



**LSPA**  
INSTITUTO UNIVERSITÁRIO  
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

BEM ESTAR E SATISFAÇÃO NO TRABALHO REMOTO: COMPARAÇÃO  
ENTRE TRABALHADORES INDEPENDENTES E  
TRABALHADORES DEPENDENTES

ANITA COSTA CRISTINA

**Orientador de Dissertação**

PROFESSOR DOUTOR ANTÓNIO CAETANO

**Coordenador do Seminário de Dissertação**

PROFESSOR DOUTOR ANTÓNIO CAETANO

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:

MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2021

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação do Professor Doutor António Caetano, apresentada no ISPA – Instituto Universitário para obtenção do grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações.

## AGRADECIMENTOS

A conclusão deste ciclo não teria sido possível sem a ajuda e apoio de algumas pessoas. Todas contribuíram, de uma forma ou outra, em fazer-me chegar até aqui. Assim, gostava de agradecer:

Em primeiro lugar queria agradecer os meus pais por todo o apoio e esforço, não apenas durante o curso, mas ao longo da minha vida. Por terem sempre acreditado em mim e nos meus sonhos e tornado possível a realização deste curso. Sem vocês, tudo isto não seria possível. Por isso serei eternamente agradecida. É a vocês que dedico este trabalho e este curso!

Ao Pedro, o meu marido, obrigada pela paciência durante estes anos enquanto estava a concluir o curso. Estiveste presente em todos os momentos! Obrigada pelo apoio e carinho, mesmo nos momentos em que não acreditava em mim!

Ao professor Doutor António Caetano, pela orientação e paciência no apoio e realização deste trabalho.

Por outro lado, não posso ainda deixar de agradecer a todos os que fizeram parte desta etapa da minha vida e que, de uma forma ou outra, me fizeram chegar aqui. Um obrigada muito grande a todos os meus colegas de curso porque sem vocês esta experiência não teria sido a mesma!

Por fim, às minhas amigas por terem acreditado em mim e me terem motivado mesmo quando eu própria não acreditava em mim. Obrigada pelo carinho, pelas risadas e pelos jantares!

Muito Obrigado!

## RESUMO

Nos últimos anos, temos vindo a experienciar um aumento do número de indivíduos que escolhem trabalhar de forma independente em regime de trabalho remoto. Muitos, viajando enquanto trabalham e experienciando momentos que seriam de outra forma impossíveis. A literatura organizacional demonstra-nos que esses trabalhadores sentem uma maior satisfação com o trabalho, assim como uma percepção maior de bem-estar. Por outro lado, no último ano assistimos a um fenómeno mundial devido à pandemia onde milhões de indivíduos se viram forçados a trabalhar em regime de teletrabalho. Neste sentido, o presente estudo avaliou a percepção de bem-estar e satisfação com o trabalho entre trabalhadores independentes e trabalhadores dependentes em regime de teletrabalho. Os resultados provenientes dos 170 participantes indicam que trabalhadores independentes em trabalho remoto experienciam uma maior satisfação com o trabalho e uma maior percepção de bem-estar emocional do que trabalhadores dependentes. Por outro lado, os resultados indicam que os trabalhadores dependentes possuem uma maior percepção do bem-estar no trabalho remoto, um maior equilíbrio entre o trabalho e o não-trabalho, assim como uma maior eficácia.

Estes resultados são subsequentemente discutidos tendo em conta a literatura organizacional sobre satisfação e bem-estar.

**Palavras-chave:** trabalho remoto; trabalhador independente; bem-estar no trabalho remoto, satisfação no trabalho remoto

## ABSTRACT

In recent years, we have been experiencing an increase in the number of individuals who choose to work independently in a remote work setting. Many, by traveling the world while working and experiencing moments that would otherwise be impossible. The organizational literature demonstrates that these workers feel higher satisfaction with their life, higher satisfaction with work, as well as a higher perception of wellbeing. On the other hand, during the last year we have seen a worldwide phenomenon due to the pandemic, where millions of individuals have been forced to work from home. In this sense, the present study assessed the perception of emotional wellbeing and satisfaction with work among self-employed and employed workers in remote work. The results from the 170 participants indicate that self-employed workers in a remote setup experience higher satisfaction with work and a higher perception of emotional wellbeing than employed workers. On the other hand, the results indicate that employed workers experience a higher perception of wellbeing in a remote setup, a higher work-life balance and a higher efficiency at work. These results are subsequently discussed taking into account the organizational literature on satisfaction and wellbeing.

**Keywords:** remote work; self-employed; wellbeing in remote work, job satisfaction in remote work

## Índice

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>ESTADO DE ARTE</b> .....	11
<b>Satisfação no trabalho</b> .....	11
<i>Satisfação no trabalho remoto</i> .....	12
<b>Bem-estar no trabalho</b> .....	12
<i>Bem-estar no trabalho remoto</i> .....	13
<b>Equilíbrio entre a Vida no Trabalho e extra-trabalho</b> .....	14
<i>Equilíbrio entre a Vida no trabalho e Extra-trabalho no trabalho remoto</i> .....	15
<b>MÉTODO</b> .....	17
<b>Delineamento</b> .....	17
<b>Participantes</b> .....	17
<b>Procedimento</b> .....	18
<b>Operacionalização das variáveis</b> .....	19
<i>Escala de satisfação no trabalho</i> .....	19
<i>Escala de bem-estar emocional</i> .....	19
<i>Escala de bem-estar no trabalho remoto</i> .....	19
<b>RESULTADOS</b> .....	21
<b>DISCUSSÃO</b> .....	27
<i>Limitações</i> .....	29
<i>Investigações futuras</i> .....	29
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	31
<b>ANEXOS</b> .....	36
<b>ANEXO A – Questionário</b> .....	36
<b>ANEXO B – Estatística descritiva</b> .....	45
<b>ANEXO C - Gráfico Q-Q da Satisfação no Trabalho</b> .....	46

<b>ANEXO D - Gráfico Q-Q do Bem-Estar no Trabalho .....</b>	<b>47</b>
<b>ANEXO E - Gráfico Q-Q do Bem-Estar Emocional.....</b>	<b>48</b>
<b>ANEXO F - Gráfico Q-Q da Eficácia.....</b>	<b>49</b>
<b>ANEXO G - Gráfico Q-Q do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal.....</b>	<b>50</b>
<b>ANEXO H - Estatística Inferencial (Testes <i>T-Student's</i>).....</b>	<b>51</b>

## Índice de Tabelas

<b>Tabela 1</b> – Distribuição das variáveis sociodemográficas .....	10
<b>Tabela 2</b> – Análise da estatística descritiva .....	14
<b>Tabela 3</b> -Níveis de Satisfação no Trabalho e de Bem-Estar Emocional dos Trabalhadores Independentes e nos Trabalhadores Dependentes .....	15
<b>Tabela 4</b> - Níveis de Bem-Estar no Trabalho, Equilíbrio entre a vida no Trabalho e Extra Trabalho e, de Eficácia no Trabalho nos Trabalhadores Independentes e nos Trabalhadores Dependentes .....	17

## INTRODUÇÃO

O trabalho remoto, ou teletrabalho, tem vindo a receber cada vez mais atenção. Com o local de trabalho mudando em resposta a diversos desenvolvimentos e tendências tecnológicas e sociais, o trabalho está a tornar-se mais acessível e a sua execução mais rápida (Perry et al., 2018). Uma maior conectividade tecnológica facilita esse processo, permitindo assim que o trabalho seja realizado onde quer que o trabalhador esteja, nas horas que mais lhe convém (Felstead & Henseke, 2017). Tal como previsto há mais de três décadas por Shamir e Salomon (1985), as organizações podem agora oferecer mais flexibilidade aos seus funcionários do que nunca, incluindo a realização do trabalho em regime de trabalho remoto (Perry et al., 2018). Essa flexibilidade, altamente valorizada por muitos trabalhadores, é utilizada pela organização de forma a atrair colaboradores qualificados (Allen, Johnson, Kiburz & shockley, 2012; Humphrey, Nahrgang & Morgeson, 2007; Thompson et al., 2015 cit in Perry et al., 2018).

Um dos aspetos que caracteriza o trabalho é que o mesmo é integrado numa organização e as decisões são caracterizadas por algum grau de autoridade (Benz & Frey, 2004). Com a evolução da tecnologia e o surgimento de uma maior aceitação por parte das organizações do trabalho remoto, emergiu ainda a possibilidade de trabalhar de forma independente em regime de teletrabalho. Estudos demonstram que trabalhadores independentes estão substancialmente mais satisfeitos e felizes com os seus trabalhos do que trabalhadores empregados por organizações. Estes, não estão sujeitos a uma hierarquia, desfrutando assim de um alto grau de independência e autodeterminação no trabalho (Benz & Frey, 2004).

Existe ainda um crescente interesse sobre temas como o bem-estar no trabalho, a satisfação laboral e o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e, em particular, no crescente número de trabalhadores que escolhem realizar o mesmo em contexto de teletrabalho nos últimos anos. Todos estes conceitos têm vindo a receber uma grande atenção e são alvos de inúmeros estudos de modo a perceber qual a relação dos mesmos com diversos outros temas de interesse na literatura organizacional. Nos últimos anos, o bem-estar no trabalho continua a ser uma grande preocupação para os profissionais de psicologia organizacional ( Briner & Walsh, 2015). Contudo, um grande número de artigos relacionados com o tema foca-se principalmente no impacto entre o equilíbrio entre a vida no trabalho e extra-trabalho em diversas atitudes perante o trabalho, tais como a performance no trabalho ( Deery & Jago,

2015). Deste modo, esses estudos, ainda que muito relevantes, interessantes e necessários, não nos dizem se o conceito de equilíbrio entre o trabalho e a família e a satisfação no trabalho estão efetivamente diretamente relacionados, sendo que muitas vezes apenas apresentam resultados para o estudo em questão ( Deery & Jago, 2015).

Dado o aumento do número de trabalhadores em regime de teletrabalho, a presente dissertação pretende responder a uma questão principal, sendo esta a de perceber se a percepção sobre o bem-estar no trabalho em trabalhadores independentes se diferencia de forma significativa da percepção de bem-estar no trabalho em trabalhadores dependentes, sendo que a diferença ainda não foi suficientemente explorada na literatura. Por fim, é ainda uma questão pertinente a explorar numa situação de pandemia, onde, mais do que nunca, a sensação de segurança é indispensável.

## ESTADO DE ARTE

### Satisfação no trabalho

O conceito de satisfação no trabalho sempre foi um conceito importante estudado na literatura organizacional. A análise da satisfação no trabalho é interessante por dois motivos. Em primeiro lugar, trata-se de uma medida do bem-estar individual. Em segundo lugar, a análise da mesma pode fornecer uma série de *insights* acerca de certos aspetos do mercado de trabalho, tais como as decisões dos trabalhadores em permanecer num emprego, assim como o esforço que estão dispostos a dedicar ao seu trabalho (Clark, 1996). No entanto, até aqui muitas poucas organizações fizeram da satisfação no trabalho uma prioridade ( Bahtti & Quereshi, 2007).

O conceito de satisfação no trabalho diz respeito aos sentimentos ou estado de espírito de uma pessoa em relação à natureza do seu trabalho (Peng et al., 2014). Assim, a satisfação no trabalho é uma orientação das emoções que os trabalhadores possuem em relação à função que desempenham (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Deste modo, trata-se de uma componente essencial para a motivação no trabalho, assim como o incentivo dos trabalhadores para um melhor desempenho (Raziq & Maulabakhsh, 2015) .

Ao longo dos anos, muitos autores definiram a satisfação no trabalho. A definição mais conhecida é a de Locke, que define a satisfação no trabalho como uma resposta afetiva à forma como o trabalho é percecionado/avaliado. O interesse de Locke pela satisfação do trabalho veio do seu interesse em identificar se o bem-estar subjetivo dos trabalhadores estava ligado ao modo de gestão (Clark, 1996). Para Hoppock a satisfação no trabalho é uma combinação de circunstâncias psicológicas, fisiológicas e ambientais (Hoppock, 1935 cit in Aziri, 2011).

Deste modo, as diversas definições da satisfação no trabalho incluem componentes afetivas e cognitivas. Ainda nessa ótica, a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg foi a primeira a explicar a satisfação no trabalho e que apresentou a existência de dois grupos de fatores, sendo estes os fatores motivacionais e os fatores higiênicos ( Siqueira & Kurcgant , 2012).

Desta forma, podemos definir a satisfação no trabalho como a discrepância entre o que o funcionário valoriza e o que a situação proporciona ( Bahtti & Quereshi, 2007.).

### *Satisfação no trabalho remoto*

Uma vez que a satisfação no trabalho é uma medida do bem-estar no trabalho, e que a presente dissertação pretende avaliar se o mesmo é percebido de forma diferente entre trabalhadores independentes e trabalhadores por conta de outrem, é relevante mencionar que a literatura organizacional demonstra que trabalhadores independentes estão substancialmente mais satisfeitos com os seus trabalhos do que trabalhadores por conta de outrem (Benz & Frey, 2004). Por outro lado, este é também um tema estudado pela literatura da economia que também demonstra que os trabalhadores independentes estão consideravelmente mais satisfeitos com o seu trabalho do que pessoas empregadas em organizações (Blanchflower & Oswald, 1998)

O conceito de satisfação no trabalho é o mais estudado dentro dos estudos acerca de trabalho remoto, demonstrando uma influência principalmente positiva (Charalampous et al., 2018). Verificamos ainda que resultados de meta-análises fornecem fortes evidências de uma associação positiva entre o trabalho remoto e a satisfação no trabalho (Charalampous et al., 2018). Essa satisfação demonstra estar principalmente ligada a uma maior autonomia por parte do trabalhador em regime de teletrabalho, especialmente na forma como pode organizar e realizar o trabalho (Van Sell & Jacobs, 1994; Bussing, 1998 cit. In Hornung & Glaser, 2009).

### **Bem-estar no trabalho**

O bem-estar é um dos conceitos mais estudados na literatura organizacional. O estudo do mesmo iniciou-se nos anos cinquenta em diversas áreas que se preocupam com a qualidade de vida das pessoas (Caetano & Silva, 2010). Estes estudos ganharam ainda um novo ânimo com o desenvolvimento das perspectivas da psicologia positiva que valoriza as experiências subjetivas (Caetano & Silva, 2010). No entanto, ao estudar o mesmo, é importante pensar na forma como o queremos medir (Warr & Nielson, 2018). Assim, o bem-estar na vida em geral é frequentemente medido através da satisfação com a vida, felicidade e outros aspetos semelhantes (Warr & Nielson, 2018). Quando o mesmo é estudado num contexto mais específico, como o bem-estar no trabalho, este é medido através da satisfação com o trabalho ou variáveis semelhantes (Warr & Nielson, 2018).

Sendo que o bem-estar subjetivo é um construto multidimensional, é ainda relevante examinar as duas componentes que o compõem (Warr & Nielson, 2018). Uma componente

cognitiva - a satisfação com a vida - e uma componente afetiva - o afecto positivo e negativo (Diener, 1984 cit in Junça-Silva, Caetano, e Lopes, 2017), este envolve uma avaliação das circunstâncias da vida e a frequência em experienciar afecto positivo e negativo ( Diener et al., 1999 cit in Junça-Silva, Caetano, e Lopes, 2017) Assim, O bem-estar deve refletir a experiência de um alto nível de afeto positivo, um baixo nível de afeto negativo e uma alta satisfação com a vida (Deci & Ryan, 2008 cit in Junça-Silva, Caetano, e Lopes, 2017). As emoções permitem conceitualizar como reações de curta duração são relevantes para o bem-estar pessoal (Fisher, 2010).

O bem-estar subjetivo demonstra consequências importantes, para além de se refletir numa melhor qualidade de vida. Diversos estudos mostram que indivíduos felizes têm sucesso em diversas áreas da vida, incluindo o casamento, amizade, saúde e desempenho profissional (Fisher, 2010).

#### *Bem-estar no trabalho remoto*

A mudança para uma prática laboral mais flexível, que permite a realização do mesmo em qualquer lugar, sugere que os trabalhadores e organizações têm vindo a valorizar mais o trabalho remoto. Esta mudança levanta assim algumas questões, especialmente no que diz respeito à forma como o mesmo afeta o bem-estar (Perry et al., 2018). No entanto, a conclusão de mais de uma década de pesquisa empírica sobre a ligação entre o trabalho remoto e o bem-estar no trabalho é que “depende” (Perry et al., 2018).. De fato, evidências empíricas existentes sobre a associação entre práticas de trabalho flexível e o bem-estar não são conclusivas (Charalampous et al., 2018). O trabalho remoto pode funcionar como um fator de stress, que está positivamente ligado ao burnout (Crawford, LePine & Rich, 2010; Van de Broeck, de Cuyper, de Witte, & Vansteenkiste, 2010 cit in. Perry et al., 2018..). Por outro lado, o trabalho remoto está diretamente ligado a uma maior autonomia, sendo esta considerada um recurso valioso, particularmente no sucesso do trabalho remoto, inclusive para promover bem-estar (Perry et al., 2018).

De outra parte, estudos (ex. Benz & Frey, 2008; Blanchflower et al., 1998) sobre a relação do trabalho remoto e trabalhadores independentes demonstram que trabalhadores independentes valorizam a autonomia que ganham em regime de trabalho independente, da oportunidade de serem os seus próprios chefes e esse sentimento de maior valorização explica

a diferença na percepção de satisfação e bem-estar no trabalho por parte dos trabalhadores independentes em regime de trabalho remoto (Benz & Frey, 2004).

### **Equilíbrio entre a Vida no Trabalho e extra-trabalho**

Nas últimas décadas, a relação entre a vida no trabalho e extra-trabalho, mais conhecido por equilíbrio entre o trabalho e a família, ou equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, tem sido objeto de muita atenção (Kelliher, Richardson, e Boiarintseva, 2018). Deveras, a maioria dos trabalhadores deseja alcançar um nível de satisfação e funcionamento entre o tempo de trabalho e a vida pessoal com um mínimo de conflito e interferências entre ambos (Michel, Bosh, & Rexroth, 2014).

Para Ransome (2007) o equilíbrio entre a vida no trabalho e extra-trabalho não depende exclusivamente das obrigações que temos para com familiares, tais como filhos dependentes, mas também com as necessidades individuais de lazer e divertimento, para além de todas as ocupações e obrigações da vida pessoal. No entanto, o estudo do equilíbrio entre a vida no trabalho e extra-trabalho tem adotado uma concepção restrita do que significa a “vida pessoal” e assenta num modelo tradicional de trabalho (Kelliher, Richardson, e Boiarintseva, 2018) uma vez que o interesse no mesmo iniciou-se nos anos 60 em contexto norte-americano quando o número de mulheres que dispunham de um trabalho aumentou drasticamente (Andrade, 2011).

Assistimos nos últimos anos ao aumento do número de famílias nas quais ambos os parceiros trabalham, à crescente diversidade nas famílias e ao crescimento do número de mães singulares. De fato, o crescimento do número de mulheres a trabalhar originou um conjunto de pressões, incluindo pressões internas, tais como a necessidade de se auto-sustentarem, mas também pressões externas, tais como pressões proporcionadas pelos custos de oportunidades decorrentes da educação superior das mulheres (Lappegård, Goldscheinder e Bernhardt, 2017). O envolvimento em ambos os papéis, que é principalmente um fator psicológico, e as diferentes tensões associadas às demandas de ambos levam à produção de conflitos no equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (Saltzstein, Ting e Saltzstein, 2001).

Por outro lado, encontramos-nos ainda numa crescente internacionalização dos negócios, que leva a uma alteração na estrutura das organizações. Deste modo, muitos colaboradores são levados a deslocarem-se regularmente no âmbito do seu trabalho e a dispor

de horários de trabalho mais flexíveis (Pina e Cunha, Rego, et al, 2016). Estes fatores originam sentimentos de desequilíbrio e têm obtido uma grande consideração devido às suas consequências sobre o bem-estar fisiológico e psicológico dos colaboradores, mas também no desempenho dos mesmos (Pina e cunha, Rego, et al, 2016).

Todas estas alterações tornam o equilíbrio entre a vida no trabalho e extra-trabalho um tema fundamental. Não apenas num aspecto prático para as organizações, de modo a entender os benefícios associados à incorporação de práticas que proporcionem um melhor sentimento de equilíbrio para os colaboradores, mas também para alertar sobre os efeitos e consequências que um desequilíbrio pode trazer para a saúde física e mental dos trabalhadores.

#### *Equilíbrio entre a Vida no trabalho e Extra-trabalho no trabalho remoto*

Neste sentido, e uma vez que o trabalho remoto possibilita, à partida, uma maior flexibilidade, este está frequentemente associado à ideia de que proporciona um maior equilíbrio entre a vida no trabalho e extra-trabalho.

No entanto, existe uma discrepância nos estudos sobre o conceito de equilíbrio entre a vida no trabalho e extra-trabalho realizados com trabalhadores remotos (Kelliher, Richardson, e Boiarintseva, 2018). Por um lado, estudos realizados com trabalhadores remotos demonstram que quanto mais flexibilidade os indivíduos experienciam, maior o sentimento de equilíbrio entre a vida no trabalho e extra-trabalho (Charalampous et al., 2018). Por outro lado, estudos também sugerem que trabalhadores em regime de teletrabalho experienciam sentimentos de culpa (Charalampous et al., 2018), e que podem levar a sobrecarregar-se com mais trabalho (Charalampous et al., 2018). Argumenta-se nesse sentido que as pressões do trabalho transbordam mais facilmente para a vida pessoal quando não existe uma distinção clara entre a casa e o local de trabalho ( Felstead & Henseke, 2017) , sendo ainda necessário equilibrar ambos os papéis (Perry et al.,2018).

No entanto, a literatura organizacional acerca de trabalho remoto sugere que os benefícios percebidos sobre o mesmo, tanto pelos trabalhadores como pelas empresas, são vantajosos. Para esses benefícios, os trabalhadores remotos estão dispostos a trabalhar mais e por mais tempo (Felstead & Henseke, 2017).

O trabalho remoto está em alta nas organizações e o mesmo é utilizado para atrair e reter talento. No entanto, a literatura organizacional falha em estudar a relação entre a percepção que o trabalhador tem acerca do trabalho remoto e a correlação com o seu regime de trabalho, isto é, se o indivíduo trabalha por conta de outrem, ou seja, se é dependente ou se o mesmo é independente. Deste modo, pretende-se estudar na presente dissertação se a percepção de bem-estar e satisfação no trabalho se distingue de forma significativa nos dois regimes. Por outro lado, este estudo tem por objetivo o de perceber se (1) trabalhadores independentes experienciam uma maior satisfação no trabalho do que trabalhadores dependentes, (2) trabalhadores independentes experienciam um maior bem-estar emocional do que trabalhadores dependentes, (3) trabalhadores independentes experienciam maior bem-estar no trabalho do que trabalhadores dependentes, (4) trabalhadores independentes experienciam um maior equilíbrio entre a vida no trabalho e extra-trabalho do que trabalhadores dependentes, (5) trabalhadores independentes experienciam uma maior eficácia no trabalho do que trabalhadores dependentes.

## MÉTODO

### **Delineamento**

A presente dissertação baseia-se num estudo empírico que possui um carácter correlacional e sinerónico, uma vez que não houve manipulação de variáveis e que o estudo foi realizado num único momento. Assim, a presente investigação é de cariz exploratório, cujo objetivo é o de perceber se o bem-estar no trabalho em trabalhadores remotos em regime de trabalho independente se diferencia de forma significativa do bem-estar no trabalho em trabalhadores por conta de outrem.

### **Participantes**

O presente estudo obteve a participação de 170 indivíduos residentes em Portugal em diversas áreas do mercado de trabalho, divididos entre trabalhadores independentes em regime de trabalho remoto e trabalhadores por conta de outrem. De modo a testar as hipóteses em estudo, anteriormente apresentadas, a recolha de dados ocorreu entre Novembro e Dezembro de 2020.

A amostra é composta por 170 participantes, com idades compreendidas entre os 21 e os 58 anos. No que concerne o sexo, 95 do sexo feminino (55,9%) e 75 do sexo masculino (44,1%). No que diz respeito às habilitações 84 possuem um mestrado ou superior (49,4%), 77 participantes possuem uma licenciatura (45,3%) e 9 pessoas têm ensino secundário (5,3%).

Em relação à situação profissional, 65 estão em regime de trabalhador independente (38,2%), 67 possuem um vínculo contratual efetivo (39,4%), 28 possuem um vínculo contratual a prazo (16,5%) e, 10 estão numa outra situação (5,9%).

**Tabela 1-** Distribuição das variáveis sociodemográficas

		Frequência	Percentagem	
Sexo	Feminino	95	55,9%	
	Masculino	75	44,1%	
Habilitações	Ensino Secundário	9	5,3%	
	Licenciatura	77	45,3%	
	Mestrado ou superior	84	49,4%	
Regime de trabalho	Independente	65	38,2%	
	Dependente	95	55,9%	
	Outra situação	10	5,9%	
	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Idade	21	58	33,14	7,15

### **Procedimento**

A aplicação do questionário foi realizada através do *Google Forms* e partilhada através das redes sociais.

O questionário continha uma parte introdutória, com o objetivo de estudo e que garantia o anonimato das respostas. Este, iniciava-se com perguntas relativas aos dados de caracterização geral, com sete perguntas para este efeito (idade, sexo, habilitações, regime de trabalho atual, tempo de trabalho, função de chefia, e cargo desempenhado). Após a caracterização geral, o questionário procedeu com perguntas relacionadas com as variáveis em estudo.

Após a recolha das respostas, realizou-se a análise dos dados através do programa *IBM SPSS Statistics*.

## **Operacionalização das variáveis**

### *Escala de satisfação no trabalho*

A variável da satisfação no trabalho foi operacionalizada através de seis itens adaptados da escala de Spector (1985), sendo estes os seguintes: “Diria que estou satisfeito(a) com o trabalho que realizo.” ; “O meu desempenho e sucessos são reconhecidos pela empresa” ; “É uma satisfação trabalhar com os meus colegas” ; “Sinto que estou a receber uma compensação justa pelo trabalho que estou a fazer”; “Globalmente, considerando todos os aspetos do meu trabalho nesta Organização eu estou satisfeito(a)”; “Gosto das pessoas com quem trabalho”. As respostas foram dadas de acordo com uma escala de tipo Likert de 1 (Discordo Totalmente) a 5 (Concordo Totalmente).

### *Escala de bem-estar emocional*

Para a análise da variável de bem-estar emocional no trabalho, utilizou-se a escala de Warr (2013), composta por 16 emoções, 8 positivas e 8 negativas (Anexo A). Os inquiridos, numa escala de cinco pontos, de 1 (Nunca/ Quase nunca) a 5 (Sempre / Quase sempre), indicaram com que frequência, nas últimas duas semanas, sentiram estas emoções. Nesta escala, procedeu-se à inversão de oito itens (sendo estes os itens ímpares 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15). Agregaram-se a estes indicadores numa dimensão em que valores mais baixos correspondem a um maior bem-estar emocional e valores mais altos a um menor bem-estar emocional.

### *Escala de bem-estar no trabalho remoto*

Para efeitos de análise das variáveis de bem-estar no trabalho remoto, eficácia no trabalho remoto e equilíbrio entre o trabalho e não trabalho, utilizou-se a escala *eWork-Life Scale* de Grant et al (2018). Os inquiridos responderam numa escala de tipo Likert de 1 (Discordo Totalmente) a 5 (Concordo Totalmente). Nesta escala analisou-se três dimensões.

A dimensão do bem-estar no trabalho remoto é constituída por três itens, sendo estes: “Quando estou em teletrabalho, tenho total autonomia para que eu possa decidir como e quando termino o meu trabalho”; “Quando estou em teletrabalho, o meu trabalho é tão flexível que consigo facilmente tirar uma folga, se e quando eu quiser”; “É-me permitido que eu ajuste o meu horário de teletrabalho às minhas necessidades, desde que o trabalho seja feito”.

A dimensão do equilíbrio entre a vida no trabalho e extra-trabalho é constituída por sete itens, sendo estes os seguintes: “Quando estou em teletrabalho, penso muitas vezes em problemas relacionados com o trabalho, fora do meu horário normal de trabalho” ; “Quando estou em teletrabalho fico satisfeito(a) com o equilíbrio que consigo entre a vida de trabalho e extra trabalho”; “Estar constantemente disponível através do teletrabalho é extremamente cansativo”; “Quando estou a trabalhar remotamente a partir de casa, sei quando devo desligar-me do trabalho para poder descansar”; “Eu sinto que as exigências do trabalho são muito maiores quando estou em teletrabalho”; “A minha vida social é mais pobre quando estou em teletrabalho”; “O teletrabalho consome tempo que gostaria de gastar com a minha família/amigos ou em atividades extra trabalho”. Destes sete itens, seis foram invertidos (itens 1, 3, 8, 10, 13, 15). Agregaram-se estes indicadores numa dimensão em que valores mais baixos correspondem a um maior equilíbrio entre a vida no trabalho e extra-trabalho e valores mais altos a um menor equilíbrio entre a vida no trabalho e extra-trabalho.

A dimensão da eficácia no trabalho é constituída por cinco itens, sendo estes os seguintes: “Quando trabalho a partir de casa, consigo concentrar-me mais nas minhas tarefas do trabalho”; “Quando estou em teletrabalho, consigo ser mais eficaz para atingir os meus objetivos e resultados”; “Quando estou em teletrabalho, mesmo que seja interrompido por responsabilidades familiares ou outras, ainda continuo a corresponder às expectativas de qualidade da minha chefia”; “O meu desempenho no trabalho melhorou graças às minhas competências para trabalhar remotamente a partir de casa”; “ A minha produtividade é mais alta quando estou em teletrabalho”.

## RESULTADOS

Inicialmente, foi realizada uma análise descritiva (Mínimo, Máximo, Média, Desvio-Padrão) para efeitos de descrição das variáveis em estudo, em conjunto com uma análise à normalidade das variáveis, através dos índices de Assimetria e Curtose (Anexo A), tal como, uma análise à consistência interna destas mesmas (Tabela 2), avaliada através do coeficiente de alfa de *Cronbach*, assegurando uma boa consistência interna quando  $\alpha \geq 0,70$  (Marôco, 2018).

Em seguida, de forma a verificar as duas primeiras hipóteses em estudo (H1, H2), foram realizados testes alternativos não-paramétricos *Wilcoxon Mann-Whitney* (visto o pressuposto da homogeneidade de variâncias nunca ter sido verificado) nos diferentes grupos da variável *Regime de Trabalho Remoto (Trabalhadores Independentes vs. Trabalhadores Dependentes)* ao nível das variáveis *Satisfação no Trabalho* e *Bem-Estar Emocional* de forma a testar possíveis diferenças significativas nas médias nos diferentes grupos (Tabela 3).

Por fim, com o objetivo de verificar as restantes hipóteses em estudo (H3, H4, H5), foram realizados testes paramétricos *T-Student* nos diferentes grupos da variável *Regime de Trabalho Remoto (Trabalhadores Independentes vs. Trabalhadores Dependentes)* ao nível das variáveis *Bem-estar no Trabalho Remoto*, *Equilíbrio entre a Vida no Trabalho e Extra-Trabalho* e, *Eficácia no Trabalho*, de forma a testar possíveis diferenças significativas nas médias destas mesmas nos diferentes grupos (Tabela 4). Os dados relativos à variável *Eficácia no Trabalho* revelaram falhas ao nível do pressuposto da homogeneidade de variâncias e, assim sendo, foi realizado o teste alternativo não-paramétrico *Wilcoxon Mann-Whitney* para a mesma.

### **Estatística Descritiva**

A Tabela 2 apresenta os dados obtidos da análise da estatística descritiva (Mínimo, Máximo, Média, Desvio-Padrão) das variáveis em estudo, tal como, os dados referentes à consistência interna ( $\alpha$ ) de cada uma dessas.

É possível concluir que, em relação aos valores da consistência interna das variáveis em estudo, estes são indicativos de uma boa consistência interna ( $\alpha \geq 0.70$ ) em quase todas as variáveis, com exceção à variável *Equilíbrio entre a Vida no Trabalho e Extra-Trabalho* que

apesar de exibir um valor ligeiramente mais baixo de consistência interna ( $\alpha = 0.61$ ) em comparação com as restantes variáveis, é, mesmo assim, um valor indicativo de uma aceitável consistência interna (Marôco, 2018).

Na Tabela 2 é possível verificar, através dos coeficientes de assimetria e de curtose, que a distribuição da normalidade das diferentes variáveis revela um bom ajustamento (Marôco, 2018).

Através dos dados descritivos das variáveis, apresentados na Tabela 2, é possível concluir que os participantes reportam, em média, um elevado nível de *Satisfação no Trabalho* ( $M = 3.75$ ;  $DP = .86$ ) e, também, é possível concluir que os participantes reportam, em média, um nível alto de *Bem-Estar Emocional* ( $M = 3.66$ ;  $DP = .69$ ).

De igual modo, os dados descritivos indicam que reportam, em média, um nível baixo de *Bem-Estar no Trabalho Remoto* ( $M = 2.52$ ;  $DP = 1.05$ ), tal como, um nível reduzido de *Equilíbrio entre a Vida no Trabalho e Extra-Trabalho* ( $M = 2.86$ ;  $DP = .61$ ) e, um baixo nível de *Eficácia no Trabalho* ( $M = 2.22$ ;  $DP = .81$ ).

**Tabela 2** – Estatística Descritiva (Mínimo, Máximo, Média, Desvio-Padrão) e Consistência Interna ( $\alpha$ ) das variáveis em estudo

Variáveis N=203	Min	Max	M	DP	$\alpha$	Assimetria	Curtose
<b>Satisfação no Trabalho</b>	1.33	5	3.75	.86	.90	-.67	-.12
<b>Bem-Estar Emocional</b>	1.25	4.75	3.66	.69	.94	-.62	-.22
<b>Bem-Estar no Trabalho Remoto</b>	1	5	2.52	1.05	.81	.32	-.65
<b>Equilíbrio entre a Vida no Trabalho e Extra-Trabalho</b>	1.43	4.71	2.86	.61	.61	.34	.03
<b>Eficácia no Trabalho</b>	1	4.60	2.22	.81	.89	.55	-.04

### Satisfação no Trabalho e Bem-Estar Emocional nos dois Regimes de Trabalho Remoto

Os resultados das análises às comparações dos níveis médios da *Satisfação no Trabalho* e, do *Bem-Estar Emocional* nos dois grupos de *Regime de Trabalho* (*Trabalhadores Independentes* vs. *Trabalhadores Dependentes*) são apresentados na Tabela 3.

**Tabela 3** – Níveis de Satisfação no Trabalho e de Bem-Estar Emocional dos Trabalhadores Independentes e nos Trabalhadores Dependentes (N=170)

		Regime de Trabalho Remoto	
		TIT (N=65)	TCOT (N=105)
Satisfação no Trabalho	<i>M</i>	4.24	3.45
	<i>DP</i>	.54	.89
<i>Estatística de Teste; p</i>		$W = 1613; p < 0.001$	
Bem-Estar Emocional	<i>M</i>	4.06	3.41
	<i>DP</i>	.56	.65
<i>Estatística de Teste; p</i>		$W = 1394.500; p < 0.001$	

**Notas:** TI = Trabalhadores Independentes; TD = Trabalhadores Dependentes;  $W$  = Wilcoxon Mann-Whitney;  $p$  = nível de significância estatística.

Os resultados da Tabela 3 permitem concluir que existiram diferenças significativas ao nível de Satisfação no Trabalho ( $W = 1613; p = .000$ ) nos dois grupos de *Regime de Trabalho Remoto* (*Trabalhadores Independentes* vs. *Trabalhadores Dependentes*), indicando que os participantes que são *Trabalhadores Independentes* reportam sentir um maior nível de Satisfação no Trabalho ( $M = 4.24; DP = .54$ ), comparativamente com os participantes que são *Trabalhadores Dependentes* ( $M = 3.45; DP = .89$ ). Estes resultados demonstram suporte estatístico à H1 em estudo, assim validando-a.

Por fim, os resultados da Tabela 3, também, permitem admitir a existência de diferenças significativas ao nível do *Bem-Estar Emocional* ( $W = 1394.500$ ;  $p = .000$ ) nos dois grupos de *Regime de Trabalho Remoto* (*Trabalhadores Independentes* vs. *Trabalhadores Dependentes*), demonstrando que os participantes que são *Trabalhadores Independentes* reportam experienciar um maior nível de *Bem-Estar Emocional* ( $M = 4.06$ ;  $DP = .56$ ), comparativamente com os participantes que são *Trabalhadores Dependentes* ( $M = 3.41$ ;  $DP = .65$ ). Através destes resultados é possível validar a H2 em estudo, visto que os mesmos a suportam.

### **Bem-Estar no Trabalho, Equilíbrio entre a Vida no Trabalho e Extra-Trabalho e, Eficácia no Trabalho nos diferentes Regimes de Trabalho Remoto**

Os resultados das diferentes análises de comparações dos níveis médios do *Bem-Estar no Trabalho, do Equilíbrio entre a Vida no Trabalho e Extra-Trabalho e, da Eficácia no Trabalho* nos dois grupos (*Trabalhadores Independentes* vs. *Trabalhadores Dependentes*) são apresentados na Tabela 4.

**Tabela 4** – Níveis de Bem-Estar no Trabalho, Equilíbrio entre a Vida no Trabalho e o Extra-Trabalho e, de Eficácia no Trabalho nos Trabalhadores Independentes e nos Trabalhadores Dependentes (N=170)

		Regime de Trabalho Remoto	
		TIT (N=65)	TCOT (N=105)
<b>Bem-Estar no Trabalho</b>	<i>M</i>	1.89	2.90
	<i>DP</i>	.82	.99
<i>Estatística de Teste; p</i>		$t = -6.943; p < 0.001$	
<b>Equilíbrio entre a Vida no Trabalho e Extra-Trabalho</b>	<i>M</i>	2.51	3.08
	<i>DP</i>	.50	.57
<i>Estatística de Teste; p</i>		$t = -6.716; p < 0.001$	
<b>Eficácia no Trabalho</b>	<i>M</i>	1.86	2.44
	<i>DP</i>	.63	.84
<i>Estatística de Teste; p</i>		$W = 4870; p < 0.001$	

**Notas:** TI = Trabalhadores Independentes; TD = Trabalhadores Dependente;  $t$  = T-Student;  $W$  = Wilcoxon Mann-Whitney;  $p$  = nível de significância estatística.

Através dos resultados da Tabela 4 é possível verificar a existência de diferenças significativas ao nível do Bem-Estar no Trabalho ( $t = -6.943; p = .000$ ) nos dois grupos de Regime de Trabalho Remoto (Trabalhadores Independentes vs. Trabalhadores Dependentes), sugerindo que os participantes que são Trabalhadores Dependentes reportam experienciar um maior nível de Bem-Estar no Trabalho ( $M = 2.90; DP = .99$ ), comparativamente com os

participantes que são *Trabalhadores Independentes* ( $M = 1.89$ ;  $DP = .82$ ). Estes resultados invalidam o que é hipotetizado na H3 em estudo.

Igualmente, através dos resultados da Tabela 4, é possível concluir que existiram diferenças significativas ao nível do *Equilíbrio entre a Vida no Trabalho e Extra-Trabalho* ( $t = -6.716$ ;  $p = .000$ ) nos dois grupos de *Regime de Trabalho Remoto* (*Trabalhadores Independentes* vs. *Trabalhadores dependentes*), sugerindo que os participantes que são *Trabalhadores Dependentes* reportam experienciar um maior nível de *Equilíbrio entre o Trabalho e o Não Trabalho* ( $M = 3.08$ ;  $DP = .57$ ), comparativamente com os participantes que são *Trabalhadores Independentes* ( $M = 2.51$ ;  $DP = .50$ ). Estes resultados não suportam estatisticamente o que era hipotetizado na H4 em estudo.

Por fim, os resultados da Tabela 4, também, permitem admitir a existência de diferenças significativas ao nível da *Eficácia no Trabalho* ( $W = 4870$ ;  $p = .000$ ) nos dois grupos de *Regime de Trabalho Remoto* (*Trabalhadores Independentes* vs. *Trabalhadores Dependentes*), sugerindo que os participantes que são *Trabalhadores Dependentes* reportam sentir um maior nível de *Eficácia no Trabalho* ( $M = 2.44$ ;  $DP = .84$ ), comparativamente com os participantes que são *Trabalhadores Independentes* ( $M = 1.86$ ;  $DP = .63$ ). Através destes resultados é possível afirmar que a H5 em estudo não foi validada.

## DISCUSSÃO

O presente estudo tinha como objetivo demonstrar que existe uma maior percepção de bem-estar no trabalho em trabalhadores independentes do que em trabalhadores dependentes quando ambos os grupos estão a trabalhar em regime de trabalho remoto. Os resultados apresentados no estudo surpreendem, uma vez que todas as hipóteses medidas através da escala de bem-estar no trabalho remoto foram invalidadas.

De fato, era expectável que trabalhadores independentes tivessem uma maior satisfação no trabalho uma vez que escolheram a forma como trabalham e que uma maior autonomia e independência faz com que sintam uma maior satisfação no trabalho (Benz & Frey, 2004). Por outro lado, a literatura da economia demonstra que trabalhadores independentes estão mais satisfeitos com os seus trabalhos do que indivíduos empregados por organizações (Benz & Frey, 2004), assim como estudos mais recentes demonstram que trabalhadores em regime de teletrabalho reportam níveis de satisfação significativamente mais elevados (Felstead & Henseke, 2017). Assim, os resultados do estudo eram expectáveis e demonstram de forma significativa que os trabalhadores independentes apresentam maiores níveis de satisfação com o seu trabalho do que os trabalhadores dependentes.

Por outro lado, os resultados demonstram ainda que existe um maior bem-estar emocional sentido pelos trabalhadores independentes. Estes resultados eram esperados, uma vez que a situação durante o último ano forçou muitos trabalhadores a trabalharem desde casa. Um estudo recente de Howe e Menges (2020) realizado na pandemia demonstrou que a forma como o trabalho remoto é percebido pelo indivíduo influencia diretamente o seu bem-estar no trabalho. Deste modo, indivíduos que endossam uma mentalidade mais fixa acerca de trabalho remoto experienciam mais emoções negativas e uma redução das emoções positivas durante o trabalho remoto (Howe & Menges, 2020). Este aspecto ficou claro nos resultados, uma vez que trabalhadores dependentes sentem um menor bem-estar emocional. Estes resultados significativos eram os esperados pois a literatura sugere que existe uma maior percepção de bem-estar emocional nos trabalhadores independentes.

Os resultados surpreendem na variável do equilíbrio entre a vida no trabalho e extra-trabalho. De facto, a literatura demonstra em diversos estudos que trabalhadores remotos relatam sentir trabalhar mais do que em regime de trabalho presencial, assim como uma maior intensificação do trabalho experienciado (Grant et al., 2018) No entanto, este sentimento é muitas vezes abafado pela sensação de independência e maior sentimento de equilíbrio entre

os momentos de trabalho e não-trabalho (Benz & Frey, 2004). Deste modo, não era expectável que trabalhadores independentes sentissem menor equilíbrio do que os inquiridos dependentes. Este resultado pode talvez ser explicado pela situação atual, uma vez que muitos trabalhadores dependentes acabaram por ficar mais tempo em casa, junto com as suas famílias.

Por outro lado, os resultados sugerem que existe um maior bem-estar no trabalho remoto pelos trabalhadores dependentes. Este resultado pode surpreender, pois seria de esperar que trabalhadores independentes sentissem um maior bem-estar no trabalho remoto. No entanto, a literatura sugere que trabalhadores remotos experienciam um maior bem-estar no trabalho do que no trabalho presencial (Joyce et al., 2010). Assim, uma vez que o trabalho remoto é ainda uma novidade para muitos dos trabalhadores dependentes, os resultados podem ter sido enviesados pela sensação de novidade para este grupo, que estão a experienciar um maior bem-estar no trabalho comparativamente às suas situações anteriores.

Por fim, os resultados sugerem ainda que trabalhadores dependentes sintam mais eficácia no seu trabalho do que os trabalhadores independentes. Estes resultados surpreendem, uma vez que a literatura nos diz que a sensação de independência e autonomia experienciada pelos trabalhadores independentes supera os sentimentos de inadequação ao trabalho, o que leva os mesmos a sentirem uma maior eficácia no trabalho quando comparados com trabalhadores dependentes (Benz & Frey, 2004). Deste modo, os resultados do estudo são deveras interessantes, uma vez que demonstram uma maior sensação de eficácia por parte dos trabalhadores dependentes. Uma vez que a eficácia é caracterizada pela forma como o indivíduo avalia a sua capacidade em desempenhar determinadas ações com sucesso (Vieira et al., 2007) esta pode ter sofrido uma alteração nos trabalhadores dependentes que sentiram uma maior independência e autonomia nos seus trabalhos nos últimos meses.

A literatura organizacional evoluiu nos últimos anos no que diz respeito ao estudo do bem-estar no trabalho remoto. No entanto, a literatura não é extensa na comparação das duas populações em estudo na presente dissertação. Deste modo, o trabalho remoto é estudado como um todo, não tendo em conta as diferenças que podem surgir nos diferentes tipos de regime de trabalho ou compromisso para com uma organização.

### *Limitações*

O presente estudo foi realizado num momento em que o mundo sofreu uma mudança abrupta a nível de trabalho. Assim, muitos trabalhadores dependentes passaram a trabalhar desde casa por obrigação, muitas vezes sem as condições de trabalho necessárias e com interrupções de ordem familiar. A literatura demonstra que existe uma diferença na perceção de bem-estar entre trabalhadores independentes e trabalhadores dependentes em regime de teletrabalho, no entanto, os resultados do presente estudo, no momento em que foi realizado, demonstraram uma diferença significativa no bem-estar emocional, sendo que este pode ter sido influenciado por outras variáveis a decorrer ao mesmo tempo.

Uma outra limitação também se deve ao momento no qual o estudo foi realizado. Assim, num momento de crise, onde existe uma maior necessidade de segurança laboral, os trabalhadores independentes estão menos assegurados do que os trabalhadores dependentes que possuem um vínculo contratual para com uma entidade. Deste modo, este fator também pode ter influenciado as diferentes respostas dos participantes em regime independente.

Por outro lado, a escala utilizada para a análise do bem-estar no trabalho remoto é uma escala relativamente recente, para a qual não foi realizada uma análise factorial, sendo que a mesma não foi ainda validada para a população portuguesa. Deste modo, esta pode ser vista como uma limitação neste estudo.

### *Investigações futuras*

Este tema tem ainda diversos conceitos que podem ser explorados. De facto, com o crescente desenvolvimento da tecnologia e do recrutamento de trabalhadores independentes em regime de teletrabalho por todo o mundo, seria ainda interessante aprofundar a relação entre o bem-estar percebido por trabalhadores remotos e a sensação percebida de que trabalham efetivamente mais.

Seria ainda pertinente realizar um estudo similar após a regularização da situação laboral, hipotetizando uma normalidade após a pandemia, de forma a averiguar se as diferenças significativas entre os dois grupos e os resultados do estudo se mantêm. Neste sentido, será ainda pertinente estudar especificamente os fatores que influenciam os resultados.

Por fim, sendo que o trabalho remoto está em grande expansão nas organizações e que o conceito de trabalho se vai tornar cada vez mais flexível ao longo dos próximos anos, será

ainda relevante estudar outras variáveis que têm um impacto no mesmo e que podem ajudar a melhorar e ajustar as políticas atuais de gestão de recursos humanos, tais como a comunicação da empresa e o seu papel no trabalho remoto, mas também variáveis como a liderança em trabalho remoto e gestão de equipas remotas.

## REFERÊNCIAS

- Andrade, M. C. P. (2011). Work-Life balance: condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar. *Exedra, Comunicação nas Organizações*.
- Aziri B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*. Vol. 3, Issue 4. Pp. 77-86.
- Benz, M., & Frey, B. S. (2004). Being independent raises happiness at work. *Swedish Economic Policy Review*.
- Benz, M., & Frey, B. S. (2008). The value of doing what you like: Evidence from the self-employed in 23 countries. *Journal of Economic Behavior and Organization*. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2006.10.014>
- Bhatti, K. K., & Qureshi, T. M. (2007). Impact of Employee Participation on Job Satisfaction, Employee Commitment and Employee Productivity. *International Review of Business Research Paper*. Vol 3, No 2, Pp. 54-68.
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (1998). What makes an entrepreneur? *Journal of Labor Economics*. <https://doi.org/10.1086/209881>
- Bordi, L., Okkonen, J., Mäkineniemi, J. P., & Heikkilä-Tammi, K. (2018). Communication in the digital work environment: Implications for wellbeing at work. *Nordic Journal of Working Life Studies*. <https://doi.org/10.18291/njwls.v8iS3.105275>
- Bosua, R., Gloet, M., Kurnia, S., Mendoza, A., & Yong, J. (2013). Telework, productivity and wellbeing. *Telecommunications Journal of Australia*.
- Briner, R. B., & Walshe, N. D. (2015). An evidence-based approach to improving the quality of resource-oriented well-being interventions at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1111/joop.12133>

- Caetano, A., & Silva, S. A. (2010). Bem-Estar subjetivo e saúde no trabalho. In Lopes, M. P. Ribeiro, R. B., Palma P. J. e Cunha M. P. (eds), *Psicologia Aplicada*, Lisboa: Recursos Humanos Editora
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Clark, A. E. (1996). Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.1996.tb00648.x>
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, & Neves, P. (2016). Manual de comportamento organizacional e Gestão. In *Manual de comportamento organizacional e Gestão*.
- Deery, M., & Jago, L. (2015). Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2013-0538>
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059>

- Gruber, J., Mauss, I. B., & Tamir, M. (2011). A dark side of happiness? how, when, and why happiness is not always good. In *Perspectives on Psychological Science*. <https://doi.org/10.1177/1745691611406927>
- Hornung, S., & Glaser, J. (2009). Home-based telecommuting and quality of life: Further evidence on an employee-oriented human resource practice. In *Psychological Reports*. <https://doi.org/10.2466/PRO.104.2.395-402>
- Howe, L. C., & Menges, J. I. (2019). Mindsets about remote work predict employee well-being in home office: Evidence from the COVID-19 pandemic. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Joyce, K., Pabayo, R., Critchley, J. A., & Bambra, C. (2010). Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *Cochrane Database of Systematic Reviews*. <https://doi.org/10.1002/14651858.cd008009.pub2>
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.6.939>
- Junça-Silva, A., Caetano, A., & Lopes, R. R. (2017). Daily Uplifts, Well-Being and Performance in Organizational Settings: The Differential Mediating Roles of Affect and Work Engagement. *Journal of Happiness Studies*. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9740-2>
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Lappegård, T., Goldscheider, F., & Bernhardt, E. (2017). Introduction to the special collection on finding work-life balance: History, determinants, and consequences of new breadwinning models in the industrialized world. In *Demographic Research*. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2017.37.26>

- Loureiro, H., Pereira, A. N., Oliveira, A. P., & Pessoa, A. R. (2008). Burnout no trabalho  
Burnout at work. *Revista Referência*, 7, 33–41.
- Maroco, J. (2018). Análise Estatística como SPSS Statistics. 7a edição. *RepportNumber, Lda*
- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive-emotional  
segmentation strategy: An intervention promoting work-life balance. *Journal of  
Occupational and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1111/joop.12072>
- Nash, C., Jarrahi, M. H., Sutherland, W., & Phillips, G. (2018). Digital nomads beyond the  
buzzword: Defining digital nomadic work and use of digital technologies. *Lecture Notes  
in Computer Science (Including Subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and  
Lecture Notes in Bioinformatics)*. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-78105-1\\_25](https://doi.org/10.1007/978-3-319-78105-1_25)
- Peng, J. I. A. X. I., Li, D., Zhang, Z., Tian, Y. U., Miao, D., Xiao, W. E. I., & Zhang, J. (2016).  
How can core self-evaluations influence job burnout? the key roles of organizational  
commitment and job satisfaction. *Journal of Health Psychology*.  
<https://doi.org/10.1177/1359105314521478>
- Perry, S. J., Rubino, C., & Hunter, E. M. (2018). Stress in remote work: two studies testing the  
Demand-Control-Person model. *European Journal of Work and Organizational  
Psychology*. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1487402>
- Ransome, P. (2007). Conceptualizing boundaries between “life” and “work.” *International  
Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585190601167425>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction.  
*Procedia Economics and Finance*. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Saltzstein, A. L., Ting, Y., & Saltzstein, G. H. (2001). Work-family balance and job  
satisfaction: The impact of family-friendly policies on attitudes of federal government  
employees. *Public Administration Review*. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00049>
- Siqueira, V. T. A., & Kurcgant, P. (2012). Job satisfaction: A quality indicator in nursing

human resource management. *Revista Da Escola de Enfermagem*.  
<https://doi.org/10.1590/S0080-62342012000100021>

Vieira, D., Maia, J., & Coimbra, J. L. (2007). Do ensino superior para o trabalho: análise factorial confirmatória da escala de auto-eficácia na transição para o trabalho. *Avaliação Psicológica*, 6(june 2007), 3–12.

Warr, P., & Nielsen, K. (2018). Wellbeing and work performance. *Handbook of Well-Being*.

## ANEXOS

### ANEXO A – Questionário

No âmbito da realização da Dissertação do Mestrado em Psicologia Social e Organizacional pelo ISPA, estou a realizar um inquérito para o qual solicito a sua participação.

No sentido de estar informado(a) para poder decidir participar, esclareço que o estudo visa contribuir para se conhecer o modo como as pessoas perspetivam o seu trabalho na Organização em que se encontram.

Não existem quaisquer riscos conhecidos nem custos para si se decidir participar neste inquérito.

Todos os dados recolhidos são confidenciais, sendo o inquérito inteiramente anónimo.

Se tiver qualquer questão relativamente à sua participação pode contactar-me através do e-mail: [anitacostacristina14@gmail.com](mailto:anitacostacristina14@gmail.com)

Ao clicar para continuar concorda que leu este consentimento informado, e que a sua participação é inteiramente voluntária.

Muito obrigado pela sua colaboração

Anita Costa

#### A. Dados de Caracterização Geral

O primeiro conjunto de perguntas destina-se a recolher alguns dados que serão utilizados apenas para descrever a amostra de participantes neste estudo.

##### 1. Idade (anos)

##### 2. Sexo

- Feminino
- Masculino

##### 3. Qual o nível mais elevado de instrução que completou?

- 2º ciclo do ensino básico (6º ano)
- 3º ciclo do ensino básico (9º ano)
- Ensino Secundário (12º ano)
- Bacharelato / Licenciatura
- Mestrado ou Superior

##### 4. Qual a sua situação profissional atual

- Trabalhador independente (presta serviços a uma ou mais empresas)
- Tem vínculo contratual efetivo com uma organização
- Tem vínculo contratual a prazo com uma organização
- Outra situação

**5. Indique há quanto tempo tem uma atividade profissional**

- Boxdown (anos): até 1,2,3,4,5.....mais de 10 anos

**6. Desempenha funções de chefia?**

Sim

Não

**Cargo/função actual:** \_\_\_\_\_

**B. Pedimos-lhe agora que assinale na respetiva escala o seu grau de concordância com cada uma das afirmações que seguidamente se apresentam relativas ao seu trabalho.**

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
A minha função envolve a realização de tarefas relativamente simples					
A minha função exige que eu só faça uma tarefa ou atividade de cada vez.					
Existem objetivos claros e planeados para o meu trabalho.					
Sei como executar as tarefas que fazem parte do meu trabalho					
Executo bem as tarefas essenciais do meu trabalho.					
Completo as tarefas principais do meu trabalho corretamente, utilizando procedimentos padrão da minha Organização.					

As tarefas na minha função são simples e descomplicadas.					
Certifico-me de que as tarefas são concluídas corretamente.					
Sei o que é necessário para ter um bom desempenho					
Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho.					

**C. Continuando a usar a mesma escala, responda agora às seguintes questões.**

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Diria que estou satisfeito(a) com o trabalho que realizo.					
No meu trabalho, sinto-me cheio(a) de energia					
O meu desempenho e sucessos são reconhecidos pela empresa					
É uma satisfação trabalhar com os meus colegas					
Sinto que estou a receber uma compensação justa pelo trabalho que estou a fazer.					
Globalmente, considerando todos os aspetos do meu trabalho nesta Organização eu estou satisfeito(a).					

Gosto das pessoas com quem trabalho					
Sinto-me envolvido(a) com o trabalho que faço					
Estabeleço metas específicas para o meu desempenho					
Quando faço uma tarefa com sucesso, gosto de me presentear com algo que me agrade em particular					

**D. Colocamos-lhe agora algumas questões sobre a liderança e a gestão da sua atividade.**

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Fixo objetivos específicos para a minha performance					
Trabalho com metas específicas que estabeleci para mim mesmo(a).					
Penso sobre as metas que pretendo alcançar no futuro.					
Estou consciente das metas que defino para o meu trabalho					
Avalio em que medida o meu pensamento afeta negativamente as minhas tarefas					
De um modo geral, estou sempre consciente do meu nível de desempenho					

Quando eu faço bem alguma coisa, presenteio-me com algo especial como um bom jantar, ida ao cinema					
Depois de superar com sucesso as tarefas ou os desafios que me são apresentados, gosto de me mimar.					
Em muitos aspetos, a minha vida aproxima-se dos meus ideais.					
As minhas condições de vida são excelentes.					
Estou satisfeito com a minha vida.					
Até agora, consegui obter aquilo que era importante na vida.					
Se pudesse viver a minha vida de novo, não alteraria praticamente nada.					

**E. Assinale agora por favor com que frequência sentiu cada uma das seguintes emoções nas últimas duas semanas**

Emoção	Nunca/quase nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequentemente	Sempre/quase sempre
Ansioso(a)					
Entusiasmado(a)					
Abatido(a)					
À vontade					
Nervosa(a)					

Excitado(a)					
Deprimido(a)					
Calmo(a)					
Tenso(a)					
Inspirado(a)					
Sem esperança					
Descontraído(a)					
Preocupado(a)					
Alegre					
Desanimado(a)					
Relaxado(a)					

**F. Quase a terminar, responda por favor às seguintes questões.**

**Com base no seu conhecimento, diga por favor em que medida considera que o teletrabalho tem um efeito para melhor ou pior do que trabalho presencial nos seguintes aspetos:**

	Muito pior	Pior	Mais ou menos igual	Melhor	Muito melhor
A sua qualidade de vida					
Gestão de horários					
Concentração nas tarefas					
Equilíbrio entre vida profissional e familiar					
Flexibilidade					
Sociabilidade					
Interação com os colegas					

Apoio da chefia					
Controlo pela chefia					
Cumprimento dos objetivos					

**Nas últimas 4 semanas esteve algum tempo em situação de teletrabalho?**

Sim

Não

- Se responder que não, o questionário termina aqui .
- Quando no questionário se responde que sim:

**G. Em que regime esteve a trabalhar?**

100% em teletrabalho

Teletrabalho intercalado com trabalho presencial

**Pedimos-lhe que assinale o seu grau de concordância com cada uma das afirmações se seguidamente se apresentam.**

	Concordo plenamente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo fortemente
Quando estou em teletrabalho, penso muitas vezes em problemas relacionados com o trabalho, fora do meu horário normal de trabalho.					
Quando estou em teletrabalho fico satisfeito(a) com o equilíbrio que consigo entre a vida de trabalho e extra trabalho					
Estar constantemente disponível através do teletrabalho é extremamente cansativo					

Quando trabalho a partir de casa, consigo concentrar-me mais nas minhas tarefas do trabalho.					
Quando estou em teletrabalho, tenho total autonomia para que eu possa decidir como e quando termino o meu trabalho.					
Quando estou em teletrabalho, consigo ser mais eficaz para atingir os meus objetivos e resultados.					
Quando estou em teletrabalho, mesmo que seja interrompido por responsabilidades familiares ou outras, ainda continuo a corresponder às expectativas de qualidade da minha chefia.					
Quando estou a trabalhar remotamente a partir de casa, sei quando devo desligar-me do trabalho para poder descansar.					
Quando estou em teletrabalho, o meu trabalho é tão flexível que consigo facilmente tirar uma folga, se e quando eu quiser					
Eu sinto que as exigências do trabalho são muito maiores quando estou em teletrabalho.					
O meu desempenho no trabalho melhorou graças às minhas competências para trabalhar remotamente a partir de casa.					
É-me permitido que eu ajuste o meu horário de teletrabalho às minhas					

necessidades, desde que o trabalho seja feito.					
A minha vida social é mais pobre quando estou em teletrabalho					
A minha produtividade é mais alta quando estou em teletrabalho.					
O teletrabalho consome tempo que gostaria de gastar com a minha família/amigos ou em atividades extratrabalho.					

**Quando está em teletrabalho, geralmente trabalha em:**

Casa

Espaço co-work

Outro

**Dispõe de um espaço próprio para teletrabalhar em casa (ex: um escritório)?**

Sim

Não

**Quantas crianças tem em casa?**

0

1

2

3 ou mais

**Face ao trabalho presencial, em situação de teletrabalho, sente que trabalha...**

Muito menos

Menos

O mesmo

Mais

Muito Mais

**Se pudesse optar, preferia estar sempre em regime de teletrabalho?**

Sim

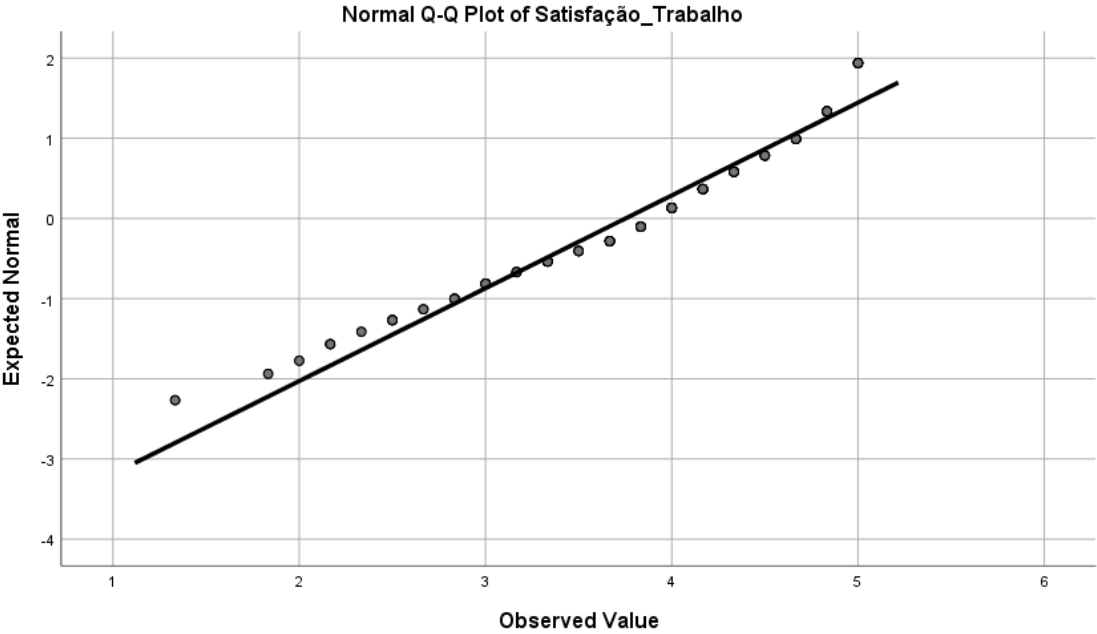
Não

## ANEXO B – Estatística descritiva

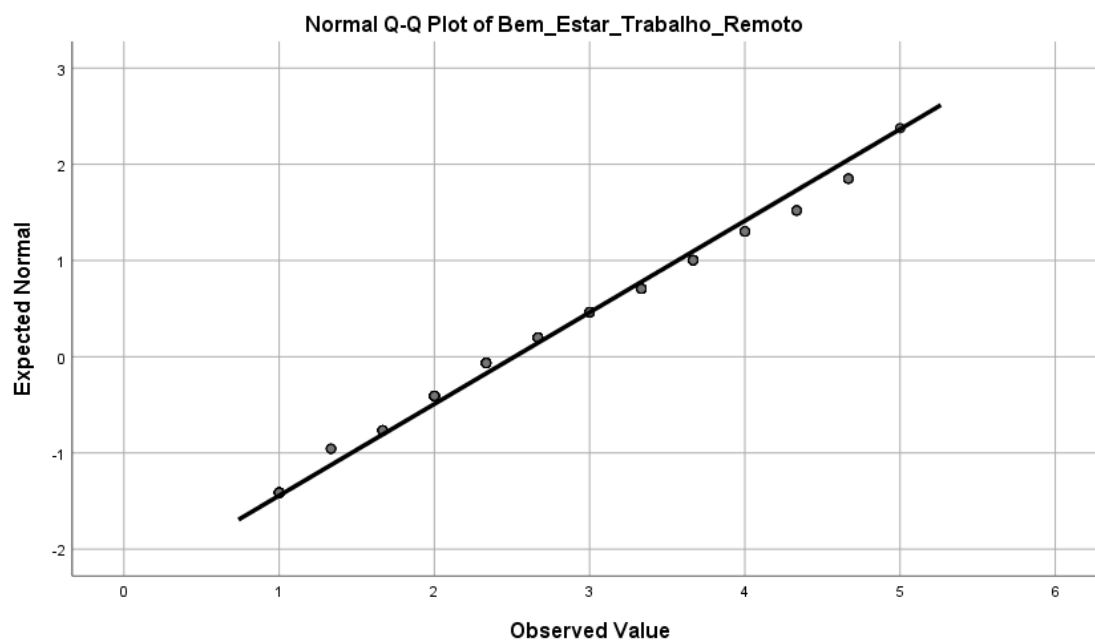
**Descriptive Statistics**

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Satisfação_Trabalho	170	1,33	5,00	3,7520	,86389	-,665	,186	-,119	,370
Bem_Estar_Trabalho_Remoto	170	1,00	5,00	2,5157	1,05038	,316	,186	-,651	,370
Bem_Estar_Emocional	170	1,25	4,75	3,6592	,69328	-,622	,186	-,223	,370
Eficácia	170	1,00	4,60	2,2188	,81211	,549	,186	-,043	,370
Equilibrio_Trabalho_Vida_Pessoal	170	1,43	4,71	2,8630	,61329	,337	,186	,033	,370
Valid N (listwise)	170								

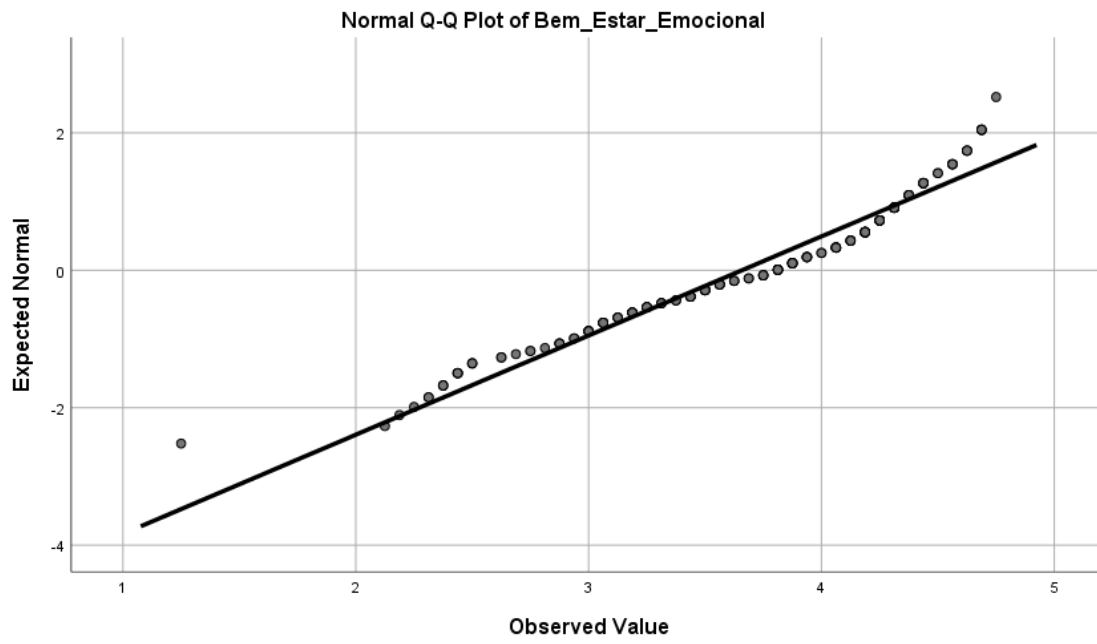
**ANEXO C - Gráfico Q-Q da Satisfação no Trabalho**



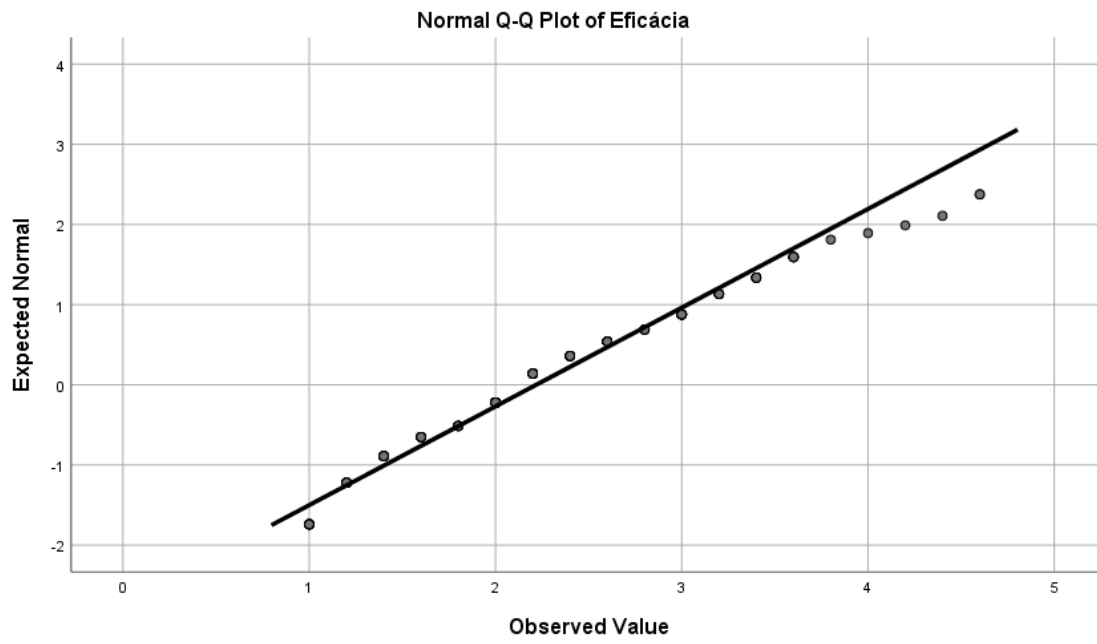
## ANEXO D - Gráfico Q-Q do Bem-Estar no Trabalho



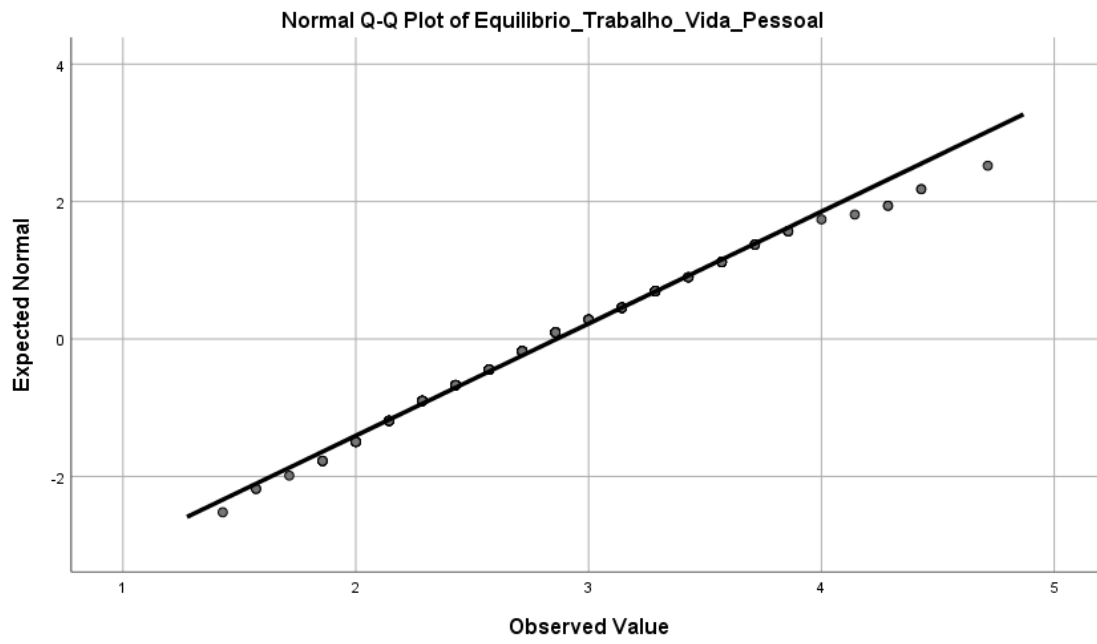
## ANEXO E - Gráfico Q-Q do Bem-Estar Emocional



## ANEXO F - Gráfico Q-Q da Eficácia



## ANEXO G - Gráfico Q-Q do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal



## ANEXO H - Estatística Inferencial (Testes *T-Student's*)

		Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
									Lower	Upper	
Satisfação_Trabalho	Equal variances assumed	17,849	,000	6,388	168	,000	,78352	,12266	,54136	1,02567	
	Equal variances not assumed			7,139	167,900	,000	,78352	,10975	,56685	1,00018	
Satisfação_Vida	Equal variances assumed	13,631	,000	4,364	168	,000	,51604	,11826	,28257	,74952	
	Equal variances not assumed			4,638	160,213	,000	,51604	,11126	,29633	,73576	
Bem_Estar_Trabalho_Re moto	Equal variances assumed	3,661	,057	-6,943	168	,000	-1,01758	,14657	-1,30693	-,72823	
	Equal variances not assumed			-7,251	154,065	,000	-1,01758	,14033	-1,29480	-,74036	
Bem_Estar_Emocional	Equal variances assumed	5,127	,025	6,657	168	,000	,64986	,09762	,45715	,84258	
	Equal variances not assumed			6,917	152,044	,000	,64986	,09395	,46424	,83548	
Eficácia	Equal variances assumed	5,797	,017	-4,751	168	,000	-,57348	,12070	-,81176	-,33520	
	Equal variances not assumed			-5,070	161,349	,000	-,57348	,11312	-,79687	-,35009	
Equilíbrio_Trabalho_Vida _Pessoal	Equal variances assumed	1,034	,311	-6,716	168	,000	-,57886	,08620	-,74903	-,40869	
	Equal variances not assumed			-6,936	149,659	,000	-,57886	,08345	-,74376	-,41396	