



ISPA

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

IS TELECOMMUTING FOR EVERYONE?

IDENTIFICAÇÃO DA RELAÇÃO ENTRE OS TRAÇOS DE
PERSONALIDADE (*BIG FIVE*) E AS ATITUDES FACE AO
TELETRABALHO: O PAPEL MODERADOR DAS
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS

ANA BEATRIZ MARTINS RICARDO SOARES MARQUES

Orientador de Dissertação:

PROFESSOR DOUTOR LUÍS ANDRADE

Professor de Seminário de Dissertação:

PROFESSOR DOUTOR LUÍS ANDRADE

Dissertação 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 de Professor Doutor Luís Andrade, apresentada no ISPA – Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações.

AGRADECIMENTOS

Chegou ao fim este percurso de cinco anos, de muitas aprendizagens, amizades, dores de cabeça mas muitas felicidades também, muitas histórias para um dia contar e muitas descobertas.

Em primeiro lugar quero agradecer à minha família, aos meus pais, aos meus irmãos e avós, que com muito esforço da parte deles, conseguiram suportar os meus ânimos e amuos, os meus maus humores matinais (quando me deitava tarde a estudar e acordava com o pior humor de sempre) e tudo o resto que não é preciso referir, eles próprios sabem.

Quero agradecer, e muito, ao Professor Luís Andrade por me ter acompanhado no processo todo e por me ter dado a força e o empurrão que estava a necessitar para conseguir acabar a tempo e horas. Agradeço ao Professor Francisco Cesário, por me ter dado a entender, durante todo o percurso do estágio, que era a área certa para mim. Também quero agradecer ao Professor Rui Bártolo-Ribeiro por se ter disponibilizado para me ajudar quando eu precisei e por me ter mostrado que a minha ideia inicial tinha pernas para andar.

Aos meus queridos melhores amigos e amigas, o meu mais sincero obrigada por não terem desaparecido nesta fase em que mal me “punham a vista em cima”, desculpem e obrigada!

Devo um agradecimento muito grande e especial às minhas queridas amigas psicólogas (Ispianas), Maria, Catarina e Mafalda. Porque sem vocês não tinha sido a mesma coisa!

À minha restante família e amigos agradeço do fundo do coração.

Por fim agradeço aos meus quatro queridos companheiros de 4 patas, muito obrigada por me terem feito a companhia necessária quando estava fechada em casa ao longo deste processo todo.

*“Is this the real life?
Is this just fantasy?
Caught in a landslide,
No escape from reality
Open your eyes,
Look up to the skies and see,
I'm just a poor boy, I need no sympathy,
Because I'm easy come, easy go,
Little high, little low,
Any way the wind blows doesn't really matter to
Me, to me”*

Bohemian Rhapsody – Queen

RESUMO

Devido à escassez na literatura sobre o tema, procurou-se investigar o efeito dos tipos de Personalidade nas Atitudes face ao Teletrabalho, juntamente com o efeito moderador da variável Habilidades Literárias, sendo este um tema bastante importante para as organizações nos tempos que decorrem.

O estudo contou com a participação voluntária de 253 indivíduos, 147 (58,3%) do sexo feminino e 105 (41,7%) do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 13 e os 75 anos.

Utilizou-se a escala Atitudes face ao Teletrabalho (*Telecommuting Attitudes and the “Big Five” Personality Dimensions*) de Clark, Karau, & Michalisin (2012) e a versão portuguesa do Ten-Item Personality Inventory (TIPI), de Nunes, Limpo, Lima e Castro (2018).

De acordo com a primeira hipótese, os resultados confirmaram que a dimensão Conscienciosidade tem um impacto significativo nas dimensões Malefícios e Benefícios e a dimensão Extroversão apenas tem impacto na dimensão Benefícios. Relativamente à segunda hipótese, verificou-se que as habilidades literárias apenas moderam o efeito da Extroversão e da Estabilidade Emocional na dimensão Malefícios, e na dimensão Benefícios o efeito somente é moderado pelas dimensões Extroversão, Conscienciosidade e Abertura à Experiência.

Deparamo-nos com resultados que nos indicam que nos podemos estar a defrontar com indivíduos com comportamentos contra produtivos no Teletrabalho e os mesmos podem ser evitados se as organizações tomarem medidas antes de investirem no modo de trabalho mais comum nos tempos de hoje.

Palavras-chave: Teletrabalho, Atitudes face ao Teletrabalho, Personalidade, *Big Five*, Habilidades Literárias.

ABSTRACT

Due to the scarcity of literature on the subject, we tried to investigate the effect of personality types on attitudes towards teleworking, along with the moderating effect of the variable Education, as this is a very important issue for organizations in the current times.

The study had the voluntary participation of 253 individuals, 147 (58.3%) female and 105 (41.7%) male, aged between 13 and 75 years.

The Telecommuting Attitudes and the "Big Five" Personality Dimensions scale by Clark, Karau, & Michalisin (2012) and the Portuguese version of the Ten-Item Personality Inventory (TIPI) by Nunes, Limpo, Lima, and Castro (2018) were used.

According to the first hypothesis, the results confirmed that the Conscientiousness dimension has a significant impact on the Challenges and Benefits dimensions and the Extroversion dimension only has an impact on the Benefits dimension. Regarding the second hypothesis, it was found that Academic Qualifications only moderates the effect of Extroversion and Emotional Stability in the Challenges dimension, and in the Benefits dimension the effect is only moderated by the Extroversion, Conscientiousness, and Openness to Experience dimensions.

We are faced with results that indicate that we may be facing individuals with counterproductive behaviors in Telework and these can be avoided if organizations take measures before investing in the most common way of working nowadays.

Key-words: Telework, Attitudes towards telework, Personality, Big Five, Academic Qualifications

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	10
TELETRABALHO	10
PERSONALIDADE.....	12
RELAÇÃO ENTRE AS VARIÁVEIS.....	12
MÉTODO.....	14
PARTICIPANTES	14
DELINEAMENTO.....	15
INSTRUMENTOS.....	15
<i>Personalidade</i>	<i>15</i>
<i>Atitudes face ao Teletrabalho</i>	<i>16</i>
PROCEDIMENTO.....	17
RESULTADOS.....	18
ESCALA DA PERSONALIDADE	18
<i>Validade</i>	<i>18</i>
<i>Fiabilidade.....</i>	<i>19</i>
<i>Sensibilidade</i>	<i>19</i>
ESCALA DAS ATITUDES FACE AO TELETRABALHO	20
<i>Validade</i>	<i>20</i>
<i>Fiabilidade.....</i>	<i>20</i>
<i>Sensibilidade</i>	<i>21</i>
ANÁLISE DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS EM ESTUDO	21
IMPACTO DAS VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS NAS VARIÁVEIS EM ESTUDO	22
TESTES DE HIPÓTESES.....	24
DISCUSSÃO.....	33
LIMITAÇÕES.....	37
SUGESTÕES DE ESTUDOS FUTUROS.....	37
IMPLICAÇÕES PRÁTICAS	37
REFERÊNCIAS	39
ANEXOS.....	43
ANEXO A – REVISÃO DE LITERATURA	43
<i>Teletrabalho</i>	<i>43</i>
<i>Personalidade</i>	<i>47</i>
<i>Relação entre as duas variáveis.....</i>	<i>49</i>
ANEXO B - MODELO DE INVESTIGAÇÃO E HIPÓTESES	52
ANEXO C – QUESTIONÁRIO.....	55
ANEXOS TABELAS	62
TABELA 1 – ESTATÍSTICA DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS	62

TABELA 2 – CODIFICAÇÃO DAS VARIÁVEIS SÓCIODEMOGRÁFICAS.....	63
TABELA 3 – QUALIDADES MÉTRICAS DA VARIÁVEL PERSONALIDADE	64
TABELA 4 – QUALIDADES MÉTRICAS DA VARIÁVEL TELETRABALHO	65
TABELA 5– ANÁLISE DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS EM ESTUDO	66
TABELA 6 – IMPACTO DAS VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS NAS VARIÁVEIS EM ESTUDO.....	66
TABELA 7 – TESTES DE HIPÓTESES	76
ANEXOS GRÁFICOS	79
GRÁFICO 1 - EFEITO DA MODERAÇÃO ENTRE A DIMENSÃO EXTROVERSÃO E A DIMENSÃO MALEFÍCIOS	79
GRÁFICO 2 - EFEITO DA MODERAÇÃO ENTRE A DIMENSÃO ESTABILIDADE EMOCIONAL E A DIMENSÃO MALEFÍCIOS.....	79
GRÁFICO 3 - EFEITO DA MODERAÇÃO ENTRE A DIMENSÃO EXTROVERSÃO E A DIMENSÃO BENEFÍCIOS.....	80
GRÁFICO 4 - EFEITO DA MODERAÇÃO ENTRE A DIMENSÃO CONSCIENCIOSIDADE E A DIMENSÃO BENEFÍCIOS	80
GRÁFICO 5 – EFEITO DA MODERAÇÃO ENTRE A DIMENSÃO ABERTURA À EXPERIÊNCIA E A DIMENSÃO BENEFÍCIOS	81

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Gráficos da Moderação	32
Figura 2 – Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho	46
Figura 3 – Modelo de Investigação	52

INTRODUÇÃO

Devido à situação que presenciamos atualmente no mundo, mais concretamente desde o ano passado com a nova doença do coronavírus SRA-Cov-2 (COVID-19) que conseqüentemente levou a diversas mudanças de comportamentos nos indivíduos (Dias Neto, 2021), o estudo que se segue acaba por analisar uma questão que está a surgir no quotidiano das pessoas. Por isso mesmo, pretende-se estudar se todos os tipos de personalidade se ajustam ao modo de trabalho mais comum nos tempos de hoje, o Teletrabalho.

Há várias décadas que o teletrabalho tem vindo a ser promovido como um dos sistemas de administração da procura de trabalho, devido ao seu potencial de amenizar a retenção durante os períodos de ponta e também para se atenuar as viagens associadas com o trabalho, simultaneamente com outras mais regalias, como por exemplo a autonomia, um melhor *work-life-balance*, entre outras (Zhanga, Moeckelb, Morenob, Shuaia, & Gao, 2020).

Teletrabalho

O termo “*Telecommute*” é utilizado para descrever os empregados que trabalham a partir da sua residência e o termo “*Telework*” é usado para descrever os empregados que trabalham noutra local que não o convencional (Mello, 2007, as cited in Marhadi & Hendarman, 2020).

O teletrabalho acaba por trazer vários benefícios e desafios, tanto em termos individuais, como organizacionais, como para a sociedade. Como por exemplo: em termos individuais traz benefícios como mais flexibilidade, mais controlo, menos tensão, poupança de dinheiro e também traz desafios como o tempo para se ajustar, prejudica a progressão na carreira, o sentimento de isolamento, entre outros. Para as organizações, traz benefícios como menos custos, aumenta o compromisso, a produtividade, o entusiasmo e a satisfação no trabalho, menos ausência e atrasos e ao mesmo tempo traz desafios, como o facto de ser mais difícil de se avaliar, controlar e dar motivação aos trabalhadores, o custo da tecnologia e a perda da equipa. A nível da sociedade, o teletrabalho traz benefícios como menos poluição, trânsito e acidentes, reduz as despesas com as infraestruturas e com a energia, entre outros, ao mesmo tempo também apresenta desafios, como por exemplo a má capacidade de comunicação com que a sociedade pode ficar (Marhadi & Hendarman, 2020).

Diversos foram os autores que investigaram que fatores é que podiam estar relacionados, ou ser relevantes, com as atitudes face ao Teletrabalho. Nos dois exemplos que iremos apresentar a seguir, ambos os autores utilizaram a escala de Clark (2007). Em 2005, Iscan and Naktiyok, mediram fatores demográficos, domésticos, vantagens e desvantagens percebidas e descobriram que mulheres, empregados casados, empregados com filhos com menos de cinco anos, empregados cuja casa é suficientemente grande, empregados cuja casa é relativamente longe, e aqueles que perceberam mais vantagens para si próprios, para a organização, e para a sociedade têm atitudes mais favoráveis para com o teletrabalho (Marhadi & Hendarman, 2020). Já em 2007, Abdel-Wahab, mediu a atitude em relação ao teletrabalho em geral, a vontade de participar no programa de teletrabalho, as atitudes em relação ao teletrabalho após a divulgação dos benefícios e desafios, a satisfação profissional, a produtividade e os fatores demográficos e concluiu que 50% dos 228 trabalhadores de informação, egípcios no Governado de Dakahlia, concordam que eram a favor do teletrabalho, 25,9% eram neutros e 24,1% não eram a favor (Marhadi & Hendarman, 2020).

O “Pai do Teletrabalho” – Jack Nilles, no seu livro *The Telecommunications Transportation Tradeoff* (1973) afirmou que para os trabalhadores se tornarem independentes no seu próprio espaço é necessário que o sistema de telecomunicações seja desenvolvido (Marhadi & Hendarman, 2020).

Com o avanço da tecnologia, as organizações acabam por ter que se adaptar e começam a estabelecer o modo de teletrabalho e com ele a oferta de acordos. A Geração Z é composta por pessoas que nasceram desde 1997 a 2010 e os mesmos são considerados como “nativos digitais”, pois nunca viveram sem Internet. Com a entrada da Geração Z no mercado de trabalho, a mão-de-obra acaba por mudar, pois essa geração tem mais facilidade em se adaptar ao Teletrabalho, mas o referido não garante que todos tenham atitudes altamente favoráveis em relação ao modo de trabalho remoto, pois cada indivíduo tem a sua própria preferência relativamente à organização do trabalho (Marhadi & Hendarman, 2020).

Personalidade

Relativamente à forma como os indivíduos reagem a esta pandemia, a personalidade acaba por desempenhar um papel bastante claro. Inclusivamente os Introversos, ou seja, os que por norma preferem a solidão, podem vir a ter dificuldades a lidar com a mesma. Daí a importância de se compreender que tipo de personalidade é que se relaciona com as preferências pelo trabalho à distância, e o mesmo pode vir a ser uma grande ajuda para as organizações, equipas e até para os próprios indivíduos a se ajustarem de um modo mais inteligente e produtivo à nova realidade com que nos deparamos (Hackston, 2020).

Ao se averiguar, e considerando a carência de estudos neste contexto, mais concretamente a falta de estudos que correlacionem estas duas variáveis, personalidade e teletrabalho, é relevante estudar as mesmas, tanto a nível teórico como a nível prático, sobretudo depois de analisar as perspetivas de Zhanga et al. (2020) e de Hackston (2020).

Ao longo do tempo, são algumas as pesquisas que analisam a personalidade conjuntamente com as atitudes face ao teletrabalho, pois nesses estudos começaram a verificar variáveis de personalidade e diferenças individuais que poderiam vir a interferir as atitudes do teletrabalho. Alguns autores chegaram a desenvolver um modelo onde pressupunham que vários fatores ambientais inter-relacionar-se-iam com certas características individuais para que se conseguisse alcançar resultados distintos de teletrabalho. Posto isto, os mesmos depararam-se com a informação de que os teletrabalhadores que obtinham indicações de autogestão mais perseverantes demonstravam “melhorias no desempenho do trabalho e na qualidade de trabalho/vida”, e que os teletrabalhadores com uma necessidade de motivação mais baixa demonstravam “melhorias na qualidade do trabalho/vida e maiores níveis de satisfação com o teletrabalho” (Clark, Karau, & Michalisin, 2012).

Relação entre as variáveis

De acordo com a literatura, o possível papel das diferenças individuais no teletrabalho permanece em silêncio, pois embora alguns estudos tenham investigado como é que os traços de personalidade estão relacionados com as atitudes em relação ao teletrabalho, são poucos os estudos que existem sobre a relação entre as variáveis e os resultados do teletrabalho (Clark et al., 2012).

O presente estudo tem como objetivo perceber se todos os traços de personalidade se conseguem adaptar facilmente ao modelo de trabalho mais comum nos últimos tempos, o Teletrabalho. A partir deste objetivo focámo-nos nas cinco grandes dimensões da personalidade: a Extroversão, a Estabilidade Emocional a Amabilidade, a Conscienciosidade e a Abertura à Experiência. Para se avaliar o Teletrabalho utilizámos uma escala, de Clark et al. (2012), que o avalia consoante as atitudes face ao mesmo, essas atitudes são quatro: Preferências do Trabalho, Flexibilidade, Desafios e Benefícios.

O nosso modelo de investigação demonstra que é expectável que a Personalidade tenha um impacto nas Atitudes face ao Teletrabalho (H1) e ao mesmo tempo, espera-se que as Habilitações Literárias potenciem ou atenuem essa relação entre as mesmas (H2).

O nosso estudo tem duas hipóteses gerais, as mesmas dividem-se em 20 (cada uma). A primeira hipótese diz-nos que “A personalidade tem impacto nas atitudes face ao teletrabalho.”, as 20 sub-hipóteses dividem-se em quatro grupos de cinco, ou seja, cada dimensão da variável Atitudes face ao Teletrabalho (4) para cada dimensão da variável Personalidade (5). A segunda hipótese refere-se à moderação pela variável Habilitações Literárias - “A relação entre a personalidade e as atitudes face ao teletrabalho é moderada pelas habilitações académicas.”, a mesma também se divide em 20 sub-hipóteses da mesma forma que as sub-hipóteses da primeira hipótese foram divididas. As mesmas podem ser conferidas em anexo (Anexo B).

Em relação às variáveis, segundo a literatura, mais especificamente segundo Gainey e Clenney (2006) conseguimos, logo de início, prever que a abertura à experiência, a extroversão e a amabilidade estão todas significativamente associadas às perceções dos programas de horários flexíveis, apesar de que apenas a dimensão abertura à experiência é que tinha um impacto face às atitudes face ao teletrabalho, pois as restantes dimensões (extroversão e amabilidade) não apresentaram relações positivas com as perceções dos programas de teletrabalho, partindo do pressuposto que esses programas podem não oferecer essa mesma flexibilidade.

Partindo do que foi dito anteriormente, o teletrabalho tem vantagens para todas as pessoas, ou seja, para trabalhadores, para empresas e para a sociedade em geral, logo é determinante perceber quais é que são as personalidades mais ajustáveis ao teletrabalho. Em suma, considera-se importante estudar o impacto da Personalidade nas Atitudes face ao Teletrabalho, explorando ainda o papel das Habilitações Literárias, que o que se espera, dependendo da dimensão, é que enfraqueça e ou fortaleça essas relações.

MÉTODO

Participantes

O método utilizado foi o método de amostragem não probabilístico, por conveniência (Oliveira, 2011). O papel dos participantes no presente estudo teve que cumprir um pressuposto, nomeadamente que os sujeitos tivessem experienciado o teletrabalho ou que tivessem a experienciar no momento.

O presente estudo contou com a participação voluntária de 253 sujeitos (N = 253), dos quais a maioria, especificamente 58,3% (N=147) do sexo feminino e 41,7% (N=105) do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 13 e os 75 anos (M=39,90; DP=13,978;).

No que diz respeito às habilitações literárias, 133 (52,6%) participantes detêm uma Licenciatura, 59 (23,3%) detêm um curso de grau superior, neste caso o Mestrado, seguindo-se 55 (21,7%) com o Ensino Secundário, e por fim, 6 participantes dividem-se de igual forma entre Doutoramento (3; 1,2%) e Ensino Básico (3; 1,2%).

Relativamente à ocupação profissional dos 253 participantes, 205 (81%) são trabalhadores, 20 (7,9%) são estudantes, 20 (7,9%) são estudantes e trabalhadores e restam apenas 8 (3,2%) participantes que se encontram desempregados.

Quanto à área de formação/trabalho, a maioria dos participantes, 70, têm base em Gestão (27,7%), 58 em Consultadoria (22,9%), 26 em Recursos Humanos (10,3%), 23 em Comunicação (9,1%), e os restantes dividem-se em diversas áreas, IT (8), Advocacia (6), Engenharia (6), Arquitetura (5), entre outras.

Dos 253 participantes que tiveram ou têm experiência em teletrabalho (100%), 80 (31,6%) encontram-se neste momento em teletrabalho, sendo esta a média de resposta, de seguida 77 (30,4%) participantes tiveram experiência de teletrabalho durante 1 a 3 meses, 53 (20,9%) tiveram experiência durante 3 a 6 meses, 28 (11,1%) tiveram experiência durante 6 a 12 meses e os restantes 15 (5,9%) tiveram experiência durante mais de 1 ano.

A Tabela 1 (Anexo Tabelas) agrega todas as informações relativas às características da amostra previamente descritas (codificação das variáveis em ANEXO TABELAS – Tabela 2).

Delineamento

O presente estudo é não-experimental visto que não existiu qualquer tipo de manipulação das variáveis. É um estudo correlacional visto que temos como objetivo correlacionar as duas variáveis em estudo (Personalidade e Atitudes face ao Teletrabalho) e também estamos perante um estudo quantitativo, dado que a metodologia quantitativa foi de recolha de dados e procedeu-se aos seus tratamento estatísticos (De Lima, 2011).

O estudo é de natureza transversal visto que todas as medições foram feitas num único “momento”, ou seja, não existiu período de seguimento dos indivíduos (Bordalo, 2006).

Instrumentos

De forma a desenvolver o presente estudo foi utilizado um questionário (Anexo A) composto por seis secções, sendo a primeira secção composta pela introdução inicial, onde se encontra o consentimento informado e umas pequenas informações sobre o estudo em si. A segunda secção corresponde aos dados sociodemográficos, por forma a caracterizar a amostra quando ao sexo, à idade, às habilitações literárias, à área de trabalho/formação e à ocupação profissional. A terceira secção é relativa a perguntas sobre a experiência em teletrabalho, mais especificamente “Tem ou teve experiência em teletrabalho?”, a resposta a esta pergunta de forma negativa é automaticamente direcionado para o fim do questionário, e “Quanto tempo experienciou?”. A quarta, quinta e sexta secções correspondem à avaliação da percepção da Personalidade e da Relação com o Teletrabalho, dividida em duas secções, respetivamente.

Personalidade

Para se avaliar e reconhecer a personalidade dos participantes, utilizou-se a versão portuguesa do *Ten-Item Personality Inventory* (TIPI), de Nunes, Limpo, Lima e Castro (2018), originalmente desenvolvida por Gosling et al. (2003).

A TIPI é formada por 10 itens que avaliam os cinco traços de personalidade pressupostos no modelo dos Big Five (Extroversão, Estabilidade Emocional, Conscienciosidade, Amabilidade e Abertura à Experiência), modelo mais amplamente aceite para avaliar a personalidade, sendo que cada traço, como tem dois polos, o negativo e o positivo, é avaliado por dois itens. Os itens 1 e 6(R) avaliam a Extroversão (ex. “Vejo-me como uma pessoa extrovertida, entusiasta” – polo positivo (extrovertida); “Vejo-me como uma pessoa reservada, calada” – polo negativo (introvertido)), os itens 4(R) e 9 avaliam a Estabilidade

Emocional (ex. “Vejo-me como uma pessoa ansiosa, que se preocupa facilmente” – polo negativo (neuroticismo); “Vejo-me como uma pessoa calma, emocionalmente estável – polo positivo (estabilidade emocional)), os itens 3 e 8(R) avaliam a Conscienciosidade (ex. “Vejo-me como uma pessoa de confiança, com autodisciplina” – polo positivo; “Vejo-me como uma pessoa desorganizada, descuidada” – polo negativo), os itens 2(R) e 7 avaliam a Amabilidade (ex. “Vejo-me como uma pessoa conflituosa, que critica os outros” – polo negativo; “Vejo-me como uma pessoa compreensiva, afetuosa” – polo positivo) e por fim, apenas se usou o item 5 para avaliar a Abertura à Experiência (ex. “Vejo-me como uma pessoa com muitos interesses, aberta a novas experiências” – polo positivo). A escala é de resposta tipo Likert de 1 (Discordo Totalmente) a 7 (Concordo Totalmente).

Relativamente às qualidades psicométricas, Nunes et al. (2018) anunciam Alfas de Cronbach baixos a moderados ($\alpha_{\text{Amabilidade}} = ,40$; $\alpha_{\text{Conscienciosidade}} = ,50$; $\alpha_{\text{EstabilidadeEmocional}} = ,73$; $\alpha_{\text{Extroversão}} = ,68$; $\alpha_{\text{AberturaExperiência}} = ,45$).

Atitudes face ao Teletrabalho

De forma a avaliar as atitudes dos participantes face ao Teletrabalho, recorreu-se à escala *Atitudes face ao Teletrabalho (Telecommuting Attitudes and the “Big Five” Personality Dimensions)* de Clark, Karau, & Michalisin (2012). A mesma escala foi toda traduzida, recorrendo-se a um conjunto de juizes que chegou a um acordo/consenso relativamente à tradução de cada item.

A escala inicial era formada por 50 itens, passou por diversas alterações e passou a conter 38 itens que avaliam quatro dimensões do teletrabalho: Preferências do Trabalho, Flexibilidade, Desafios e Benefícios. Consoante a leitura das afirmações das dimensões da escala, percebemos que os nomes dados às dimensões da mesma escala não estavam congruentes com a nossa análise. Posto isso, conseguimos perceber que a dimensão Preferências do Trabalho estava relacionada com as preferências pelo método de Trabalho Presencial, a dimensão Flexibilidade, percebemos que a mesma está direcionada para um tipo de flexibilidade de conseguirem executar tarefas de casa, para além do trabalho, ou seja, flexibilidade com a vida no geral, a isto podemos chamar de *Work-Life-Balance*, a dimensão Desafios foi interpretada por ser na prática os Malefícios do Teletrabalho, e na última dimensão, os Benefícios, conseguimos interpretar que estão mesmo relacionados com as vantagens de estar em Teletrabalho, logo ficou com o mesmo nome.

Posto isto, a dimensão *Work Life Balance*, contém 10 itens, (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10) (ex. “O teletrabalho permitiu-me fazer mais do que quero fazer”; “O teletrabalho permite-se evitar distrações no escritório que me fazem desperdiçar tempo”); Malefícios, que contém 12 itens (11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 e 22) (ex. “O meu supervisor pode prejudicar-me em termos de promoções se eu estiver em teletrabalho”; “Eu acho que eu sou mais produtivo num ambiente tradicional de escritório”); Preferência Trabalho Presencial, que contém 7 itens (23, 24, 25, 26, 27, 28 e 29) (ex. “Eu gosto de trabalhar num ambiente de escritório organizado”; “Eu trabalho melhor na presença de outras pessoas do que sozinha”); Benefícios, que contém 9 itens (30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37 e 38) (ex. “O teletrabalho realmente irá aumentar a minha interação social”; “O teletrabalho melhora o desenvolvimento da minha carreira”).

Relativamente às qualidades psicométricas, Clark et al. (2012) reportaram bons níveis de consistência interna ($\alpha_{\text{WorkLifeBalance}} = ,83$; $\alpha_{\text{Malefícios}} = ,82$; $\alpha_{\text{PreferênciaTrabalhoPresencial}} = ,85$; $\alpha_{\text{Benefícios}} = ,81$).

Procedimento

Com o propósito de recolher os dados da amostra, foi construído um questionário (Anexo B), anteriormente descrito.

O questionário acima mencionado foi realizado através da plataforma *Qualtrics.XM*, sendo esta uma versão *online* que foi disponibilizada à rede de contactos (*LinkedIn*, *Facebook*, *WhatsApp*), no dia 4 de Dezembro de 2020 e ficou disponível para se responder até ao dia 8 de Janeiro de 2021.

Após o fim do prazo para a recolha de dados, procedeu-se à extração das respostas para o IBM Statistical Package for the Social Sciences (IBM SPSS) (v. 27) e à codificação dos itens e das variáveis sociodemográficas. No decorrer das avaliações das respostas, realizaram-se as análises estatísticas necessárias para o presente estudo.

RESULTADOS

Primeiramente, nesta secção proceder-se-á à descrição da análise das qualidades métricas das duas escalas utilizadas no presente estudo, mais precisamente a validade, a fiabilidade e a sensibilidade, onde foi utilizado o software estatístico IBM SPSS (v.27), para a mesma análise.

Escala da Personalidade

Validade

A validade da escala está associada ao grau em que a escala mede, ou diz que mede, ou apenas o quão bem a escala atinge o seu objetivo (Mâroco, 2014).

A fim de se avaliar a validade do conteúdo, procedeu-se a uma análise fatorial exploratória (AFE), partindo dos pressupostos que têm que ser cumpridos para a mesma análise ser feita, a mesma foi possível pois obteve-se um KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) de 0,619 e um teste de esfericidade de *Bartlett* de <001 , os mesmos podemos observar na Tabela 3 (Anexos Tabelas) (Mâroco, 2014).

No que diz respeito à escolha do número de fatores na Análise Fatorial foi utilizado o método de rotação *varimax* com normalização de *Kaiser*, sendo o mesmo selecionado quando se trata de valores próprios superiores a um (Mâroco, 2014), onde foram utilizados cinco fatores de componentes principais. Os fatores que se seguem foram nomeados de acordo com o peso fatorial de cada um, nomeadamente fator 1 - Extroversão (itens 1 e 6R), fator 2 - Estabilidade Emocional (itens 4R e 9), fator 3 - Conscienciosidade (itens 3 e 8R), fator 4 - Amabilidade (itens 2R e 7) e o fator 5 - Abertura à Experiência (item 5).

Em relação aos itens de cada fator, uns valorizam a dimensão pela positiva e os outros pela negativa, como por exemplo, no primeiro factor, o item 1 “Vejo-me como uma pessoa extrovertida, entusiasta” valoriza pela positiva, e o item 6R “Vejo-me como uma pessoa reservada, calada” como valorizava pela negativa o mesmo foi invertido, pois o nosso propósito foi medir que quanto maior é o valor, mais extrovertido é o individuo.

O procedimento anterior foi repetido em quase todos os outros fatores, no factor 2 inverteu-se o item 4 “Vejo-me como uma pessoa ansiosa, que se preocupa facilmente”, no factor 3 inverteu-se o item 8 “Vejo-me como uma pessoa desorganizada, descuidada” e no

factor 4 inverteu-se o item 2 “Vejo-me como uma pessoa conflituosa, que critica os outros”. Os nomes de cada factor foram dados de acordo com os próprios nomes que o autor da escala deu, pois os pesos fatoriais de cada item corresponderam com os do autor. Através da Tabela 3 (Anexos Tabelas), verifica-se que o modelo de análise fatorial apresenta uma solução de 5 fatores que explicam 72,769% de variabilidade.

Fiabilidade

Logo após a identificação dos 5 fatores, procedeu-se à análise da consistência interna dos mesmos fatores. Os alfa de cronbach podem variar entre 0 a 1, mas não podem obter valores negativos. Um alfa igual ou superior a 0,70 indica uma consistência interna apropriada, no entanto um alfa de 0,60 também pode ser visto como aceitável para o instrumento (Nunnally, 1978; cit. por Marôco & Garcia-Marques, 2006; p. 73). Na escala de personalidade dos *Big Five* é vulgar os alfas serem baixos (Marôco, 2014).

Posto isto, observando a Tabela 3 (Anexos Tabelas), conseguimos constatar, ao olhar para as 4 dimensões, que nenhuma delas apresenta níveis de consistência interna apropriados apropriada ($\alpha_{\text{Extroversão}}=.71$; $\alpha_{\text{EstabilidadeEmocional}}=.57$; $\alpha_{\text{Conscienciosidade}}=.58$; $\alpha_{\text{Amabilidade}}=.41$) (Mâroco, 2014), no entanto, seguindo o que foi referido anteriormente, apenas a dimensão Extroversão é que apresenta um valor aceitável, ainda assim baixo. É importante referir que o nossos resultados apresentaram melhores *alphas* que os do estudo original.

Apesar de termos falado de 5 dimensões, apenas em 4 é que se fez a análise de consistência interna, por conseguinte ao facto de serem necessários mais de 2 itens para se poder proceder à análise da mesma. O factor 5 apenas continha um item, posto isto o mesmo não foi possível de avaliar (Marôco, 2014).

Sensibilidade

Partindo dos valores do teste de normalidade Kolmogorov-Smirnov, apresentados na Tabela 3, é possível concluir que nenhuma das 5 dimensões da escala da Personalidade segue distribuição normal, visto que a significância se encontra em todas as dimensões abaixo de .05 e, para seguir distribuição normal, o valor tem que estar acima desse valor ($p\text{-value}<.05$) (Marôco, 2014).

Ainda assim, Marôco (2014) afirma que se pode aceitar a normalidade seguindo os valores dos índices de Assimetria e Curtose se os mesmos valores não forem superiores a 3 e a 8 respetivamente. Posto isto, observando a Tabela 2 (Anexos Tabelas), aceita-se a normalidade em todas as 5 dimensões da escala da Personalidade.

Escala das Atitudes face ao Teletrabalho

Validade

Com fim a confirmar-se a validade da Escala das Atitudes face ao Teletrabalho, procedeu-se à análise fatorial exploratória (AFE). A mesma foi possível pois obteve-se um KMO de .886 e um teste de esfericidade de *Bartlett* de .000, podendo-se observar todos estes dados na Tabela 4 (Anexos Tabelas) (Mâroco, 2014).

Relativamente à escolha do número de fatores na Análise Fatorial Exploratória foi, também, utilizado o método de rotação *varimax* com normalização de *Kaiser*, onde foram utilizados 4 fatores de componentes principais, nomeadamente fator 1 – Preferências Trabalho Presencial (itens 7R, 22, 24, 27, 28, 29), fator 2 – Malefícios (itens 15, 17, 18, 19, 20), fator 3 – Benefícios (itens 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38) e o fator 4 – *Work Life Balance* (itens 2, 3, 4, 5, 8R). Dentro dos 4 fatores, alguns itens foram excluídos, pois as saturações fatoriais mínimas devem ser superiores a .06. De acordo com a Tabela 3 (Anexos Tabelas), conseguimos observar que foi possível selecionar apenas 4 fatores, visto que os mesmo explicavam 48,617% de variabilidade.

Apenas 2 itens foram invertidos, visto que os mesmos se encontravam na forma inversa (ex. item 7 “O teletrabalho permite-me trabalhar de forma mais eficaz” e o item 8 “O teletrabalho dá-me menos flexibilidade”).

Fiabilidade

Observando os valores da Tabela 4 (Anexos Tabelas), conseguimos concluir que todas as dimensões apresentam uma consistência interna apropriada, uma fiabilidade moderada a elevada, ($\alpha_{\text{Preferências Trabalho Presencial}}=.89$; $\alpha_{\text{Malefícios}}=.78$; $\alpha_{\text{Benefícios}}=.83$; $\alpha_{\text{WorkLifeBalance}}=.83$), apenas a dimensão Malefícios é que apresenta um valor mais reduzido, mas mesmo assim é considerado apropriado e está perto do valor para ser considerado de fiabilidade moderada a elevada.

Sensibilidade

Olhando para os valores do teste de normalidade que constam na Tabela 4 (Anexos Tabelas) podemos concluir que nenhuma dimensão segue distribuição normal, visto que os valores se encontram abaixo de .05. Mas, no entanto, aceita-se a normalidade, seguindo o pressuposto de Marôco (2014) que foi referido anteriormente, atendendo aos valores da Curtose (-,88; -,63; -,68; -,42) e da Assimetria (-,15; -,06; ,03; -,44) que se encontram inferiores aos módulos de 8 e 3, respetivamente.

Análise Descritiva das Variáveis em Estudo

Após o término da análise das qualidades métricas das escalas utilizadas para medir as variáveis que estamos a estudar, efetuou-se a análise descritiva das mesmas.

Examinando a Tabela das Estatísticas Descritivas das Variáveis (Anexos Tabelas – Tabela 5) podemos observar na escala das Atitudes face ao Teletrabalho que a média das respostas às dimensões Preferências e *Work-Life-Balance* situa-se no 3 (nem concordo nem discordo) (Escala de Likert 5 pontos), os resultados demonstram que em média as pessoas não concordam nem discordam com as preferências relativas ao método de trabalho, i.e. não têm preferência por um modo. Relativamente às dimensões Malefícios e Benefícios, a média localiza-se no 2 (discordo parcialmente), o que nos indica que os participantes deste estudo consideram que o teletrabalho não traz nem muitos malefícios nem muitos benefícios para os próprios. Com base nos resultados anteriormente referidos, podemos constatar que a maior parte dos indivíduos não tem uma opinião e/ou uma atitude muito positiva sobre o tema teletrabalho.

No que concerne à escala da Personalidade (Escala de Likert de 7 pontos), é possível verificar que a média de resposta se situa entre o 4 e o 5, mais especificamente nas dimensões Extroversão, Conscienciosidade e Abertura à Experiência a média está situada no 5 (concordo um pouco) e nas restantes dimensões Estabilidade Emocional e Amabilidade a média localiza-se no 4 (nem concordo nem discordo). Estes valores indicam-nos que os participantes deste estudo consideram-se um pouco sociáveis e assertivos (Extroversão), trabalhadores e organizados (Conscienciosidade), criativos e com estímulos intelectuais (Abertura à Experiência), mas em relação a serem estáveis emocionalmente ou cooperantes e prestativos, não têm uma opinião muito segura.

Impacto das Variáveis Sociodemográficas nas Variáveis em Estudo

Com o propósito de verificar o impacto das variáveis sociodemográficas, que nos permitem caracterizar a nossa amostra, nas duas variáveis em estudo, aplicaram-se diversos testes estatísticos de acordo com cada tipo de variável.

Primeiramente, procedemos à análise das variáveis contínuas “Idade” e “Quanto tempo de experiência” com o objetivo de se explorar as suas relações com as variáveis em estudo “Personalidade” e “Atitudes face ao Teletrabalho”, para tal usou-se a Correlação de Pearson.

Segundo a teoria, o valor do coeficiente de correlação de Pearson pode variar entre -1 a +1, ou seja, quanto maior for o valor absoluto do coeficiente, mais forte é a relação entre as variáveis. Se o valor do coeficiente for de 1, isso indica que existe uma relação linear perfeita, se o mesmo estiver perto de 0 indica que não há relação linear entre as variáveis (Marôco, 2018).

Considerando a Tabela 6.1 (Anexos Tabelas – Tabela 6), conseguimos concluir que a correlação entre a variável “Personalidade” e a variável sociodemográfica “idade” é significativa, ou seja, à medida que a idade aumenta menor é o grau de estabilidade emocional ($r = .273$; $p\text{-value} < 0.01$), a mesma correlação apresenta uma magnitude fraca, apesar de ser significativa. A partir da mesma tabela observamos que a correlação entre a variável “Personalidade” e a variável “tempo de experiência” também é significativa ($r = -.141$; $p\text{-value} < 0.05$), isto é, à medida que o tempo de experiência aumenta, a extroversão diminui, ou o contrário, conforme o tempo de experiência, se este for menor, o nível de extroversão acaba por ser mais elevado, a mesma correlação também apresenta uma magnitude fraca.

Atendendo à Tabela 6.2 (Anexos Tabelas – Tabela 6), a mesma demonstra-nos que os valores das correlações entre as dimensões Preferências Trabalho Presencial e *Work-Life-Balance* e a variável sociodemográfica “idade” são significativos ($r = -.140$; $p\text{-value} < 0.05$) ($r = -.162$; $p\text{-value} < 0.05$) e os valores das correlações entre as dimensões Preferências Trabalho Presencial, Malefícios, Benefícios e *Work-Life-Balance* e a variável sociodemográfica “tempo de experiência” ($r = -.315$; $p\text{-value} < 0.01$) ($r = -.176$; $p\text{-value} < 0.05$) ($r = .207$; $p\text{-value} < 0.01$) ($r = .299$; $p\text{-value} < 0.01$) também são significativos. A partir da mesma, conseguimos observar que à medida que os indivíduos têm mais experiência, menores são as suas preferências de trabalho e menos malefícios encontram. Em contrapartida, os mesmos consideram que existem mais benefícios e que ao mesmo tempo têm mais *Work-Life-Balance*. Relativamente à variável

“idade”, os indivíduos mais velhos consideram ter menos *Work-Life-Balance* e menos preferências de trabalho, ou pelo contrário, os indivíduos mais novos consideram que têm mais *Work-Life-Balance* e mais preferências.

Finalizando a análise das correlações, com o objetivo de descobrir se existem diferenças significativas, procedeu-se à análise de mais uma das variáveis sociodemográficas, mais concretamente o sexo e para tal recorremos ao teste de *t*-student para duas amostras. Na realização do referido teste, recodificámos a variável Sexo em dois grupos, 1 – Feminino e 2 – Masculino.

Com recurso à Tabela 6.3 (Anexos Tabelas – Tabela 6), verificámos que só existem diferenças significativas na dimensão Estabilidade Emocional ($p\text{-value} = ,006$) (Variável Personalidade). Partindo do resultado anterior, observámos a tabela dos resultados do teste *t*-student e concluímos que o sexo masculino ($M= 4,56$) revela uma maior estabilidade emocional que o sexo feminino ($M= 4,06$).

De seguida, para se avaliar as restantes variáveis (Habilitações Literárias; Área de Trabalho e Ocupação Profissional) realizaram-se três testes estatísticos da ANOVA *one-way*, com o propósito de se conferir se as médias apresentavam diferenças significativas entre si (Marôco, 2018).

Assim sendo, quanto às Habilitações Literárias, observando a Tabela 6.4 (Anexos Tabelas – Tabela 6) concluímos que apenas existem diferenças significativas na dimensão *Work-Life-Balance* ($p\text{-value} = .031$) (Variável Atitudes face ao Teletrabalho) entre as médias das habilitações literárias dos participantes do estudo. Seguidamente ao resultado previamente obtido, fez-se o teste *post-hoc* de *Scheffé* (teste de comparações posteriores), para se descobrir em que grupos específicos é que se encontram essas diferenças significativas. Esse mesmo teste não apresentou dados para a interpretação, pois o mesmo é demasiado potente para se encontrar as diferenças que existem. Posto isto, realizou-se o teste *post-hoc* de *LSD*, geralmente é o escolhido pois é menos potente que o anterior. Analisando a tabela do teste de *LSD* (Anexos Tabelas – Tabela 6 – Tabela 6.4) conseguimos interpretar que as referidas diferenças se encontram entre o Ensino Básico e a Licenciatura (Diferença Média = -1,32), entre o Ensino Básico e o Mestrado (Diferença Média = -1,39), entre o Ensino Secundário e a Licenciatura (Diferença Média = -0,38) e entre o Ensino Secundário e o Mestrado (Diferença Média = -0,44). Ou seja, o Ensino Básico tem um grau de *Work-Life-Balance* mais baixo comparativamente com os da Licenciatura e do Mestrado.

No que diz respeito à variável sociodemográfica Área de Trabalho, foi também realizado o teste estatístico ANOVA *one-way*, o mesmo pode ser observado na Tabela 6.5 (Anexos Tabelas – Tabela 6), e o mesmo diz-nos que não existem diferenças significativas, pois não temos dados suficientes em todos os grupos, em alguns grupos, como podemos verificar no Método - Participantes, referido anteriormente, apenas nos deparamos com 3 ou 2 ou até mesmo 1 participantes (Marôco, 2018). Posteriormente criou-se uma nova variável apenas com os grupos que tinham um número mais elevado de participantes e ainda assim não conseguimos encontrar diferenças significativas.

Passando para a análise da última variável sociodemográfica Ocupação Profissional, que podemos observar na Tabela 6.6 (Anexos Tabelas – Tabela 6), podemos concluir que somente existem diferenças significativas na dimensão Estabilidade Emocional (Variável Personalidade). Seguidamente, para conseguirmos entender onde é que se encontravam essas diferenças, procedemos à realização do teste *post-hoc* de *LSD*, no mesmo conseguimos interpretar que as referidas diferenças se localizavam entre os Trabalhadores e os Estudantes, ou seja, os Trabalhadores apresentavam um maior grau de Estabilidade Emocional que os Estudantes.

Testes de Hipóteses

Após a análise das qualidades métricas, da análise descritiva das variáveis em estudo e do impacto das variáveis sociodemográficas nessas, passamos para a última análise deste estudo, a verificação das hipóteses em estudo.

Para se testar a Hipótese 1, procedemos à realização de um teste estatístico, ou seja, executámos regressões lineares, com o objetivo de estimar a presença de efeitos significativos entre as dimensões da variável Personalidade e as dimensões da variável Atitudes face ao Teletrabalho.

Antes de mais, é importante lembrar que como as variáveis constam com várias dimensões foi necessário subdividi-las (hipótese 1 subdivide-se em 20 hipóteses e a hipótese 2 em 20 hipóteses). Para a análise, iremos agrupar as cinco hipóteses relacionadas com cada uma das dimensões da variável das Atitudes face ao Teletrabalho e a partir daí iremos proceder à descrição dos resultados. Para a Hipótese 2, conforme foi mencionado, realizámos regressões lineares, da mesma forma que foram executadas para a primeira hipótese, apenas acrescentou-se a variável moderadora Habilitações Literárias e as mesmas também foram agrupadas.

Hipótese 1:

A Personalidade tem impacto nas Atitudes face ao Teletrabalho.

H1.1: A Extroversão tem um impacto negativo nas Preferências Trabalho Presencial.

H1.2: A Amabilidade tem um impacto positivo nas Preferências Trabalho Presencial.

H1.3: A Conscienciosidade tem um impacto positivo nas Preferências Trabalho Presencial.

H1.4: A Estabilidade Emocional tem um impacto negativo nas Preferências Trabalho Presencial.

H1.5: A Abertura à Experiência tem um impacto positivo nas Preferências Trabalho Presencial.

De acordo com a regressão linear apresentada na Tabela 7.1 (Anexos Tabelas – Tabela 7), podemos observar que a Personalidade explica apenas 4% da variabilidade das Preferências Trabalho Presencial ($R^2 = .042$). Olhando agora para o valor do *p-value* = 0,117, conseguimos concluir que a Personalidade não tem impacto nas Preferências Trabalho Presencial, o que nos indica que as nossas hipóteses 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 e 1.5 não são corroboradas, ou seja, a Extroversão, a Estabilidade Emocional, a Conscienciosidade, a Amabilidade e a Abertura à Experiência não têm impacto, ou seja, não têm impacto nem positivo nem negativo, nas Preferências Trabalho Presencial.

H1.6: A Extroversão tem um impacto negativo no *Work-Life-Balance*.

H1.7: A Amabilidade tem um impacto positivo no *Work-Life-Balance*.

H1.8: A Conscienciosidade tem um impacto positivo no *Work-Life-Balance*.

H1.9: A Estabilidade Emocional tem um impacto negativo no *Work-Life-Balance*.

H1.10: A Abertura à Experiência tem um impacto positivo no *Work-Life-Balance*.

Considerando a regressão linear apresentada, também, na Tabela 7.1 (Anexos Tabelas – Tabela 7), podemos observar que a Personalidade explica apenas 1,1% da variabilidade do *Work-Life-Balance* ($R^2 = .011$). Olhando agora para o valor do *p-value* = 0,809, conseguimos concluir que a Personalidade não tem um impacto significativo no

Work-Life-Balance, o que nos indica que as nossas hipóteses 1.6, 1.7, 1.8, 1.9 e 1.10 não são corroboradas, ou seja, não se confirmam.

H1.11: A Extroversão tem um impacto negativo nos Malefícios.

H1.12: A Amabilidade tem um impacto positivo nas nos Malefícios.

H1.13: A Conscienciosidade tem um impacto positivo nos Malefícios.

H1.14: A Estabilidade Emocional tem um impacto negativo nos Malefícios.

H1.15: A Abertura à Experiência tem um impacto positivo nos Malefícios.

Analisando a regressão linear observada na Tabela 7.1 (Anexos Tabelas – Tabela 7), podemos concluir que a Personalidade tem um impacto significativo nos Malefícios (Atitudes face ao Teletrabalho). O modelo mostra-nos que o valor de R^2 é de .102, ou seja, a Personalidade explica cerca de 10,2% da variabilidade dos Malefícios, o mesmo dá-nos um sig. de $<.000$, o que nos indica que alguma dimensão da Personalidade apresenta diferenças significativas. Conseguimos, também, observar que apenas a hipótese H1.13 é que se verificou mas com o sentido inverso, pois a mesma obteve um sig. de .001. Isto é, apenas a dimensão Conscienciosidade é que demonstra diferenças significativas quanto aos Malefícios, essas diferenças são negativas. Concluimos que quanto maior for a conscienciosidade do indivíduo, menores são os Malefícios.

H1.16: A Extroversão tem um impacto negativo nos Benefícios.

H1.17: A Amabilidade tem um impacto positivo nos Benefícios.

H1.18: A Conscienciosidade tem um impacto positivo nos Benefícios.

H1.19: A Estabilidade Emocional tem um impacto positivo nos Benefícios.

H1.20: A Abertura à Experiência tem um impacto positivo nos Benefícios.

Na regressão linear, também, presente na Tabela 7.1 (Anexos Tabelas – Tabela 7), conseguimos concluir que a Personalidade tem um impacto significativo nos Benefícios (Atitudes face ao Teletrabalho). Observamos que a Personalidade acaba por explicar cerca de 8,5% da variabilidade dos Benefícios das Atitudes face ao Teletrabalho ($R^2 = .085$). Este modelo apresenta-nos um sig. de .002, o que nos indica que alguma das dimensões da

Personalidade acaba por apresentar diferenças significativas em relação aos Benefícios do Teletrabalho. Podemos, também, concluir que a hipótese H1.16 se verifica, pois o valor de sig = .034 é significativo ($p < .05$) e a hipótese H1.18 também se verifica, pois apresenta um valor significativo ($p < .05$) (sig. = .002). Ou seja, apenas a dimensão Extroversão e Conscienciosidade é que apresentam diferenças significativas em relação aos Benefícios.

Após observarmos as análises anteriores, conseguimos afirmar que em relação aos indivíduos deste estudo, os mais conscienciosos consideram que não têm mais Malefícios nem mais Benefícios estando em Teletrabalho.

Hipótese 2:

A relação entre a Personalidade e as Atitudes face ao Teletrabalho é moderada pelas Habilidades Académicas.

Procurou-se explorar a existência de um efeito moderador da variável Habilidades Académicas (Ensino Básico, Ensino Secundário, Licenciatura, Mestrado, Doutoramento), na relação entre as variáveis Personalidade e Atitudes face ao Teletrabalho.

H2.1: A relação entre a Extroversão e as Preferências Trabalho Presencial é moderada pelas Habilidades Académicas.

H2.2: A relação entre a Amabilidade e as Preferências Trabalho Presencial é moderada pelas Habilidades Académicas.

H2.3: A relação entre a Conscienciosidade e as Preferências Trabalho Presencial é moderada pelas Habilidades Académicas.

H2.4: A relação entre a Estabilidade Emocional e as Preferências Trabalho Presencial é moderada pelas Habilidades Académicas.

H2.5: A relação entre a Abertura à Experiência e as Preferências Trabalho Presencial é moderada pelas Habilidades Académicas.

Considerando os valores da Tabela 7.2 (Anexos Tabelas – Tabela 7), conseguimos observar que nenhum dos modelos apresenta diferenças significativas e que não se verificou

nenhum efeito de moderação entre os cinco traços da Personalidade e as Preferências Trabalho Presencial, concluindo assim que as Habilitações Literárias não moderam essa relação. Posto isto, as hipóteses para a dimensão Preferências Trabalho Presencial não se verificam, o que já era de esperar partindo dos resultados da H1.1, H1.2, H1.3, H1.4 e da H1.5, onde verificámos que a Personalidade não tinha impacto nas Preferências Trabalho Presencial.

H2.6: A relação entre a Extroversão e o *Work-Life-Balance* é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.7: A relação entre a Amabilidade e o *Work-Life-Balance* é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.8: A relação entre a Conscienciosidade e o *Work-Life-Balance* é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.9: A relação entre a Estabilidade Emocional e o *Work-Life-Balance* é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.10: A relação entre a Abertura à Experiência e o *Work-Life-Balance* é moderada pelas Habilitações Académicas.

Relativamente às hipóteses da dimensão *Work-Life-Balance* (acima apresentadas), ao analisarmos, também, a Tabela 7.2 (Anexos Tabelas – Tabela 7), podemos concluir que apesar de todos os modelos serem significativos, não foram encontrados efeitos de moderação entre os cinco traços da Personalidade e a dimensão *Work-Life-Balance*, isto é, as Habilitações Literárias não moderam esta relação, logo nenhuma das hipóteses referidas anteriormente foi corroborada.

H2.11: A relação entre a Extroversão e os Malefícios é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.12: A relação entre a Amabilidade e os Malefícios é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.13: A relação entre a Conscienciosidade e os Malefícios é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.14: A relação entre a Estabilidade Emocional e os Malefícios é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.15: A relação entre a Abertura à Experiência e os Malefícios é moderada pelas Habilitações Académicas.

Considerando os valores que são apresentados na Tabela 7.2, podemos observar que apenas nas dimensões Extroversão, Conscienciosidade e Estabilidade Emocional é que se encontraram diferenças significativas. Apesar disso, apenas se verificou um efeito de moderação nas dimensões Extroversão (sig. = .010) e Estabilidade Emocional (sig. = .041). A partir destes resultados, conseguimos concluir que apenas as hipóteses H2.11 e H2.14 é que se verificam.

Com estes resultados, e de acordo com a H2.11, procedemos à elaboração do gráfico do efeito da Moderação da variável Habilitações Literárias entre a dimensão Extroversão e a dimensão Malefícios, que se pode observar na figura 1 – gráfico 2, (Gráfico 1 – Anexos Gráficos), e ao interpretarmos o mesmo, é possível verificar que a perceção dos Malefícios é baixa, numa situação de fraca Extroversão (Introversão) e com menos Habilitação Literárias. Conseguimos também observar que os indivíduos que possuem altas Habilitações Literárias mas que ao mesmo tempo são menos extrovertidos sentem mais Malefícios. Também se verifica que os indivíduos com baixas Habilitações Literárias e pouco extrovertidos sentem menos Malefícios face ao Teletrabalho.

Em relação à H2.14, foi elaborado, também, um gráfico para se testar o efeito de moderação da variável Habilitações Literárias entre a dimensão Estabilidade Emocional e a dimensão Malefícios, que se pode observar na figura 1, gráfico 1, (Gráfico 2 – Anexos Gráficos). A partir da interpretação do mesmo, conseguimos observar que os indivíduos com baixas habilitações, sendo menos ou mais estáveis emocionalmente, acabam por sentir menos Malefícios face ao teletrabalho comparativamente aos indivíduos com elevadas habilitações. Relativamente ao segundo grupo de indivíduos falado anteriormente, os com altas habilitações, os mesmos tendem a sentir mais Malefícios quando possuem um nível baixo de estabilidade emocional. O contrário também se verifica, os indivíduos com altas habilitações e alta estabilidade emocional sentem muitos menos Malefícios estando em teletrabalho.

H2.16: A relação entre a Extroversão e os Benefícios é moderada pelas habilitações académicas.

H2.17: A relação entre a Amabilidade e os Benefícios é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.18: A relação entre a Conscienciosidade e os Benefícios é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.19: A relação entre a Estabilidade Emocional e os Benefícios é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.20: A relação entre a Abertura à Experiência e os Benefícios é moderada pelas Habilitações Académicas.

Ao analisarmos as hipóteses da dimensão Benefícios, a partir da Tabela 7.2 (Anexos Tabelas – Tabela 7), podemos concluir que apenas o modelo das dimensões, da escala da Personalidade, Extroversão e Conscienciosidade é que apresenta diferenças significativas, ou seja, os Benefícios apenas têm impacto na Extroversão e na Conscienciosidade. Relativamente ao efeito de moderação, apenas se verificou que existia com as dimensões Extroversão (sig. = .044), Conscienciosidade (sig. = .032) e Abertura à Experiência (sig. = .013). Partindo destes resultados, procedemos à elaboração do gráfico do efeito de moderação relativo às hipóteses H2.16, H2.18 e H2.20.

No que concerne à H2.16, e interpretando o gráfico 5, que se pode observar na figura 1 (Anexos Gráficos – Gráfico 3), podemos afirmar que os indivíduos com habilitações mais elevadas e menos extrovertidos acabam por considerar que têm menos benefícios face ao teletrabalho. O contrário também se verifica, os indivíduos que possuem menos habilitações e que são mais extrovertidos acabam por considerar que também têm menos benefícios. Partindo da mesma interpretação conseguimos observar que as pessoas com baixas habilitações literárias e com um grau de extroversão inferior consideram que o teletrabalho lhes traz mais benefícios. Isto é, os indivíduos extrovertidos, que são descritos como sociáveis, assertivos e ativos, preferem trabalhar num ambiente estimulante e onde a interação pessoal é comum e possível de ser executada (Clark, Karau, & Michalisin, 2012), logo, trabalhar em modo de teletrabalho não é a melhor opção para os mesmos, a partir daí consideram ter menos benefícios.

Relativamente à H2.18 e interpretando o gráfico 3 (Figura 1) (Anexos Gráficos – Gráfico 4), podemos afirmar que os indivíduos mais conscienciosos e com elevadas habilitações tendem a sentir que o teletrabalho lhes traz menos benefícios. Em contrapartida, os indivíduos

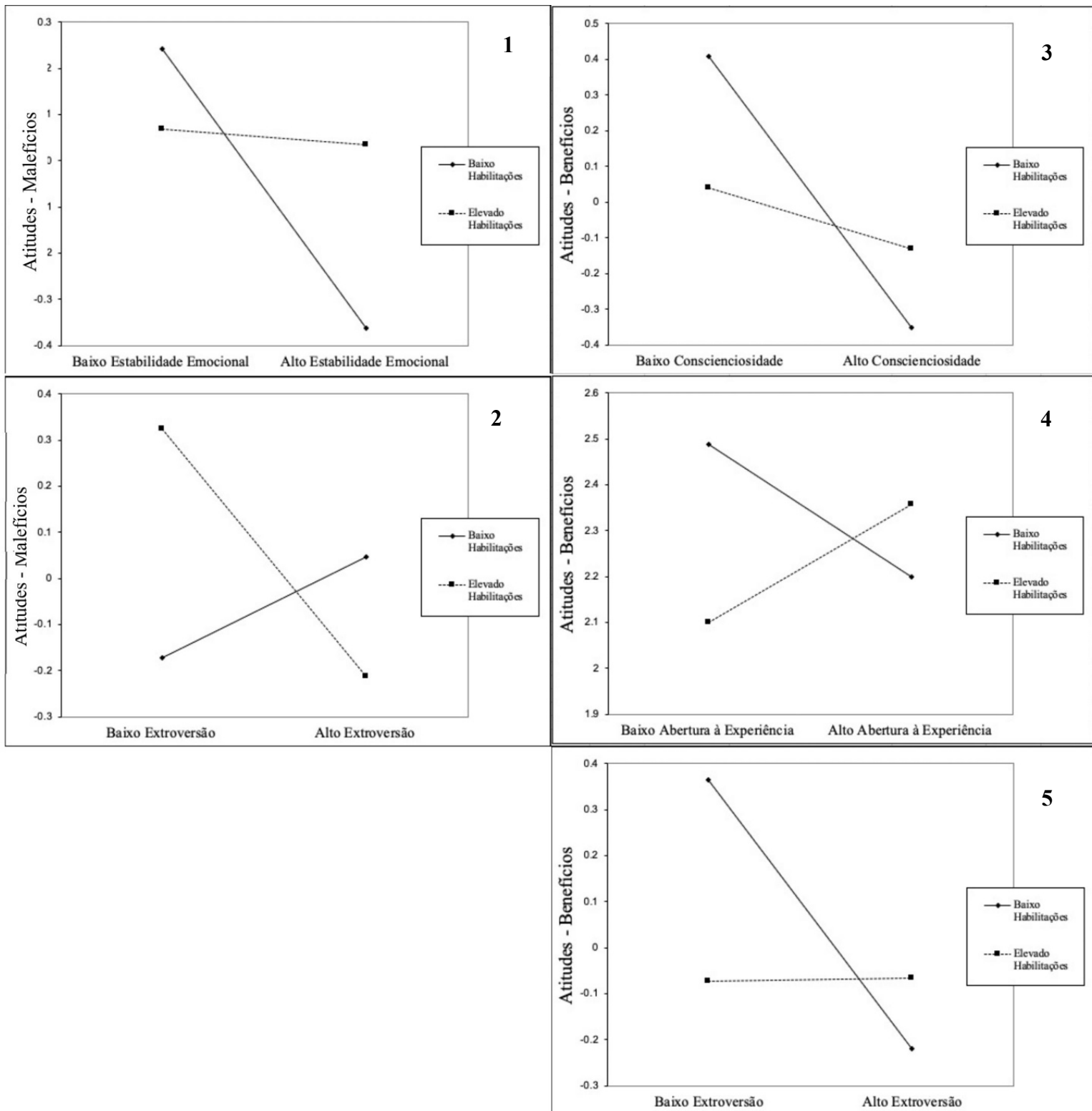
menos conscienciosos e com baixas habilitações literárias acabam por sentir que têm mais benefícios estando em teletrabalho. Por norma, os benefícios são considerados altos em pessoas com um nível mais baixo de conscienciosidade, logo, a partir da interpretação dos resultados podemos confirmar o que foi anteriormente mencionado, os indivíduos com um nível baixo de conscienciosidade têm uma opinião mais favorável relativamente aos benefícios face ao teletrabalho, mas o facto do individuo ter altas habilitações atenua esse efeito, mas pelo contrário, se o individuo tiver habilitações mais baixas acaba por acentuar esse mesmo efeito, torna-o mais forte.

Portanto, quem valoriza mais os benefícios estando em teletrabalho são os indivíduos com baixa conscienciosidade e com baixas habilitações. Partindo do pressuposto que um individuo consciencioso é descrito como sendo cuidadoso, responsável, organizado, autodisciplinado, trabalhador e eficiente (Clark, Karau, & Michalisin, 2012), podemos estar a encontrar um efeito de incremento de comportamentos contra produtivos, do género “Como estou em casa e não no escritório ninguém me controla”, pois a baixa conscienciosidade está por norma ligada a pessoas com comportamentos contra produtivos no trabalho.

Ao interpretarmos os resultados da última hipótese H2.20 a partir do Gráfico 4 (Figura 1) (Anexos Gráficos – Gráfico 5), conseguimos afirmar que os participantes do nosso estudo que consideram que existem menos benefícios estando em teletrabalho, são os com baixas habilitações literárias e com nível elevado de Abertura à Experiência e os com o oposto, os participantes com altas habilitações e com um nível baixo de Abertura à Experiência. De todos, os que mais valorizam os benefícios no teletrabalho são os indivíduos com baixas habilitações literárias e com um nível baixo de Abertura à Experiência. Sabendo que um indivíduo com Abertura à Experiência por norma procura variedade e estímulo intelectual, é criativo e acaba por aceitar bem novas ideias (Clark, Karau, & Michalisin, 2012), e como o teletrabalho requer a adaptação a um novo ambiente de trabalho, estes indivíduos consideram que este modo de trabalho traz bastantes benefícios.

Posto isto, podemos afirmar que a H2.16, a H2.18 e a H2.20 se verificam, i.e., a relação entre a Extroversão, a Conscienciosidade e a Abertura à Experiência e os Benefícios face ao Teletrabalho é moderada pelas Habilitações Literárias.

Figura 1 – Gráficos da Moderação



DISCUSSÃO

O modelo do nosso estudo foca-se em duas variáveis, como já referido anteriormente, Personalidade e Atitudes face ao Teletrabalho, e o mesmo também estuda a moderação da variável Habilitações Literárias nas mesmas.

Tendo em conta que as Atitudes face ao Teletrabalho são um assunto relativamente novo, sentimos que tínhamos que principiar pela parte descritiva das mesmas. A média global das Atitudes face ao Teletrabalho acaba por ser negativa, pois centra-se mais nos valores 2 e 3, ou seja, “discordo parcialmente” e “nem concordo nem discordo” respetivamente. Obtivemos uma média de 3,53 para a dimensão *Work-Life-Balance*, uma média de 3,12 para a dimensão Preferências Trabalho Presencial, uma média de 2,71 para a dimensão Malefícios, uma média de 2,25 para a dimensão Benefícios. Podemos concluir, de acordo com estes valores, que as Atitudes face ao Teletrabalho são favoráveis.

Relativamente à variável Personalidade, sabemos que a mesma já é estudada/analizada e observada há muito tempo, logo, partindo desse ponto de vista, acreditamos que a mesma nos consegue dar valores mais concretos para o nosso estudo. A média global da Personalidade é mais positiva do que na variável do Teletrabalho, os valores centram-se mais no 3 (“nem concordo nem discordo”) e no 4 (“concordo um pouco”). A média mais alta é da dimensão Abertura à Experiência ($M = 5,94$), seguida da dimensão Conscienciosidade ($M = 5,58$), depois a dimensão Extroversão ($M = 5,48$), seguidamente a dimensão Amabilidade ($M = 4,32$) e por fim a dimensão Estabilidade Emocional ($M = 4,26$).

De acordo com a variável sociodemográfica Sexo, verificou-se diferenças em relação a duas dimensões da variável Personalidade. Na dimensão Abertura à Experiência, a média do sexo masculino foi de 5,79 e do sexo feminino foi de 6,04 e na dimensão Estabilidade Emocional, a média do sexo masculino foi de 4,06 e a do sexo feminino foi de 4,56.

Como já referido anteriormente, consoante a leitura das afirmações das dimensões da escala das Atitudes face ao Teletrabalho, percebemos que os nomes dados às dimensões da mesma escala não estavam congruentes com a nossa análise. Posto isso conseguimos perceber que a dimensão Preferências do Trabalho estava relacionada com as preferências pelo método de trabalho presencial, ou seja, quem concordou com estas afirmações ($M = 3,12$) prefere trabalhar num ambiente de trabalho convencional. Em relação à dimensão Flexibilidade, percebemos que a mesma está direcionada para um tipo de flexibilidade de

conseguirem executar tarefas de casa, para além do trabalho, ou seja, flexibilidade com a vida no geral, a isto podemos chamar de *Work-Life-Balance*. Os participantes que concordaram com esta dimensão estão a afirmar que o Teletrabalho lhes permite ter o equilíbrio certo entre lazer e trabalho ($M = 3,53$). A dimensão Malefícios foi interpretada por ser na prática os malefícios do Teletrabalho, pois deparamo-nos com afirmações como “Sinto-me só”/”Leva a consequências negativas”/”Causa isolamento”, isto é, quem concordou com esta dimensão acaba por ter uma visão mais negativa em relação ao assunto do Teletrabalho, pois referem-se a “ausência de desafios”. Na última dimensão, os Benefícios, conseguimos interpretar que estão mesmo relacionados com as vantagens de estar em Teletrabalho.

Posto isto observámos que a variável Personalidade apenas tem impacto nas duas dimensões mais subjetivas, nos Malefícios e nos Benefícios, logo estamos a referir-nos aos extremos, o que nos leva aos receios dos participantes: “o Teletrabalho é bom ou mau”. Verificámos que a dimensão Conscienciosidade tem um impacto/efeito negativo nos Malefícios, o que significa que quanto mais as pessoas são conscienciosas menos acreditam nos malefícios do teletrabalho, i.e., “Quanto mais consciencioso eu sou, menos acredito que existam malefícios, logo não acredito que de facto o teletrabalho tenha todas aquelas características negativas que dizem ter”. Logo, em extremo, quanto mais o indivíduo é consciencioso, mais facilmente se adaptará ao teletrabalho pois não vê malefícios com ele relacionados.

Na dimensão dos Benefícios apenas observámos diferenças, também, na dimensão Conscienciosidade, e esta vai no mesmo sentido que na dimensão dos Malefícios. A Conscienciosidade neste caso acaba por ser uma dimensão de equilíbrio. Os indivíduos que sejam mais conscienciosos são, se calhar, menos oportunistas em relação ao teletrabalho porque têm uma visão mais realista da mesma e estes resultados são coerentes, pois a Conscienciosidade acaba por estar ligada com o trabalho. Na mesma dimensão (Benefícios) podemos concluir que os indivíduos mais extrovertidos consideram que existem menos Benefícios no Teletrabalho.

Praticamente todos os estudos têm demonstrado que a Conscienciosidade é a dimensão que mais influencia em contexto de trabalho, pois são vistas como pessoas mais produtivas. Aqui volta-se a verificar, porque concluímos que os indivíduos não se deixam influenciar pelas facetas extremamente negativas ou positivas do Teletrabalho.

Sob o mesmo ponto de vista, somos capazes de constatar que, por um lado temos, no nosso estudo, uma amostra que acredita que o Teletrabalho lhes permite ter *Work-Life-Balance*, mas do outro lado quando são confrontados, acabam por afirmar que o modo de trabalho presencial é preferido. Assim sendo, ao interpretarmos estas conclusões, podemos presumir que os participantes estão a dar a entender que o teletrabalho está a ser uma melhoria nas suas vidas, visto que está a dar a oportunidade para fazerem outras coisas que não faziam, mas ainda assim preferem o método presencial.

Ao se averiguar os resultados obtidos da idade e do tempo de experiência em teletrabalho dos participantes, depreende-se que quando a idade avança, o equilíbrio *Work-Life* é negativo. Isto quer dizer que quanto mais velha é a pessoa menos considera que o Teletrabalho lhe permite ter *Work-Life-Balance*, mas também mais preferem o modo de trabalho presencial.

Em relação ao tempo de experiência observamos que quanto mais tempo de experiência os participantes deste estudo têm, menos preferem o modo de trabalho presencial (dimensão Preferências) e consideram que existem menos malefícios, ao mesmo tempo acham que têm um melhor *Work-Life-Balance* e que têm mais benefícios. O sentido acaba por ser todo favorável pois encontramos uma adaptação ao teletrabalho de acordo com o tempo de experiência do mesmo. Tendencialmente gera preferência.

De acordo com a análise dos resultados das duas variáveis, Personalidade e Atitudes face ao Teletrabalho, sob o efeito de moderação da variável Habilidades Literárias, podemos constatar que apenas nas dimensões Malefícios e Benefícios é que se encontraram diferenças. Em relação à dimensão Malefícios, ou seja, os malefícios do Teletrabalho, consoante o nível das habilidades literárias, conseguimos concluir que os indivíduos sentem que existem mais malefícios sendo eles menos extrovertidos. Mas ao contrário, i.e., quando falamos de indivíduos com um nível baixo de habilidades literárias e ao mesmo tempo com um nível baixo de extroversão, percebemos que os mesmos sentem menos malefícios. Partindo do pressuposto que um indivíduo com um nível baixo de extroversão é uma pessoa reservada e menos sociável, podemos concluir que como esses indivíduos preferem um ambiente de trabalho mais reservado (Clark et al., 2012), mais fechado a nível social, não sentem que o teletrabalho lhes traz tantos malefícios porque até acabam por se sentir mais confortáveis ao estarem num ambiente menos coletivo. Semelhantemente à dimensão anterior, a dimensão Estabilidade Emocional mostramos que os indivíduos com menos habilidades literárias acabam sempre por sentir menos malefícios comparativamente com os que têm um nível mais elevado das mesmas. Por sua vez

os com altas habilitações e com um nível mais alto de estabilidade emocional sentem que o teletrabalho também não tem assim tantos malefícios, pois são pessoas otimistas, calmas, *stress-free*, controladas, seguras, entre outros.

Como referido anteriormente, a dimensão Benefícios também demonstrou diferenças significativas sob o efeito da variável moderadora, mais concretamente com três dimensões da Personalidade: Extroversão, Conscienciosidade e Abertura à Experiência. Relativamente à dimensão Extroversão, apenas os indivíduos que possuem baixas habilitações literárias e que têm um nível mais baixo de extroversão é que consideram que o teletrabalho lhes traz mais benefícios, o resto das combinações (altas habilitações com alta extroversão; altas habilitações com baixa extroversão; baixas habilitações com alta extroversão) considera que o teletrabalho tem menos benefícios, comparativamente com o trabalho presencial. Estes resultados já eram de esperar após a análise feita anteriormente, entre a dimensão Malefícios e a dimensão Extroversão, pois se os indivíduos com um nível baixo de extroversão e de habilitações literárias sentem que existe menos malefícios, calcula-se que esses mesmos indivíduos sintam que o teletrabalho, então, tem mais benefícios.

De acordo com a dimensão Conscienciosidade, podemos concluir que as únicas combinações que nos demonstram resultados interessantes são as dos indivíduos que possuem altas habilitações literárias e que ao mesmo tempo são mais conscienciosas, essas consideram que o teletrabalho lhes traz menos benefícios do que o método de trabalho presencial, e os indivíduos que possuem baixas habilitações literárias e que são menos conscienciosos tendem a sentir que têm mais benefícios estando em teletrabalho do que se tiverem a trabalhar presencialmente.

A dimensão da Abertura à Experiência foi o único caso que não foi coerente, pois estamos perante uma interação extrema, isto é, quando as variáveis estão isoladas não têm influência uma na outra mas, quando estão em conjunto, já observamos influência, o que acaba por nos mostrar uma conclusão interessante. Quanto mais abertura à experiência existir e ao mesmo tempo o grau de habilitações literárias for maior, mais benefícios são percebidos, ou seja, a personalidade de uma pessoa permite-lhe estar aberta a novas experiências e essa pessoa tem um grau de habilitações literárias elevado, logo acaba por considerar que a nova experiência de trabalhar em teletrabalho tem benefícios, pois é uma situação nova. Os indivíduos mais realistas, que não acreditam que o teletrabalho lhes vá dar uma transformação elevada, são os que responderam “nem concordo nem discordo” às afirmações da dimensão Benefícios, já as

outras, que responderam “concordo um pouco” são as que se deixam “enganar”, as que estão iludidas.

Limitações

Tal como acontece com todos os estudos, encontrámos algumas limitações, nomeadamente a falta de literatura que contenha a variável moderadora Habilitações Literárias e o facto de existirem poucos estudos que comportem as duas variáveis estudadas em conjunto nesta dissertação e até mesmo a falta de estudos recentes sobre a variável Teletrabalho. Outra limitação para o nosso estudo foi o facto de a recolha dos nossos dados ter sido feita em modo online, ou seja, impossibilitou o controlo do ambiente de resposta, não conseguimos garantir que não existiram alguns enviesamentos nas respostas. Como em todos os estudos que avaliam a Personalidade, é comum os indivíduos não responderem de forma sincera devido à desejabilidade social, i.e., a “tendência sistemática dos sujeitos para darem respostas socialmente aceitáveis (ou consideradas mais corretas)” (Oliveira, 2013), logo o mesmo pode ter ocorrido no nosso estudo.

Sugestões de Estudos Futuros

Sugerimos então estudos futuros que avaliem a adaptação ao Teletrabalho, devido às novas tecnologias, pois ao avaliarmos os nossos resultados deparámo-nos com as questões - Será que as pessoas mais velhas têm mais dificuldades em se adaptarem ao Teletrabalho? E como tal preferem o modo de trabalho presencial? E efetivamente o *Work-Life-Balance* não é conseguido?. Não foi avaliado por nós o facto das pessoas não se conseguirem adaptar ao Teletrabalho talvez por causa das novas tecnologias, o que poderá estar em jogo. Outra sugestão refere-se à inclusão de outras ou mais variáveis num estudo similar, nomeadamente a satisfação no trabalho, a adaptação às novas tecnologias (como referido anteriormente), relação com a equipa e a liderança, sendo estas variáveis que acabam por estar associadas ao presente estudo.

Implicações Práticas

A partir de um estudo feito pela empresa HAYS a 30 de Setembro de 2020, conseguimos observar que o cenário ideal para cerca de 51,2% dos profissionais portugueses (inquiridos pelo grupo de recrutamento da organização) é ir dois a três dias ao escritório e o resto da semana trabalhar-se em trabalho remoto (Larguesa, 2020). Logo, é

aconselhável para as empresas fazerem uma breve avaliação psicológica antes de adotarem algum método de trabalho, seja este regime híbrido, regime de horário dividido, entre outros. Existem determinadas características de personalidade que facilitam a adaptação ao teletrabalho. Os indivíduos mais conscienciosos e os com maior abertura à experiência, de acordo com os nossos resultados, demonstram que se conseguem adaptar melhor ao teletrabalho, pois não sentem demasiados desafios e em contrapartida sentem benefícios vindos do mesmo. Os indivíduos introvertidos e com um nível baixo de estabilidade emocional não serão os melhores candidatos para serem postos em teletrabalho. Posto isto, se nós pretendêssemos preparar mentalmente um grupo de indivíduos para o teletrabalho, iríamos ter que nos focar em levar os trabalhadores menos conscienciosos a acreditar que no teletrabalho não existem malefícios, entre outros.

REFERÊNCIAS

- Abbad, G. d., Legentil, J., Damascena, M., Miranda, L., Feital, C., & Neiva, E. R. (22 de 5 de 2019). Percepções de teletrabalhadores e trabalhadores presenciais sobre desenho do trabalho. pp. 773-779.
- Abreu, E. V. X. D. (2016). *A adoção do teletrabalho: uma análise da aceitação do uso do trabalho a distância com jovens trabalhadores* (Doctoral dissertation, Mestrado em Administração).
- Bordalo, A. A. (2006). Estudo transversal e/ou longitudinal. *Revista Paraense de Medicina*, 20(4), 5.
- Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., & TuYe, H.-Y. (Junho de 2020). COVID-19 AND REMOTE WORK: AN EARLY LOOK AT US DATA. *NBER WORKING PAPER SERIES*, pp. 2-24
- Clark, L. A., Karau, S. J., & Michalisin, M. D. (2012). Telecommuting Attitudes and the "Big Five" Personality Dimensions. *Journal of Management Policy and Practice*, 31 - 46.
- Coutinho, A. (15 de Março de 2012). Influência da Personalidade (Modelo Big Five) no Burnout Profissional. *International Journal of Developmental and Educational Psychology* , 365-372.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., & Cardoso, C. C. (2014). *Manual do comportamento organizacional e gestão*. Lisboa: Editora RH.
- De Lima, D. V. M. (2011). DESENHOS DE PESQUISA: UMA CONTRIBUIÇÃO PARA AUTORES. *Online Brazilian Journal of Nursing*, 10(2).
- Dias Neto, D., Nunes da Silva, A., Roberto, M. S., Lubenko, J., Constantinou, M., Nicolaou & Kassianos, A. P. (2021). Illness Perceptions of COVID-19 in Europe: Predictors, Impacts and Temporal Evolution. *Frontiers in Psychology*, 12.
- Evans, H. (2018). *The influence of personality traits and ICT use on the boundary management of home-based teleworkers*(Doctoral dissertation, Loughborough University).

- Gainey, T. W. & Clenney, B. F. (2006). Flextime and telecommuting: Examining individual perceptions. *Southern Business Review*, 32, (1), 13-21.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann, W. B. Jr. (2003). A very brief measure of the big five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 504-528.
- Hackston, J. (04 de 08 de 2020). *How 'Shelter-in-Place' Affects Different Personality Types*. Obtido de HR.com - Maximizing Human Potential : https://www.hr.com/en/magazines/all_articles/how-'shelter-in-place'-affects-different-personali_k8r7jdgf.html
- Kaye BentleyPak Yoong, (2000),"Knowledge work and telework: an exploratory study ", *Internet Research*, Vol. 10 Iss 4 pp. 346 – 356.
- Larguesa, A. (30 de Setembro de 2020). *Metade dos portugueses só quer ir ao escritório dois ou três dias por semana*. Obtido de Jornal de Notícias.
- Marhadi, A. B., & Hendarman, A. F. (2020). Identifying the Relationship between The Big Five Personality Traits and Attitudes towards Teleworking of Generation Z. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 76-85.
- Marôco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?. *Laboratório de psicologia*, 4(1), 65-90.
- Marôco, J. (2014). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações* (2a ed.). Pêro Pinheiro: ReportNumber.
- Marôco, J. (2018). *Análise Estatística com o SPSS Statistics* (7a ed.). Pêro Pinheiro: ReportNumber.
- Maslowski, J. (Setembro de 2018). The relationship between telework, personality type, and job satisfaction: a quantitative study. *Dissertation for the Degree Doctor of Philosophy*.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215. doi 10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x

- Melo, E. R. D. (2011). *Teletrabalho, qualidade de vida no trabalho e satisfação profissional: um estudo exploratório numa amostra de profissionais na área da tecnologia da informação* (Doctoral dissertation).
- Mello, A. (1999). *Teletrabalho (Telework): O trabalho em qualquer lugar e qualquer hora*. Rio de Janeiro: Editora Qualitymark.
- Messenger, J., & Gschwind, L. (Setembro de 2015). Three Generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office.
- Monteiro, M. J. (2018). O Impacto da Sobrequalificações Percebida no Compromisso e Desempenho Percebido: O efeito moderador da Personalidade (Dissertação de Mestrado). Instituto Superior de Psicologia Aplicada (ISPA), Lisboa.
- Moura, R., Carneiro, T., Dias, T., & Oliveira, B. (2019). Personality traits of project managers: differences in knowledge, experience, and business sector. *Revista de Administração da UFSM*, 12(4), 767-784. doi:<https://doi.org/10.5902/1983465922096>
- Nunes, A., Limpo, T., Lima, C. F., Castro, S. L. (2018). Short scales for the assessment of personality traits: Development and validation of the portuguese ten-item personality inventory (TIPI). *Frontiers in Psychology*, 9.
- Oliveira, A., & Oliveira, T. (2011). Elementos de estatística descritiva.
- Oliveira, J. F. A. D. (2013). *Estudos de validação da Escala de Desejabilidade Social-DESCA* (Doctoral dissertation).
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2010). *Teorías de la personalidad* (9a ed.). México: Cengage Learning.
- Serra, P. (1995). O Teletrabalho-conceito e implicações. *João Carlos Correia, António Fidalgo, Paulo Serra (Orgs.), Informação e Comunicação Online, Volume III–Mundo Online da Vida e Cidadania, Covilhã, Universidade da Beira Interior, 2003, pp. 163-187.*
- Verbruggen, J. D. (2020). Between-person and within-person effects of telework: a quasi-field experiment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.

Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A. T., Shuai, B., & Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 141, 51-68.

ANEXOS

ANEXO A – REVISÃO DE LITERATURA

Teletrabalho

As tecnologias não param de evoluir, e com a mesma evolução as formas de executar diversas tarefas acabam por se tornar mais facilitadas para os trabalhadores. Estas novas formas de realizar o trabalho levam a uma melhoria de recursos, a trocas de informação e de conhecimento e acabam também por dar mais reconhecimento às capacidades dos trabalhadores, entre autonomia e capacidade (Hackston, 2020).

Atualmente deparamo-nos com diversas definições de teletrabalho na revisão de literatura, são vários os autores que definem o mesmo conceito, mas acabam por chegar quase sempre ao mesmo ponto. De certo modo, não existe uma definição simples de teletrabalho, pois diferentes autores incluem pessoas distintas como teletrabalhadores, como por exemplo os trabalhadores por conta própria, isto é, os trabalhadores independentes por alguns autores são considerados teletrabalhadores mas por outros não (Evans, 2018).

Teletrabalho é definido por Clark, Karau, & Michalisin (2012) como trabalhar durante uma parte significativa do tempo longe do local de trabalho convencional, trabalhar a partir de casa ou de outro local, e ir comunicando através de computadores ou de outra tecnologia informática. Já em 2006, Falk (as cited in Clark et al., 2012) presumiu que o teletrabalho iria crescer bastante devido a diversos fatores como a diminuição das despesas gerais dos trabalhadores, o aumento dos preços dos combustíveis, entre outros.

Em 1999, Mello definiu o termo teletrabalho como “o ato de realizar atividades em ambiente externo ao da empresa, seja em domicílio ou em local intermediário e que procura a competitividade e flexibilidade dos negócios” (as cited in Melo, 2011).

Goulart (2009) afirma que “o teletrabalho surge como uma opção de trabalho importante e atrativa, sendo que o principal benefício será o de providenciar aos trabalhadores flexibilidade para conseguirem administrar melhor o trabalho e as responsabilidades pessoais” (as cited in Abreu, 2016).

Muitas mudanças ocorreram com o aparecimento do teletrabalho, principalmente no contexto organizacional. A implementação desse tipo de trabalho solicita mudanças na estrutura

e cultura organizacional de uma empresa e para esse propósito é cada vez maior a necessidade de delegar autonomia e poder de decisão, tanto do supervisor como do teletrabalhador, que deve assumir um maior empenho para o começo de uma nova forma de gestão (Goulart, 2009, as cited in Melo, 2011).

O modo habitual de se realizar o trabalho, nos últimos tempos, tem vindo a sofrer diversas alterações. O teletrabalho acaba por aparecer para mudar esse hábito, realizado e intercedido pela tecnologia da informação e da comunicação (TIC), pois a ubiquidade da mesma possibilita que as tarefas do trabalho sejam desempenhadas em qualquer lugar e em qualquer hora (Abbad, et al., 2019).

Associa-se o Teletrabalho a menos absentismo e a taxas de rotatividade mais baixas (Greer & Payne, 2014, cited as in Maslowski, 2018), as próprias organizações implementam estes programas por diversas razões, a principal de todas acaba por ser para oferecer flexibilidade aos trabalhadores e melhorar o *Work-Life-Balance* dos mesmos (McNall, Masuda, & Nicklin, 2010, as cited in Malowski, 2018).

O Teletrabalho acaba por ser visto como um contrato de trabalho que permite aos colaboradores realizarem o seu trabalho a partir de casa (ou de outro local), utilizando as tecnologias de informação e de comunicação, durante uma parte da semana. Esta adaptação está a ter um certo interesse em várias organizações modernas, pois acaba por permitir às empresas que reduzam certos custos, entre estes, os custos de escritórios (Verbruggen, 2020), ao mesmo tempo o Teletrabalho acaba por ter diversos benefícios, tais como a redução do stress da deslocação para o escritório físico, horários de trabalho flexíveis, entre outros (Maslowski, 2018).

Relativamente ao surgimento do tema, o conceito de Teletrabalho apareceu nos anos 50 pela primeira vez, nos documentos cibernéticos de Nobert Wiener. De acordo com Wiener existem dois tipos de comunicação que podem ser distinguidos, o transporte físico e o transporte de informações. O mesmo autor conseguiu usar a comunicação por fax para monitorizar remotamente a construção de prédios nos Estados Unidos enquanto estava na Europa. Já na década de 60, os europeus experimentaram uma forte mudança, que por pouco desapareceu no final do séc. XIX, o trabalho remoto (trabalhar em casa) (Lemesle & Marot, 1994, as cited in Serra, 1995).

Nos anos 70, numa análise de Jack Nilles sobre o crescimento da indústria da informação na Califórnia, o conceito “teletrabalho” surge e o próprio acaba por chamar de “*telecommuting network*”. Niles afirma que o foco principal era na atenuação do tempo de deslocamentos por parte dos colaboradores de uma organização, posto isso, o local de trabalho dos colaboradores foi realocado total ou parcialmente fora das instalações dos funcionários e próximo ou dentro da própria casa, com o objetivo de conseguir evitar esses longos e onerosos períodos de deslocamento (Messenger & Gschwind, 2015)

O “Pai do Teletrabalho” – Jack Nilles, no seu livro *The Telecommunications Transportation Tradeoff* (1973) afirmou que para os trabalhadores se tornarem independentes no seu próprio espaço é necessário que o sistema de telecomunicações seja desenvolvido (Marhadi & Hendarman, 2020).

Com o avanço da tecnologia, as organizações acabam por ter que se adaptar e começam a estabelecer o modo de teletrabalho e com ele a oferta de acordos. A Geração Z é composta por pessoas que nasceram desde 1997 a 2010 e os mesmos são considerados como “nativos digitais”, pois nunca viveram sem Internet. Com a entrada da Geração Z no mercado de trabalho, a mão-de-obra acaba por mudar, pois essa geração tem mais facilidade em se adaptar ao Teletrabalho, mas o referido não garante que todos tenham atitudes altamente favoráveis em relação ao modo de trabalho remoto, pois cada indivíduo tem a sua própria preferência relativamente à organização do trabalho (Marhadi & Hendarman, 2020).

No estudo de Brynjolfsson, et al. (2020) foi possível observar que as pessoas mais jovens acabavam por ser mais propensas do que as mais velhas a mudar para o modo de Teletrabalho, ou seja, trabalho à distância.

O termo “*Telecommute*” é utilizado para descrever os empregados que trabalham a partir da sua residência e o termo “*Telework*” é usado para descrever os empregados que trabalham noutra local que não o convencional (Mello, 2007, as cited in Marhadi & Hendarman, 2020).

O tema do Teletrabalho acaba por trazer algumas vantagens e desvantagens para as organizações. Em termos de vantagens, quando os supervisores não conseguem confiar plenamente nos colaboradores, que trabalham a partir de casa, podem controlar mais as suas tarefas, através da monitorização da atividade dos computadores, em vez de menos (Groen, B., van Triest, S., Coers, M., & Wtenweerde, N., 2018 as cited in Verbruggen, 2020). Podemos observar alguns exemplos de vantagens e desvantagens do Teletrabalho, referidas

por Marhadi & Hendarman (2020) no quadro seguinte (Quadro 1), as mesmas dependem da perspectiva dos indivíduos, das organizações e da sociedade.

Figura 2 – Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho

	Vantagens	Desvantagens
Individual	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidade; - Mais controlo; - Menos tensão; - Melhor gestão do tempo; - Menos tempo de deslocações; - Poupar dinheiro; 	<ul style="list-style-type: none"> - Tempo para se adaptar; - Prejudica a progressão da carreira; - Menos influência no local de trabalho; - Sentimento de isolamento; - Custos de instalação;
Organização	<ul style="list-style-type: none"> - Menor custo; - Aumenta o compromisso; - Aumentar a produtividade, entusiasmo e satisfação profissional; - Menos ausência e atrasos; - Estratégia de recrutamento e retenção; 	<ul style="list-style-type: none"> - Mais difícil de avaliar, controlar e dar motivação; - Perda da equipa - benefícios do trabalho; - Custos da tecnologia;
Sociedade	<ul style="list-style-type: none"> - Menos poluição, trânsito e acidentes; - Reduzir as despesas de infraestruturas e de energia; - Menos discriminação; 	<ul style="list-style-type: none"> - Sociedade Autista; - Má capacidade de comunicação;

Diversos foram os autores que investigaram que fatores é que podiam estar relacionados, ou ser relevantes, com as atitudes face ao Teletrabalho. Nos dois exemplos que iremos apresentar a seguir, ambos os autores utilizaram a escala de Clark (2007). Em 2005, Iscan and Naktiyok, mediram fatores demográficos, domésticos, vantagens e desvantagens percebidas e descobriram que mulheres, empregados casados, empregados com filhos com menos de cinco anos, empregados cuja casa é suficientemente grande, empregados cuja casa é relativamente longe, e aqueles que perceberam mais vantagens para si próprios, para a organização, e para a sociedade têm atitudes mais favoráveis para com o teletrabalho (Marhadi & Hendarman, 2020). Já em 2007, Abdel-Wahab, mediram a atitude em relação ao teletrabalho em geral, a vontade de participar no programa de teletrabalho, as atitudes em relação ao teletrabalho após a divulgação dos benefícios e desafios, a satisfação profissional, a

produtividade e os fatores demográficos e concluíram que 50% dos 228 trabalhadores, de informação egípcios no Governado de Dakahlia, concordam que eram a favor do teletrabalho, 25,9% eram neutros e 24,1% não eram a favor.

Personalidade

O constructo “personalidade” tem uma vasta diversidade de definições que resultam das várias abordagens teóricas realizadas em diversos momentos históricos, destacando-se o precursor Freud, mais tarde Allport, Cattell e Eysenck, até ao aparecimento do modelo de personalidade em cinco fatores. (Coutinho, 2012).

No entanto, a personalidade pode ser vista como uma estrutura que explica como é que cada pessoa se comporta, mas também pode ser percebida como um conjunto de traços psicológicos que motivam de forma consistente o comportamento dos indivíduos em diferentes contextos a longo prazo (Cunha, Rego, Cunha, Cardoso & Neves, 2014, as cited in Monteiro, 2018).

A personalidade é definida como *“a organização dinâmica, no indivíduo, dos sistemas psicofísicos que determinam seu comportamento e seus pensamentos característicos”* por Allport em 1966 (Monteiro, 2018). Allport não foi único a manifestar-se sobre este importante tema, surgiu de seguida Cattell, Eysenck e McCrae e Costa, cujas contribuições também foram muitos fundamentais (Shultz & Schultz, 2010).

Cattell (1950) afirma que *“a personalidade é o que nos permite prever o que um indivíduo fará numa determinada situação”*, o autor pressupunha que esta se tratava de uma série de traços herdados, porém evolucionais e com base na lista de Allport e Odbert, o autor, reduziu para dezasseis traços de personalidade (Shultz & Schultz, 2010). Eysenck (1995) propôs uma teoria da personalidade que acreditava na existência de três dimensões da personalidade que continham os dois pólos (positivo e negativo): extroversão (vs. Introversão), neuroticismo (vs. Estabilidade emocional) e psicoticismo (vs. Controlo dos impulsos). Novamente, este autor reiterou que as dimensões eram resultado da hereditariedade (Shultz & Schultz, 2010). McCrae e John (1992) consideravam as dimensões Extroversão e Neuroticismo as mais significativas, McCrae e Costa adicionaram mais três novas dimensões – Abertura à Experiência, Amabilidade e Conscienciosidade. As cinco dimensões agrupadas formam os famosos Big Five, apresentados por Goldberg (McCrae & John, 1992).

Com podemos observar, são vários os modelos de personalidade que foram elaborados por diversos investigadores que têm com objetivo explicar a personalidade dos seres humanos e onde agrupam várias características/traços de personalidade. O *Big Five Model* da personalidade tornou-se o mais utilizado (Marhadi & Hendarman, 2020), pois descreve a estrutura da personalidade, mais precisamente em adultos e é um modelo adequado para explicar, prever e resumir os comportamentos de todos os indivíduos (Monteiro, 2018).

O *Big Five Model*, como já referido anteriormente, é composto por cinco dimensões: Extroversão, Amabilidade, Conscienciosidade, Abertura à Experiência e Estabilidade Emocional.

De acordo com a literatura, a Extroversão é associada a experiências de estados emocionais positivos e a uma visão, também, positiva do indivíduo face ao que o rodeia (Costa & McCrae, 2012). Os indivíduos extrovertidos são considerados pessoas sociáveis, assertivas, ativas e preferem, por norma, ambientes altamente estimulantes (Clarke et al., 2012).

A Amabilidade é a dimensão que permite aos indivíduos lidar com problemas relacionados com a vida comunitária, pois está associada à forma como um indivíduo interage com os outros, i.e. um bom cidadão é digno de confiança, respeita os outros, é consciencioso e mostra espírito desportivo, ou seja, os indivíduos com um grau elevado de amabilidade têm uma maior tendência para serem pessoas prestáveis e altruístas, generosas, entre outras (Monteiro, 2018).

A Conscienciosidade é o traço de personalidade que tem sido utilizado como o principal recurso psicológico em situações em que a realização tem um valor importante, normalmente em contextos de trabalho, de aprendizagem ou de educação. Os indivíduos conscienciosos são organizados, sistemáticos, eficientes, práticos e estáveis (Raad, 2000), quando o nível de conscienciosidade é baixo, os indivíduos têm tendência para ser pessoas mais descuidadas, desorganizadas e sem objetivos claros (Monteiro, 2018).

A Abertura à Experiência é considerada uma dimensão experiencial intrapsíquica, pois preocupa-se com a forma como os indivíduos filtram e processam toda a informação cognitiva, emocional e perceptiva. Os indivíduos abertos às experiências valorizam a novidade e a diversidade e até toleram a ambiguidade, enquanto as pessoas fechadas à experiência são tradicionais e “pés-na-terra” (Costa & McCrae, 2012).

Em relação à dimensão Estabilidade Emocional, é mais frequente falar no polo oposto, ou seja, no Neuroticismo, que se refere à sensibilidade com que o indivíduo reage ao stress e ao ajustamento emocional (Monteiro, 2018). As pessoas neuróticas tendem a experienciar uma variedade de emoções angustiantes, como o medo, raiva e vergonha, entre outras (Costa & McCrae, 2012).

Os cinco fatores mencionados anteriormente não implicam que as diferenças de personalidade possam ser reduzidas a apenas cinco traços de personalidade, as cinco apenas representam a personalidade num amplo nível de abstração e cada uma é um resumo de uma série de características específicas da personalidade (Moura, 2019).

Relação entre as duas variáveis

Clark et al. (2012) na sua investigação correlacionou as duas variáveis em questão no presente estudo (Personalidade e Atitudes Face ao Teletrabalho), e fomentou a hipótese de que os indivíduos que teriam atitudes de teletrabalho mais pertinentes seriam os mesmos que possuíam traços de personalidade que originavam num ajuste ideal dos requisitos típicos de um ambiente de teletrabalho.

Morganson et al. (2009) (as cited in Maslowski, 2018) acredita que a flexibilidade, a interação social e a autonomia podem ser influenciadas pelas personalidades dos trabalhadores, pois as próprias organizações são capazes de utilizar os tipos de personalidade para conseguirem identificar os métodos prediletos de comunicação e de estratégias de envolvimento para motivarem os seus colaboradores (Brown, 2010, as cited in Maslowski, 2018). No estudo de Maslowski (2018) os resultados observados demonstraram que certos tipos de personalidade têm experiências de desafios diferentes com o teletrabalho.

A maioria das pesquisas existentes na literatura sobre os traços de personalidade dos teletrabalhadores é descritiva, aquando comparamos os traços dos teletrabalhadores com os dos não teletrabalhadores, isto porque existe pouca investigação sobre esses mesmos traços bem sucedidos e não existe nenhuma investigação que avalie como é que os traços de personalidade moderam o impacto do teletrabalho no desempenho profissional (Verde, Ayman, & DeLay, 2003).

De acordo com a literatura, o possível papel das diferenças individuais no teletrabalho permanece em silêncio, pois embora alguns estudos tenham investigado como é que os traços

de personalidade estão relacionados com as atitudes em relação ao teletrabalho, são poucos os estudos que existem sobre a relação entre as variáveis e os resultados do teletrabalho (Clark et al., 2012).

Nos tempos que decorrem, muitos foram os indivíduos que foram postos a trabalhar a partir de casa, em modo de Teletrabalho, e é perceptível que a personalidade dos mesmos desempenhe um papel claro na maneira como reagem à mesma mudança. Dos traços de personalidade, é de se esperar que os indivíduos mais introvertidos (baixa extroversão) lidem bem com a mudança, mas até esses podem vir a ter dificuldades (Hackston, How 'Shelter-in-Place' Affects Different Personality Types, 2020).

Relativamente ao estudo de Marhadi & Hendarman (2020), onde foi investigada a relação entre os cinco grandes traços de personalidade e as atitudes face ao teletrabalho na Geração Z, é possível observar que quando se fala em atitude, geralmente a mesma consiste em três componentes, o efeito, o comportamento e a cognição. Na maioria dos estudos, que investigam que fatores é que podem estar relacionados com as atitudes face ao teletrabalho, os benefícios e os malefícios são percebidos, mas ainda assim ajudam a identificar questões que podem construir uma atitude geral em relação ao teletrabalho (Clark, 2007, as cited in Marhadi & Hendarman, 2020). No mesmo estudo, era de prever que os indivíduos altamente extrovertidos percebiam que o teletrabalho diminuiria a oportunidade de estarem perto dos colegas de trabalho (Marhadi & Hendarman, 2020),

De acordo com dois artigos, que avaliam as mesmas variáveis do nosso estudo, é possível esperar que a Extroversão esteja negativamente relacionada com as Atitudes face ao Teletrabalho, pois entre as condições de teletrabalho e os traços de extroversão existe um certo desajuste (Marhadi & Hendarman, 2020). Mesmo que os indivíduos extrovertidos possam usufruir do teletrabalho para usarem ambientes fora do local que lhes permitam passar mais tempo útil com os amigos e família, os ambientes de trabalho tradicionais possibilitam um ambiente forte para oferecer interações sociais com um grande número de pessoas (Clark, Karau, & Michalisin, 2012). A Amabilidade estará positivamente relacionada com as Atitudes face ao Teletrabalho, dado que os indivíduos com um grau de Amabilidade elevado são pessoas de confiança, cooperantes, honestos, prestativos (Clark et al., 2012), flexíveis e tolerantes (Marhadi & Hendarman, 2020), pois os teletrabalhadores terão que confiar muito uns nos outros e colaborar, para que o trabalho seja bem efetuado, visto não se ter a hipótese de comunicação cara-a-cara (Clark et. Al, 2012; Marhadi & Hendarman, 2020).

A Conscienciosidade, de acordo com os estudos referidos, estará positivamente relacionada com as Atitudes face ao Teletrabalho, partindo do princípio que esta dimensão foi considerada o melhor preditor do desempenho do trabalho (Barrick & Mount, 1991, as cited in Clark et al., 2012), e do princípio que os indivíduos altamente conscienciosos são cuidadosos, responsáveis, organizados e competentes é de esperar que a mesma tenha uma relação negativa, pois no teletrabalho é necessário existir uma boa gestão de tempo, auto-organização, entre outras (Marhadi & Hendarman, 2020). É de esperar que a Estabilidade Emocional esteja positivamente relacionada com as Atitudes face ao Teletrabalho, visto que os indivíduos com níveis baixos, ou seja, com níveis altos de Neuroticismo, tendem a ser ansiosos, inseguros e instáveis, e num ambiente de teletrabalho é necessário existir uma comunicação eficaz, uma tomada de decisão razoável e boa resolução de problemas, os indivíduos neuróticos podem entender o modo de teletrabalho como um problema (Clark et. Al, 2012; Marhadi & Hendarman, 2020). Por último, a dimensão Abertura à Experiência espera-se que esteja positivamente relacionada com as Atitudes face ao Teletrabalho, visto que os indivíduos com uma elevada Abertura procuram variedade, são curiosos, imaginativos e captam bem novas ideias, o teletrabalho irá trazer várias mudanças na forma como conduzem o trabalho, o que para os próprios irá ser uma aventura, um novo desafio (Clark et. Al, 2012; Marhadi & Hendarman, 2020).

Nos dias de hoje, existe uma sobrevalorizações dos níveis académicos, em que cada vez mais, os indivíduos estão mais qualificados, possuem habilitações literárias elevadas, e há uma maior competitividade no mundo do trabalho. No entanto, nas novas eras, com o mercado de trabalho lotado, torna-se difícil colocar o individuo na função mais adequada às suas qualificações o que leva a algum desconforto e até mesmo desinteresse por parte do mesmo (Monteiro, 2018). A partir do que foi referido anteriormente, e apesar de considerarmos que existe uma lacuna no conhecimento em relação ao mesmo, considerámos a variável sociodemográfica Habilitações Literárias a nossa variável moderadora, pois prevemos que a mesma nos dê resultados mais favoráveis em relação às correlações das variáveis em estudo.

ANEXO B - MODELO DE INVESTIGAÇÃO E HIPÓTESES

Partindo do pressuposto que até ao momento não foram criados estudos em que fizessem a ligação entre as duas variáveis, previamente descritas, a personalidade e as atitudes face ao teletrabalho, formulou-se o seguinte modelo de investigação (Figura 1).

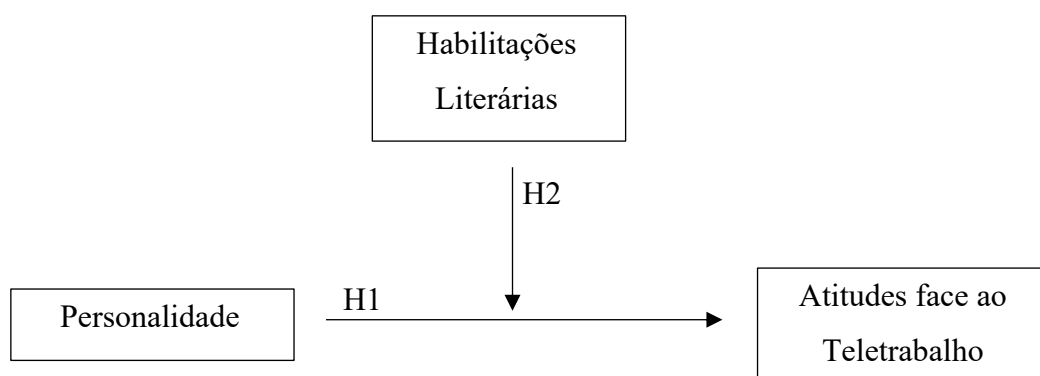


Figura 3 – Modelo de Investigação

H1: A personalidade tem impacto nas atitudes face ao teletrabalho.

H1.1: A Extroversão tem um impacto negativo nas Preferências Trabalho Presencial.

H1.2: A Amabilidade tem um impacto positivo nas Preferências Trabalho Presencial.

H1.3: A Conscienciosidade tem um impacto positivo nas Preferências Trabalho Presencial.

H1.4: A Estabilidade Emocional tem um impacto negativo nas Preferências Trabalho Presencial.

H1.5: A Abertura à Experiência tem um impacto positivo nas Preferências Trabalho Presencial.

H1.6: A extroversão tem um impacto negativo no *Work-Life-Balance*.

H1.7: A Amabilidade tem um impacto positivo no *Work-Life-Balance*.

H1.8: A Conscienciosidade tem um impacto positivo no *Work-Life-Balance*.

H1.9: A Estabilidade Emocional tem um impacto negativo no *Work-Life-Balance*.

H1.10: A Abertura à Experiência tem um impacto positivo no *Work-Life-Balance*.

H1.11: A Extroversão tem um impacto negativo nos Malefícios.

- H1.12: A Amabilidade tem um impacto positivo nas nos Malefícios.
- H1.13: A Conscienciosidade tem um impacto positivo nos Malefícios.
- H1.14: A Estabilidade Emocional tem um impacto negativo nos Malefícios.
- H1.15: A Abertura à Experiência tem um impacto positivo nos Malefícios.
- H1.16: A Extroversão tem um impacto negativo nos Benefícios.
- H1.17: A Amabilidade tem um impacto positivo nos Benefícios.
- H1.18: A Conscienciosidade tem um impacto positivo nos Benefícios.
- H1.19: A Estabilidade Emocional tem um impacto positivo nos Benefícios.
- H1.20: A Abertura à Experiência tem um impacto positivo nos Benefícios.

H2: A relação entre a personalidade e as atitudes face ao teletrabalho é moderada pelas habilitações académicas.

H2.1: A relação entre a Extroversão e as Preferências Trabalho Presencial é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.2: A relação entre a Amabilidade e as Preferências Trabalho Presencial é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.3: A relação entre a Conscienciosidade e as Preferências Trabalho Presencial é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.4: A relação entre a Estabilidade Emocional e as Preferências Trabalho Presencial é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.5: A relação entre a Abertura à Experiência e as Preferências Trabalho Presencial é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.6: A relação entre a Extroversão e o *Work-Life-Balance* é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.7: A relação entre a Amabilidade e o *Work-Life-Balance* é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.8: A relação entre a Conscienciosidade e o *Work-Life-Balance* é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.9: A relação entre a Estabilidade Emocional e o *Work-Life-Balance* é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.10: A relação entre a Abertura à Experiência e o *Work-Life-Balance* é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.11: A relação entre a Extroversão e os Malefícios é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.12: A relação entre a Amabilidade e os Malefícios é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.13: A relação entre a Conscienciosidade e os Malefícios é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.14: A relação entre a Estabilidade Emocional e os Malefícios é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.15: A relação entre a Abertura à Experiência e os Malefícios é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.16: A relação entre a extroversão e os benefícios é moderada pelas habilitações académicas.

H2.17: A relação entre a Amabilidade e os Benefícios é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.18: A relação entre a Conscienciosidade e os Benefícios é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.19: A relação entre a Estabilidade Emocional e os Benefícios é moderada pelas Habilitações Académicas.

H2.20: A relação entre a Abertura à Experiência e os Benefícios é moderada pelas Habilitações Académicas.

Denota-se que as sub-hipóteses acima apresentadas existem devido às várias dimensões que cada escala dispõe, ou seja, a escala da personalidade divide-se em 5 dimensões (Extroversão, Amabilidade, Conscienciosidade, Estabilidade Emocional e Abertura à Experiência) e a escala das Atitudes face ao Teletrabalho divide-se em 4 dimensões (Preferências Trabalho Presencial, *Work-Life-Balance*, Malefícios e Benefícios).

ANEXO C – QUESTIONÁRIO

Secção 1

Caro(a) participante,

Desde já, gostaria de agradecer a sua participação neste estudo.

No âmbito da minha Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações, no ISPA - Instituto Superior de Psicologia Aplicada, estou a realizar um estudo que tem como objetivo analisar as opiniões das pessoas face ao teletrabalho, principalmente nesta altura, onde praticamente todas as empresas estão a trabalhar a partir de casa.

Para participar neste estudo, basta já ter experienciado ou que esteja a experienciar o teletrabalho, ou seja, trabalhar a partir de casa. Pode ser estudante, trabalhador, trabalhador estudante, ou até mesmo desempregado.

As respostas são totalmente confidenciais, garantindo o total anonimato durante a recolha e a análise dos mesmos dados. Deste modo, peço que leia muito atentamente e procure responder de forma mais sincera às questões colocadas ao longo do questionário. Não existem respostas certas ou erradas, a sua sinceridade é fundamental para garantir a qualidade deste estudo.

O tempo estimado para responder a este questionário será de aproximadamente 10 minutos.

Se surgir alguma dúvida adicional, não hesite em contactar:
beatriz.mrsoaresmarques@gmail.com

Muito obrigada pela sua participação
Beatriz Soares Marques

Ao seguir para a próxima página pressupõe que compreendeu a informação descrita anteriormente, e que concorda em participar no estudo.

Secção 2:

Sexo:

- Feminino
 Masculino

Idade:

Habilitações Literárias:

- Ensino Básico
 Ensino Secundário

- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento

Área de Trabalho/Formação:

- Medicina
 - Advocacia
 - Solicitoria
 - Investigação
 - Recursos Humanos
 - Diplomacia
 - Gestão
 - Comunicação
 - Consultadoria
 - Outro:
-

Ocupação Profissional:

- Estudante
- Estudante e Trabalhador
- Trabalhador
- Desempregado

Secção 3:

Tem ou teve experiência em Teletrabalho?

- Sim
- Não

Quanto tempo experienciou?

- 1-3 meses
- 3-6 meses
-
-
-

6-12 meses

Mais de 1 ano

Encontro-me neste momento em teletrabalho

Secção 4:

De seguida apresentam-se várias características que podem, ou não, descrevê-lo(a).

Indique em que medida concorda que cada uma o(a) caracteriza, com base na sua forma de ser habitual, de acordo com a seguinte escala:

- 1 - Discordo totalmente
- 2 - Discordo moderadamente
- 3 - Discordo um pouco
- 4 - Nem concordo nem discordo
- 5 - Concordo um pouco
- 6 - Concordo moderadamente
- 7 - Concordo totalmente

Discordo Totalmente	Discordo moderadament e	Discordo um pouco	Nem concordo nem discordo	Concordo um pouco	Concordo moderadamente	Concordo totalmente
------------------------	-------------------------------	----------------------	------------------------------	----------------------	---------------------------	------------------------

1. Vejo-me como uma pessoa extrovertida, entusiasta.

--	--	--	--	--	--	--

2. Vejo-me como uma pessoa conflituosa, que critica os outros.

--	--	--	--	--	--	--

3. Vejo-me como uma pessoa de confiança, com autodisciplina.

--	--	--	--	--	--	--

4. Vejo-me como uma pessoa ansiosa, que se preocupa facilmente.

--	--	--	--	--	--	--

6. Vejo-me como uma pessoa reservada, calada.

--	--	--	--	--	--	--

7. Vejo-me como uma pessoa compreensiva, afetuosa.

--	--	--	--	--	--	--

8. Vejo-me como uma pessoa desorganizada, descuidada.

--	--	--	--	--	--	--

9. Vejo-me como uma pessoa calma, emocionalmente estável.

--	--	--	--	--	--	--

10. Vejo-me como uma pessoa convencional, pouco criativa.

--	--	--	--	--	--	--

Secção 5:

De seguida, vão ser apresentadas diversas afirmações relacionadas com a sua relação com o Teletrabalho. Responda indicando o seu grau de concordância com cada uma das seguintes afirmações. Peço-lhe que seja o mais honesto(a) possível.

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
---------------------	-----------------------	---------------------------	-----------------------	---------------------

1. O teletrabalho permiti-me fazer mais do que quero fazer.

--	--	--	--	--

2. O teletrabalho permiti-me trabalhar da maneira que eu quiser.

--	--	--	--	--

3. O teletrabalho torna mais fácil procurar atingir interesses pessoais.

--	--	--	--	--

4. Em teletrabalho eu consigo responder de melhor forma a outros desafios que não relacionados com o trabalho.

--	--	--	--	--

5. O teletrabalho permite-me gerir as horas de trabalho de forma mais flexível.

--	--	--	--	--

6. O teletrabalho permite-me ter um ambiente de trabalho mais descontraído.

--	--	--	--	--

7. O teletrabalho permiti-me trabalhar de maneira mais eficaz.

--	--	--	--	--

8. O teletrabalho dá-me menos flexibilidade.

--	--	--	--	--

9. O teletrabalho permiti-me evitar distrações no escritório que me fazem desperdiçar tempo.

--	--	--	--	--

10. O teletrabalho dá-me menos liberdade para trabalhar em projetos que me interessam.

--	--	--	--	--

11. O meu supervisor pode prejudicar-me em termos de promoção se eu estiver em teletrabalho.

--	--	--	--	--

12. O teletrabalho causa-me isolamento dos meus colegas de trabalho.

--	--	--	--	--

13. O teletrabalho geralmente leva a consequências negativas.

--	--	--	--	--

14. Receio sentir-me só se estiver em teletrabalho.

--	--	--	--	--

15. O teletrabalho torna-me menos visível para a administração da empresa.

--	--	--	--	--

16. É um erro estar em teletrabalho.

--	--	--	--	--

17. Acredito que precisamos de ser vistos no escritório para sermos levados a sério.

--	--	--	--	--

18. Quando estou em teletrabalho torna-se difícil partilhar experiências com os meus colegas.

--	--	--	--	--

19. Posso perder eventos importantes de trabalho ou comunicações se eu estiver em teletrabalho.

--	--	--	--	--

20. Os outros podem ter dificuldades em me contactar se eu estiver em teletrabalho.

--	--	--	--	--

21. O teletrabalho torna mais difícil encontrar os materiais e informações certos quando é necessário.

--	--	--	--	--

22. Eu acho que eu sou mais produtivo num ambiente tradicional de escritório.

--	--	--	--	--

23. Eu gosto de trabalhar num ambiente de escritório bem organizado.

--	--	--	--	--

Secção 6:

De seguida, vão ser apresentadas diversas afirmações relacionadas com a sua relação com o Teletrabalho. Mais uma vez, peço-lhe que responda indicando o seu grau de concordância com cada uma das seguintes afirmações.

24. Eu trabalho melhor num ambiente de escritório, no qual todos os recursos estão mais acessíveis.

--	--	--	--	--

25. No geral, prefiro a interação social encontrada no local de trabalho em ambiente presencial.

--	--	--	--	--

26. Gosto de trabalhar num ambiente em que é fornecida uma direção clara sobre o que fazer e quando.

--	--	--	--	--

27. Eu prefiro entrar no escritório, fazer o meu trabalho e ir para casa.

--	--	--	--	--

28. Uma configuração de escritório tradicional torna o local de trabalho mais eficiente.

--	--	--	--	--

29. Eu trabalho melhor na presença de outras pessoas do que sozinha.

--	--	--	--	--

30. O teletrabalho realmente irá aumentar a minha interação social.

--	--	--	--	--

31. Se eu estiver em teletrabalho, os outros vão acreditar que estou mais comprometido com o meu trabalho.

--	--	--	--	--

32. O teletrabalho aumenta a minha capacidade de ser promovido.

--	--	--	--	--

33. O teletrabalho permite-me melhorar os meus laços sociais com os outros.

--	--	--	--	--

34. O meu esforço no trabalho será melhor recompensado se eu estiver em teletrabalho.

--	--	--	--	--

35. Eu sinto-me mais ligado ao meu trabalho se estiver em teletrabalho.

--	--	--	--	--

36. A gestão vê-me de forma mais positiva se estiver em teletrabalho.

--	--	--	--	--

37. O teletrabalho torna mais fácil coordenar o meu trabalho com os outros.

--	--	--	--	--

38. O teletrabalho melhora o desenvolvimento da minha carreira.

--	--	--	--	--

Muito obrigada pela sua participação neste estudo!

Se pretender obter mais informações acerca deste estudo contacte-me:

Beatriz.mrsoaresmarques@gmail.com

ANEXOS TABELAS

TABELA 1 – Estatística descritiva das variáveis sociodemográficas

Variável	f_i	%	
Género do participante	Feminino	147	58,1%
	Masculino	105	41,5%
Habilitações Literárias	Ensino Básico	3	1,2%
	Ensino Secundário	55	21,7%
	Licenciatura	133	52,6%
	Mestrado	59	23,3%
	Doutoramento	3	1,2%
Área de Formação/Trabalho	Gestão	70	27,7%
	Consultadoria	58	22,9%
	Recursos Humanos	26	10,3%
	Comunicação	23	9,1%
	IT	8	3,2%
	Advocacia	6	2,4%
	Engenharia	6	2,4%
	Arquitetura	5	2,0%
	Educação	4	1,6%
	Finanças	3	1,2%
	Solicitadoria	3	1,2%
	Investigação	3	1,2%
	Diplomacia	2	0,8%
	Economia	2	0,8%
	Psicologia	2	0,8%
	Design	1	0,4%
	Turismo	1	0,4%
	Ciências Farmacêuticas	1	0,4%
	Gemologia	1	0,4%
	Gestão de Eventos	1	0,4%
Sociologia/Formação	1	0,4%	
Estudante	20	7,9%	

Ocupação Profissional	Estudante e Trabalhador	20	7,9%	
	Trabalhador	205	81,0%	
	Desempregado	8	3,2%	
Experiência em Teletrabalho	1-3 meses	77	30,4%	
	3-6 meses	53	20,9%	
	6-12 meses	28	11,1%	
	Mais de 1 ano	15	5,9%	
	Encontro-me neste momento em teletrabalho	80	31,6%	
Variável	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão
Idade	13	75	39,90	13,978

TABELA 2 – Codificação das variáveis sócio-demográficas

VARIÁVEL	CODIFICAÇÃO DA VARIÁVEL	
Sexo	Feminino	1
	Masculino	2
Habilitações Literárias	Ensino Básico	1
	Ensino Secundário	2
	Licenciatura	3
	Mestrado	4
	Doutoramento	5
Ocupação Profissional	Estudante	1
	Estudante e Trabalhador	2
	Trabalhador	3
	Desempregado	4
Tem ou teve experiência?	Sim	1
	Não	2
Quanto tempo de experiência?	1-3 meses	1
	3-6 meses	2
	6-12 meses	3
	Mais de 1 ano	4
	Encontro-me neste momento	5

TABELA 3 – Qualidades métricas da variável personalidade

Validade

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem	,619	
Teste de Esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	389,366
	gl	45
	Sig.	<001

Autovalores Iniciais

Componente	Total	% de Variância	% Cumulativa
1	2,43	24,345	24,345
2	1,67	16,693	41,038
3	1,30	12,970	54,008
4	1,05	10,501	64,509
5	,83	8,260	72,769
6	,72	7,192	79,961
7	,65	6,538	86,498
8	,54	5,349	91,848
9	,46	4,607	96,454
10	,36	3,546	100,000

Fiabilidade

<u>Dimensão</u>	<u>Nº de Itens</u>	<u>α</u>	<u>Classificação</u>
Extroversão	2	,71	Baixa
Estabilidade Emocional	2	,57	Inaceitável
Conscienciosidade	2	,58	Inaceitável
Amabilidade	2	,41	Inaceitável

Sensibilidade

<u>Dimensão</u>	<u>K-S</u>	<u>p-value</u>	<u>Curtose</u>	<u>Assimetria</u>
Extroversão	,16	0,00	-,20	-,83
Estabilidade Emocional	,10	0,00	-,29	-,02

Conscienciosidade	,16	0,00	,14	-,85
Amabilidade	,14	0,00	-,29	-,09
Abertura à Experiência	,27	0,00	2,41	-1,48

TABELA 4 – Qualidades métricas da variável teletrabalho

Validade

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem	,886		
Teste de Esfericidade de Bartlett		Aprox. Qui- quadrado	3,833.999
		gl	703
		Sig.	.000

Autovalores Iniciais

Componente	Total	% de Variância	% Cumulativa
1	10,807	28,439	28,439
2	3,537	9,309	37,748
3	2,454	6,458	44,206
4	1,676	4,411	48,617
5	1,324	3,483	52,100
6	1,199	3,155	55,255
7	1,117	2,941	58,196
8	1,051	2,765	60,961
9	1,007	2,651	63,612
10	,963	2,535	66,147
*	*	*	*

Fiabilidade

<u>Dimensão</u>	<u>Nº de Itens</u>	<u>α</u>	<u>Classificação</u>
Preferências Trabalho Presencial	6	,89	Moderada a Elevada
Malefícios	5	,78	Baixa
Benefícios	7	,83	Moderada a Elevada
Work-Life-Balance	5	,83	Moderada a Elevada

Sensibilidade

<u>Dimensão</u>	<u>K-S</u>	<u>p-value</u>	<u>Curtose</u>	<u>Assimetria</u>
Preferências Trabalho Presencial	,87	<,01	-,88	-,15
Malefícios	,73	,01	-,63	-,06
Benefícios	,76	,01	-,68	,03
Work-Life-Balance	,13	<,01	-,42	-,44

TABELA 5– Análise descritiva das variáveis em estudo

	Estatística Descritiva				
	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Preferências Trabalho Presencial	211	1,00	5,00	3,1209	1,04869
Malefícios	211	1,00	4,80	2,7109	,86807
Benefícios	211	1,00	4,00	2,2485	,69614
Work-Life-Balance	211	1,00	5,00	3,5336	,92837
Extroversão	238	1,50	7,00	5,4790	1,40658
Estabilidade Emocional	238	1,00	7,00	4,2605	1,38991
Conscienciosidade	238	1,50	7,00	5,5777	1,26843
Amabilidade	238	1,00	6,50	4,3193	1,17414
Abertura à Experiência	238	1,00	7,00	5,9370	1,17652

TABELA 6 – Impacto das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo

TABELA 6.1 - Correlações de Pearson entre a Variável Personalidade e as Variáveis Sociodemográficas Contínuas

	Idade	Tempo de Experiência de Teletrabalho
Extroversão	,056	-,141*
Estabilidade Emocional	,273**	-,019
Conscienciosidade	,099	,029
Amabilidade	,025	,059
Abertura à Experiência	-,061	-,075

Nota ** A correlação é significativa ao nível 0,01 (2 extremidades); * A correlação é significativa ao nível 0,05 (2 extremidades).

TABELA 6.2 – Correlações de Pearson entre a Variável Atitudes face ao Teletrabalho e as Variáveis Sociodemográficas Contínuas

	Idade	Tempo de Experiência de Teletrabalho
Preferências Trabalho Presencial	-,140*	-,315**
Malefícios	-,088	-,176*
Benefícios	-,037	,207**
Work-Life-Balance	-,162*	,299**

Nota ** A correlação é significativa ao nível 0,01 (2 extremidades); * A correlação é significativa ao nível 0,05 (2 extremidades).

TABELA 6.3 – Comparação de Grupos – Sexo

	Sexo:	N	Média	Erro Desvio	Erro padrão da média
Extroversão	Feminino	136	5.4118	1.47809	.12675
	Masculino	101	5.5545	1.30557	.12991
Estabilidade Emocional	Feminino	136	4.0625	1.41871	.12165
	Masculino	101	4.5594	1.26942	.12631
Conscienciosidade	Feminino	136	5.6654	1.25323	.10746
	Masculino	101	5.4505	1.28745	.12811
Amabilidade	Feminino	136	4.3125	1.19712	.10265
	Masculino	101	4.3366	1.15132	.11456
Abertura à Experiência	Feminino	136	6.0368	1.02854	.08820
	Masculino	101	5.7921	1.34400	.13373
Preferências Trabalho Presencial	Feminino	118	3.0508	1.06407	.09796
	Masculino	92	3.2337	1.00671	.10496
Malefícios	Feminino	118	2.7017	.84963	.07822
	Masculino	92	2.7413	.88183	.09194
Benefícios	Feminino	118	2.2397	.67934	.06254
	Masculino	92	2.2547	.72281	.07536
Work-Life-Balance	Feminino	118	3.6322	.93186	.08578
	Masculino	92	3.4043	.91770	.09568

Teste de Amostras Independentes – Variável Sexo

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		T	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
		Z	Sig.						Inferior	Superior
Extroversão	Variâncias iguais assumidas	2.072	.151	-.772	235	.441	-.14269	.18485	-.50687	.22148
	Variâncias iguais não assumidas			-.786	227.975	.433	-.14269	.18150	-.50031	.21493
Estabilidade Emocional	Variâncias iguais assumidas	.482	.488	-2.787	235	.006	-.49691	.17827	-.84812	-.14569
	Variâncias iguais não assumidas			-2.833	226.928	.005	-.49691	.17537	-.84247	-.15135
Conscienciosidade	Variâncias iguais assumidas	.212	.646	1.291	235	.198	.21495	.16654	-.11316	.54306
	Variâncias iguais não assumidas			1.285	212.362	.200	.21495	.16721	-.11466	.54455
Amabilidade	Variâncias iguais assumidas	.063	.803	-.156	235	.876	-.02413	.15472	-.32894	.28067
	Variâncias iguais não assumidas			-.157	219.994	.875	-.02413	.15382	-.32729	.27902
Abertura à Experiência	Variâncias iguais assumidas	4.488	.035	1.588	235	.114	.24469	.15410	-.05892	.54829
	Variâncias iguais não assumidas			1.527	180.598	.128	.24469	.16020	-.07141	.56078
Preferências Trabalho Presencial	Variâncias iguais assumidas	1.094	.297	-1.265	208	.207	-.18285	.14456	-.46784	.10214
	Variâncias iguais não assumidas			-1.274	200.346	.204	-.18285	.14357	-.46594	.10025
Malefícios	Variâncias iguais assumidas	.067	.796	-.330	208	.742	-.03961	.12015	-.27648	.19726
	Variâncias iguais não assumidas			-.328	192.120	.743	-.03961	.12071	-.27769	.19847
Benefícios	Variâncias iguais assumidas	.368	.545	-.154	208	.878	-.01495	.09718	-.20653	.17663
	Variâncias iguais não assumidas			-.153	189.570	.879	-.01495	.09793	-.20812	.17822
Work-Life-Balance	Variâncias iguais assumidas	.007	.932	1.770	208	.078	.22786	.12875	-.02596	.48167
	Variâncias iguais não assumidas			1.773	197.065	.078	.22786	.12850	-.02556	.48127

TABELA 6.4 – ANOVA – Variável Habilitações Literárias

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Extroversão	Entre Grupos	2.359	4	.590	.294	.881
	Nos grupos	466.536	233	2.002		
	Total	468.895	237			
Estabilidade Emocional	Entre Grupos	6.442	4	1.610	.831	.506
	Nos grupos	451.407	233	1.937		
	Total	457.849	237			
Conscienciosidade	Entre Grupos	10.950	4	2.738	1.722	.146
	Nos grupos	370.362	233	1.590		
	Total	381.312	237			
Amabilidade	Entre Grupos	.208	4	.052	.037	.997
	Nos grupos	326.523	233	1.401		
	Total	326.731	237			
Abertura à Experiência	Entre Grupos	8.252	4	2.063	1.503	.202
	Nos grupos	319.803	233	1.373		
	Total	328.055	237			
Preferências Trabalho Presencial	Entre Grupos	1.301	4	.325	.292	.883
	Nos grupos	229.645	206	1.115		
	Total	230.946	210			
Malefícios	Entre Grupos	2.790	4	.698	.924	.451
	Nos grupos	155.455	206	.755		
	Total	158.245	210			
Benefícios	Entre Grupos	1.482	4	.370	.761	.552
	Nos grupos	100.287	206	.487		
	Total	101.769	210			
Work-Life-Balance	Entre Grupos	9.091	4	2.273	2.724	.031*
	Nos grupos	171.900	206	.834		
	Total	180.991	210			

Nota * É significativa ao nível 0,05 (2 extremidades).

Comparações múltiplas do Teste de LSD

Variável dependente: Work-Life-Balance
DMS

(I) Habilitações literárias:	(J) Habilitações literárias:	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
					Limite inferior	Limite superior
Ensino Básico	Ensino Secundário	-.94167	.65926	.155	-2.2414	.3581
	Licenciatura	-1.31818*	.65178	.044	-2.6032	-.0332
	Mestrado	-1.38571*	.65899	.037	-2.6849	-.0865
	Doutoramento	-1.10000	.91349	.230	-2.9010	.7010
Ensino Secundário	Ensino Básico	.94167	.65926	.155	-.3581	2.2414
	Licenciatura	-.37652*	.15802	.018	-.6881	-.0650
	Mestrado	-.44405*	.18551	.018	-.8098	-.0783
	Doutoramento	-.15833	.65926	.810	-1.4581	1.1414
Licenciatura	Ensino Básico	1.31818*	.65178	.044	.0332	2.6032
	Ensino Secundário	.37652*	.15802	.018	.0650	.6881
	Mestrado	-.06753	.15689	.667	-.3769	.2418
	Doutoramento	.21818	.65178	.738	-1.0668	1.5032
Mestrado	Ensino Básico	1.38571*	.65899	.037	.0865	2.6849
	Ensino Secundário	.44405*	.18551	.018	.0783	.8098
	Licenciatura	.06753	.15689	.667	-.2418	.3769
	Doutoramento	.28571	.65899	.665	-1.0135	1.5849
Doutoramento	Ensino Básico	1.10000	.91349	.230	-.7010	2.9010
	Ensino Secundário	.15833	.65926	.810	-1.1414	1.4581
	Licenciatura	-.21818	.65178	.738	-1.5032	1.0668
	Mestrado	-.28571	.65899	.665	-1.5849	1.0135

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Descritivas

Variável Dependente: Work-Life-Balance

	N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Ensino Básico	2	2.3000	.14142	.10000	1.0294	3.5706	2.20	2.40
Ensino Secundário	48	3.2417	.87125	.12575	2.9887	3.4947	1.40	5.00
Licenciatura	110	3.6182	.86927	.08288	3.4539	3.7825	1.00	5.00
Mestrado	49	3.6857	1.05594	.15085	3.3824	3.9890	1.20	5.00
Doutoramento	2	3.4000	.56569	.40000	-1.6825	8.4825	3.00	3.80
Total	211	3.5336	.92837	.06391	3.4077	3.6596	1.00	5.00

TABELA 6.5 - ANOVA – Variável Área de Trabalho

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Extroversão	Entre Grupos	12.252	8	1.531	.768	.631
	Nos grupos	456.643	229	1.994		
	Total	468.895	237			
Estabilidade Emocional	Entre Grupos	5.474	8	.684	.346	.947
	Nos grupos	452.374	229	1.975		
	Total	457.849	237			
Conscienciosidade	Entre Grupos	11.768	8	1.471	.912	.508
	Nos grupos	369.544	229	1.614		
	Total	381.312	237			
Amabilidade	Entre Grupos	12.223	8	1.528	1.113	.356
	Nos grupos	314.508	229	1.373		
	Total	326.731	237			
Abertura à Experiência	Entre Grupos	14.547	8	1.818	1.328	.230
	Nos grupos	313.508	229	1.369		
	Total	328.055	237			
Preferências Trabalho Presencial	Entre Grupos	7.748	8	.968	.876	.537
	Nos grupos	223.198	202	1.105		
	Total	230.946	210			
Malefícios	Entre Grupos	5.220	8	.652	.861	.550
	Nos grupos	153.025	202	.758		
	Total	158.245	210			
Benefícios	Entre Grupos	2.739	8	.342	.698	.693
	Nos grupos	99.029	202	.490		
	Total	101.769	210			
Work-Life-Balance	Entre Grupos	7.269	8	.909	1.057	.395
	Nos grupos	173.722	202	.860		
	Total	180.991	210			

TABELA 6.6 - ANOVA - Variável Ocupação Profissional

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Extroversão	Entre Grupos	5.383	3	1.794	.906	.439
	Nos grupos	463.512	234	1.981		
	Total	468.895	237			
Estabilidade Emocional	Entre Grupos	14.922	3	4.974	2.628	.051
	Nos grupos	442.926	234	1.893		
	Total	457.849	237			
Conscienciosidade	Entre Grupos	5.608	3	1.869	1.164	.324
	Nos grupos	375.704	234	1.606		
	Total	381.312	237			
Amabilidade	Entre Grupos	4.573	3	1.524	1.107	.347
	Nos grupos	322.158	234	1.377		
	Total	326.731	237			
Abertura à Experiência	Entre Grupos	1.151	3	.384	.275	.844
	Nos grupos	326.904	234	1.397		
	Total	328.055	237			
Preferências Trabalho Presencial	Entre Grupos	3.821	3	1.274	1.161	.326
	Nos grupos	227.125	207	1.097		
	Total	230.946	210			
Malefícios	Entre Grupos	2.040	3	.680	.901	.441
	Nos grupos	156.205	207	.755		
	Total	158.245	210			
Benefícios	Entre Grupos	.552	3	.184	.376	.770
	Nos grupos	101.217	207	.489		
	Total	101.769	210			
Work-Life-Balance	Entre Grupos	2.732	3	.911	1.057	.368
	Nos grupos	178.259	207	.861		
	Total	180.991	210			

Comparações Múltiplas do Teste LSD

DMS

Variável dependente:

Ocupação Profissional

	(I) Ocupação profissional:	(J) Ocupação profissional:	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Extroversão	Estudante	Estudante e Trabalhador	-.05263	.45663	.908	-.9523	.8470
		Trabalhador	.36760	.33848	.279	-.2993	1.0345
		Desempregado	.53947	.59317	.364	-.6292	1.7081
	Estudante e Trabalhador	Estudante	.05263	.45663	.908	-.8470	.9523
		Trabalhador	.42023	.33848	.216	-.2466	1.0871
		Desempregado	.59211	.59317	.319	-.5765	1.7608
	Trabalhador	Estudante	-.36760	.33848	.279	-1.0345	.2993
		Estudante e Trabalhador	-.42023	.33848	.216	-1.0871	.2466
		Desempregado	.17188	.50786	.735	-.8287	1.1724
	Desempregado	Estudante	-.53947	.59317	.364	-1.7081	.6292
		Estudante e Trabalhador	-.59211	.59317	.319	-1.7608	.5765
		Trabalhador	-.17187	.50786	.735	-1.1724	.8287
Estabilidade Emocional	Estudante	Estudante e Trabalhador	-.28947	.44637	.517	-1.1689	.5899
		Trabalhador	-.79866*	.33088	.017*	-1.4505	-.1468
		Desempregado	-.42105	.57985	.468	-1.5635	.7213
	Estudante e Trabalhador	Estudante	.28947	.44637	.517	-.5899	1.1689
		Trabalhador	-.50918	.33088	.125	-1.1611	.1427
		Desempregado	-.13158	.57985	.821	-1.2740	1.0108
	Trabalhador	Estudante	.79866*	.33088	.017*	.1468	1.4505
		Estudante e Trabalhador	.50918	.33088	.125	-.1427	1.1611
		Desempregado	.37760	.49645	.448	-.6005	1.3557
	Desempregado	Estudante	.42105	.57985	.468	-.7213	1.5635
		Estudante e Trabalhador	.13158	.57985	.821	-1.0108	1.2740
		Trabalhador	-.37760	.49645	.448	-1.3557	.6005
Conscienciosidade	Estudante	Estudante e Trabalhador	-.76316	.41111	.065	-1.5731	.0468
		Trabalhador	-.33347	.30474	.275	-.9339	.2669
		Desempregado	-.32566	.53404	.543	-1.3778	.7265
	Estudante e Trabalhador	Estudante	.76316	.41111	.065	-.0468	1.5731
		Trabalhador	.42969	.30474	.160	-.1707	1.0301
		Desempregado	.43750	.53404	.413	-.6146	1.4896
	Trabalhador	Estudante	.33347	.30474	.275	-.2669	.9339
		Estudante e Trabalhador	-.42969	.30474	.160	-1.0301	.1707
		Desempregado	.00781	.45723	.986	-.8930	.9086
	Desempregado	Estudante	.32566	.53404	.543	-.7265	1.3778

		Estudante e Trabalhador	-.43750	.53404	.413	-1.4896	.6146
		Trabalhador	-.00781	.45723	.986	-.9086	.8930
Amabilidade	Estudante	Estudante e Trabalhador	.26316	.38068	.490	-.4868	1.0132
		Trabalhador	-.21450	.28219	.448	-.7705	.3415
		Desempregado	-.27961	.49452	.572	-1.2539	.6947
	Estudante e Trabalhador	Estudante	-.26316	.38068	.490	-1.0132	.4868
		Trabalhador	-.47766	.28219	.092	-1.0336	.0783
		Desempregado	-.54276	.49452	.274	-1.5171	.4315
	Trabalhador	Estudante	.21450	.28219	.448	-.3415	.7705
		Estudante e Trabalhador	.47766	.28219	.092	-.0783	1.0336
		Desempregado	-.06510	.42340	.878	-.8993	.7690
	Desempregado	Estudante	.27961	.49452	.572	-.6947	1.2539
		Estudante e Trabalhador	.54276	.49452	.274	-.4315	1.5171
		Trabalhador	.06510	.42340	.878	-.7690	.8993
Abertura à Experiência	Estudante	Estudante e Trabalhador	.15789	.38348	.681	-.5976	.9134
		Trabalhador	.13596	.28426	.633	-.4241	.6960
		Desempregado	-.19737	.49815	.692	-1.1788	.7841
	Estudante e Trabalhador	Estudante	-.15789	.38348	.681	-.9134	.5976
		Trabalhador	-.02193	.28426	.939	-.5820	.5381
		Desempregado	-.35526	.49815	.476	-1.3367	.6262
	Trabalhador	Estudante	-.13596	.28426	.633	-.6960	.4241
		Estudante e Trabalhador	.02193	.28426	.939	-.5381	.5820
		Desempregado	-.33333	.42650	.435	-1.1736	.5069
	Desempregado	Estudante	.19737	.49815	.692	-.7841	1.1788
		Estudante e Trabalhador	.35526	.49815	.476	-.6262	1.3367
		Trabalhador	.33333	.42650	.435	-.5069	1.1736
Preferências Trabalho Presencial	Estudante	Estudante e Trabalhador	.37778	.38249	.324	-.3763	1.1318
		Trabalhador	.47701	.28194	.092	-.0788	1.0328
		Desempregado	.14861	.45859	.746	-.7555	1.0527
	Estudante e Trabalhador	Estudante	-.37778	.38249	.324	-1.1318	.3763
		Trabalhador	.09923	.28194	.725	-.4566	.6551
		Desempregado	-.22917	.45859	.618	-1.1333	.6749
	Trabalhador	Estudante	-.47701	.28194	.092	-1.0328	.0788
		Estudante e Trabalhador	-.09923	.28194	.725	-.6551	.4566
		Desempregado	-.32840	.37881	.387	-1.0752	.4184
	Desempregado	Estudante	-.14861	.45859	.746	-1.0527	.7555
		Estudante e Trabalhador	.22917	.45859	.618	-.6749	1.1333
		Trabalhador	.32840	.37881	.387	-.4184	1.0752
Malefícios	Estudante	Estudante e Trabalhador	.28000	.31720	.378	-.3454	.9054
		Trabalhador	.37819	.23381	.107	-.0828	.8392
		Desempregado	.32833	.38031	.389	-.4214	1.0781

	Estudante e Trabalhador	Estudante	-.28000	.31720	.378	-.9054	.3454
		Trabalhador	.09819	.23381	.675	-.3628	.5592
		Desempregado	.04833	.38031	.899	-.7014	.7981
	Trabalhador	Estudante	-.37819	.23381	.107	-.8392	.0828
		Estudante e Trabalhador	-.09819	.23381	.675	-.5592	.3628
		Desempregado	-.04986	.31415	.874	-.6692	.5695
	Desempregado	Estudante	-.32833	.38031	.389	-1.0781	.4214
		Estudante e Trabalhador	-.04833	.38031	.899	-.7981	.7014
		Trabalhador	.04986	.31415	.874	-.5695	.6692
Benefícios	Estudante	Estudante e Trabalhador	.07619	.25534	.766	-.4272	.5796
		Trabalhador	-.00798	.18821	.966	-.3790	.3631
		Desempregado	-.24405	.30614	.426	-.8476	.3595
	Estudante e Trabalhador	Estudante	-.07619	.25534	.766	-.5796	.4272
		Trabalhador	-.08417	.18821	.655	-.4552	.2869
		Desempregado	-.32024	.30614	.297	-.9238	.2833
	Trabalhador	Estudante	.00798	.18821	.966	-.3631	.3790
		Estudante e Trabalhador	.08417	.18821	.655	-.2869	.4552
		Desempregado	-.23607	.25288	.352	-.7346	.2625
	Desempregado	Estudante	.24405	.30614	.426	-.3595	.8476
		Estudante e Trabalhador	.32024	.30614	.297	-.2833	.9238
		Trabalhador	.23607	.25288	.352	-.2625	.7346
Work-Life-Balance	Estudante	Estudante e Trabalhador	-.25333	.33885	.456	-.9214	.4147
		Trabalhador	.15445	.24978	.537	-.3380	.6469
		Desempregado	-.06000	.40627	.883	-.8610	.7410
	Estudante e Trabalhador	Estudante	.25333	.33885	.456	-.4147	.9214
		Trabalhador	.40778	.24978	.104	-.0846	.9002
		Desempregado	.19333	.40627	.635	-.6076	.9943
	Trabalhador	Estudante	-.15445	.24978	.537	-.6469	.3380
		Estudante e Trabalhador	-.40778	.24978	.104	-.9002	.0846
		Desempregado	-.21445	.33559	.524	-.8761	.4472
	Desempregado	Estudante	.06000	.40627	.883	-.7410	.8610
		Estudante e Trabalhador	-.19333	.40627	.635	-.9943	.6076
		Trabalhador	.21445	.33559	.524	-.4472	.8761

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

TABELA 7 – Testes de Hipóteses

TABELA 7.1 – Regressões Lineares entre as dimensões da variável Personalidade e as dimensões da variável Atitudes face ao Teletrabalho

Dimensão Atitudes face ao Teletrabalho	Dimensão Personalidade	R ²	Sig.	Beta	Sig.
Preferências	Extroversão	.042	.117	.158	.127
	Estabilidade Emocional			-.120	.092
	Conscienciosidade			-.148	.041
	Amabilidade			.128	.204
	Abertura à Experiência			-.060	.405
Work-Life-Balance	Extroversão	.011	.809	-.105	.319
	Estabilidade Emocional			.061	.397
	Conscienciosidade			-.308	.601
	Amabilidade			-.119	.247
	Abertura à Experiência			.045	.541
Malefícios	Extroversão	.102	<001*	-.05	.616
	Estabilidade Emocional			-.121	.081
	Conscienciosidade			-.242	<001*
	Amabilidade			-.048	.622
	Abertura à Experiência			-.071	.306
Benefícios	Extroversão	.085	.002*	-.216	.034*
	Estabilidade Emocional			-.042	.545
	Conscienciosidade			-.221	.002*
	Amabilidade			-.176	.076
	Abertura à Experiência			.029	.676

Nota * É significativa ao nível 0,05 (2 extremidades).

Tabela 7.2 – Regressão Linear entre as dimensões da variável Personalidade e as dimensões da variável Atitudes face ao Teletrabalho, com efeito moderador da variável Habilitações Literárias

Dimensão Personalidade	Dimensão Atitudes face ao Teletrabalho	R²	Sig.	Coefficientes	Beta	Sig.
Extroversão	Preferências Trabalho Presencial	.017	.310	Extroversão	.028	.687
				Hab. Literárias	-.033	.634
				Ext. x Hab.Lit.	-.124	.074
	Work-Life-Balance	.048	.017*	Extroversão	-.026	.705
				Hab. Literárias	.176	.010
				Ext. x Hab.Lit.	.123	.072
	Malefícios	.041	.032*	Extroversão	-.079	.249
				Hab. Literárias	.058	.397
				Ext. x Hab.Lit.	-.176	.010*
	Benefícios	.042	.032*	Extroversão	-.144	.036
				Hab. Literárias	-.070	.306
				Ext. x Hab.Lit.	.138	.044*
Estabilidade Emocional	Preferências Trabalho Presencial	.029	.104	Estab. Emocional	-.109	.115
				Hab. Literárias	-.035	.606
				Est.Emo. x Hab.Lit.	.121	.079
	Work-Life-Balance	.045	.022*	Estab. Emocional	.025	.710
				Hab. Literárias	.180	.009
				Est.Emo. x Hab.Lit.	-.108	.115
	Malefícios	.050	.014*	Estab. Emocional	-.160	.019
				Hab. Literárias	.055	.415
				Est.Emo. x Hab.Lit.	.140	.041*
	Benefícios	.018	.294	Estab. Emocional	-.014	.837
				Hab. Literárias	-.063	.359
				Est.Emo. x Hab.Lit.	.115	.096
Conscienciosidade	Preferências Trabalho Presencial	.022	.203	Conscienciosidade	-.144	.040
				Hab. Literárias	-.024	.728
				Cons. x Hab.Lit.	-.039	.575
	Work-Life-Balance	.037	.01	Conscienciosidade	-.061	.379
				Hab. Literárias	.187	.007
				Cons. x Hab.Lit.	.011	.870

			Conscienciosidade	-.297	.000	
	Malefícios	.089	.000*	Hab. Literárias	.080	.230
				Cons. x Hab.Lit.	-.071	.292
	Benefícios	.086	.000*	Conscienciosidade	-.230	.001
				Hab. Literárias	-.036	.587
				Cons. x Hab.Lit.	.145	.032*
Amabilidade	Preferências	.008	.643	Amabilidade	.002	.974
	Trabalho Presencial			Hab. Literárias	-.037	.591
				Amab. x Hab. Lit.	.081	.242
	Work-Life-Balance	.049	.015*	Amabilidade	-.038	.572
				Hab. Literárias	.181	.008
				Amab. x Hab. Lit.	-.121	.075
	Malefícios	.006	.736	Amabilidade	-.440	.660
				Hab. Literárias	.760	.448
				Amab. x Hab. Lit.	.732	.465
	Benefícios	.010	.567	Amabilidade	-.012	.861
				Hab. Literárias	-.064	.357
				Amab. x Hab. Lit.	-.074	.285
Abertura à Experiência	Preferências	.007	.673	Abertura à Exp.	-.064	.368
	Trabalho Presencial			Hab. Literárias	-.026	.711
				Abert.Exp. x Hab. Lit.	-.056	.426
	Work-Life-Balance	.038	.046*	Abertura à Exp.	.016	.813
				Hab. Literárias	.171	.014
				Abert.Exp. x Hab. Lit.	.073	.295
	Malefícios	.026	.136	Abertura à Exp.	-.147	.037
				Hab. Literárias	.073	.292
				Abert.Exp. x Hab. Lit.	-.080	.257
	Benefícios	.035	.060	Abertura à Exp.	-.014	.843
				Hab. Literárias	-.082	.238
				Abert.Exp. x Hab. Lit.	.174	.013*

Nota * É significativa ao nível 0,05 (2 extremidades).

ANEXOS GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - Efeito da Moderação entre a dimensão Extroversão e a dimensão Malefícios

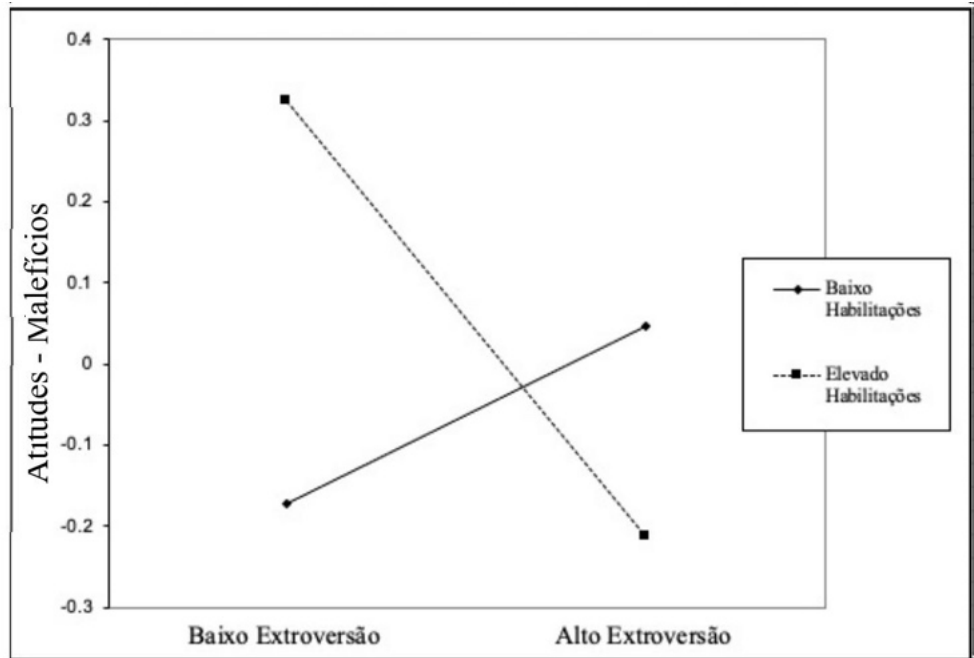


GRÁFICO 2 - Efeito da Moderação entre a dimensão Estabilidade Emocional e a dimensão Malefícios

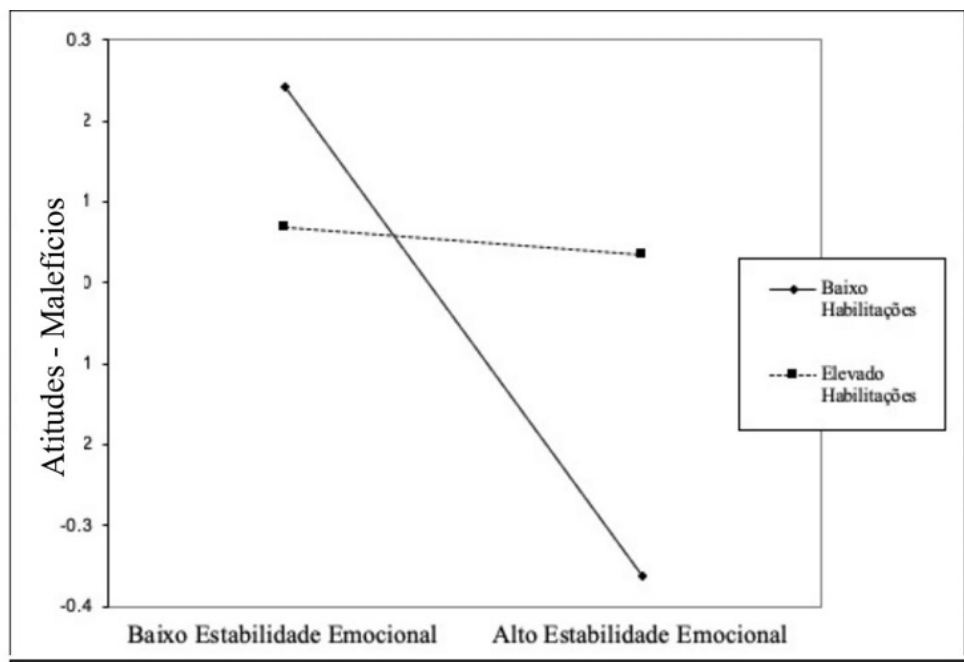


GRÁFICO 3 - Efeito da Moderação entre a dimensão Extroversão e a dimensão Benefícios

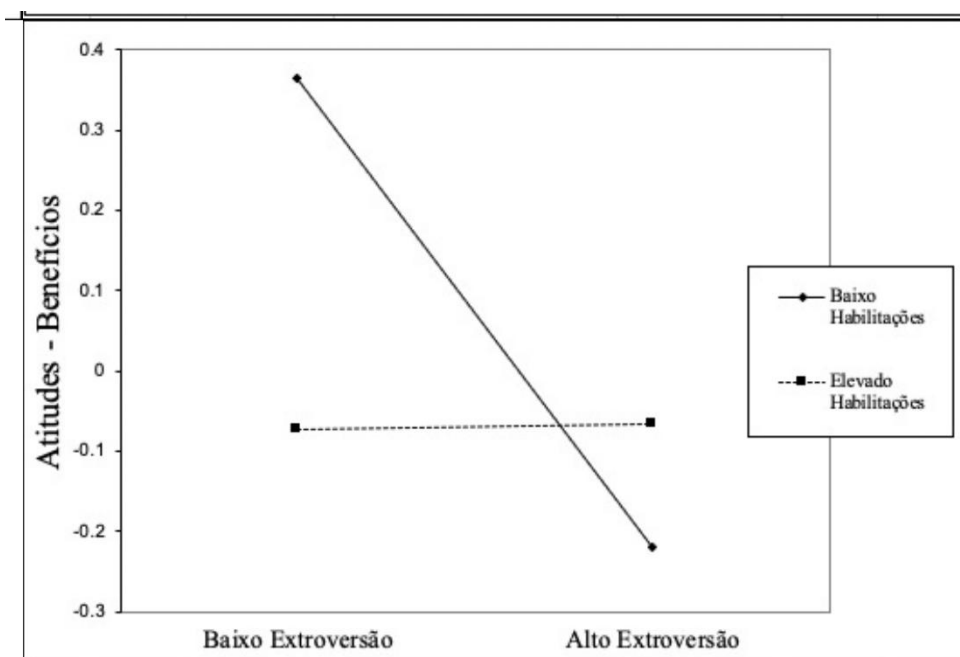


GRÁFICO 4 - Efeito da Moderação entre a dimensão Conscienciosidade e a dimensão Benefícios

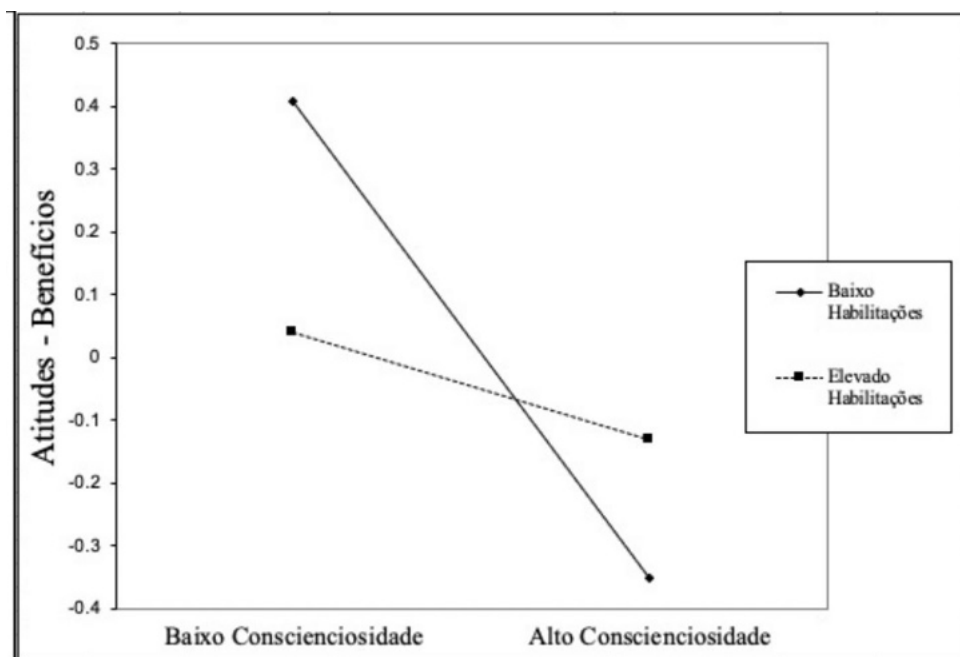


GRÁFICO 5 – Efeito da Moderação entre a dimensão Abertura à Experiência e a dimensão Benefícios

