruz (2013), onde afirmam que o expediente de trabalho em colaboradores em regime remoto, tende a ser mais longo que em trabalhadores presenciais, devido à maior flexibilidade de horários e a pressão para a apresentação de resultados. É importante referir também, que, no estudo de Baruch (2000), 48% dos inquiridos em teletrabalho, demonstraram um aumento das horas de trabalho enquanto nesta forma laboral.

De forma a comparar as respostas dos dois géneros às questões de teletrabalho foi utilizado o teste não paramétrico Mann-Whitney. A Tabela 12 apresenta os resultados obtidos: os valores da mediana para os dois géneros e o respetivo p-value do teste.

Tabela 12. Medianas para os dois géneros por questão e respetivo P-value do teste

QUESTÃO	MEDIANA MASCULINA	MEDIANA FEMININA	P-VALUE
Trabalho Fora De Horas	3	3	0,136
<i>Overwork</i>	2	3	0,008
Decréscimo De Stress	4	4	0,741
Satisfação Pelo TT	4	4	0,600
Preferência Por TT	4	4	0,236
Atingir Objetivos	4	4	0,708
Trabalho Em Feriados	2	2,5	0,012
Apoio Das Chefias	4	3	0,305
Apoio Dos Colegas	4	4	0,826
Apoio Aos Colegas	4	4	0,224
Trabalhar Demasiado	2	2	0,085
Motivação Pelo TT	4	4	0,119
Trabalho Significativo	3	4	0,018
Trabalho Desgastante	2	3	0,234
Maior <i>Stress</i>	1	2	0,002
Flexibilidade De Horário	4	4	0,263
Redução De Custos	5	5	0,694
Redução De Stress Pelo Trânsito	4	5	0,121
"" Por Problemas Com Colegas	3	3	0,352
Melhoria De Qualidade De Vida	4	4	0,900
Poupança De Tempo	5	5	0,246
Organização Do Tempo	4	4	0,045
Equilíbrio Trabalho/Família	4	4	0,421
Autonomia	4	4	0,122
Decréscimo De Pressão	3	3,5	0,961
Melhoria Da Vida Social	3	3	0,739
Maior Concentração	4	4	0,956
Mais Lazer	4	4	0,174
Menor Interferência Dos Colegas	4	4	0,794
Aumento Da Produtividade	4	4	0,549
Gestão Do Tempo	4	4	0,145
Dificuldade Em Gerir Colaboradores	3	2	0,978
Invasão Do Espaço Profissional	3	3	0,123
Distrações Com A Família	3	3	0,362
Espaço Profissional Reduzido	2	3	0,040

Dificuldades De Concentração	3	3	0,427
Decréscimo De Eficiência	2	2	0,971
Aumento De Custos	3	3	0,286
Solidão	2	2	0,835
Ansiedade	2	2	0,013
Depressão	1	2	0,028
<i>Stress</i>	2	3	0,085
Isolamento Social	3	2	0,698
Menor Progressão De Carreira	2	2	0,691
Trabalhar Mais Horas	3	3	0,113
Cansaço E Exaustão	2	3	0,025
<i>Burnout</i>	2	2	0,058
Falta De Legislação Contratual	1	2	0,323
Problemas Musculoesqueléticos	2	2	0,000
Problemas Metabólicos	1	1	0,012

Considerando que há diferenças com significado estatístico entre as respostas dos dois géneros quando p -value é menor que 0,05, constata-se que há diferenças na perceção pelo sexo masculino e feminino nas questões: *overwork*, trabalho em feriados, trabalho significativo, maior *stress*, organização do tempo, espaço profissional reduzido, sentimentos de ansiedade, sentimentos de depressão, cansaço e exaustão, e por fim, problemas musculoesqueléticos e metabólicos. Todas as outras questões com p -value maior que 0,05 pode-se considerar que a opinião dos dois géneros não diverge.

Ainda sobre esta tabela, é importante referir num ponto onde se encontra um nível de diferença com significado estatístico: espaço profissional reduzido. Estudos afirmam que o trabalho remoto para o sexo feminino é considerado mais exaustivo e originário de maior *stress*, caso esta tenha filhos a seu encargo no espaço onde está a laborar (Mokhtarian *et al.*, 1998). Porém, neste estudo, esta situação não se pode comprovar, devido a não existir uma questão sobre número de filhos e caso se comprove, se são um fator originário de *stress* ou desgosto pelo trabalho.

Para analisar se as respostas dadas às questões de teletrabalho diferem conforme o estado civil foi utilizado o teste não paramétrico Kruskal-Wallis. A Tabela 13 apresenta os resultados obtidos: valores da mediana para os vários estados civis e o p -value respetivo do teste Kruskal-Wallis.

Tabela 13. Medianas conforme o Estado Civil e P-value do teste

QUESTÃO	MEDIANA SOLTEIRO	MEDIANA CASADO	MEDIANA UNIÃO DE FACTO	MEDIANA DIVORCIADO	MEDIANA SEPARADO	P-VALUE
Trabalho Fora De Horas	3	3	3	3	4	0,897
<i>Overwork</i>	2	3	3	2	3	0,178
Decréscimo De Stress	4	4	4	5	2	0,231
Satisfação Pelo TT	4	4	5	5	4	0,111
Preferência Por TT	4	4	4	5	4	0,231
Atingir Objetivos	4	4	4,5	4	3	0,237
Trabalho Em Feriados	2	2	3	3	3	0,142
Apoio Das Chefias	4	3	4	3	3	0,042
Apoio Dos Colegas	4	4	4	4	3	0,577
Apoio Aos Colegas	4	4	4	4	3	0,379
Trabalhar Demasiado	2	3	2,5	3	2	0,547
Motivação Pelo TT	4	4	4	4	3	0,312
Trabalho Significativo	4	4	4	4	3	0,214
Trabalho Desgastante	2	3	2	2	2	0,656
Maior Stress	2	2	2	1	2	0,163
Flexibilidade De Horário	4	4	4	5	5	0,432
Redução De Custos	5	5	4	5	2	0,539
Redução De Stress Pelo Trânsito	4	4,5	4,5	5	2	0,382
"" Por Problemas Com Colegas	3	3	4	4	1	0,572
Melhoria De Qualidade De Vida	4	4	4	5	3	0,028
Poupança De Tempo	5	5	5	5	4	0,776
Organização Do Tempo	4	4	4	5	4	0,036
Equilíbrio Trabalho/Família	4	4	4	5	3	0,174
Autonomia	4	4,5	5	5	4	0,002
Decréscimo De Pressão	3	3	3,5	5	2	0,151
Melhoria Da Vida Social	3	2,5	3	4	2	0,293
Maior Concentração	3	4	4	4	4	0,239
Mais Lazer	4	3	4	3	3	0,649
Menor Interferência Dos Colegas	4	4	4,5	4	4	0,620

Aumento Da Produtividade	4	4	4	5	5	0,010
Gestão Do Tempo	4	4	4	5	4	0,176
Dificuldade Em Gerir Colaboradores	2	3	3,5	2	4	0,605
Invasão Do Espaço Profissional	3	3	3	2	2	0,282
Distrações Com A Família	3	3	3	3	4	0,862
Espaço Profissional Reduzido	3	2	2	2	5	0,603
Dificuldades De Concentração	3	3	3	2	3	0,854
Decréscimo De Eficiência	2	2	2	2	2	0,509
Aumento De Custos	3	3	3	2	3	0,357
Solidão	2	2	2	2	2	0,525
Ansiedade	2	2	2	2	3	0,414
Depressão	2	2	2	1	1	0,602
<i>Stress</i>	2	2,5	2,5	2	3	0,126
Isolamento Social	3	2	3	3	2	0,525
Menor Progressão De Carreira	2	2	2	1	4	0,931
Trabalhar Mais Horas	3	3	3	3	4	0,121
Cansaço E Exaustão	2	3	3	2	5	0,137
<i>Burnout</i>	2	2	2	1	4	0,496
Falta De Legislação Contratual	2	2	2	1	2	0,326
Problemas Musculoesqueléticos	2	2	2	2	2	0,955
Problemas Metabólicos	1	2	1	1	4	0,192

Como existem diferenças com significado estatístico entre as respostas dos diferentes estados civis quando p -value é menor que 0,05, nota-se que há divergências na percepção pelos diferentes estados civis nas questões: apoio das chefias, melhoria da qualidade de vida, organização do tempo, autonomia e aumento da produtividade.

Todas as outras questões com p -value maior que 0,05 é considerado que o parecer dos estados civis não diverge.

Para estudar se as respostas dadas às questões de teletrabalho possuem discrepância conforme a faixa etária foi utilizado o teste não paramétrico Kruskal-Wallis. A Tabela 14 apresenta os resultados obtidos: valores da mediana para as várias faixas etárias especificadas e o *p*-value respectivo do teste Kruskal-Wallis.

Tabela 14. Medianas conforme a Faixa Etária e P-value do teste

QUESTÃO	MEDIANA 18-24	MEDIANA 25-34	MEDIANA 35-44	MEDIANA 45-54	MEDIANA 55-64	P- VALUE
Trabalho Fora De Horas	3	3	3	4	3	0,219
<i>Overwork</i>	2	2	3	4	1	0,015
Decréscimo De Stress	4	4	4	4	5	0,108
Satisfação Pelo TT	4	4	4	4	5	0,197
Preferência Por TT	4	4	4	4	5	0,042
Atingir Objetivos	4	4	4	4	4	0,790
Trabalho Em Feriados	3	2	2	3	3	0,001
Apoio Das Chefias	3	4	3	3	2	0,000
Apoio Dos Colegas	4	4	4	4	3	0,093
Apoio Aos Colegas	4	4	4	4	4	0,722
Trabalhar Demasiado	2	2	3	3	2	0,000
Motivação Pelo TT	4	4	4	4	4	0,020
Trabalho Significativo	4	4	4	4	5	0,001
Trabalho Desgastante	2	2	3	3	2	0,507
Maior Stress	2	2	2	2	1	0,115
Flexibilidade De Horário	4	4	4	4	5	0,231
Redução De Custos	5	5	5	4	3	0,149
Redução De Stress Pelo Trânsito	4	4	5	4	5	0,105
"" Por Problemas Com Colegas	3	3	3	2,5	3	0,537
Melhoria De Qualidade De Vida	3	4	4	4	5	0,014
Poupança De Tempo	5	5	5	4	5	0,014
Organização Do Tempo	4	4	4	4	5	0,271
Equilíbrio Trabalho/Família	4	4	4	4	4	0,044
Autonomia	4	4	4	4,5	5	0,320
Decréscimo De Pressão	3	3	3	4	4	0,428
Melhoria Da Vida Social	3	3	3	3	4	0,314
Maior Concentração	2	4	4	4	5	0,013
Mais Lazer	4	4	3	3	5	0,043
Menor Interferência Dos Colegas	4	4	4	4	5	0,154

Aumento Da Produtividade	3	4	4	4	5	0,050
Gestão Do Tempo	4	4	4	4	5	0,106
Dificuldade Em Gerir Colaboradores	3	2,5	2	3	1	0,714
Invasão Do Espaço Profissional	3	3	3	3	1	0,154
Distrações Com A Família	3	3	3	3	2	0,360
Espaço Profissional Reduzido	3	3	2	3	1	0,865
Dificuldades De Concentração	3	3	3	2	1	0,006
Decréscimo De Eficiência	2	2	2	2	1	0,049
Aumento De Custos	3	2	3	3	2	0,012
Solidão	3	2	2	2	2	0,827
Ansiedade	2	2	2	2	2	0,950
Depressão	2	2	2	2	1	0,569
<i>Stress</i>	3	2	3	2	1	0,232
Isolamento Social	3	2	3	3	2	0,749
Menor Progressão De Carreira	2	2	2	3	1	0,085
Trabalhar Mais Horas	3	3	3	4	4	0,126
Cansaço E Exaustão	2	3	3	3	3	0,681
<i>Burnout</i>	2	2	2	2	1	0,135
Falta De Legislação Contratual	2	1	2	2	2	0,004
Problemas Musculoesqueléticos	2	2	2	2,5	3	0,667
Problemas Metabólicos	1	1	1	1	2	0,153

Considerando que há diferenças com significado estatístico entre as respostas das diferentes faixas etárias quando p -value é menor que 0,05, nota-se que há diferenças na ideia das diferentes faixas etárias nas questões: *overwork*, preferência por teletrabalho, trabalho em feriados, apoio das chefias, trabalhar demasiado, motivação pelo teletrabalho, trabalho significativo, melhoria da qualidade de vida, poupança de tempo nas deslocações, equilíbrio trabalho/família, maior concentração, mais lazer, dificuldades de concentração, decréscimo da eficiência, aumento de custos e falta de legislação contratual.

Todas as outras questões com p -value maior que 0,05, considera-se que a opinião das diferentes faixas etárias não difere.

É possível evidenciar, que relativamente às perguntas sobre o teletrabalho relacionadas com as faixas etárias, existe um maior número de diferenças com significados estatísticos.

De forma, a aferir se as respostas dadas às questões de teletrabalho diferem conforme a antiguidade na organização foi utilizado o teste não paramétrico Kruskal-Wallis. A Tabela 15 apresenta os resultados obtidos: valores da mediana para os vários intervalos da antiguidade da organização especificadas e o respetivo *p*-value do referido teste.

Tabela 15. Medianas conforme a Antiguidade e P-value do teste

QUESTÃO	MEDIANA < 6 MESES	MEDIANA 6 MESES – 1 ANO	MEDIANA > 1 ANO – 5 ANOS	MEDIANA 6 ANOS – 10 ANOS	MEDIANA 11 ANOS – 20 ANOS	MEDIANA 21 ANOS OU MAIS	P- VALUE
Trabalho Fora De Horas	2	3	3	3,5	3	3	0,405
<i>Overwork</i>	2	2	3	3	3	4	0,192
Decréscimo De Stress	5	4	4	4	4	4,5	0,081
Satisfação Pelo TT	5	4	4	4	4	4	0,660
Preferência Por TT	4	4	4	4	4	4,5	0,880
Atingir Objetivos	5	4	4	4	4	4	0,573
Trabalho Em Feriados	2	2	2	3	2	3	0,297
Apoio Das Chefias	4	4	4	3,5	3	3	0,026
Apoio Dos Colegas	4	4	4	4	3,5	4	0,694
Apoio Aos Colegas	4	4	4	4	4	4	0,161
Trabalhar Demasiado	2	2	2	2,5	3	3	0,105
Motivação Pelo TT	4	4	4	4	4	4	0,517
Trabalho Significativo	4	4	4	4	4	4	0,042
Trabalho Desgastante	2	2	3	3	3	3	0,168
Maior Stress	1	2	2	2,5	2	2	0,733
Flexibilidade De Horário	4	5	4	4	4	4	0,028
Redução De Custos	5	5	5	5	4	4	0,078
Redução De Stress Pelo Trânsito	5	5	4	4	4	4	0,570
"" Por Problemas Com Colegas	3	3	3	3	3	3	0,972
Melhoria De Qualidade De Vida	4	4	4	4	4	4,5	0,368
Poupança De Tempo	5	5	5	5	5	5	0,131

Organização Do Tempo	4	4	4	3,5	4	5	0,069
Equilíbrio Trabalho/Família	4	4	4	3	4	4	0,240
Autonomia	4	5	4	4	4	4,5	0,504
Decréscimo De Pressão	3	4	3	3,5	3	3	0,963
Melhoria Da Vida Social	3	3	3	2	3	3	0,390
Maior Concentração	3	4	4	3,5	4	4	0,572
Mais Lazer	4	4	4	3,5	3	3	0,185
Menor Interferência Dos Colegas	4	4	4	4	4	4	0,844
Aumento Da Produtividade	4	4	4	3,5	4	4	0,369
Gestão Do Tempo	4	4	4	4	4	4	0,760
Dificuldade Em Gerir Colaboradores	1	3	3	3	2	2,5	0,151
Invasão Do Espaço Profissional	3	3	3	3	3	2,5	0,916
Distrações Com A Família	3	3	3	3	3	2,5	0,857
Espaço Profissional Reduzido	3	2	3	2	2	3	0,763
Dificuldades De Concentração	3	2	3	3	2	2	0,099
Decréscimo De Eficiência	2	2	2	2	2	2	0,433
Aumento De Custos	3	3	3	2	3	4	0,323
Solidão	2	2	2	3	2	2	0,644
Ansiedade	2	2	2	3	2	2	0,590
Depressão	2	2	1	3	1,5	2	0,340
Stress	2	2	3	3	2	2	0,569
Isolamento Social	2	2	3	3	2	3	0,068
Menor Progressão De Carreira	2	2	2	2	2	2	0,495
Trabalhar Mais Horas	2	3	3	3	3	4	0,440
Cansaço E Exaustão	2	3	3	2,5	2	3	0,262
Burnout	2	2	2	2,5	2	2	0,718
Falta De Legislação Contratual	2	2	1	1,5	2	2,5	0,096
Problemas Musculoesqueléticos	2	2	2	2	2	2,5	0,911

Problemas Metabólicos	1	1	1	1,5	1	1	0,559
-----------------------	---	---	---	-----	---	---	-------

Como estão evidenciadas diferenças com significado estatístico entre as respostas dos diferentes intervalos da antiguidade na organização quando p -value é menor que 0,05, nota-se que há divergências na percepção das diferentes antiguidades nas questões: apoio das chefias, trabalho significativo e flexibilidade de horário.

Como todas as outras questões têm o p -value maior que 0,05 pode-se considerar que a opinião destes não diverge.

Por fim, e para analisar as respostas dadas às questões de teletrabalho diferem de acordo com o horário de trabalho do participante foi utilizado o teste não paramétrico Mann-Whitney. A Tabela 16 apresenta os resultados obtidos: valores da mediana do horário de trabalho e o respectivo p -value do teste Mann-Whitney.

Tabela 16. Medianas conforme o Horário de Trabalho e P-value do teste

QUESTÃO	MEDIANA HORÁRIO		P-VALUE
	FIXO	FLEXÍVEL	
Trabalho Fora De Horas	3	3	0,003
<i>Overwork</i>	3	3	0,543
Decréscimo De Stress	4	4	0,864
Satisfação Pelo TT	5	4	0,107
Preferência Por TT	4	4	0,066
Atingir Objetivos	4	4	0,008
Trabalho Em Feriados	2	3	0,000
Apoio Das Chefias	4	3	0,004
Apoio Dos Colegas	4	4	0,004
Apoio Aos Colegas	4	4	0,059
Trabalhar Demasiado	2	3	0,141
Motivação Pelo TT	4	4	0,232
Trabalho Significativo	4	4	0,996
Trabalho Desgastante	2	3	0,216
Maior Stress	2	2	0,052
Flexibilidade De Horário	4	5	0,000
Redução De Custos	5	5	0,288
Redução De Stress Pelo Trânsito	5	4	0,593
"" Por Problemas Com Colegas	3	3	0,143
Melhoria De Qualidade De Vida	4	4	0,370
Poupança De Tempo	5	5	0,149
Organização Do Tempo	4	4	0,234
Equilíbrio Trabalho/Família	4	4	0,526

Autonomia	4	4	0,234
Decréscimo De Pressão	3	4	0,274
Melhoria Da Vida Social	3	3	0,730
Maior Concentração	4	4	0,430
Mais Lazer	4	4	0,434
Menor Interferência Dos Colegas	4	4	0,356
Aumento Da Produtividade	4	4	0,530
Gestão Do Tempo	4	4	0,409
Dificuldade Em Gerir Colaboradores	3	2	0,583
Invasão Do Espaço Profissional	2	3	0,013
Distrações Com A Família	3	3	0,016
Espaço Profissional Reduzido	2	3	0,007
Dificuldades De Concentração	2	3	0,026
Decréscimo De Eficiência	2	2	0,012
Aumento De Custos	3	3	0,549
Solidão	2	3	0,001
Ansiedade	2	2	0,018
Depressão	1	2	0,009
<i>Stress</i>	2	3	0,099
Isolamento Social	2	3	0,003
Menor Progressão De Carreira	2	2	0,055
Trabalhar Mais Horas	3	3	0,589
Cansaço E Exaustão	2	3	0,292
<i>Burnout</i>	2	2	0,022
Falta De Legislação Contratual	2	2	0,231
Problemas Musculoesqueléticos	2	2	0,632
Problemas Metabólicos	1	1	0,414

Como existem diferenças com significado estatístico entre as respostas dos diferentes horários de trabalho na organização quando p -value é menor que 0,05, nota-se que há divergências na perceção dos diferentes horários de trabalho nas questões: trabalho fora de horas, atingir objetivos, trabalho em feriados, apoio das chefias, apoio dos colegas, flexibilidade de horário, invasão do espaço profissional, distrações com a família, espaço profissional reduzido, dificuldades de concentração, decréscimo da eficiência, sentimentos de solidão, sentimentos de ansiedade, isolamento social e *Burnout*.

Assim, em todas as outras questões com p -value maior que 0,05, a opinião dos indivíduos com diferentes horários de trabalho não tem discrepâncias significativas.

CAPÍTULO 5.

5.1. Conclusões

Esta dissertação de mestrado assumiu como objetivo estudar o fator da motivação e da satisfação no teletrabalho, bem como as vantagens e desvantagens relacionadas com este método de trabalho.

Para isto ser possível, realizou-se uma extensa revisão de literatura que evidenciou que o teletrabalho é mais motivador e satisfatório que o regime de trabalho presencial, porém apresenta uma ligeira contradição sobre as vantagens e desvantagens do teletrabalho, ficando a dúvida se este apresenta mais vantagens ou desvantagens.

Para esclarecer estas dúvidas efetuou-se um inquérito por questionário, onde se obteve uma amostra de 259 teletrabalhadores. Através de este questionário foi possível corroborar 11 das hipóteses sugeridas, sendo que, apenas uma não foi corroborada.

Tal como descrito anteriormente no capítulo da metodologia, onde foram apresentados os resultados de este inquérito por questionário, apenas a hipótese 11 não foi corroborada—“Colaboradores em regime de teletrabalho sentem-se mais solitários”. Através de esta investigação, é possível concluir que apenas 19,6% dos inquiridos apresenta um maior nível de solidão desde que começou a trabalhar remotamente.

Mais ainda, pela validação das hipóteses 1 e 2, respetivamente, é possível deduzir que o teletrabalho é mais satisfatório que o trabalho presencial com um índice de concordância de 72,6% dos inquiridos e, também, que o mesmo é considerado mais motivador que o trabalho presencial (65,6% de concordância com esta informação).

Tendo estado presentes no questionário todas as vantagens e desvantagens mais significativas sobre o teletrabalho evidenciadas na revisão de literatura, a análise dos resultados tornou possível constatar que os inquiridos reportam um número significativamente superior de vantagens pelo facto de trabalhar remotamente, do que desvantagens.

A vantagem mais sentida pelos participantes é a poupança de tempo obtida pela redução das deslocações ao local de trabalho (87,5%), seguindo-se pela diminuição de custos oriundos da deslocação, como por exemplo, desgaste do veículo de transporte e combustível (77,6%). Ainda sobre a locomoção, os inquiridos reportam um decréscimo de *stress* devido a evitarem o

congestionamento de trânsito (70,0%). Outra vantagem com um alto grau de concordância, consiste no aumento da autonomia experienciado (75,4%) por disporem de liberdade para a organização e conclusão das suas tarefas.

Apesar da revisão de literatura apontar para que, na sua maioria, o contacto com as chefias e os colegas diminuam de forma significativa, os inquiridos neste estudo não concordam. Assim, 48,3% admitem continuar com apoio e comunicação face à chefia, 59,5% afirma receber apoio dos colegas e 73,0% continua a fornecer ajuda aos colegas de trabalho, como se estivessem a trabalhar presencialmente.

A melhoria da qualidade de vida é reportada pelos participantes, como uma das vantagens mais experienciadas desde que começaram a trabalhar remotamente (68,6%), devido à facilidade obtida com a flexibilidade de horário (65,4%), ao decréscimo de *stress* (69,1%), à organização do tempo (67,7%) e ao equilíbrio trabalho família (60,5%). É também importante referir que 64,1% evidenciam uma preferência clara por trabalhar remotamente.

Tal como referido anteriormente, foram enumeradas menos desvantagens do que vantagens pelo facto de se trabalhar remotamente. A desvantagem mais significativa evidenciada pelos participantes, consistiu no facto dos mesmos trabalharem mais horas que as acordadas com a Entidade Patronal (55,3%). Esta afirmação é bastante referida na revisão da literatura e suportada por diversos autores. Outra desvantagem referida, refere-se às distrações com a família (36,1%), devido a um espaço profissional reduzido (33,1%), pois é muitas vezes partilhado com outros membros do agregado familiar, podendo por isso gerar dificuldades de concentração (26,0%).

Para finalizar, é possível responder em forma de conclusão às perguntas centrais desta dissertação de mestrado: o teletrabalho é considerado mais satisfatório e motivador que o trabalho presencial. Ainda é exequível validar que o trabalho remoto apresenta mais vantagens do que desvantagens e os inquiridos apresentam uma preferência clara por trabalharem remotamente.

5.2. Limitações do estudo e sugestões para futuras investigações

Uma das limitações possíveis do estudo, que pode ter acabado por impossibilitar algumas outras análises diferentes e exploração dos resultados, teve a ver com o facto do questionário realizado na plataforma *Google Forms*, não estando necessariamente presentes as mesmas questões a colaboradores que se encontram em teletrabalho e a trabalhadores que se encontram em regime de trabalho presencial, de forma a ser possível comparar de uma forma mais completa o trabalho remoto e o trabalho tradicional, e assim, perceber plenamente e adequadamente qual das formas de trabalho seria considerada pelos participantes mais motivadora e satisfatória.

Outra limitação neste estudo consistiu no facto de não existir nenhuma pergunta no questionário (por questões éticas até) onde se pudesse evidenciar o número de filhos por inquirido, por exemplo, e o total do agregado familiar. Esta questão seria bastante importante, de forma a conseguir avaliar de forma mais correta o fator do equilíbrio trabalho família.

Para isso, percebeu-se que, uma sugestão para futuras investigações poderá assentar na realização de um novo questionário com todas as perguntas já realizadas, porém com uma parte direccionada para os teletrabalhadores e outra para os trabalhadores presenciais. Neste novo questionário, sugeria-se também, a inserção de uma questão sobre o número de elementos do agregado familiar.

Referências Bibliográficas

- Abdullah, H.; Ismail, N. (2012). Quality of work and life balance in teleworking. *International Business Management*, v. 6, n. 2, pp. 119-130.
- AbdulLateef, A. A., & Hanan, M. I. (2020). Level and determinants of job satisfaction among Saudi physicians working in primary health-care facilities in Western Region, KSA. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 9(9), pp. 4656–4661.
- Aderaldo, I. L.; Aderaldo, C. V. L.; Lima, A. C (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE. BR*, v. 15, n. 3, pp. 511-533.
- Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A., & Proulhac, L. (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 92, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2016.06.021>
- Ahmed, A., Ishaque, A., Nawaz, T., Ali, Y., & Hayat, F. (2014). Telecommuting : Impact on Productivity of Telecommuters, pp. 187–192.
- Ansong, E.; Boateng, R. (2018). Organisational adoption of telecommuting: Evidence from a developing country. *The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries*, v. 84, n. 1, p. e12008.
- Apgar, M.I. (1998). The alternative workplace: changing where and how people work. *Harvard Business Rev. (May–June)*, pp. 121–136.
- Aranda, B. S. (2012). *Análise das condições de trabalho dos teletrabalhadores – Antecedentes, processos e consequentes na visão do trabalhador e da chefia*. Dissertação PSO, 102.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10th Edition, Kogan Page Publishing, London.
- Baker, E., Avery, G. C. & Crawford, J. (2007). Satisfaction and Perceived Productivity when Professionals Work From Home, *Research and Practice in Human Resource Management*, 15(1), pp. 37-62.

- Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A., & Neuman, G. A. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84(4): pp. 496-513.
- Barbosa, C. (2014). *Qualidade de Vida e Motivação no Trabalho*. Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis. Retrieved from <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1111391081.pdf>
- Barbosa, D. (2010). *Falta de Motivação: Raiz de Grandes Males Organizacionais*. Universidade Cândido Mendes. Retrieved from http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/n203597.pdf
- Barros, A. M., & Silva, J. R. G. (2010). Percepção dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração *home-office*: estudo de caso na Shell Brasil. *Cadernos EBAPE.BR*, 8 (1), 71-91.
- Baruch, Y. (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*, 3(2), 113-29.
- Baruch, Y., Nicholson, N. (1997). Home, sweet work: requirements for effective home working. *J. General Manage.* 23, pp. 15–30.
- Bayrak, T. (2012). IT support services for telecommuting workforce. *Telematics and informatics*, v. 29, n. 3, pp. 286-293.
- Beauregard, T. Alexandra and Basile, K.A. and Canónico, E. (2019) *Telework: outcomes and facilitators for employees*. In: Landers, R.N. (ed.) *The Cambridge Handbook of Technology and Employee Behavior*. Cambridge, UK: Cambridge University Press, pp. pp.511-543. ISBN 9781108649636.
- Belanger, F. (1999). Workers' propensity to telecommute: an empirical study. *Inf. Manage.* 35, pp. 139–153.
- Bentley, T. A., Teo, S. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207-15.

- Bernardino, A., Coriolano-Marinus, M., Santos, A., Linhares, F., Cavalcanti, A., & Lima, L. (2018). *Motivação dos Estudantes de Enfermagem e Sua Influência no Processo de Ensino-aprendizagem*, 27(1), pp. 1–10. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1590/0104-070720180001900016>
- Buckholtz, A. (2016). *How to Work Remotely Without Losing Motivation*. Retrieved October 27, 2020, from <https://hbr.org/2016/09/how-to-work-remotely-without-losing-motivation>
- Budak, A. (2006). *Job Satisfaction Level of Public Employees: An Application in the Ministry of National Defense, Fuel Supply and Nato Pol Facilities*. Master's Thesis, Eskisehir Anadolu University, Institute of Social Sciences, Eskisehir.
- Bueno, M. (2002). As Teorias de Motivação Humana e a sua Contribuição para a Empresa Humanizada: um Tributo a Abraham Maslow. *Revista Do Centro de Ensino Superior de Catalão - CESUC*, (6), 1–25.
- Bussing, A. (1998). *Teleworking and quality of life*. Jackson, P.J. and Van Der Wielen, J.M. (Eds). Routledge, London Teleworking: International Perspective.
- Caillier, J. G. (2012). The impact of teleworking on work motivation in a U.S. federal government agency. *American Review of Public Administration*, 42(4), 461–480
- Campos, L., & Canavezes, S. (2007). *Introdução à Globalização*. 166. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10174/2468>.
- Catafesta, K. (2019). *Fatores na Motivação para o trabalho: um estudo com os servidores da Reitoria do IFRO*. Universidade do Porto. Retrieved from https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/15017/1/Kelly_Catafesta_MAA_2019.pdf
- Chiavenato, I. (1994). *Gerenciando Pessoas - O passo decisivo para Administração Participativa 2a Edição*. (1994. São Paulo: Makron Books, Ed.) (2nd ed).
- Chiavenato, I. (2005). *Comportamento Organizacional A dinâmica do sucesso das organizações*. (E. Campus, Ed.) (2nd ed).

- Cohen S, Janicki-Deverts D, Miller GE (2007). Psychological stress and disease. *JAMA - Journal of the American Medical Association*. 2007; 298 (14): pp. 1685-1687. PMID: 17925521. <https://doi.org/10.1001/jama.298.14.1685>
- Cooper, C., & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, professional isolation and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23: pp. 511-532.
- Costa G. (2010). Shift work and health: current problems and preventive actions. *Safety Health Work.*; pp. 112-123. PMID: 22953171. <https://doi.org/10.5491/SHAW.2010.1.2.112>
- Crawford JO, MacCalman L, Jackson CA. (2011). The health and well-being of remote and mobile workers. *Occupational Medicine (London)*; pp. 385-394. PMID: 21921124. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqr071>
- Cruz, A. P. S. (2013). O trabalho no modo remoto e a liberdade falseada: a tecnologia que escraviza. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Da Costa, I. S. A. (2007) Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. *Revista de Administração Pública*, v. 41, n. 1, pp. 105-124.
- Daft, R. (2007). *Management* (8th ed.). Cengage Learning.
- Daly, M., Ebbinghaus, B., Lehner, L., Naczyk, M. and Vlandas, T. (2020) *Oxford supertracker: the Global Directory for COVID Policy Trackers and Surveys*. Department of Social Policy and Intervention.
- Decreto de Lei n.o 7/2009 de 12 de fevereiro do Código de Trabalho, Pub. L. No. Diário da República n.o 30/2009, Série I de 2009-02-12, Artigo 165. (2007). Retrieved from www.dre.pt
- Durst, S. (1999). Assessing the effect of family friendly programs on public organizations. *Review of Public Personnel Administration*, 19(3), pp- 19-33.

- Duxbury, L., & Neufeld, D. (1999). An empirical evaluation of the impacts of telecommuting on intra-organizational communication. *Journal of Engineering and Technology Management*, 16 pp. 1-28.
- Estrada, M. (2014). *Teletrabalho & direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos*. (2014 Juruá Editora, Ed.).
- Felstead, A., Jewson, N. & Walters, S. (2003). Managerial control of employees working at home. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 241-64.
- Fonseca, A. (2009). *Contribuição dos factores motivacionais para a satisfação no trabalho*. Instituto Universitário de Lisboa.
- Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31(2), pp. 301–318. <https://doi.org/10.1177/0149206304271768>.
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, 93(6), pp. 1412–1421. doi:10.1037/a0012722
- Gouveia, H. (2012). *Das Beiras para o Centro: A Imagem da Região Centro Junto dos Seus Habitantes*. IPAM.
- Grant CA, Wallace LM, Spurgeon PC. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*. 35(5): pp. 527- 546. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Haddon, L. (1998). The Experience of Teleworking : A View from the Home. *Teleworking: International Perspectives. From Telecommuting to the Virtual Organisation*, pp. 1–9.

- Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work Study*, 51(2), pp. 74–80. <https://doi.org/10.1108/00438020210418791>
- Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Hayes, T.L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), pp. 268–279.
- Harter, S. (1978). Effectance motivation reconsidered: toward a developmental model. *Human Development*, 21 (1), pp. 24-64
- Hartman, R. I., Stoner, C. R., & Arora, R. (1991). An Investigation of Selected Variables Affecting Telecommuting Productivity and Satisfaction. *Human Sciences Press, Inc.*, 6(2), pp. 207–225.
- Hartman, R. I., Stoner, C. R., & Arora, R. 1992. Developing successful organizational telecommuting arrangements: Worker perceptions and managerial prescriptions. *S.A.M. Advanced Management Journal*, 57(3), pp. 35-42.
- Hau, F., & Todescat, M. (2018). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. *Navus - Revista de Gestão e Tecnologia*, Vol. 8, pp. 37–52. <https://doi.org/10.22279/NAVUS.2018.V8N3.P37-52.601>
- Hazan, B. F.; Morato, A. D. P. (2018). Teleworking in Brazilian law: grounds, perspectives and changes promoted by labor reform. *Lex Humana*, v. 10, n. 1, pp. 1-24.
- Held, David, Anthony Mcgrew (et al) (1999), *Global Transformations: Politics, Economics and Culture*. Cambridge: Polity Press.
- Herzberg, F. (1968) One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 46, pp. 53-62.
- Hill, E. J., Ferris, M., & Märtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), pp. 220–241. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3)

- Hunton, J. E., & Ken Harmon, W. (2004). A model for investigating telework in accounting. *International Journal of Accounting Information Systems*, 5(4), pp. 417–427. doi:10.1016/j.accinf.2004.06.003
- Illegems, V.; Verbeke, A. (2004). Telework: what does it mean for management?. *Long Range Planning*, v. 37, n. 4, pp. 319-334.
- Illegems, V.; Verbeke, A.; S'jegers, R. (2001). The organizational context of teleworking implementation. *Technological forecasting and social change*, v. 68, n. 3, pp. 275-291.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), pp. 530–541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>
- Judge, T. A., Hulin, C. L., & Dalal, R. S. (2012). *Job Satisfaction and Job Affect*. The Oxford Handbook of Organizational Psychology, 1. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199928309.013.0015>
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2), 101868. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), pp. 83–106. <https://doi.org/10.1177/0018726709349199>
- Khalifa, M., & Davidson, R. (2000). Exploring the telecommuting paradox. *Communications of the ACM*, 43(3), 29-30
- Kitou, E., Horvath, A. (2008). External air pollution costs of telework. *Int. J. Life Cycle Assess.* 13 (2), pp. 155–165.
- Klin, A. (2006). Autismo e síndrome de Asperger: uma visão geral. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, 3–11.

- Knight, P. J., & Westbrook, J. (1999). *Comparing Employees in Traditional Job Structures vs Telecommuting Jobs Using Herzberg's Hygienes & Motivators*. *Engineering Management Journal*, 11(1), pp. 15–20. doi:10.1080/10429247.1999.11415014
- Kossek, E. E.; Lautsch, B. A.; Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, v. 68, n. 2, pp. 347-367.
- Kurland, N. B., & Bailey, D. E. (1999). Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *IEEE Engineering Management Review*, 28(2), pp. 49–60.
- Leite, A. L., Catarina, E. D. S., Catarina, F. D. S., Schneider, W. A., & Catarina, E. D. S. (2019). *Literatura internacional teleworking: an integrative review of international literature teletrabajo: una revisión integrativa de la literatura internacional*. 17(12), pp. 187–210.
- Madlock, P. E. (2013). *The influence of motivational language in the technologically mediated realm of telecommuters*, 23(2), pp. 196–210. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2012.00191.x>
- Mantovani, Camila Maciel C. Alves. *Narrativas da Mobilidade: comunicação, cultura e produção em espaços informacionais*. Belo Horizonte (2011). 234 f. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) - Escola de Ciência da Informação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Mantovani, Camila Maciel Campolina Alves; Moura, Maria Aparecida. (2012). Informação, interação e mobilidade. *Informação & Informação*, v. 17, n. 2, pp. 55-76.
- Marino C., Neves, N. & Rossi, L. (2013). Viramos escravos da tecnologia? *Revista Você S.A.*, pp. 27-35. São Paulo: Editora Abril.
- Marôco, J. (2018). *Análise Estatística com o SPSS Statistics.: 7ª edição*. Lisboa: ReportNumber, Lda.

- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), pp. 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McCloskey, D.W, & Igbaria, M. 1998. *A review of the empirical research on telecommuting and directions for future research*. In M. Igbaria & M. Tan (Eds.), *The virtual workplace*: pp. 338-358.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1991). Adding liebe und arbeit: The full five-factor model and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, pp. 227–232.
- Mello, A. (1999). *Teletrabalho (Telework): O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora*. Rio de Janeiro: QualityMark.
- Mokhtarian, P., Bagley, M., & Salomon, I. (1998). The Impact of Gender, Occupation, and Presence of Children on Telecommuting Motivations and Constraints. *Journal of the American Society for Information Science*, 49(12), pp. 1115–1134.
- Montreuil S, Lippel K. (2003). Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science*; 41: pp. 339-358. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(02\)00042-5](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(02)00042-5)
- Nilles, Jack. (1998). *Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce*, John Wiley & Sons, Inc, p.1.
- Olson, M. H. 1989. *Organizational barriers to professional telework*. In E. Boris & C.R. Daniels (Eds.), *Historical and contemporary perspectives on paid labor at home*: pp. 217-237.
- Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Journal of Social Psychology*, 135, pp. 339–350.
- Parasuraman, A.P. (1991). *Marketing Research*. (2nd ed.). Addison-Wesley Publishing Company.
- Pardal, L. & Lopes E. (2011). *Métodos e Técnicas de Investigação Social*. Lisboa: Areal Editores.

- Paudel, Shishir & Dangal, Ganesh & Bhandari, Tulsi. (2020). The Coronavirus Pandemic: What Does the Evidence Show? *Journal of Nepal Health Research Council*, 18, pp. 1-9. 10.33314/jnhrc.v18i1.2596.
- Pérez, Manuela & Sánchez, Angel & de-Luis, Pilar. (2003). The Organizational Implications of Human Resources Managers' Perception of Teleworking. *Personnel Review*. 32. Pp. 733-755. 10.1108/00483480310498693.
- Pinder, C. C. (1998). *Motivation in work organizations*. Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Pinel, Maria de Fátima Lima (2012). *Teletrabalhador*. Retrieved April 18, 2020, from <http://teletrabalhador.com>
- Pinsonneault, A., & Boisvert, M. 2001. *The impacts of telecommuting on organizations and individuals: A review of the literature*. In N. J. Johnson (Ed.), *Telecommuting and virtual offices: Issues and opportunities*: pp. 163-185.
- Pool, I. (1990). *Technologies without boundaries: On telecommunications in a global age*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Pyöriä, P. (2011). Managing telework: risks, fears and rules. *Manage. Res. Rev.* 34 (4), pp. 386–399.
- Robbins, S. (2000). Administração Mudanças e Perspetivas. In E. Saraiva (Ed.), *Administração Mudanças e Perspetivas* (pp. 340–367). Prentice Hall, Inc.
- Rocha, C. T. M.; Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE. BR*, v. 16, n. 1, pp. 152-162.
- Rosenfield, Cinara L., & Alves, Daniela Alves de. (2011). Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *Dados*, 54(1), pp. 207-233. <https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000100006>
- Ruth, S., & Chaudhry, I. (2008). Telework: A productivity paradox? *IEEE Internet Computing*, 12(6), pp. 87–90. <https://doi.org/10.1109/MIC.2008.132>

- Schall, M. A. (2019). *The Relationship Between Remote Work and Job Satisfaction : The Mediating Roles of Perceived Autonomy , Work-Family Conflict , and Telecommuting Intensity*. SJSU ScholarWorks, pp. 1–49.
- Skov T, Borg V, Orhede E. (1996) Psychosocial and physical risk factors for musculoskeletal disorders of the neck, shoulders, and lower back in salespeople. *Occupational Environmental Medicine*. 1996; 53: pp. 351- 356. PMID: 8673184. <https://doi.org/10.1136/oem.53.5.351>
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Rand McNally.
- Sroka, A. (2018). Is Telecommuting the Future of Business ? *VIII International Scientific Conference, (January)*, 147–153.
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30. <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>
- Tella, A., Ayeni, C. O., and Popoola, S. O. (2007). *Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State*. *Library Philosophy and Practice*, pp. 1-16
- Teo, T. S. H.; Lim, V. K. G.; Wai, S. H. (1998). An empirical study of attitudes towards teleworking among information technology (IT) personnel. *International journal of information management*, v. 18, n. 5, pp. 329-343.
- Thomas LT, Ganster DC. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. *Journal of Applied Psychology*. 1995; 80: pp. 6-15. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>
- Tremblay, D. (2002). Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. *Revista de Administração de Empresas*, v. 42, n. 3, pp. 54-65.
- Tremblay, D.; Thomsin, L. (2012). Telework and mobile working: analysis of its benefits and drawbacks. *International Journal of Work Innovation*, v. 1, n. 1, pp. 100-113.

Van Den Broek, D.; Keating, E. (2011). Rights to a process for the masses or select privileges for the few? Telework policy and labour market inequality in Australia. *Policy Studies*, v. 32, n. 1, pp. 21-33.

Wake, I. N. T. H. E. (2020). *Working from Home During the COVID-19 PANDEMIC* : 17(5).

White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: the concept of competence. *Psychological Review*, 66(5), pp. 297-333.

Wojcak, E., Bajzikova, L., Sajgalikova, H., & Polakova, M. (2016). How to Achieve Sustainable Efficiency with Teleworkers: Leadership Model in Telework. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, pp. 33–41. doi:10.1016/j.sbspro.2016.07.11

Anexos

Anexo 1 – Questionário por inquérito disponibilizado no Google Forms

1. Faixa etária?
 - a. 18 – 24
 - b. 25 – 34
 - c. 35 – 44
 - d. 45 – 54
 - e. 55 – 64
 - f. 65 ou mais

2. Género?
 - a. Masculino;
 - b. Feminino;
 - c. Prefiro não revelar;
 - d. Outro.

3. Nacionalidade?
 - a. Todas as nacionalidades estão presentes no questionário em modo lista.

4. Distrito de Residência?
 - a. Distrito de Aveiro;
 - b. Distrito de Beja;
 - c. Distrito de Braga;
 - d. Distrito de Bragança;
 - e. Distrito de Castelo Branco;
 - f. Distrito de Coimbra;
 - g. Distrito de Évora;
 - h. Distrito de Faro;
 - i. Distrito da Guarda;
 - j. Distrito de Leiria;
 - k. Distrito de Lisboa;

- l. Distrito de Portalegre;
- m. Distrito do Porto;
- n. Distrito de Santarém;
- o. Distrito de Setúbal;
- p. Distrito de Viana do Castelo;
- q. Distrito de Vila Real;
- r. Distrito de Viseu;
- s. Região Autónoma dos Açores;
- t. Região Autónoma da Madeira;
- u. Outro.

5. Estado Civil?

- a. Solteiro(a);
- b. Casado(a);
- c. União de Facto;
- d. Divorciado(a);
- e. Separado(a);
- f. Outro.

6. Último grau completo de Habilitações Literárias?

- a. Sem estudos;
- b. 1º ciclo do ensino básico;
- c. 2º ciclo do ensino básico;
- d. 3º ciclo do ensino básico;
- e. Ensino Secundário;
- f. Curso de Especialização Tecnológica;
- g. Frequência Universitário;
- h. Curso Técnico Superior Profissional (CTeSP);
- i. Bacharelato;
- j. Licenciatura;
- k. Pós-Graduação;
- l. Mestrado;
- m. Doutoramento.

7. Situação Profissional atual:

- a. Trabalhador por conta de outrem;
- b. Trabalhador por conta própria;
- c. Desempregado - Curta Duração;
- d. Desempregado - Longa Duração;
- e. Estudante;
- f. Licença sabática;
- g. Outro.

8. Encontra-se, atualmente ou esteve no passado, em regime de Trabalho Remoto?

- a. Sim;
- b. Não.

(Se resposta for não, é encaminhado para o fim de questionário);

9. Caso a resposta seja positiva:

a. Por norma, onde costuma realizar as suas atividades laborais?

- i. Casa;
- ii. *Coffee Houses*;
- iii. Biblioteca;
- iv. Meios de Transporte;
- v. Outro.

b. Setor de Atividade:

- i. Artesanato;
- ii. Banca;
- iii. Ciência;
- iv. Construção Civil;
- v. Comércio;
- vi. Educação;
- vii. Engenharia;
- viii. Indústria;
- ix. Natureza;

- x. Retalho;
 - xi. Saúde;
 - xii. Seguros;
 - xiii. Tecnologias da Informação e Comunicação;
 - xiv. Tribunais;
 - xv. Turismo;
 - xvi. Outro.
- c. Função que desempenha (ou desempenhou, em trabalho remoto):
- i. Indiferenciado;
 - ii. Auxiliar;
 - iii. Administrativo;
 - iv. Técnico sem funções de chefia;
 - v. Técnico com funções de chefia;
 - vi. Quadro de direção;
 - vii. Administração.
- d. Horário:
- i. Fixo;
 - ii. Flexível;
 - iii. Turnos Diurnos;
 - iv. Turnos Noturnos;
 - v. Turnos Rotativos;
 - vi. Outro.
- e. Horas prestadas semanalmente?
- i. Menos de 30 horas semanais
 - ii. Entre 31 e 40 horas semanais
 - iii. Entre 41 e 50 horas semanais
 - iv. Mais de 50 horas semanais
- f. Antiguidade na organização:
- i. Menos de 6 meses:
 - ii. 6 meses – 1 ano:

- iii. Mais de 1 ano – 5 anos;
 - iv. 6 anos – 10 anos;
 - v. 11 anos – 20 anos;
 - vi. 21 anos ou mais.
- g. Realizo as minhas atividades laborais fora das horas estipuladas de trabalho.
- i. 1- Discordo Totalmente;
 - ii. 2- Discordo em Parte;
 - iii. 3- Não concordo nem discordo;
 - iv. 4- Concordo em Parte;
 - v. 5- Concordo Totalmente.
- h. Considero trabalhar demasiado - overwork neste regime. (Considera-se overwork o excesso de trabalho que poderá levar à exaustão física e emocional).
- i. 1- Discordo Totalmente;
 - ii. 2- Discordo em Parte;
 - iii. 3- Não concordo nem discordo;
 - iv. 4- Concordo em Parte;
 - v. 5- Concordo Totalmente.
- i. Sinto um decréscimo de stress devido à redução de deslocações e flexibilidade horária, que o trabalho remoto fornece?
- i. 1- Discordo Totalmente;
 - ii. 2- Discordo em Parte;
 - iii. 3- Não concordo nem discordo;
 - iv. 4- Concordo em Parte;
 - v. 5- Concordo Totalmente.
- j. Sinto-me satisfeito(a) pelo facto de trabalhar remotamente.
- i. 1- Discordo Totalmente;
 - ii. 2- Discordo em Parte;
 - iii. 3- Não concordo nem discordo;
 - iv. 4- Concordo em Parte;
 - v. 5- Concordo Totalmente.

- k. Tenho preferência em trabalhar remotamente em vez de laborar nas instalações habituais da organização.
 - i. 1- Discordo Totalmente;
 - ii. 2- Discordo em Parte;
 - iii. 3- Não concordo nem discordo;
 - iv. 4- Concordo em Parte;
 - v. 5- Concordo Totalmente.

- l. É-me fácil seguir os planos e atingir os objetivos propostos.
 - i. 1- Discordo Totalmente;
 - ii. 2- Discordo em Parte;
 - iii. 3- Não concordo nem discordo;
 - iv. 4- Concordo em Parte;
 - v. 5- Concordo Totalmente.

- m. Laboro em dias de descanso e/ou feriados?
 - i. 1- Nunca;
 - ii. 2- Raramente;
 - iii. 3- Ocasionalmente;
 - iv. 4- Frequentemente;
 - v. 5- Muito Frequentemente.

- n. Frequência de ajuda e apoio por parte do superior imediato.
 - i. 1- Nunca;
 - ii. 2- Raramente;
 - iii. 3- Ocasionalmente;
 - iv. 4- Frequentemente;
 - v. 5- Muito Frequentemente.

- o. Frequência de ajuda e apoio por parte dos colegas de trabalho.
 - i. 1- Nunca;
 - ii. 2- Raramente;
 - iii. 3- Ocasionalmente;

- iv. 4- Frequentemente;
 - v. 5- Muito Frequentemente.
- p. Frequência que forneço ajuda e apoio aos meus colegas de trabalho.
- i. 1- Nunca;
 - ii. 2- Raramente;
 - iii. 3- Ocasionalmente;
 - iv. 4- Frequentemente;
 - v. 5- Muito Frequentemente.
- q. A minha família e os amigos têm por costume avisar-me que trabalho demasiado.
- i. 1- Nunca;
 - ii. 2- Raramente;
 - iii. 3- Ocasionalmente;
 - iv. 4- Frequentemente;
 - v. 5- Muito Frequentemente.
- r. Sinto-me motivado e envolvido com o meu trabalho.
- i. 1- Nada/Quase Nada;
 - ii. 2- Um pouco;
 - iii. 3- Moderadamente;
 - iv. 4- Muito;
 - v. 5- Extremamente.
- s. O meu trabalho tem um significado intrínseco para mim.
- i. 1- Nada/Quase Nada;
 - ii. 2- Um pouco;
 - iii. 3- Moderadamente;
 - iv. 4- Muito;
 - v. 5- Extremamente.
- t. Sinto que o meu trabalho exige muita energia que acaba por afetar a minha vida íntima de forma negativa.

- i. 1- Nada/Quase Nada;
- ii. 2- Um pouco;
- iii. 3- Moderadamente;
- iv. 4- Muito;
- v. 5- Extremamente.

u. Sinto-me mais irritado(a) e stressado(a), desde que comecei a trabalhar remotamente.

- i. 1. Nada/Quase Nada;
- ii. 2- Um pouco;
- iii. 3- Moderadamente;
- iv. 4- Muito;
- v. 5- Extremamente.

10. Com que frequência sentiu alguma destas vantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? (grelha com opções – Nunca, Raramente, Ocasionalmente, Frequentemente, Muito Frequentemente, N/A):

- a. Flexibilidade de horário;
- b. Redução de custos (alimentação, vestuário e deslocação);
- c. Redução do stress provocado pelo congestionamento de trânsito;
- d. Redução do stress provocado por relações conflitantes no trabalho;
- e. Melhoria da qualidade de vida;
- f. Poupança de tempo com as deslocações;
- g. Organização do tempo;
- h. Equilíbrio entre trabalho e família;
- i. Autonomia;
- j. Redução da pressão laboral;
- k. Melhoria da vida social;
- l. Maior capacidade de concentração;
- m. Maior dedicação ao lazer;
- n. Menor interferência dos colegas de trabalho com conversas paralelas;
- o. Aumento da produtividade laboral;
- p. Gestão do tempo.

11. Com que frequência sentiu alguma destas desvantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? (grelha com opções – Nunca, Raramente, Ocasionalmente, Frequentemente, Muito Frequentemente, N/A):

- a. Caso tenha funções de liderança: Dificuldade em monitorizar os colaboradores;
- b. Invasão do espaço profissional (pela família, por exemplo);
- c. Distrações oriundas da família e tarefas domésticas;
- d. Espaço profissional reduzido;
- e. Dificuldades de concentração;
- f. Decréscimo da eficiência no trabalho;
- g. Aumento de custos (eletricidade, por exemplo);
- h. Sentimentos de solidão;
- i. Sentimentos de ansiedade;
- j. Sentimentos de depressão;
- k. Stress;
- l. Isolamento social;
- m. Redução de oportunidades de progressão de carreira;
- n. Trabalhar mais horas que o suposto;
- o. Sentimentos de cansaço e exaustão;
- p. Síndrome de *Burnout* (estado de exaustão emocional, física e mental causada por stress excessivo e prolongado, relacionado com o trabalho);
- q. Falta de legislação contratual (poderá ser denotativa em casos de acidentes de trabalho, por exemplo);
- r. Problemas musculoesqueléticos;
- s. Distúrbios metabólicos (hipertensão, níveis de colesterol elevado, hiperglicemia, originados possivelmente por *overeating*).

Anexo 2 – Tabelas de Frequência das respostas do questionário sobre o teletrabalho

Realizo as minhas atividades laborais fora das horas estipuladas de trabalho.

Escala (1-5)	Frequência (N)	Percentagem (%)
Discordo Totalmente	47	18,1
Discordo em Parte	53	20,5
Não concordo nem discordo	58	22,4
Concordo em Parte	61	23,6
Concordo Totalmente	40	15,4
Total	259	100,0

Considero trabalhar demasiado - *overwork* neste regime. (Considera-se *overwork* o excesso de trabalho que poderá levar à exaustão física e emocional).

Escala (1-5)	Frequência (N)	Percentagem (%)
Discordo Totalmente	61	23,6
Discordo em Parte	61	23,6
Não concordo nem discordo	45	17,4
Concordo em Parte	54	20,8
Concordo Totalmente	38	14,7
Total	259	100,0

Sinto um decréscimo de stress devido à redução de deslocações e flexibilidade horária, que o trabalho remoto fornece.

Escala (1-5)	Frequência (N)	Percentagem (%)
Discordo Totalmente	17	6,6
Discordo em Parte	33	12,7
Não concordo nem discordo	30	11,6
Concordo em Parte	73	28,2

Concordo Totalmente	106	40,9
Total	259	100,0

Sinto-me satisfeito(a) pelo facto de trabalhar remotamente

Escala (1-5)	Frequência (N)	Percentagem (%)
Discordo Totalmente	16	6,2
Discordo em Parte	17	6,6
Não concordo nem discordo	38	14,7
Concordo em Parte	71	27,4
Concordo Totalmente	117	45,2
Total	259	100,0

Tenho preferência em trabalhar remotamente em vez de laborar nas instalações habituais da organização.

Escala (1-5)	Frequência (N)	Percentagem (%)
Discordo Totalmente	25	9,7
Discordo em Parte	30	11,6
Não concordo nem discordo	38	14,7
Concordo em Parte	66	25,5
Concordo Totalmente	100	38,6
Total	259	100,0

É-me fácil seguir os planos e atingir os objetivos propostos.

Escala (1-5)	Frequência (N)	Percentagem (%)
Discordo Totalmente	9	3,5
Discordo em Parte	35	13,5
Não concordo nem discordo	37	14,3
Concordo em Parte	80	30,9
Concordo Totalmente	98	37,8

Total	259	100,0
-------	-----	-------

Laboro em dias de descanso e/ou feriados.

Escala (1-5)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Discordo Totalmente	73	28,2
Discordo em Parte	68	26,3
Não concordo nem discordo	48	18,5
Concordo em Parte	40	15,4
Concordo Totalmente	30	11,6
Total	259	100,0

Frequência de ajuda e apoio por parte do superior imediato.

Escala (1-5)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Nunca	19	7,3
Raramente	46	17,8
Ocasionalmente	69	26,6
Frequentemente	66	25,5
Muito Frequentemente	59	22,8
Total	259	100,0

Frequência de ajuda e apoio por parte dos colegas de trabalho.

Escala (1-5)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Nunca	15	5,8
Raramente	30	11,6
Ocasionalmente	60	23,2
Frequentemente	89	34,4
Muito Frequentemente	65	25,1
Total	259	100,0

Frequência que forneço ajuda e apoio aos meus colegas de trabalho.

Escala (1-5)	Frequência (N)	Percentagem (%)
Nunca	7	2,7
Raramente	11	4,2
Ocasionalmente	52	20,1
Frequentemente	108	41,7
Muito Frequentemente	81	31,3
Total	259	100,0

A minha família e os amigos têm por costume avisar-me que trabalho demasiado.

Escala (1-5)	Frequência (N)	Percentagem (%)
Nunca	63	24,3
Raramente	75	29,0
Ocasionalmente	55	21,2
Frequentemente	38	14,7
Muito Frequentemente	28	10,8
Total	259	100,0

Sinto-me motivado e envolvido com o meu trabalho.

Escala (1-5)	Frequência (N)	Percentagem (%)
Nunca	11	4,2
Raramente	24	9,3
Ocasionalmente	54	20,8
Frequentemente	112	43,2
Muito Frequentemente	58	22,4
Total	259	100,0

O meu trabalho tem um significado intrínseco para mim.

Escala (1-5)	Frequência (N)	Percentagem (%)
Nada/Quase Nada	6	2,3
Um pouco	23	8,9
Moderadamente	75	29,0
Muito	93	35,9
Extremamente	62	23,9
Total	259	100,0

Sinto que o meu trabalho exige muita energia que acaba por afetar a minha vida íntima de forma negativa.

Escala (1-5)	Frequência (N)	Percentagem (%)
Nada/Quase Nada	54	20,8
Um pouco	74	28,6
Moderadamente	61	23,6
Muito	50	19,3
Extremamente	20	7,7
Total	259	100,0

Sinto-me mais irritado(a) e stressado(a), desde que comecei a trabalhar remotamente.

Escala (1-5)	Frequência (N)	Percentagem (%)
Nada/Quase Nada	106	40,9
Um pouco	62	23,9
Moderadamente	43	16,6
Muito	29	11,2
Extremamente	19	7,3
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas vantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Flexibilidade de horário].

EscaLa (1-5)	Frequência (N)	Percentagem (%)
Nada/Quase Nada	24	9,3
Um pouco	24	9,3
Moderadamente	39	15,1
Muito	65	25,1
Extremamente	103	39,8
N/A	4	1,5
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas vantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Redução de custos].

EscaLa (1-5)	Frequência (N)	Percentagem (%)
Nunca	9	3,5
Raramente	19	7,3
Ocasionalmente	30	11,6
Frequentemente	63	24,3
Muito Frequentemente	138	53,3
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas vantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Redução do *stress* provocado pelo congestionamento de trânsito].

EscaLa (1-5)	Frequência (N)	Percentagem (%)
Nunca	21	8,1
Raramente	30	11,6
Ocasionalmente	24	9,3
Frequentemente	61	23,6
Muito Frequentemente	119	45,9
N/A	4	1,5

Total	259	100,0
-------	-----	-------

Com que frequência sentiu alguma destas vantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Redução do *stress* provocado por relações conflitantes no trabalho].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Percentagem (%)
Nunca	51	19,7
Raramente	53	20,5
Ocasionalmente	41	15,8
Frequentemente	46	17,8
Muito Frequentemente	57	22,0
N/A	11	4,2
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas vantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Melhoria da qualidade de vida].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Percentagem (%)
Nunca	13	5,0
Raramente	17	6,6
Ocasionalmente	50	19,3
Frequentemente	79	30,5
Muito Frequentemente	98	37,8
N/A	2	0,8
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas vantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Poupança de tempo com as deslocações].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Percentagem (%)
Nunca	2	0,8
Raramente	12	4,6
Ocasionalmente	13	5,0

Frequentemente	55	21,2
Muito Frequentemente	169	65,3
N/A	8	3,1
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas vantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Organização do tempo].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Nunca	15	5,8
Raramente	24	9,3
Ocasionalmente	44	17,0
Frequentemente	88	34,0
Muito Frequentemente	87	33,6
N/A	1	0,4
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas vantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Equilíbrio entre trabalho e família].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Nunca	22	8,5
Raramente	32	12,4
Ocasionalmente	45	17,4
Frequentemente	75	29,0
Muito Frequentemente	80	30,9
N/A	5	1,9
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas vantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Autonomia].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Nunca	8	3,1
Raramente	13	5,0
Ocasionalmente	40	15,4
Frequentemente	85	32,8
Muito Frequentemente	109	42,1
N/A	4	1,5
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas vantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Redução da pressão laboral].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Nunca	32	12,4
Raramente	41	15,8
Ocasionalmente	62	23,9
Frequentemente	61	23,6
Muito Frequentemente	58	22,4
N/A	5	1,9
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas vantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Melhoria da vida social].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Nunca	41	15,8
Raramente	61	23,6
Ocasionalmente	66	25,5
Frequentemente	44	17,0
Muito Frequentemente	41	15,8

N/A	6	2,3
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas vantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Maior capacidade de concentração].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Nunca	26	10,0
Raramente	43	16,6
Ocasionalmente	49	18,9
Frequentemente	65	25,1
Muito Frequentemente	74	28,6
N/A	2	0,8
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas vantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Maior dedicação ao lazer].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Nunca	27	10,4
Raramente	29	11,2
Ocasionalmente	63	24,3
Frequentemente	73	28,2
Muito Frequentemente	64	24,7
N/A	3	1,2
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas vantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Menor interferência dos colegas de trabalho com conversas paralelas].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Nunca	19	7,3
Raramente	36	13,9

Ocasionalmente	43	16,6
Frequentemente	61	23,6
Muito Frequentemente	93	35,9
N/A	7	2,7
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas vantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Aumento da produtividade laboral].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Nunca	18	6,9
Raramente	27	10,4
Ocasionalmente	60	23,2
Frequentemente	79	30,5
Muito Frequentemente	73	28,2
N/A	2	0,8
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas vantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Gestão do tempo].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Nunca	14	5,4
Raramente	33	12,7
Ocasionalmente	50	19,3
Frequentemente	86	33,2
Muito Frequentemente	73	28,2
N/A	3	1,2
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas desvantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Caso tenha funções de liderança: Dificuldade em monitorizar os colaboradores].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Percentagem (%)
Nunca	94	36,3
Raramente	35	13,5
Ocasionalmente	33	12,7
Frequentemente	19	7,3
Muito Frequentemente	3	1,2
N/A	75	29,0
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas desvantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Invasão do espaço profissional (pela família, por exemplo)]

Escala (1-5)	Frequência (N)	Percentagem (%)
Nunca	44	17,0
Raramente	68	26,3
Ocasionalmente	62	23,9
Frequentemente	53	20,5
Muito Frequentemente	30	11,6
N/A	2	0,8
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas desvantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Distrações oriundas da família e tarefas domésticas].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Percentagem (%)
Nunca	25	9,7
Raramente	65	25,1
Ocasionalmente	75	29,0
Frequentemente	66	25,5
Muito Frequentemente	27	10,4

N/A	1	0,4
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas desvantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Espaço profissional reduzido].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Percentagem (%)
Nunca	66	25,5
Raramente	61	23,6
Ocasionalmente	45	17,4
Frequentemente	53	20,5
Muito Frequentemente	32	12,4
N/A	2	0,8
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas desvantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Dificuldades de concentração].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Percentagem (%)
Nunca	49	18,9
Raramente	70	27,0
Ocasionalmente	72	27,8
Frequentemente	40	15,4
Muito Frequentemente	27	10,4
N/A	1	0,4
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas desvantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Decréscimo da eficiência no trabalho].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Percentagem (%)
Nunca	73	28,2
Raramente	89	34,4

Ocasionalmente	56	21,6
Frequentemente	22	8,5
Muito Frequentemente	18	6,9
N/A	1	0,4
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas desvantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Aumento de custos (eletricidade, por exemplo)].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Nunca	44	17,0
Raramente	73	28,2
Ocasionalmente	54	20,8
Frequentemente	54	20,8
Muito Frequentemente	28	10,8
N/A	6	2,3
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas desvantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Sentimentos de solidão].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Nunca	74	28,6
Raramente	74	28,6
Ocasionalmente	59	22,8
Frequentemente	36	13,9
Muito Frequentemente	14	5,4
N/A	2	0,8
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas desvantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Sentimentos de ansiedade].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Nunca	80	30,9
Raramente	81	31,3
Ocasionalmente	46	17,8
Frequentemente	36	13,9
Muito Frequentemente	12	4,6
N/A	4	1,5
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas desvantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Sentimentos de depressão].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Nunca	117	45,2
Raramente	60	23,2
Ocasionalmente	41	15,8
Frequentemente	24	9,3
Muito Frequentemente	11	4,2
N/A	6	2,3
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas desvantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Stress].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Nunca	62	23,9
Raramente	74	28,6
Ocasionalmente	71	27,4
Frequentemente	37	14,3
Muito Frequentemente	11	4,2

N/A	4	1,5
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas desvantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Isolamento social].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Nunca	61	23,6
Raramente	66	25,5
Ocasionalmente	67	25,9
Frequentemente	42	16,2
Muito Frequentemente	20	7,7
N/A	3	1,2
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas desvantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Redução de oportunidades de progressão de carreira].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Nunca	103	39,8
Raramente	60	23,2
Ocasionalmente	44	17,0
Frequentemente	27	10,4
Muito Frequentemente	10	3,9
N/A	15	5,8
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas desvantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Trabalhar mais horas que o suposto].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Nunca	50	19,3
Raramente	64	24,7

Ocasionalmente	52	20,1
Frequentemente	50	19,3
Muito Frequentemente	37	14,3
N/A	6	2,3
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas desvantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Sentimentos de cansaço e exaustão].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Nunca	56	21,6
Raramente	70	27,0
Ocasionalmente	52	20,1
Frequentemente	46	17,8
Muito Frequentemente	30	11,6
N/A	5	1,9
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas desvantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Síndrome de *Burnout* (estado de exaustão emocional, física e mental causada por stress excessivo e prolongado, relacionado com o trabalho)].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Nunca	106	40,9
Raramente	65	25,1
Ocasionalmente	38	14,7
Frequentemente	26	10,0
Muito Frequentemente	20	7,7
N/A	4	1,5
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas desvantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Falta de legislação contratual (poderá ser denotativa em casos de acidentes de trabalho, por exemplo)].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Nunca	118	45,6
Raramente	50	19,3
Ocasionalmente	29	11,2
Frequentemente	27	10,4
Muito Frequentemente	14	5,4
N/A	21	8,1
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas desvantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Problemas musculoesqueléticos].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Nunca	89	34,4
Raramente	64	24,7
Ocasionalmente	47	18,1
Frequentemente	32	12,4
Muito Frequentemente	21	8,1
N/A	6	2,3
Total	259	100,0

Com que frequência sentiu alguma destas desvantagens relacionadas ao trabalho em regime remoto? [Distúrbios metabólicos (hipertensão, níveis de colesterol elevado, hiperglicemia, originados possivelmente por *overeating*)].

Escala (1-5)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Nunca	151	58,3
Raramente	55	21,2
Ocasionalmente	21	8,1
Frequentemente	12	4,6

Muito Frequentemente	13	5,0
N/A	7	2,7
Total	259	100,0