

MESTRADO EM PSICOLOGIA
PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES, SOCIAL E DO TRABALHO

No Escritório em Casa

Influência do Eu e dos Outros na Perceção do Teletrabalho

Joana Catarina Moreira Caetano

M

2022



Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

**NO ESCRITÓRIO EM CASA:
INFLUÊNCIA DO EU E DOS OUTROS
NA PERCEÇÃO DO TELETRABALHO**

Joana Catarina Moreira Caetano

Junho 2022

Dissertação apresentada no Mestrado em Psicologia,
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da
Universidade do Porto, orientada pelo Professor Doutor
António Abel Pires (FPCEUP).

AVISOS LEGAIS

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, o autor declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

Agradecimentos

Ao meu orientador, Professor Doutor António Abel Pires, pelas aprendizagens e partilhas, pelo entusiasmo nos avanços e pela calma nos retrocessos. Por toda a dedicação e apoio.

À organização que me abriu as portas e ao departamento de Recursos Humanos, por acreditarem no potencial deste estudo e por todo o tempo e ajuda concedidos.

Aos meus amigos da faculdade, por me acompanharem ao longo deste desafio de cinco anos. Por todas as partilhas, alegrias, tristezas e conquistas juntos.

À Bárbara Guedes e à Filipa Salgado, por serem exemplos de força e determinação, por simplificarem através da complexificação e por me fazerem ver o lado racional de tudo.

Ao André Monteiro e à Sara Sá, pela amizade, carinho e companheirismo constantes. Por serem dos meus abraços preferidos e por me inspirarem a ser uma pessoa melhor.

À minha família de laranja, Daniela Sá, Luísa Serafim, Marta Oliveira, Luana Silva e Carolina Pereira, por me apoiarem incondicionalmente e por me darem um novo colo longe de casa.

À minha família, por ampararem as minhas quedas e celebrarem as minhas vitórias.

Acima de tudo, ao meu irmão e aos meus pais. Por me lembrarem todos os dias do que sou capaz, por me darem asas e me incentivarem a voar, por me ensinarem e se permitirem aprender comigo. Por serem porto seguro e o meu maior exemplo. Por todos os esforços e conquistas juntos e por esta ser uma vitória tanto minha como deles. Pelo amor e paciência incondicionais e porque “Juntos Somos Mais Fortes”. Por tudo isto e tanto mais.

A todos vocês,

Obrigada.

Resumo

No cenário atual, o teletrabalho ocupa um lugar de destaque na vida dos indivíduos e das organizações, pelo que, mais do que nunca, o estudo das suas condicionantes e implicações se torna essencial para a inovação e otimização das formas de se trabalhar.

A presente dissertação tem como objetivo explorar os fatores de influência na experiência individual do teletrabalho, abordando aspetos como o género e a parentalidade dos colaboradores, a perceção da pressão exercida pelas chefias, a duração deste período e os índices de satisfação profissional e dos domínios da personalidade, na construção da perceção individual deste regime. Para cumprir este objetivo, foi desenvolvido um estudo empírico que conta com uma amostra de 12 colaboradores de uma organização, através do recurso a um questionário sociodemográfico, de contexto e de Satisfação Profissional, e ao Inventário de Personalidade NEO-Revisto (NEO-PI-R), complementados com a condução de entrevistas semi-exploratórias.

Os resultados indicam que a avaliação global da experiência de teletrabalho é mais positiva nos indivíduos que não têm filhos, que são menos pressionados pelas chefias e que estão mais tempo em teletrabalho, considerando-se o regime parcial. No sentido oposto, os indivíduos que percecionaram exigências adicionais por parte de familiares e colegas de trabalho avaliam esta experiência mais negativamente, sendo também demonstrado que os indivíduos com filhos crianças se sentem mais pressionados pelas chefias quando em teletrabalho. Por fim, é enfatizado o papel do género na qualidade da experiência de se trabalhar a partir de casa, especificamente no que se refere à articulação entre os domínios profissional e familiar.

Considera-se que esta temática deverá continuar a ser explorada mais detalhadamente em investigações futuras, tendo em conta as perspetivas de progressão do recurso ao teletrabalho.

Palavras-chave: teletrabalho, COVID-19, perceção, género, parentalidade, chefias, duração, satisfação profissional, personalidade

Abstract

In the current scenario, telework takes a prominent place in the lives of individuals and organizations, so that, more than ever, the study of its constraints and implications becomes essential for the innovation and optimization of the work forms.

This dissertation aims to explore the factors that influence the individual experience of telework, addressing aspects such as the gender and parenting of employees, the perception of pressure exerted by the leadership, the duration of this period, the levels of job satisfaction and the personality domains, in the construction of the individual perception of this regime. In order to achieve this goal, an empirical study was developed with a sample of 12 employees of an organization, through the use of a sociodemographic, context and Job Satisfaction questionnaire, and the NEO-Revised Personality Inventory (NEO-PI-R), complemented by the conduction of semi-exploratory interviews.

The results indicate that the global assessment of the telework experience is more positive in individuals who do not have children, who are less pressured by their leaders and who spend more time in telework, considering the part-time regime. In the opposite direction, individuals who perceived additional demands from family members and co-workers evaluated this experience more negatively, and it was also shown that individuals with children feel more pressured by their leaders when teleworking. Finally, the role of gender in the quality of the experience of working from home is emphasized, specifically with regard to the articulation between professional and family domains.

It is considered that this theme should continue to be explored with more detail in future investigations, taking into account the prospects for the progression of telework.

Keywords: telework, COVID-19, perception, gender, parenting, leadership, duration, job satisfaction, personality

Résumé

Dans le scénario actuel, le télétravail occupe une place prépondérante dans la vie des individus et des organisations, alors, plus que jamais, l'étude de ses contraintes et implications devient essentielle pour l'innovation et l'optimisation des modes de travail.

Cette thèse vise à explorer les facteurs qui influencent l'expérience individuelle du télétravail, en abordant des aspects tels que le sexe et la parentalité des employés, la perception de la pression exercée par le leadership, la durée de cette période et les niveaux de satisfaction professionnelle et des domaines de personnalité, dans la construction de la perception individuelle de ce régime. Afin d'atteindre cet objectif, une étude empirique a été développée auprès d'un échantillon de 12 employés d'une organisation, à l'aide d'un questionnaire sociodémographique, contextuel et de satisfaction professionnelle, et du NEO-Revised Personality Inventory (NEO-PI-R), complété par la réalisation d'entretiens semi-exploratoires.

Les résultats indiquent que l'évaluation globale de l'expérience de télétravail est plus positive chez les individus qui n'ont pas d'enfants, qui subissent moins la pression de leur chef et qui passent plus de temps en télétravail, compte tenu du régime à temps partiel. En sens inverse, les individus qui percevaient des exigences supplémentaires de la part des membres de la famille et des collègues évaluaient cette expérience plus négativement, et il a également été montré que les individus avec enfants se sentent plus pressés par leur chef lors du télétravail. Enfin, le rôle du genre dans la qualité de l'expérience de travail à domicile est souligné, notamment en ce qui concerne l'articulation entre les domaines professionnel et familial.

On estime que cette thématique devra continuer à être explorée plus en détail dans les investigations futures, en tenant compte des perspectives de progression du télétravail.

Mots-clés: télétravail, COVID-19, perception, sexe, parentalité, leadership, durée, satisfaction au travail, personnalité

Índice de Conteúdo

Introdução	1
I. Enquadramento Teórico	3
1. Teletrabalho	3
1.1. Evolução das formas de trabalhar	3
1.2. Definição do termo “teletrabalho”	4
1.3. Prós	4
1.4. Contras	5
1.5. Impacto da Pandemia	6
1.6. Realidade Portuguesa	6
1.7. Futuro do Teletrabalho	8
1.8. Perceção do teletrabalho enquanto experiência individual	9
2. Demarcação de Fronteiras	10
2.1. Género	10
2.2. Parentalidade	11
3. Contexto	12
3.1. Pressão das Chefias	12
3.2. Duração	12
4. Satisfação Profissional	14
4.1. Satisfação Profissional e Teletrabalho	16
5. Personalidade	17
5.1. Personalidade e Teletrabalho	17
II. Estudo Empírico	20
1. Método	20
1.1. Hipóteses de Investigação	20
1.2. Caracterização da Amostra	21
1.3. Instrumentos	23
1.4. Procedimentos	24
2. Resultados	25
3. Discussão	35
4. Conclusões	41
Referências Bibliográficas	43
Anexos	50

Índice de Tabelas

Tabela 1. <i>Dados de Caracterização da Amostra</i>	22
Tabela 2. <i>Teste de Mann-Whitney - Regime e Experiência</i>	25
Tabela 3. <i>Teste de Mann-Whitney - Parentalidade e Experiência</i>	26
Tabela 4. <i>Teste de Mann-Whitney - Parentalidade e Chefia</i>	26
Tabela 5. <i>Correlações Tau de Kendall - Experiência, Chefia, Duração e Satisfação</i>	27
Tabela 6. <i>Teste de Kruskal-Wallis - Duração e Experiência</i>	28
Tabela 7. <i>Post-hoc Duração</i>	28
Tabela 8. <i>Resultados NEO-PI-R por Domínio - Percentis e Categorias</i>	29
Tabela 9. <i>Correlações Tau de Kendal - Personalidade</i>	30
Tabela 10. <i>Variáveis Categroriais - Análise de Conteúdo das Entrevistas</i>	31
Tabela 11. <i>Teste Qui-Quadrado - Género e Vantagem Articulação</i>	33
Tabela 12. <i>Teste de Mann-Whitney - Desvantagem Cobranças e Experiência</i>	34

Índice de Anexos

Anexo A. <i>Gráficos do tempo mensal aproximado (em dias) em Teletrabalho</i>	51
Anexo B. <i>Consentimento Informado e Questionário</i>	56
Anexo C. <i>Gráficos dos Perfis Individuais NEO-PI-R por domínio em Percentis</i>	59
Anexo D. <i>Frequências NEO-PI-R por domínio em Níveis</i>	64

Lista de Abreviaturas e Siglas

A	Amabilidade
C	Conscienciosidade
COVID-19	Doença do Coronavírus
E	Extroversão
Eurofound	Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho
INE	Instituto Nacional de Estatística
N	Neuroticismo
NEO-PI-R	Inventário de Personalidade NEO-Revisto
O	Abertura à Experiência
ONU	Organização das Nações Unidas

Introdução

O mundo como o conhecemos sofre diariamente mudanças, que afetam particularmente o funcionamento das organizações e as motivam a inovar constantemente os seus processos, serviços e produtos. Mais recentemente, a pandemia derivada do Coronavírus, disseminado à escala mundial, afetou gravemente a subsistência da maioria das empresas, e apenas as que conseguiram adaptar-se sobreviveram (Ahrendt et al., 2020). Como rede de salvação durante este período destacou-se precisamente o teletrabalho, que foi até determinado como obrigatório nalguns períodos pandémicos mais problemáticos (Lima & Carrilho, 2021).

Apesar de esta forma de trabalhar já existir no período pré-pandémico e de a sua progressão se fazer notar há já vários anos – com cada vez mais pessoas a trabalhar a partir de casa (Greer & Payne, 2014; Maslowski, 2018) –, a pandemia veio reforçar este regime enquanto uma opção viável e que, para grande parte das pessoas, era completamente desconhecida ou inexplorada até então (INE, 2019). Como consequência, este regime foi assumido de forma exponencial, num aumento sem precedentes, levando a que, nos dias de hoje, o teletrabalho assuma um papel central nas organizações, com cada vez mais pessoas a reportar preferir este regime de trabalho (Eurofound, 2022). Ora, numa altura em que as organizações estão a aprender a adaptar-se à perspetiva de o integrar como mais uma forma de se trabalhar, torna-se essencial que sejam conduzidos mais estudos neste âmbito, com vista a clarificar o seu impacto ao nível do bem-estar dos colaboradores e das organizações (Ahrendt et al., 2020; Wang et al., 2021), sendo destacados na literatura alguns potenciais influenciadores da qualidade da experiência de teletrabalho.

Desde já, é mencionada a importância da demarcação de fronteiras – por sua vez, influenciada pelo género e parentalidade – enquanto barreira mental que separa as exigências dos contextos profissional e pessoal ou familiar e permite a dissociação dos papéis exercidos em cada um (e.g., Andreassi & Thompson, 2007; Eurofound, 2022; Maslowski, 2018). Adicionalmente, são destacados a pressão exercida pelas chefias quando em contexto de teletrabalho, que, não raras vezes, se mostram relutantes em relação a esta transição, temendo abdicar da possibilidade de controlo dos seus subordinados (Golden & Veiga, 2005). Este aspeto tem um impacto direto no bem-estar dos colaboradores, que tendem a querer provar produtividade para corresponder às expectativas da entidade empregadora enquanto em

teletrabalho, cedendo à pressão para se trabalhar mais horas, com repercussões na sua saúde física e mental (Predotova & Llave, 2021; Weber & Llave, 2021). Ainda no que se refere ao contexto experienciado quando em teletrabalho, diversos estudos têm vindo a demonstrar que também a duração do período de teletrabalho surge fortemente associada à percepção que os indivíduos desenvolvem sobre essa experiência (Smith et al., 2018). Por sua vez, a satisfação com o trabalho é um dos temas mais estudados no âmbito do Comportamento Organizacional, uma vez que tem um impacto direto no comportamento dos indivíduos em contexto profissional, não havendo consenso relativamente à sua relação com o teletrabalho, apesar das numerosas discussões na literatura (Bélanger, 1999). Por fim, destaca-se a personalidade, com influência em todas as percepções e comportamentos dos indivíduos (Judge et al., 2002), e que, por isso, deve ser considerada aquando da tomada de decisão organizacional sobre quem deve estar em regime de teletrabalho (Maslowski, 2018).

Neste sentido, a presente investigação pretende perceber o impacto dos fatores de influência na experiência do teletrabalho, nomeadamente no que concerne ao género e parentalidade dos colaboradores, à percepção da pressão exercida pelas chefias, à duração deste período e aos índices de satisfação profissional e dos domínios da personalidade, considerando influências individuais, do contexto e de terceiros, bem como a articulação entre elas, na construção da percepção individual deste regime.

Relativamente à sua estrutura, o presente estudo é constituído por duas partes. Num primeiro momento, é apresentado um breve enquadramento teórico, no qual se exploram os conceitos centrais da investigação e a sua evolução ao longo do tempo. A segunda parte descreve o estudo empírico desenvolvido, nomeadamente no que se refere à metodologia praticada, com referência às hipóteses de investigação, caracterização da amostra e breve descrição dos instrumentos e procedimentos utilizados. Posteriormente, são apresentados os testes estatísticos conduzidos e respetivos resultados obtidos, seguidos de uma discussão refletida acerca destes resultados. Por fim, descrevem-se as conclusões que o presente estudo originou, com enfoque crítico nas limitações a que esteve sujeito, bem como as contribuições a que deu luz, que sugerem potenciais linhas de investigação futuras para o enriquecimento e desenvolvimento de um conhecimento cada vez mais aprofundado da temática.

I. Enquadramento Teórico

1. Teletrabalho

1.1. Evolução das formas de trabalhar

Ao longo dos anos, a inovação tecnológica tem vindo a introduzir mudanças na forma como atuamos no dia a dia, como percecionamos o mundo e o que nos rodeia, e como nos relacionamos uns com os outros. No fundo, todos os processos desenvolvidos em sociedade, nos quais o domínio do trabalho se insere, têm vindo a transformar-se gradualmente e a adaptar-se, dia após dia, a um cada vez mais propagado recurso à tecnologia (Hannay, 2016; Herschel & Andrews, 1997).

Especificamente no que concerne à realidade da esfera do trabalho, sabe-se que, durante muitos anos, a norma era que as pessoas trabalhassem a partir de casa, prática contrariada apenas com a Revolução Industrial do século XX, que permitiu a criação das primeiras estruturas organizacionais e conduziu à distinção entre casa e local de trabalho, enquanto dois contextos separados (Harpaz, 2002). Nesta altura, que remonta a pouco mais de 250 anos atrás, o “ir” trabalhar enquanto um lugar para onde te diriges ganhou o seu significado.

Ora, com a inovação tecnológica a permitir o desenvolvimento de novas formas de trabalho, esta tendência tem vindo, ao longo do tempo, a ser novamente contrariada, com cada vez mais pessoas a trabalhar a partir de casa (Greer & Payne, 2014; Maslowski, 2018). Na verdade, a adoção deste regime de trabalho tem vindo a proliferar há já vários anos, com uma notória progressão na adesão nos Estados Unidos da América a partir do início da década de 90, marcada por um aumento de 200% entre 1992 e 2002 (Caillier, 2012). Em 2010, cerca de 12 milhões de cidadãos norte-americanos trabalhavam a partir de casa pelo menos um dia útil por semana, tendo este valor aumentado em 35% na década seguinte (Hannay, 2016). Na base deste retorno ao trabalhar-se a partir de casa estiveram, então, os avanços tecnológicos, nomeadamente no âmbito da comunicação, que permitem que os trabalhadores exerçam a sua função distanciados do local tradicional de trabalho, mas sem grande impacto ao nível da comunicação organizacional (Herschel & Andrews, 1997). Assim sendo, o trabalho deixou de ser visto como um local para onde as pessoas se dirigem, para voltar a referir-se a algo que fazem.

No cenário português, a tendência registada tem sido no mesmo sentido, com cada vez mais pessoas a trabalhar a partir de casa. Segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE),

este indicador aumentou mais de 70% em apenas quatro anos, passando de cerca de 68 mil teletrabalhadores em 2015, corresponde a 1.5% da população empregada (INE, 2016), para quase 121 mil no segundo trimestre de 2019, correspondente a 2.5% da população empregada (INE, 2019). Contudo, por esta altura, a maioria destes trabalhadores (84.7%) trabalhavam por conta própria (INE, 2019), pelo que podemos assumir que uma grande parte deles se tratava de *freelancers*. Assim, a real evolução no ato de se trabalhar a partir de casa é que, hoje em dia, a maioria dos trabalhadores o faz inserido no contexto de uma organização (Harpaz, 2002).

Neste sentido, torna-se essencial que, perante a progressão do regime de teletrabalho, sejam conduzidos mais estudos neste âmbito, com vista a clarificar as suas consequências ao nível do bem-estar dos colaboradores e das organizações (Wang et al., 2021).

1.2. Definição do termo “teletrabalho”

O termo “teletrabalho” surgiu em 1994, por autoria de Nilles (Hannay, 2016), podendo ser percebido como “um arranjo de trabalho flexível que permite aos funcionários a capacidade de periódica, regular ou exclusivamente trabalhar para os seus empregadores a partir de casa ou de outro local remoto equipado com a tecnologia apropriada para essa transferência de trabalho” (Caillier, 2012, p. 462, tradução livre).

No Código do Trabalho português, o artigo 165.º define teletrabalho enquanto “a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.” (Lei n.º 7/2009, 2009), à semelhança da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho – “um regime em que o trabalho se desenvolve fora do local normal – habitualmente as instalações do empregador –, por meio do recurso a tecnologias de informação e comunicação” (Eurofound, 2022).

Assim sendo, graças aos avanços tecnológicos e à crescente interconectividade das pessoas, características da era globalizada em que vivemos, o teletrabalho é um mecanismo que permite que se trabalhe de praticamente qualquer lugar.

1.3. Prós

A literatura sugere inúmeras vantagens do teletrabalho, tanto para os colaboradores como para as organizações.

Desde já, é realçado o facto de permitir o desprendimento das restrições espaciais e temporais, oferecendo maior flexibilidade e autonomia aos trabalhadores, associado à

possibilidade de gestão do tempo de forma mais personalizada e eficaz e à economia financeira e temporal, devida ao desaparecimento da necessidade de comutações diárias (e.g., Caillier, 2012; Harpaz, 2002). Para além disso, o afastamento físico do local de trabalho promove um maior controlo individual sobre as interações, devido à diminuição das distrações e interrupções não desejadas por parte de colegas e chefias (e.g., Ammons & Markham, 2004; Cooper & Kurland, 2002), associada a um aumento do desempenho e produtividade dos colaboradores (e.g., Caillier, 2012; Harpaz, 2002). No mesmo sentido, alguns autores defendem que esta possibilidade de cada trabalhador organizar o seu dia como melhor entender promove o equilíbrio entre a vida profissional e familiar, visto facilitar que se atenda às exigências de ambos os contextos (Golden & Veiga, 2005; Harpaz, 2002).

No que concerne às organizações, ao teletrabalho associa-se uma diminuição das despesas organizacionais, devido à redução das taxas de absentismo e rotatividade e dos custos associados à manutenção dos espaços (e.g., Greer & Payne, 2014; Harpaz, 2002), bem como a uma maior retenção dos trabalhadores (Caillier, 2012).

1.4. Contraste

Contudo, este regime de trabalho traz também consigo um conjunto de desvantagens.

Em primeiro lugar, o isolamento social (tanto ao nível profissional como pessoal) parece ser uma preocupação partilhada pelos investigadores (e.g., Caillier, 2012; Hannay, 2016), bem como as oportunidades limitadas de os teletrabalhadores se envolverem em trocas e aprendizagens informais com colegas de trabalho e chefias e as preocupações com a justiça das decisões no âmbito da atribuição de recompensas e promoções (Harpaz, 2002), fator mais preocupante em funções do setor privado, tendo em conta a burocracia inerente a este tipo de decisões no setor público (Cooper & Kurland, 2002). Para além destas, Harpaz (2002) identifica como principais desvantagens a falta de suporte profissional – administrativo e técnico –, os ritmos excessivos de trabalho, a exigência de uma grande capacidade de autodisciplina e a falta de visibilidade do seu trabalho na organização. Acrescenta ainda, à semelhança de outros autores, a dificuldade de dissociação dos contextos de trabalho e casa (e.g., Maslowski, 2018; Smith et al., 2018), sendo que trabalhar-se em casa pode aumentar o conflito de papéis. De uma forma geral, o teletrabalho pode ter consequências ao nível da insatisfação dos teletrabalhadores, nomeadamente devido à diminuição das relações interpessoais, associada ao aumento da sensação de isolamento, à falta de suporte profissional e à sensação de atrasos na progressão na carreira (Smith et al., 2018).

Ao nível organizacional, o teletrabalho parece afetar essencialmente os níveis de empenhamento, a capacidade de aplicação de uma gestão centralizada, com uma supervisão próxima do trabalho desenvolvido, e a consequente necessidade de investimento em novas formas de gestão de equipas e de avaliação de desempenho dos colaboradores (Harpaz, 2022). Ainda assim, o fator que mais parece impactar o bom funcionamento das organizações refere-se à relutância das chefias em assumir esta transição, baseada numa falta generalizada de confiança nos colaboradores (Golden & Veiga, 2005; Nohara et al., 2010).

1.5. Impacto da Pandemia

Quando aliamos estas dificuldades pré-conhecidas do regime de teletrabalho às levantadas pelo cenário pandémico, a ideia inicialmente defendida de que, por norma, o teletrabalho é desejado por ser *family-friendly* (Ammons & Markham, 2004) é, agora, altamente colocada em causa.

De facto, apesar de o teletrabalho não constituir uma novidade proveniente da pandemia que o mundo tem vindo a enfrentar, a verdade é que este contexto obrigou muitos trabalhadores a estar “no escritório em casa”, independentemente da sua preferência, sem aviso prévio nem forma de o contrariar. Por este motivo, este regime de trabalho deixou de ser uma simples desmaterialização e modernização do lugar de se trabalhar, para passar a ser a única alternativa viável.

Perante esta situação, aliada ao facto de famílias inteiras se terem visto “presas” em casa, foi necessário que as pessoas se adaptassem como podiam, pelo que não podemos considerar que as dificuldades normalmente associadas ao teletrabalho, enquanto um regime escolhido voluntariamente, se apliquem de igual forma e intensidade nesta situação em específico, na qual os trabalhadores se viram obrigados a aderir ao regime de teletrabalho de um dia para o outro (Salame, 2021; Wang et al., 2021). Neste contexto, a gestão da forma de se trabalhar a partir de casa passou a constituir mais um processo à escala familiar do que pessoal.

1.6. Realidade Portuguesa

1.6.1. COVID-19 em Portugal. Na realidade portuguesa, o primeiro caso de COVID-19 foi registado no dia 2 de março de 2020, tendo sido fechadas as escolas e universidades a 16 de março e declarado o primeiro estado de emergência no país a 18 de março de 2020. Como consequência, diversos setores de atividade económica fecharam e foram impostas limitações à mobilidade das pessoas, dentro e fora do país. No que se refere ao teletrabalho, foi determinada a obrigatoriedade de se seguir este regime em todas as funções que o

permitissem. Esta primeira fase terminou a 30 de abril de 2020, com o levantamento do estado de emergência. A 14 de outubro de 2020, face à segunda vaga da pandemia, foi declarada situação de calamidade no país e, a 6 de novembro, foi imposto o segundo estado de emergência. Desta vez, as medidas impostas foram menos severas, tendo sido estabelecidas restrições não generalizadas, mas antes diferenciadas consoante a gravidade da progressão da COVID-19 em cada zona do país (Lima & Carrilho, 2021).

No início de 2021, fruto das festividades de Natal e Ano Novo, o estado pandémico escalou para uma magnitude sem precedentes no país, tendo sido declarado um terceiro estado de emergência em janeiro desse ano, com medidas semelhantes às de março de 2020. Após oito renovações ininterruptas, o estado de emergência foi finalmente levantado, a 30 de abril de 2021. A partir desta data, foi declarado o estado de calamidade entre maio e outubro de 2021, o estado de alerta nos meses de outubro e novembro, e um novo estado de calamidade em dezembro de 2021, face ao rápido agravamento da situação pandémica (Lima & Carrilho, 2022), aliado à sexta taxa de vacinação completa mais elevada do mundo a 1 de dezembro de 2021, correspondente a 83.5% da população portuguesa (Our World in Data, 2021). A partir do dia 19 de fevereiro, foi novamente declarada situação de alerta no país (Resolução n.º 25-A/2022, 2022), com um gradual alívio das restrições anteriormente definidas, tendo vindo a ser prorrogada desde então e estando em vigor pelo menos até 30 de junho de 2022 (Diário da República Eletrónico, n.d.; Resolução n.º 47/2022, 2022).

1.6.2. Teletrabalho em Portugal. Desde o início de 2020 e em consequência da pandemia derivada do Coronavírus, o regime de teletrabalho foi assumido por muitos trabalhadores e empresas portuguesas, que viram nele a única forma de sobrevivência.

Em Portugal, a proporção prospetivada de trabalhadores que poderiam realizar as tarefas de trabalho fora das instalações do empregador em 2020 era de 35% (Pereira, 2021), valor que nunca foi atingido. Ainda assim, segundo um estudo conduzido pelo INE (2020a), o mercado de trabalho nacional foi um dos que mais expressivamente assumiu o teletrabalho, com um aumento de 19.4% da população empregada num ano (de 2.5% no segundo trimestre de 2019 para 21.9% no segundo trimestre de 2020). De abril a dezembro de 2021, cerca de 48% dos teletrabalhadores pertencia à Área Metropolitana de Lisboa, tendo sido destacados três ramos de atividade, nos quais a proporção do emprego em teletrabalho foi superior ao dobro da média nacional, nomeadamente: atividades de informação e comunicação (66.9%); atividades financeiras e de seguros (47.6%); e atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares, administrativas e dos serviços de apoio (32.5%) (INE, 2021a). Este rápido

aumento constituiu, para muitas empresas portuguesas, uma necessidade de transição praticamente instantânea, marcando a evolução do teletrabalho e apelando à necessidade de adaptação à mudança por parte das organizações (Ahrendt et al., 2020).

Adicionalmente, segundo o estudo *Remote work em Portugal*, que inclui empresas grandes, médias, pequenas e micro, de entre 1094 participantes, dos quais 66% não trabalhava remotamente antes da pandemia, 95% acredita que seria ideal trabalhar a partir de casa pelo menos um dia por semana, sendo apontado por 57% que dois a três dias semanais de trabalho remoto seria a solução ideal e por 83% que é relevante que uma proposta de trabalho passe a considerar o teletrabalho, associado à possibilidade de manutenção de uma agenda mais flexível (JLL, 2020). De uma forma geral, foi concluída uma perceção positiva do teletrabalho, com 71% a considerar que este regime pode contribuir para uma melhoria no seu desempenho profissional e 57% a referir que o teletrabalho reduz o stress, estando entre as principais vantagens do teletrabalho enumeradas pelos participantes a ausência de tempo perdido nas deslocações casa-trabalho-casa (32%), interrupções menos recorrentes (27%), a possibilidade de uma agenda flexível (25%) e o aumento de tempo para a família (13%) (JLL, 2020).

Apesar do número de teletrabalhadores em Portugal ter diminuído durante o ano de 2020 – com uma queda no terceiro trimestre dos 21.9% para os 13.4% (INE, 2020b) e no quarto trimestre para os 11.6% da população empregada (INE, 2021b) – de acordo com dados mais recentes do INE, em maio de 2022, 24% das empresas referiu ter uma proporção superior de colaboradores em regime de teletrabalho, face ao período pré-pandemia – 7% a tempo integral e 17% a tempo parcial, em modelo híbrido –, sendo que as empresas de informação e comunicação chegam até aos 60%, e as de alojamento e restauração e as de construção e atividades imobiliárias registam as proporções mais baixas, com 11% e 16%, respetivamente (INE, 2022).

1.7. Futuro do Teletrabalho

De forma geral, os dados apontam para que a probabilidade de o número de teletrabalhadores voltar a diminuir para valores equivalentes aos pré-pandémicos é muito baixa, motivada pela combinação entre a vontade dos indivíduos de permanecer neste regime e a vontade das organizações de atrair e reter talento produtivo e de poupar recursos (Eurofound, 2022).

No mesmo sentido, em Portugal foi aprovado, em 2020, o Programa de Estabilização Económica e Social, que prevê a intenção de se aumentar o número de trabalhadores da

Administração Pública em teletrabalho, definindo que “O Governo pretende, até ao final da legislatura, ter em teletrabalho pelo menos 25% dos trabalhadores de entre o universo daqueles que exercem funções compatíveis com esta modalidade de trabalho, permitindo maior flexibilidade na prestação do trabalho e melhor conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.” e admitindo que esta medida seria implementada mesmo num cenário que não contasse com o Coronavírus – “A pandemia veio acelerar esta medida, que estava já prevista no programa de Governo, superando resistências e demonstrando que não há perda de produtividade dos trabalhadores em teletrabalho.” (Resolução n.º 41/2020, 2020).

Ainda que, numa fase inicial, a necessidade de transição imediata para o regime de teletrabalho imposta pela pandemia tenha constituído um grande desafio, tanto para os colaboradores como para as organizações, a verdade é que, continuando a investir-se em formas de otimizar este processo, a pandemia da COVID-19 pode ter aberto portas para uma oportunidade revolucionária de inovar as formas de se trabalhar nas organizações (Ahrendt et al., 2020).

1.8. Perceção do teletrabalho enquanto experiência individual

Partindo dos prós e contras acima explorados, percebe-se que, enquanto por um lado as vantagens associadas ao teletrabalho nos remetem para a ideia de que a experiência global de teletrabalho para os colaboradores seria positiva, associada a uma maior facilidade na articulação entre os contextos de casa e de trabalho, por outro, as desvantagens contrariam esta assunção, enfatizando os aspetos que contribuem para gerar indivíduos isolados, frustrados e insatisfeitos (Golden & Veiga, 2005). Assim, tendo em conta a diversidade de possíveis consequências associadas ao teletrabalho, tanto positivas como negativas e, por vezes, aparentemente contraditórias, a antecipação do impacto que este pode ter em cada indivíduo constitui um processo muito complexo e de difícil previsão (Harpaz, 2002).

Não obstante, alguns fatores são mencionados na literatura enquanto potenciais influenciadores da qualidade da experiência de teletrabalho, determinante na construção da perceção individual deste regime, nomeadamente: ao nível do perfil individual – o género e a parentalidade, associados a uma maior ou menor facilidade na demarcação de fronteiras; ao nível do contexto experienciado – o papel das chefias e a duração do período de teletrabalho; a satisfação profissional, com impacto na perceção de todos os fatores do domínio do trabalho; e a personalidade, que influencia as perceções que criamos sobre o mundo que nos rodeia.

2. Demarcação de Fronteiras

Em condições normais de trabalho, a deslocação de um contexto para o outro cria uma barreira física entre os dois, que facilita, por sua vez, a sua dissociação mental (Golden & Veiga, 2005). Estas barreiras mentais “funcionam como preditoras do mundo à nossa volta e aumentam o nosso bem-estar cognitivo” (Zerubavel, 1985, p. 12, tradução livre).

Quando em regime de teletrabalho, as barreiras físicas deixam de existir, mas a definição de fronteiras claras permite que, ainda assim, seja possível dissociar-se as exigências profissionais das familiares (Ashforth et al., 2000). Contudo, este não é um processo de fácil implementação, sendo que estar fisicamente presente em casa aumenta a probabilidade de se dedicar tempo de trabalho a realizar tarefas domésticas ou atender às necessidades familiares, especialmente em regime de teletrabalho forçado pela pandemia, durante o qual, em determinados períodos, grande parte das famílias se viu obrigada a conseguir trabalhar na presença de todo o agregado familiar (Wang et al., 2021). Neste cenário, a perda de privacidade do indivíduo é motivada, não raras vezes, por interrupções de familiares, que consomem tempo, reduzem a eficácia e aumentam o stress (Ammons & Markham, 2004; Harpaz, 2002). Por sua vez, a impossibilidade de se erguer fronteiras bem delimitadas entre os dois domínios, que interferem mutuamente, abre portas para que os papéis assumidos em cada um deles entrem em conflito (e.g., Andreassi & Thompson, 2007; Eurofound, 2022; Harpaz, 2002; Maslowski, 2018).

Neste contexto, surgem dois importantes fatores a considerar – o género e a parentalidade.

2.1. Género

Vários estudos têm vindo a sugerir que a opção pelo regime de teletrabalho (quando esta é, de facto, uma opção) é particularmente aproveitada por profissionais do género feminino, que a associam a uma maior facilidade na articulação entre as responsabilidades do trabalho e as da família (e.g., Ammons & Markham, 2004; Hau & Todescat, 2018). Neste sentido, quando em teletrabalho, as mulheres deparam-se com tarefas adicionais do foro doméstico e familiar (em relação aos homens), que são vistas como sendo maioritariamente do seu encargo, pelo que, contrariamente aos homens, estas são mais propensas a que as responsabilidades extratrabalho consumam tempo das profissionais (Ammons & Markham, 2004). Ademais, um relatório da Eurofound veio mostrar que, num contexto em que este regime de trabalho deixa de ser uma escolha, como o experienciado durante os confinamentos associados à pandemia da COVID-19, também estas responsabilidades

adicionais passam a ser vistas como exigências, afetando significativamente a capacidade de as mulheres manterem um equilíbrio entre a esfera profissional e a esfera privada, em comparação com os homens (Ahrendt et al., 2020).

Adicionalmente, sabe-se também que, quando em regime de teletrabalho em contexto pandémico, as mulheres deparam-se com uma maior probabilidade de perder o seu emprego do que os homens, colocando em evidência as desigualdades estruturais de género que ainda subsistem e reforçando a importância da inclusão do papel desta variável no estudo da experiência de se trabalhar em casa (Ahrendt et al., 2020).

2.2. Parentalidade

Relativamente à parentalidade, uma pesquisa conduzida pela Eurofound – *Living, working and COVID-19* – fornece um retrato do impacto da pandemia na vida das pessoas, abordando aspetos como emprego, horas de trabalho, articulação trabalho-vida, níveis de teletrabalho e experiências a si associadas, entre outros, através de três rondas de recolha de dados – a primeira a 9 de abril de 2020, durante a qual a maioria dos países europeus se encontravam no primeiro confinamento, incluindo Portugal; a segunda a 20 de julho de 2020, período de reabertura gradual dos estabelecimentos e de recuperação da economia; e a terceira em março de 2021, altura marcada por novas variantes e pela consolidação dos programas de vacinação (Ahrendt et al., 2020). Para além dos desafios associados ao trabalho em si, esta pesquisa evidenciou aspetos menos socialmente abordados do regime de teletrabalho até então, como a falta de recursos, o isolamento, e o conflito entre os domínios profissional e familiar associado a exigências adicionais, especialmente no caso de indivíduos que tiveram de assumir a responsabilidade de guiar os filhos na teleescola (Predotova & Llave, 2021).

De facto, particularmente no que toca às crianças, nem sempre é possível exigir-se que todos os intervenientes percebam a necessidade de serem estabelecidas e respeitadas estas barreiras mentais. Assim, ter-se ou não filhos constitui um potencial influenciador da qualidade da experiência global de teletrabalho (Maslowski, 2018), sendo ainda apontado por diversos estudos que a idade dos mesmos é também importante de se considerar, uma vez que crianças mais pequenas consomem mais energia e tempo de trabalho do que adolescentes e jovens adultos (e.g., Ammons & Markham, 2004).

3. Contexto

De entre os fatores contextuais com influência na qualidade da experiência de teletrabalho e, conseqüentemente, na percepção construída acerca deste conceito, destacam-se a percepção da pressão exercida por parte das chefias e a duração do período em teletrabalho.

3.1. *Pressão das Chefias*

A transição do dia a dia de trabalho dos indivíduos do espaço físico habitual para casa (ou outro local remoto) surge, muitas vezes, associada à relutância das chefias, que temem abdicar da possibilidade de controlo dos seus subordinados, antecipando a sua contra-productividade (Golden & Veiga, 2005), advinda de possíveis distrações e situações de *cyberslacking*, termo referente ao uso da internet durante o horário de trabalho com fins não profissionais (O'Neill et al., 2014).

Consequentemente, o objetivo dos trabalhadores de provar produtividade para corresponder às expectativas da entidade empregadora enquanto em teletrabalho surge usualmente associado a uma maior *telepressure*, isto é, existe uma pressão para se trabalhar mais horas, promovendo a diminuição da qualidade de sono, a sobrecarga de funções, a despesa de tempo anteriormente atribuído à família, o absentismo e até a propensão para se atingir um estado de burnout (Ammons & Markham, 2004; Barber & Santuzzi, 2015). Estudos mais recentes são congruentes com este pressuposto, revelando que indivíduos que passam uma proporção maior da sua semana em teletrabalho acumulam um total semanal de horas trabalhadas superior, sendo duas vezes mais prováveis de exceder o tempo de trabalho semanal esperado (em comparação com indivíduos em regime presencial), com repercussões na sua saúde física e mental (Predotova & Llave, 2021; Weber & Llave, 2021).

3.2. *Duração*

Diversos estudos têm vindo a demonstrar que a duração do período de teletrabalho surge fortemente associada à percepção que os indivíduos desenvolvem sobre essa experiência (e.g., Smith et al., 2018). Mais especificamente, a relação entre estes fatores é usualmente caracterizada como descrevendo uma função curvilínea inversa, sugerindo que a qualidade da experiência é máxima quando os indivíduos estão em regime de teletrabalho moderadamente, ao invés de em tempo integral (Virick et al., 2010), sendo o valor optimal obtido por Golden e Veiga (2005) de cerca de 15h em teletrabalho por semana, embora este não seja necessariamente indicativo da população em geral. Por outras palavras, os

indivíduos situados nos extremos de uma escala de duração do período de teletrabalho (isto é, os que estão menos e mais horas semanais neste regime) surgem associados ao desenvolvimento de uma percepção mais negativa acerca da experiência de teletrabalho.

4. Satisfação Profissional

A satisfação com o trabalho é um dos temas mais estudados no âmbito do Comportamento Organizacional, podendo ser definida enquanto “um sentimento positivo relativamente ao trabalho, resultante de uma avaliação das suas características” (Robbins & Judge, 2013, p. 75, tradução livre). Trata-se, portanto, de “um construto que visa dar conta de um estado emocional ou de uma atitude positiva face ao trabalho e às experiências em contexto de trabalho” (Lima et al., 1994, p. 85), isto é, de uma resposta afetiva do colaborador à percepção cognitiva que detém acerca de um conjunto de fatores, que podem estar mais ou menos ajustados às suas expectativas (Robbins & Judge, 2013).

Ao longo dos anos, foram desenvolvidas três grandes abordagens à satisfação profissional – os Modelos Centrados no Indivíduo (abordagem disposicional), os Modelos Centrados nas Situações (abordagem situacional) e os Modelos Centrados nas Interações (abordagem interacionista) (Judge & Klinger, 2008, citado em Cunha, et al., 2016).

Os Modelos Centrados no Indivíduo valorizam os aspetos motivacionais e valores do sujeito, procurando perceber quais as características individuais que tornam determinados indivíduos mais ou menos satisfeitos, subdividindo-se em Modelos dos Efeitos Pessoais Específicos – estudo do impacto de características pessoais específicas sobre a satisfação (como o locus de controlo, o afeto positivo/negativo e variáveis demográficas) – e Modelos dos Efeitos Pessoais Inespecíficos – estudo do impacto das variáveis pessoais em geral sobre a satisfação (Arvey et al., 1991, citado em Cunha et al., 2003).

Por sua vez, os Modelos Centrados nas Situações procuram perceber quais as características do contexto de trabalho que promovem ou impedem a satisfação, como o clima organizacional, as características do trabalho em si e a informação social (Hackman & Oldham, 1976).

Já os Modelos Centrados nas Interações assumem que a construção das percepções relativas ao domínio do trabalho por parte dos indivíduos depende dele próprio (necessidades individuais) e das características do contexto, mas, principalmente, das influências recíprocas provenientes da interação entre ambos (Cunha et al., 2016). Por outras palavras, segundo estes modelos, a satisfação não pode ser vista como um conceito isolado, oscilando de acordo com influências disposicionais, influências situacionais e o grau de ajustamento entre elas, pelo que está em constante mutação.

Assim, o estudo da satisfação deve ser baseado em modelos de investigação ancorados numa abordagem interacionista, isto é, centrados nas interações entre o indivíduo e o meio,

uma vez que esta constitui uma solução para a integração de elementos internos – fatores pessoais específicos ao próprio indivíduo – e externos – características do contexto ou ambiente de trabalho –, analisando as combinações entre ambos que explicam a satisfação ou insatisfação dos colaboradores, sob o pressuposto de que o comportamento humano é resultante da construção psicossocial das situações (Judge & Klinger, 2008, citado em Cunha et al., 2016).

De entre as principais causas de satisfação com o trabalho referidas na literatura, aquelas que se destacam são: ao nível individual – a idade, o género, a raça e origem étnica e outras características individuais, como a autoestima, a necessidade de sucesso e a autoeficácia; ao nível organizacional – a remuneração, o trabalho em si, as perspetivas de evolução na carreira, o estilo de chefia, o relacionamento com os colegas, a cultura e clima organizacionais, as condições físicas de trabalho e as características específicas da função (Cunha et al., 2016; Robbins & Judge, 2013). Para além destas, é ainda destacado por Cable e Judge (1996) a relação preditora entre valores elevados de *person-organization fit* e uma maior satisfação com o trabalho, indo de encontro aos pressupostos da abordagem interacionista.

Quando a perceção combinada destes fatores gera a insatisfação dos colaboradores, existem quatro respostas comumente defendidas na literatura, nomeadamente: a Saída – abandono da organização; a Negligência – permanência na organização, marcada por um desinteresse generalizado; a Lealdade – permanência na organização de forma passiva; e a Voz – permanência na organização, acompanhada da manifestação de descontentamento e da sugestão da introdução de mudanças (Robbins & Judge, 2013).

Assim sendo, o grau de satisfação com o trabalho dos colaboradores produz uma resposta comportamental proporcional, isto é, tem um impacto direto no seu comportamento, com consequências ao nível do seu desempenho, empenhamento, produtividade (correlações positivas), absentismo voluntário e *turnover* (correlações negativas), bem como na sua saúde e qualidade de vida no geral (Cunha et al., 2016; Robbins & Judge, 2013). Para além disso, a satisfação profissional surge também associada à felicidade no trabalho, que engloba “emoções positivas, comprometimento, significado, sentido de realização e relacionamentos interpessoais positivos” (Seligman, 2011, citado em Cunha et al., 2016, p. 179, tradução livre), estimulando uma maior qualidade de serviço e satisfação do cliente e, consequentemente, do próprio colaborador (Cunha et al., 2016).

No fundo, a satisfação profissional é um aspeto crucial nas organizações, estando diretamente associado à eficácia e bem-estar dos seus membros e, por isso, a todas as perceções que estes criam das experiências relacionadas com o trabalho (Bélanger, 1999).

4.1.Satisfação Profissional e Teletrabalho

No que concerne à relação entre a satisfação profissional e o teletrabalho, existem numerosas discussões na literatura, por vezes com resultados divergentes (Bélanger, 1999).

Por um lado, alguns investigadores sugeriram que a satisfação profissional se relaciona com a oportunidade de estabelecer e manter relações interpessoais e canais de comunicação estáveis, que facilitem a partilha de informações e a proximidade com colegas e chefias pela sua presença física (Lowry et al., 2006; Short et al., 1976, citado em Fonner & Roloff, 2010; Sims et al., 1976). De acordo com estes estudos, o regime de teletrabalho e a satisfação profissional estariam negativamente relacionados, principalmente devido ao isolamento social que daí pode advir (Cooper & Kurland, 2002; Fonner & Roloff, 2010).

Contudo, por outro lado, muitos investigadores, em estudos mais recentes, têm vindo a demonstrar a existência de uma relação positiva entre estas variáveis, apesar dos desafios associados ao regime de teletrabalho (e.g., Bélanger, 1999; Caranto et al., 2020, citado em Salame, 2021; Dubrin, 1991; Fonner & Roloff, 2010; Gajendran & Harrison, 2007; Schall, 2019; Zijlstra, 2018). Esta nova perspetiva surge associada aos efeitos de outras variáveis em teletrabalho, como a autonomia, a flexibilidade e a articulação trabalho-casa (Zijlstra, 2018) que, por sua vez, promovem a satisfação profissional (Maruyama et al., 2009). De uma forma geral, a maioria dos estudos sugere que o regime de teletrabalho está associado a uma maior autonomia percebida nos colaboradores e à diminuição dos conflitos entre os contextos de casa e de trabalho, que, por sua vez, influenciam positivamente a sua satisfação com o trabalho (Schall, 2019).

5. Personalidade

A personalidade pode ser percebida enquanto um sistema dinâmico composto por traços, isto é, por disposições individuais capazes de serem inferidas através de padrões de comportamento e relativamente estáveis ao longo do tempo (Costa & McCrae, 1992).

O modelo dos *Big 5* constitui um dos mais consistentes paradigmas, considerando cinco dimensões básicas da personalidade que apresentaram evidências universais, sendo identificadas em diferentes etnias, culturas e sistemas socioeconómicos, e que permitem a predição de acontecimentos de vida e a capacidade individual de adaptação aos mesmos (Lima & Simões, 2000a).

Os cinco domínios considerados neste modelo – Neuroticismo, Extroversão, Abertura à Experiência, Amabilidade e Conscienciosidade – englobam praticamente todas as medidas de personalidade e oferecem uma excelente possibilidade de compreensão dos comportamentos dos indivíduos (Judge et al., 2002; Lima & Simões, 2000a). Para além da predição de determinantes aspetos da vida, este modelo ajuda a explicar resultados profissionais individuais, como o bem-estar subjetivo, a longevidade, o desempenho no trabalho, as competências de liderança e a eficácia dos colaboradores (Judge et al., 2002), tendo sido também já aplicado no estudo da relação entre o teletrabalho e a satisfação com o trabalho (e.g., Clark et al., 2012; Maslowski, 2018). Contudo, não podemos considerar que se trate de um modelo completo da personalidade, uma vez que não considera a influência dos papéis sociais na identidade dos indivíduos (Lima & Simões, 2000a).

Assim sendo, relativamente ao estudo dos indivíduos mais adequados a assumir o regime de teletrabalho, para além das competências técnicas e dos fatores sociodemográficos e contextuais, também os fatores individuais devem ser considerados, nomeadamente no que concerne aos traços de personalidade dos indivíduos (Hannay, 2016; Harpaz, 2002).

5.1. Personalidade e Teletrabalho

De facto, apesar de o teletrabalho poder ser considerado uma tendência crescente a nível internacional e das muitas vantagens a que está associado, sabe-se que nem todos os trabalhadores reportam uma experiência positiva quando em regime de teletrabalho, visto que, consoante os perfis de personalidade, os trabalhadores experienciam desafios diferentes quando em teletrabalho (e.g., Golden & Veiga, 2005; Smith et al., 2018; Virick et al., 2010).

Tendo por base um processo integrativo de análise objetiva da realidade psicológica dos indivíduos, as organizações devem integrar aspetos relativos à personalidade dos seus

colaboradores aquando da tomada de decisão sobre quem deve estar em regime de teletrabalho, promovendo a sua satisfação, a retenção de pessoal e a eficácia organizacional (Maslowski, 2018). Assim, avaliar a personalidade de indivíduos em regime de teletrabalho pode ajudar a prever a qualidade da sua experiência (Smith et al., 2018).

No que se refere especificamente aos domínios, o Neuroticismo avalia a adaptação versus instabilidade emocional, sendo que, de forma geral, indivíduos que reportam elevados níveis de Neuroticismo são descritos como sendo emocionalmente instáveis, inseguros, ansiosos, depressivos e preocupados (Costa & McCrae, 2000). Mais recentemente, Smith e colaboradores (2018) não encontraram uma relação significativa entre indivíduos neuróticos e a sua experiência de teletrabalho, afirmando que, perante a discrepância de resultados, se torna essencial explorar melhor a temática, nomeadamente ao nível de possíveis fatores de influência interna e/ou externa desta relação. Ainda assim, o teletrabalho é visto como podendo potencialmente aumentar características como a ansiedade e a depressão (Smith et al., 2018), pelo que altos valores neste domínio não parecem ser um indicador favorável ao regime de teletrabalho.

O domínio da Extroversão refere-se à “quantidade e intensidade das interações interpessoais, nível de atividade, necessidade de estimulação e capacidade de exprimir alegria” (Costa & McCrae, 2000, p. 12), sendo que indivíduos extrovertidos são descritos como sociais, energéticos e animados (Judge et al., 2002), pelo que tendem a preferir ambientes abundantes em estimulação, interações sociais e atividade (Costa & McCrae, 1992), características incomuns ao contexto de teletrabalho (Smith et al., 2018). Da mesma forma que no domínio anterior, os estudos desenvolvidos no âmbito da relação entre este domínio e o teletrabalho divergem (Clark et al., 2012; Maslowski, 2018). Mais recentemente, Smith e colaboradores (2018) reportam a existência de uma relação significativa e positiva entre as variáveis, num estudo desenvolvido com participantes em regime de teletrabalho parcial, pelo que, segundo os próprios investigadores, os indivíduos extrovertidos podem ter conseguido contornar a sensação de isolamento nos períodos de trabalho presencial, em que havia socialização e comunicação com os colegas de trabalho. Ora, num contexto pandémico em que, para além de se encontrarem em regime de teletrabalho, os indivíduos estão ainda constrangidos ao nível das relações interpessoais noutros domínios, o regime de teletrabalho não parece ser a melhor opção para indivíduos extrovertidos.

Por sua vez, caracterizada pelo estilo de pensamento divergente e fortemente relacionada com a criatividade (Judge et al., 2002), a Abertura à Experiência surge associada a indivíduos intelectualmente curiosos, de comportamento flexível, não dogmáticos nas suas atitudes e

com vidas emocionais ricas e complexas (Costa & McCrae, 2000). No contexto de trabalho, estes indivíduos procuram variedade e tendem a ter atitudes mais favoráveis em relação à aprendizagem, podendo, por isso, originar teletrabalhadores satisfeitos (Smith et al., 2018).

O domínio Amabilidade avalia a qualidade da orientação interpessoal num contínuo, sendo que indivíduos com altos níveis de Amabilidade são altruístas, benevolentes, confiáveis, prestáveis e cooperativos (Costa & McCrae, 2000). Assim, este domínio surge associado ao desempenho profissional, particularmente em funções que envolvam relações interpessoais. Tendo em conta que a confiança e a cooperação constituem importantes componentes do sucesso em teletrabalho, dois traços que os indivíduos com altos níveis de Amabilidade possuem, estudos conduzidos reportaram a existência de uma relação positiva entre o domínio Amabilidade e atitudes positivas em relação ao teletrabalho, pelo que indivíduos amáveis tendem a ser bons candidatos ao regime de teletrabalho (e.g., Clark et al., 2012; Smith et al., 2018).

Por último, o domínio da Conscienciosidade avalia o grau de organização, persistência e motivação pelo comportamento orientado para um objetivo, sendo que indivíduos com elevados índices neste domínio surgem associados a altos níveis académicos e de sucesso, devido à sua necessidade de serem escrupulosos e diligentes (Costa & McCrae, 2000). No mesmo sentido, no que concerne ao contexto profissional, indivíduos conscienciosos têm um melhor desempenho no trabalho (Barrick & Mount, 1991) e tendem a ser bons líderes, devido à sua tenacidade e persistência (Judge et al., 2002), possuindo características necessárias ao regime de teletrabalho (Clark et al., 2012), visto esforçarem-se por estabelecer as suas próprias rotinas e ser independentes (Smith et al., 2018).

II. Estudo Empírico

1. Método

Nesta secção são apresentadas as hipóteses de investigação, a caracterização da amostra obtida e uma breve descrição dos instrumentos e procedimentos utilizados.

1.1. Hipóteses de Investigação

Tendo por base os objetivos anteriormente mencionados e o enquadramento teórico de suporte, as hipóteses de investigação do presente estudo são:

H1: Indivíduos com filhos crianças avaliam mais negativamente a experiência global de teletrabalho do que indivíduos sem filhos ou com filhos jovens e/ou adultos.

H2: Indivíduos que perceberam uma maior pressão por parte da chefia quando em regime de teletrabalho avaliam mais negativamente a experiência global de teletrabalho.

H3: Indivíduos que experienciaram o regime de teletrabalho por um período com duração intermédia avaliam mais positivamente a experiência global de teletrabalho.

H4: Indivíduos com índices mais elevados de satisfação profissional avaliam mais positivamente a experiência global de teletrabalho.

H5: Indivíduos com índices mais elevados nos domínios Abertura à Experiência, Amabilidade e Conscienciosidade avaliam mais positivamente a experiência global de teletrabalho.

H6: Indivíduos com índices mais elevados nos domínios Neuroticismo e Extroversão avaliam mais negativamente a experiência global de teletrabalho.

H7: A associação do regime de teletrabalho à facilitação da articulação das exigências profissionais com as familiares depende do género.

1.2. Caracterização da Amostra

Inicialmente, a amostra foi planeada com base em 40 potenciais participantes, dos quais 15 eram do género Masculino (37.5%) e 25 do género Feminino (62.5%), com idades compreendidas entre os 24 e os 56 anos ($M = 38.9$, $DP = 8.51$). Esta amostra planeada foi extraída a partir de uma análise dos perfis de assiduidade de todos os colaboradores, processo que permitiu seleccionar os perfis de interesse para o estudo, segundo quatro critérios de inclusão – pertencer àquela organização no momento da recolha dos dados; pertencer ao ramo de negócio do setor automóvel (um dos ramos de produção da organização); ter ingressado na organização até março de 2020 (data de início da pandemia proveniente da COVID-19 em Portugal); e ter experienciado, até abril de 2021, um período mínimo total de 100 horas em regime de teletrabalho. Foi desta primeira triagem que resultaram os 40 perfis de interesse, tendo sido estabelecido contacto individual com cada um deles via e-mail, uma vez que a opção de participar no estudo seria sempre ao nível individual e isenta de qualquer consequência ao nível organizacional. A partir desta pré-seleção, foram obtidas apenas 12 respostas positivas – correspondente a 30% da amostra inicialmente planeada –, devido a alguns constrangimentos específicos à própria organização ou pessoais dos colaboradores.

Assim sendo, a amostra do presente estudo, caracterizada na Tabela 1, é constituída por 12 participantes administrativos do ramo automóvel de uma organização do setor de produção têxtil, de nacionalidade portuguesa e que experienciaram o regime de teletrabalho durante o período pandémico considerado. Destes, seis são do género Masculino e seis do género Feminino, com idades compreendidas entre os 24 e os 56 anos ($M = 38.2$, $DP = 8.35$). Em relação à escolaridade dos participantes, tendo como referência o Quadro Europeu de Qualificações, sete encontram-se no nível 3 (ensino secundário), dois no nível 5 (ensino pós-secundário não superior) e os restantes três no nível 6 (licenciatura).

Relativamente à parentalidade, e considerando o referente teórico de que filhos com idades mais novas (crianças) consomem mais tempo e energia aos pais do que os que são adolescentes e jovens adultos (Ammons & Markham, 2004), a amostra foi subdividida entre os participantes com e sem filhos considerados mais dependentes, isto é, até à idade de início da juventude, correspondente aos 15 anos segundo a Organização das Nações Unidas (ONU, n.d.). Assim sendo, no presente estudo, cinco participantes têm filhos crianças, seis não têm filhos e um tem filhos com idades superiores aos 15 anos e, por isso, tidos como independentes no contexto considerado, pertencendo estes sete colaboradores ao mesmo subgrupo (denominado “sem crianças”).

Por último, no que concerne à duração do período em teletrabalho, foi analisada com base no programa de gestão de assiduidade dos colaboradores utilizado na equipa de Recursos Humanos da empresa, reportando valores compreendidos entre as 108 e as 1498 horas em regime de teletrabalho entre março de 2020 e abril de 2021. Após esta data, a organização alterou a forma de registo dos períodos de teletrabalho, não tendo sido possível aceder a essa informação. Relativamente à distribuição do número total de horas, verificou-se que nenhum participante esteve em regime de teletrabalho integral durante mais do que um mês, pelo que é assumido o regime de teletrabalho parcial para os 12 participantes e apresentada em anexo uma distribuição mensal aproximada desta duração para cada um deles. Por motivos de análise estatística, os participantes foram distribuídos por três subgrupos em função da duração do período que experienciaram em teletrabalho, correspondentes a uma duração baixa, intermédia e alta – no primeiro grupo, constam três colaboradores que estiveram entre 108 e 471 horas em teletrabalho; no segundo grupo, com o intervalo de 471 a 1134 horas de teletrabalho, situam-se seis colaboradores; e por último, no quarto grupo, três colaboradores experienciaram entre 1134 e 1498 horas em regime de teletrabalho (ver Anexo A).

Tabela 1

Dados de Caracterização da Amostra (N = 12)

Variável	Dimensão	<i>n</i>	%	% Acumulada
Género	Masculino	6	50.0	50.0
	Feminino	6	50.0	100
Escolaridade	Nível 3	7	58.3	58.3
	Nível 5	2	16.7	75.0
	Nível 6	3	25.0	100
Parentalidade	Com crianças	5	41.7	41.7
	Sem crianças	7	58.3	100
Duração do período de Teletrabalho	Baixa	3	25.0	25.0
	Intermédia	6	50.0	75.0
	Alta	3	25.0	100

1.3. Instrumentos

Por forma a serem recolhidos os dados necessários ao presente estudo, foi aplicado a todos os participantes um questionário e um inventário de personalidade e conduzida uma entrevista semi-estruturada individual.

Relativamente ao questionário (ver Anexo B), este é composto por questões de caracterização da amostra e de contexto e por uma escala de medida da satisfação profissional. Assim, numa primeira parte, foram abordadas questões como o género, a idade, a parentalidade (número de filhos, a sua idade e ano escolar) e o departamento em que está inserido na organização. A segunda parte do questionário é constituída por apenas três itens e refere-se à perceção da experiência individual de teletrabalho, incidindo sobre os seguintes aspetos: 1) avaliação da pressão exercida pela chefia quando em regime de teletrabalho, segundo uma escala do tipo Likert de 1 (*Discordo Fortemente*) a 5 (*Concordo Fortemente*); 2) avaliação global da experiência de teletrabalho, segundo a mesma escala; e 3) opção entre o regime de trabalho preferencial – presencial, teletrabalho parcial ou teletrabalho integral – numa questão de escolha múltipla. Por fim, é medida a satisfação com o trabalho através da Escala de Satisfação Profissional desenvolvida por Lima, Vala e Monteiro (1994), constituída por sete questões e, no presente estudo, com um coeficiente de alfa para a totalidade da escala de $\alpha = .77$, revelando uma boa consistência interna.

Em relação ao inventário de personalidade, foi utilizado o NEO-PI-R (Inventário de Personalidade NEO-Revisto) com vista à avaliação dos cinco domínios da personalidade de cada participante, teste construído por Costa e McCrae em 1992 e aferido para a população portuguesa por Lima e Simões em 1995. Este inventário apresenta 240 afirmações de autorrelato e segue uma escala do tipo Likert de 1 (*Discordo Fortemente*) a 5 (*Concordo Fortemente*). No que concerne às suas qualidades psicométricas, os valores de alfa de Cronbach situam-se entre o .86 e o .95 na versão original (Costa & McCrae, 1992; 2000), e entre o .79 e o .86 nas cinco dimensões da versão portuguesa (Lima & Simões, 1995; 2000b), demonstrando, por isso, uma boa consistência interna. No presente estudo, tendo em conta o tamanho reduzido da amostra ($N = 12$), optou-se por não se realizar uma análise de confiabilidade ao NEO-PI-R.

Por último, a entrevista conduzida teve o objetivo de explorar individualmente com cada participante a forma como percebem o regime de teletrabalho e as suas condicionantes e implicações, tendo como linhas orientadoras apenas três questões abertas: principais vantagens, principais desvantagens e eventuais estratégias adaptativas desenvolvidas associadas à experiência individual de teletrabalho, no contexto em que ocorreram.

1.4. Procedimentos

1.4.1. Recolha de Dados. Inicialmente, e seguindo o método de amostragem por conveniência, foi estabelecido o contacto com a organização, sendo explicado o seu objetivo, instrumentos, duração e formato de recolha. Para além disso, foi também esclarecido o carácter completamente voluntário e confidencial de todos os participantes, tendo sido obtido parecer favorável relativo à adequação ética do estudo por parte da Comissão de Ética da FPCEUP (Ref.^a 2022/05-04).

Após confirmação da disponibilidade da organização e obtenção das 12 respostas positivas, foi iniciado o agendamento individual da recolha consoante a disponibilidade e preferência de cada participante.

Já no momento da recolha, foi entregue e preenchido o consentimento informado e esclarecidas eventuais questões relativas à investigação e à possibilidade de partilha dos resultados obtidos, bem como preenchidos o questionário e o inventário de personalidade NEO-Revisto, e conduzida a entrevista semi-exploratória, num período de recolha total médio de cerca de 60 minutos.

1.4.2. Análise de Dados. Relativamente ao procedimento de análise, foi inicialmente conduzida uma transformação dos dados recolhidos relativos a algumas variáveis.

No que diz respeito aos resultados obtidos na Escala de Satisfação Profissional utilizada, estes foram transformados numa única variável, através da média das respostas obtidas nas sete questões que a compõem.

Em relação aos dados recolhidos através do NEO-PI-R, estes foram avaliados através do programa do instrumento, disponível na Biblioteca da FPCEUP, obtendo-se os percentis por participante em cada faceta e domínio da personalidade. Os valores relativos aos domínios foram posteriormente traduzidos em resultados qualitativos, com base nos cinco níveis propostos por Costa e McCrae (1992) – muito baixo (percentil 0 a 34), baixo (percentil 35 a 44), médio (percentil 45 a 55), alto (percentil 56 a 65) e muito alto (percentil 66-100).

Por último, a informação recolhida nas entrevistas através de unidades de registo foi globalmente traduzida em categorias consoante as partilhas dos participantes, através de uma análise de conteúdo segundo um processo emergente.

Após todos os dados recolhidos serem traduzidos em variáveis quantitativas, estes foram processados no programa estatístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*, versão 27.0), com recursos a testes não-paramétricos ($N < 30$).

2. Resultados

Partindo da questão mais basilar do presente estudo, o regime de trabalho atualmente preferido pelos participantes, os resultados obtidos demonstraram que 41.7% dos inquiridos prefere o regime de trabalho presencial e 58.3% prefere o regime de teletrabalho parcial, não tendo a opção de teletrabalho integral sido selecionada por nenhum participante. Por esse motivo, apesar de ter sido avaliada segundo uma questão múltipla de três opções, esta variável contou com apenas dois subgrupos.

Assim sendo, foi conduzido um teste de Mann-Whitney com o objetivo de comparar a avaliação da experiência global de teletrabalho nesses dois subgrupos. Os resultados obtidos, que constam na Tabela 2, demonstraram que existem diferenças significativas na avaliação da experiência global ($M = 3.67$, $DP = 1.23$) consoante o regime que os participantes reportaram preferir atualmente, $U = 5.00$, $p = .036$, $r = -.61$. Especificamente, os participantes que indicaram preferir o regime de teletrabalho parcial atualmente reportaram ter tido uma experiência mais positiva quando em teletrabalho ($Mdn = 5.00$, $n = 7$), ao invés dos que preferem seguir o regime de trabalho presencial, que avaliaram a experiência em teletrabalho como tendo sido menos positiva ($Mdn = 3.00$, $n = 5$).

Tabela 2

Teste de Mann-Whitney entre o Regime Preferido e a Experiência Global de Teletrabalho

($N = 12$)

Regime Preferido	Exp. Global Teletrabalho		U	Z	p
	Mdn	n			
Presencial	3.00	5	5.00	-2.10	.036
Teletrabalho Parcial	5.00	7			

No que concerne à parentalidade, foi conduzido um teste de Mann-Whitney com o objetivo de se perceber se este fator teria impacto na avaliação da experiência global de teletrabalho por parte dos participantes. Os resultados obtidos, reportados na Tabela 3, demonstraram que existem diferenças significativas na avaliação da experiência global de

teletrabalho ($M = 3.67$, $DP = 1.23$) consoante a parentalidade dos participantes, $U = 5.00$, $p = .036$, $r = -.61$. Especificamente, os participantes sem filhos crianças reportaram ter tido uma experiência mais positiva quando em teletrabalho ($Mdn = 5.00$, $n = 7$), ao invés dos que têm, que avaliaram essa experiência como tendo sido menos positiva ($Mdn = 3.00$, $n = 5$).

Tabela 3

Teste de Mann-Whitney entre a Parentalidade e a Experiência Global de Teletrabalho ($N = 12$)

Parentalidade	Exp. Global Teletrabalho		U	Z	p
	Mdn	n			
Sem crianças	4.50	8	5.00	-2.10	.036
Com crianças	2.00	4			

Com base numa análise preliminar dos dados recolhidos, foi tomada a decisão de se explorar também o impacto da parentalidade sobre a avaliação da pressão exercida pela chefia, tendo sido conduzido um teste de Mann-Whitney para o efeito. Os resultados obtidos, que constam na Tabela 4, comprovaram que existem diferenças significativas na avaliação da pressão exercida pela chefia ($M = 2.58$, $DP = 1.56$) consoante a parentalidade dos participantes ($U = 3.50$, $p = .019$, $r = -.68$). Especificamente, os participantes com filhos crianças percecionaram mais pressão da chefia ($Mdn = 4.00$, $n = 5$), quando comparados com os que não têm filhos crianças ($Mdn = 1.00$, $n = 7$).

Tabela 4

Teste de Mann-Whitney entre a Parentalidade e a Pressão da Chefia ($N = 12$)

Parentalidade	Pressão Chefia		U	Z	p
	Mdn	n			
Sem crianças	1.00	7	3.50	-2.34	.019
Com crianças	4.00	5			

Com o objetivo de se estudar as relações entre a avaliação da experiência global de teletrabalho ($M = 3.67$, $DP = 1.23$), a avaliação da pressão da chefia ($M = 2.58$, $DP = 1.56$), a duração do período de teletrabalho, e a satisfação profissional ($M = 4.88$, $DP = 0.97$), foram analisados os Coeficientes de Correlação Tau-b de Kendall. Os resultados reportados na Tabela 5 evidenciaram a existência de uma relação negativa e forte entre a avaliação da experiência global de teletrabalho e a avaliação da pressão exercida pela chefia, $\tau = -.83$, $p < .001$ e de duas relações envolvendo a duração do período de teletrabalho – uma relação positiva e forte com a avaliação da experiência global de teletrabalho, $\tau = .76$, $p = .004$; e uma relação negativa e moderada com a avaliação da pressão exercida pela chefia, $\tau = -.60$, $p = .020$.

Tabela 5

Correlações Tau de Kendall entre a Experiência Global de Teletrabalho, a Pressão da Chefia, a Duração, e a Satisfação Profissional ($N = 12$)

Variável	Exp. Global Teletrabalho	Pressão Chefia	Duração	Satisfação Profissional
Exp. Global Teletrabalho	—			
Pressão Chefia	-.83**	—		
Duração	.76**	-.60*	—	
Satisfação Profissional	.22	-.20	.32	—

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Com base na análise acima descrita, optou-se por explorar mais detalhadamente a influência da duração do período de teletrabalho sobre a avaliação da experiência global, tendo sido conduzido um teste de Kruskal-Wallis para o efeito. Os resultados obtidos, discriminados nas Tabelas 6 e 7, demonstraram que existem diferenças significativas na avaliação da experiência global de teletrabalho ($M = 3.67$, $DP = 1.23$) consoante a duração desse período, $\chi^2(2, 12) = 7.29$, $p = .026$, $\epsilon^2 = .66$. Especificamente, os testes de comparações múltiplas com a correção de Bonferroni indicaram que os valores da avaliação da experiência

global de teletrabalho reportados pelos participantes cuja duração desse período foi considerada alta – entre as 1134 e as 1498 horas – ($Mdn = 5.00$, $n = 3$) foram significativamente superiores ($p = .021$) aos reportados pelos participantes que estiveram menos horas em teletrabalho – entre as 108 e as 471 horas – ($Mdn = 2.00$, $n = 3$). Já o subgrupo de duração intermédia não diferiu significativamente dos restantes nessa avaliação ($p = .47$ e $p = .27$).

Tabela 6

Teste de Kruskal-Wallis entre a Duração e a Experiência Global de Teletrabalho (N = 12)

Duração	Exp. Global Teletrabalho		χ^2	df	p	ϵ^2
	Mdn	n				
Baixa	2.00	3				
Intermédia	4.00	6	7.29	2	.026	.66
Alta	5.00	3				

Tabela 7

Comparações Múltiplas (Post-hoc) para a Duração (N = 12)

Amostra 1 – Amostra 2	Mean Rank Dif.	Erro-padrão	p ajustado
Baixa – Intermédia	-3.50	2.46	.47
Baixa – Alta	-7.67	2.84	.021
Intermédia – Alta	-4.17	2.46	.27

Relativamente aos cinco domínios da personalidade dos participantes, os resultados médios obtidos em percentis encontram-se na Tabela 8 (ver Anexo C para perfis individuais em percentis).

Tabela 8

Resultados NEO-PI-R por domínio em Percentis (valores mínimo e máximo, média e desvio-padrão) (N = 12)

Domínio	Mínimo	Máximo	<i>M</i>	<i>DP</i>
N	4	95	32.8	24.1
E	10	98	56.1	24.8
O	10	90	49.6	31.6
A	20	80	60.8	18.7
C	20	99	65.3	24.7

No que concerne à conversão destes resultados segundo os níveis de classificação propostos por Costa e McCrae (1992) (ver Anexo D), no domínio do Neuroticismo, oito participantes situam-se no nível muito baixo, um no nível baixo, dois no nível médio, e um reportou um percentil equivalente ao nível muito alto. No domínio da Extroversão, dois participantes situam-se no nível muito baixo e dois no baixo, um no médio, três no alto, e os restantes quatro no muito alto. Na Abertura à Experiência, os resultados obtidos subdividem-se em apenas dois níveis, com seis participantes a reportar percentis associados ao nível muito baixo e os restantes seis no nível muito alto. Em relação à Amabilidade, um participante encontra-se no nível muito baixo, um no baixo, dois no médio, três no alto e cinco no muito alto. Por fim, no domínio da Conscienciosidade, dois participantes situam-se no nível muito baixo, três no nível médio, e sete no nível muito alto.

Por forma a avaliar a relação destes resultados relativos à personalidade com a avaliação da experiência global de teletrabalho, foram conduzidas correlações não paramétricas. Os resultados obtidos, expostos na Tabela 9, indicaram a inexistência de relações significativas entre a avaliação da experiência e qualquer domínio da personalidade.

Tendo em conta este resultado, optou-se por explorar as relações entre a personalidade e as restantes variáveis em estudo. Os resultados, que constam também na Tabela 9, evidenciaram a existência de relações positivas, moderadas e significativas entre a Duração do período de teletrabalho e os domínios Extroversão ($\tau = .58$, $p = .013$) e Abertura à Experiência ($\tau = .74$, $p = .004$), bem como entre esses dois domínios ($\tau = .67$, $p = .013$). Para

além destas, foi também encontrada uma relação negativa, moderada e significativa entre os domínios Neuroticismo e Conscienciosidade ($\tau = -.56, p = .040$).

Tabela 9

Correlações Tau de Kendall entre os domínios da Personalidade e a Experiência Global de Teletrabalho, Satisfação Profissional, Duração, e Pressão da Chefia (N = 12)

Variável	N	E	O	A	C
Exp. Global Teletrabalho	-.20	.46	.50	.038	.28
Pressão Chefia	.27	-.26	-.36	.056	-.48
Duração (horas)	-.14	.58*	.74**	.24	.17
Satisfação Profissional	.39	.20	.19	-.035	-.14
N	—				
E	-.067	—			
O	-.082	.67*	—		
A	-.36	.45	.42	—	
C	-.56*	.13	.000	.087	—

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Por fim, no que concerne à análise de conteúdo categorial realizada com vista a transformar os dados recolhidos nas entrevistas em variáveis quantitativas, optou-se por se englobar todos os aspetos mencionados pelos participantes, considerando o tamanho reduzido da amostra e a consequente facilitação na codificação da informação. Assim, através do conteúdo extraído nas entrevistas, foi contemplado um total de 13 variáveis, que contam com cinco vantagens e cinco desvantagens do regime de teletrabalho referidas pelos participantes e com três estratégias adaptativas que foram desenvolvendo durante esse período. A Tabela 10 discrimina estas variáveis e as respetivas frequências absolutas e relativas com que foram mencionadas durante as entrevistas.

Tabela 10*Variáveis categoriais resultantes da Análise de Conteúdo das Entrevistas (N = 12)*

Categoria	Variável	<i>n</i>	%
Vantagens	Articulação	6	50.0%
	Produtividade	5	41.7%
	Sem Comutação	4	33.3%
	Privacidade	4	33.3%
	Flexibilidade Horária	2	16.7%
Desvantagens	Isolamento Social	10	83.3%
	Interrupções	7	58.3%
	Cobranças	4	33.3%
	Recursos Físicos	2	16.7%
	Culpabilização	1	8.30%
Estratégias Adaptativas	Trabalho Noturno	5	41.7%
	Divisão de Tarefas	3	25.0%
	Separação Espacial	1	8.30%

Relativamente às vantagens destacadas pelos participantes, os cinco aspetos referidos foram, por ordem de frequência: a facilitação da articulação das exigências profissionais e familiares/domésticas quando em regime de teletrabalho (codificada como *Articulação*); o facto de conseguirem ser mais produtivos neste regime (*Produtividade*); o facto de não existir a necessidade de se deslocarem fisicamente ao local de trabalho, como acontecia em regime de trabalho presencial (*Sem Comutação*); o facto de conseguirem ter mais privacidade em casa, devido a uma diminuição das interrupções por parte de colegas de trabalho (*Privacidade*); e a possibilidade de usufruir de uma maior flexibilidade horária, uma vez que, durante esse período, o principal foco das chefias, de uma forma geral, foi o número total de horas trabalhadas, ao invés da sua distribuição ao longo do dia, visto a necessária adaptação individual às condições de trabalho e pandémicas (*Flexibilidade Horária*).

Na categoria das desvantagens, foram mencionadas: o isolamento social, agravado pela agregação do regime de teletrabalho aos períodos de confinamento impostos pela situação pandémica (*Isolamento Social*); o comprometimento da privacidade e concentração do colaborador, fruto de interrupções de familiares durante períodos de trabalho (*Interrupções*); as acrescidas exigências provenientes de familiares e colegas de trabalho, que passaram a esperar mais no contexto em que se inserem, respetivamente (*Cobranças*); a falta de recursos físicos, nomeadamente ao nível de espaço, equipamentos eletrónicos e internet (*Recursos Físicos*); e o sentimento de culpa, proveniente da sensação de não se conseguir corresponder às expectativas acumuladas dos contextos profissional e familiar (*Culpabilização*).

Por último, em relação às estratégias adaptativas, foram referidas: o trabalhar-se no período da noite, associado a um ambiente livre de interrupções de familiares (*Trabalho Noturno*); a divisão entre as tarefas que preferiam realizar a partir de casa e aquelas que seriam mais produtivas em ambiente presencial, tendo em conta o regime de teletrabalho parcial experienciado (*Divisão de Tarefas*); e o trabalhar-se a partir de um local destacado para o efeito, como um escritório ou outra divisão desocupada da casa e de alguma forma isolada dos restantes coabitantes (*Separação Espacial*).

No que concerne à vantagem mais referida pelos participantes, a Articulação, conseguiu facilmente perceber-se que este aspeto foi referido por todas as mulheres e por nenhum homem (ver Tabela 11). Ainda assim, com o objetivo de analisar formalmente a associação entre as variáveis, foi conduzido um teste de independência, nomeadamente o teste Exato de Fisher (visto que todas as células apresentaram frequências esperadas inferiores a 5). Os resultados obtidos confirmaram que existe uma associação significativa entre as variáveis, $\chi^2(1) = 12.0, p = .002$, com um grau máximo de associação no que concerne à magnitude do efeito, $\Phi = 1.00, p < .001$. Ademais, é possível validar-se, a partir das células referentes ao resíduo ajustado da Tabela 11, que a associação entre as variáveis se dá especificamente entre o género Feminino e a referência deste aspeto como vantagem do teletrabalho e entre o género Masculino e a não referência do mesmo.

Tabela 11*Frequências e Teste Qui-Quadrado entre o Género e a Vantagem Articulação (N = 12)*

Género		V_Articulação		$\chi^2(1)$	Φ
		Não Refere	Refere		
Masculino	<i>n</i>	6	0	12.0**	1.00***
	<i>n</i> esperado	3.00	3.00		
	% dentro do Género	100%	0.00%		
	Resíduo Ajustado	3.5	-3.5		
Feminino	<i>n</i>	0	6	12.0**	1.00***
	<i>n</i> esperado	3.00	3.00		
	% dentro do Género	0.00%	100%		
	Resíduo Ajustado	-3.5	3.5		

p < .01. *p < .001.

Relativamente aos restantes aspetos provenientes das entrevistas, foram conduzidos testes individuais com todas as outras variáveis, tendo sido obtido apenas mais um resultado estatisticamente significativo. Através de um teste de Mann-Whitney, foram encontradas diferenças significativas na avaliação da experiência global de teletrabalho ($M = 3.67$, $DP = 1.23$) consoante a referência da Desvantagem Cobranças, $U = 3.00$, $p = .022$, $r = -.66$, sendo que os participantes que percecionaram a sua experiência em teletrabalho como tendo envolvido exigências acrescidas provenientes de familiares e colegas de trabalho avaliaram mais negativamente esta experiência ($Mdn = 2.00$, $n = 4$), ao invés dos que não mencionaram este fator, que reportaram uma avaliação da experiência global mais positiva ($Mdn = 4.50$, $n = 8$) (ver Tabela 12).

Tabela 12

Teste de Mann-Whitney entre a Desvantagem Cobranças e a Experiência Global de Teletrabalho (N = 12)

D_Cobranças	Exp. Global Teletrabalho		U	Z	p
	Mdn	n			
Não Refere	4.50	8	3.00	-2.28	.022
Refere	2.00	4			

3. Discussão

Numa primeira análise, pode confirmar-se a assunção expectável de que as experiências passadas têm de facto impacto na forma como percecionamos os conceitos. Especificamente, com a presente investigação é comprovado o pressuposto basilar do presente estudo – a noção de que a preferência atualmente reportada relativamente ao regime de trabalho que se considera ideal está associada à experiência passada em cenário pandémico, verificando-se que, de uma forma geral, os indivíduos que reportam uma experiência global de teletrabalho mais positiva são aqueles que evidenciam preferir o regime de teletrabalho, ainda que de forma parcial. Este resultado realça a importância, num mundo cada vez mais tecnológico e digital, no qual trabalhar-se remotamente demonstra ser uma realidade cada vez mais normalizada, de serem conduzidos estudos cada vez mais incisivos e reveladores, com vista a serem descortinadas as nuances do fenómeno do teletrabalho e as suas principais condicionantes, para que sejam desenvolvidas estratégias que promovam teletrabalhadores felizes e organizações saudáveis e produtivas.

Relativamente à primeira hipótese desta investigação, que expõe que indivíduos com filhos crianças avaliam mais negativamente a experiência global de teletrabalho do que indivíduos sem filhos ou com filhos jovens ou adultos, esta encontra-se confirmada, indo de encontro ao defendido na literatura, que sugere que ter-se ou não filhos constitui um potencial influenciador da qualidade da experiência global de teletrabalho (Maslowski, 2018) e que crianças mais pequenas consomem mais energia e tempo de trabalho do que adolescentes e jovens adultos, uma vez que mais dificilmente respeitam as fronteiras definidas (Ammons & Markham, 2004; Maslowski, 2018; Predotova & Llave, 2021).

Em relação à segunda hipótese em estudo, a mesma refere que indivíduos que percecionam uma maior pressão por parte da chefia quando em regime de teletrabalho avaliam mais negativamente essa experiência global. Esta hipótese também se encontra confirmada, sendo que também este resultado vai de encontro ao esperado, com Golden e Veiga (2005) a destacar que a transição do regime presencial para o de teletrabalho surge, em muitos casos, associada à relutância das chefias, que temem abdicar da possibilidade de controlo dos seus subordinados, antecipando a sua contra-produtividade. No mesmo sentido, é também abordado na literatura o facto de, com o objetivo de se corresponder às expectativas destas chefias, haver, em certas situações, uma maior pressão para se trabalhar mais horas, o que tem impacto direto na saúde mental e qualidade de vida dos colaboradores (Ammons

& Markham, 2004; Barber & Santuzzi, 2015; Predotova & Llave, 2021; Weber & Llave, 2021).

Para além destas duas associações, é também possível perceber-se que, no presente estudo, os indivíduos com filhos crianças são os que reportam terem sentido uma maior pressão por parte da chefia quando em teletrabalho. Ora, quando aliada à confirmação das primeira e segunda hipóteses, esta descoberta é o ponto de partida para a exploração da relação entre os três aspetos. De facto, os resultados sugerem que a relação entre a parentalidade e a avaliação global de teletrabalho se pode eventualmente justificar em alguma medida pelo facto de os colaboradores com filhos crianças se sentirem mais pressionados pelas chefias. Assim, seria interessante estudar-se futuramente o efeito desta variável enquanto possível mediador da relação descrita.

Outra descoberta encontrada reporta a existência de uma relação negativa entre a avaliação da pressão exercida pela chefia e a duração do período em teletrabalho. Tendo em conta que, no cenário explorado no presente estudo, esta duração foi definida pela própria chefia direta de cada colaborador (ainda que obviamente sujeita a constrangimentos impostos pelo cenário pandémico), pode assumir-se que as chefias que foram percecionadas como exercendo mais pressão foram as que, possivelmente por desconfiarem mais dos colaboradores que lideram, definiram períodos de teletrabalho mais curtos. Da mesma forma, pode supor-se que as chefias que foram percecionadas como exercendo menos pressão a um determinado colaborador foram as que definiram períodos de teletrabalho mais prolongados para esse mesmo colaborador. Por este motivo, pode especular-se que a opção das chefias sobre quem manter durante mais tempo neste regime se possa ter devido a algum tipo de avaliação da produtividade dos colaboradores que lideram, ainda que possivelmente conduzida informalmente. Essa suposição iria, por sua vez, justificar que esses colaboradores, que hipoteticamente apresentaram melhores resultados e em quem a chefia possa ter confiado mais para estarem a trabalhar a partir de casa, tenham sido os mesmos que consideram ter tido uma melhor experiência global de teletrabalho. Tal raciocínio poderia, por sua vez, suportar a razão por detrás da refutação da terceira hipótese, que previa que indivíduos que experienciaram o regime de teletrabalho por um período com duração intermédia avaliariam mais positivamente a experiência global.

Por outro lado, é também importante considerar-se que, no presente estudo, a duração assumida como alta, intermédia e baixa foi categorizada por meio da comparação dos valores de horas praticados pelos participantes da amostra recolhida, o que significa que se trata de um dado relativo a esta investigação em específico, pelo que deve ser assumida uma postura

cautelosa na extrapolação deste resultado. Para além disso, a categorização destes períodos nos três subgrupos refere-se, nas três condições, a regimes de teletrabalho parcial, com base no total de horas de teletrabalho experienciado por cada participante (ver Anexo A), pelo que o grupo de duração alta neste cenário poderá facilmente ser considerado de duração intermédia ou até baixa quando inserido noutro contexto. Este aspeto aparenta justificar a diferença encontrada entre este resultado e os obtidos noutros estudos, segundo os quais foi construída a hipótese de investigação. Nestes, é demonstrada a relação segundo uma função curvilínea inversa entre a duração e a qualidade da experiência de teletrabalho, sugerindo que a qualidade da experiência é máxima quando os indivíduos estão em regime de teletrabalho moderadamente, ao invés de em tempo integral (Golden & Veiga, 2005; Virick et al., 2010). Tendo em conta que, na presente investigação, não houve participantes em teletrabalho em tempo integral durante a duração do período considerado, a discrepância nos resultados obtidos pode dever-se a esta diferença na consideração do que constitui uma duração alta, intermédia e baixa.

Em relação à quarta hipótese de investigação, que propõe que indivíduos com índices mais elevados de Satisfação Profissional avaliam mais positivamente a experiência global de teletrabalho, esta também não se encontra confirmada. Este resultado vai contra aquilo que seria esperado, tendo em conta o resultado de várias investigações, que demonstram a existência de uma relação positiva entre estas variáveis (e.g., Bélanger, 1999; Caranto et al., 2020, citado em Salame, 2021; Dubrin, 1991; Fonner & Roloff, 2010; Gajendran & Harrison, 2007; Schall, 2019; Zijlstra, 2018).

Acredita-se que este resultado se possa dever, por um lado, ao tamanho reduzido da amostra, que pode não ter englobado uma grande diversidade de posicionamentos, e, por outro, ao possível enviesamento das respostas por motivos de desejabilidade social, tendo em conta os elevados resultados médios obtidos ($M = 4.88$, numa escala de 1 a 7). Contudo, sabe-se que, tendencialmente, indivíduos mais satisfeitos com o seu trabalho são mais propensos a assumir posturas ativas na organização e a se envolverem em iniciativas por si promovidas (Cunha et al., 2016; Robbins & Judge, 2013). Neste sentido, os 30% que responderam positivamente ao pedido de colaboração no presente estudo e que constituem a amostra podem, em certa medida, corresponder a colaboradores que efetivamente estão satisfeitos em relação ao seu trabalho, justificando a obtenção de resultados médios elevados, que podem ter condicionado o resultado obtido.

No que concerne às quinta e sexta hipóteses, que expõem que indivíduos com índices mais elevados nos domínios da Abertura à Experiência, da Amabilidade e da

Conscienciosidade avaliam mais positivamente a experiência global de teletrabalho e que indivíduos com índices mais elevados nos domínios do Neuroticismo e da Extroversão avaliam mais negativamente essa experiência, encontram-se as duas infirmadas. Estes resultados contrariam o que seria esperado, considerando as características associadas a indivíduos com valores elevados em cada um dos domínios. Mais especificamente, indivíduos com elevados índices na Abertura à Experiência são intelectualmente curiosos e de comportamento flexível, pelo que seria expectável que originassem teletrabalhadores satisfeitos (Smith et al., 2018); indivíduos amáveis são confiáveis e cooperativos (Costa & McCrae, 2000), características determinantes do sucesso em teletrabalho, pelo que tendem a ser bons candidatos a este regime (e.g., Clark et al., 2012; Smith et al., 2018); e indivíduos conscienciosos têm um melhor desempenho no trabalho (Barrick & Mount, 1991) e tendem a ser bons líderes, devido à sua tenacidade e persistência (Judge et al., 2002), possuindo características necessárias ao regime de teletrabalho (Clark et al., 2012), visto esforçarem-se por estabelecer as suas próprias rotinas e ser independentes (Smith et al., 2018). No sentido oposto, indivíduos com elevados índices no domínio do Neuroticismo são emocionalmente instáveis, inseguros, ansiosos, depressivos e preocupados (Costa & McCrae, 2000), características que podem ser potenciadas pelo regime de teletrabalho, pelo que altos valores neste domínio não pareciam ser um indicador favorável ao regime de teletrabalho, apesar de não existir consenso e continuar a ser necessário desenvolverem-se estudos que explorem ao detalhe esta relação (Smith et al., 2018); e indivíduos extrovertidos são sociais, energéticos e animados (Judge et al., 2002), pelo que tendem a preferir ambientes abundantes em estimulação, interações sociais e atividade (Costa & McCrae, 1992), características incomuns ao contexto de teletrabalho (Smith et al., 2018), principalmente em contexto pandémico. Supõe-se que estes resultados se possam dever, mais uma vez, ao tamanho reduzido da amostra, associado ao facto de esta ser constituída por indivíduos com valores tendencialmente baixos e muito baixos no domínio do Neuroticismo (9 em 12 participantes). Nestes participantes, a tendência tanto no domínio da Extroversão como no da Abertura à Experiência é no sentido de serem reportados valores médio-altos. Quando combinados os índices nos três domínios, percebe-se que a amostra do presente estudo é maioritariamente composta por indivíduos com perfis emocionalmente estáveis e que se pressupõe serem detentores de capacidades adaptativas que lhes tenham permitido lidar da melhor forma com a obrigatoriedade de seguirem o regime de teletrabalho, tendo em conta a sua imposição devido ao cenário pandémico que se vivia.

Ainda assim, foi possível descobrir-se relações positivas e moderadas entre a Personalidade e a duração do período de teletrabalho, precisamente no que concerne aos domínios da Abertura à Experiência e da Extroversão. Relativamente à Abertura à Experiência, o resultado não surpreende, visto a sua associação a indivíduos de comportamento flexível, que procuram variedade em contexto de trabalho e que apresentam atitudes mais favoráveis em relação à aprendizagem (Smith et al., 2018). Apesar de a responsabilidade de decisão acerca da duração dos períodos em teletrabalho não ter caído sobre os participantes, mas sim sobre as suas chefias, acredita-se que os mesmos possam ter dado algum tipo de *feedback* às chefias e que estas tenham considerado o seu ponto de vista na tomada de decisão sobre quem estaria mais ou menos tempo em teletrabalho. Contudo, a relação encontrada com o domínio da Extroversão vai contra aquilo que seria esperado, uma vez que indivíduos extrovertidos tendem a preferir ambientes abundantes em estimulação, interações sociais e atividade (Costa & McCrae, 1992).

Analisando-se os perfis de personalidade individuais obtidos (ver Anexo C), e com base na relação estatística encontrada, podemos perceber que, de uma forma geral, os indivíduos que obtiveram índices mais elevados no domínio da Abertura à Experiência reportaram também valores elevados no domínio da Extroversão. Ora, tratando-se dos mesmo sujeitos, pode supor-se que a relação entre a duração do período de teletrabalho e o domínio da Extroversão é justificada pela sua associação ao domínio da Abertura à Experiência. Por outro lado, é mais uma vez levantada a questão da duração. Considerando que, no presente estudo, a duração alta se refere, ainda assim, a períodos de teletrabalho parcial, e apesar de, no contexto estudado, as interações sociais estarem reprimidas em todos os domínios da vida dos indivíduos, devido à gravidade do cenário pandémico que se atravessava, supõe-se que, à semelhança do defendido por Smith e colaboradores (2018), os indivíduos extrovertidos possam ter conseguido amenizar a sensação de isolamento nos períodos em que estivessem presencialmente na organização e pudessem, ainda que com restrições, socializar com colegas de trabalho.

Por último, a análise de conteúdo conduzida às entrevistas permitiu a obtenção de 13 novas variáveis e de duas relações estatisticamente significativas. Supõe-se que a razão por detrás desta discrepância se deva, mais uma vez, ao tamanho reduzido da amostra, sendo que grande parte destas categorias foram criadas com base em referências de frequência muito reduzida (e.g., vantagem Flexibilidade Horária e desvantagem Recursos Físicos foram referidos apenas por dois participantes; desvantagem Culpabilização e estratégia Separação Espacial foram referidas apenas por um participante). Contudo, acredita-se que a opção de

incluir as considerações globais de todos os participantes na criação destas variáveis tenha sido a melhor, visto dar voz a uma multiplicidade de vivências mais extensa e evidenciar aspetos que possam vir a ser explorados mais detalhadamente em investigações futuras.

Uma das relações encontradas confirma a sétima e última hipótese do presente estudo, que previa que a consideração da facilitação da Articulação das exigências profissionais com as familiares/domésticas como uma vantagem do regime de teletrabalho dependia do género dos colaboradores. Este resultado vai de encontro ao que seria esperado, com diversas investigações a sugerir que o regime de teletrabalho é particularmente aproveitado por profissionais do género feminino, que a associam a uma maior facilidade na articulação entre as exigências do trabalho e as da família (Ammons & Markham, 2004).

Adicionalmente, o facto de estes aspetos terem sido recolhidos através de uma entrevista semi-exploratória permitiu que se apreendesse melhor a realidade experienciada e pontos de vista transmitidos pelos participantes. Neste sentido, foi possível perceber-se que esta diferença consoante o género aconteceu em relação a todos os indivíduos, mesmo em duas situações em que não havia, no contexto experienciado, alguém do género feminino que acabasse por assumir as tarefas do foro doméstico. Especificamente, um dos participantes do género masculino partilhou viver sozinho durante esse período e o outro viver apenas com o irmão, mas mesmo assim nenhum deles considerou valorizar a articulação enquanto uma vantagem associada ao facto de estarem a trabalhar a partir de casa. Assim sendo, a importância de se considerar a influência do género em estudos sobre o teletrabalho prende-se, neste momento, com aquilo que é esperado de cada um e assumido como sua responsabilidade (por ele próprio e por quem o rodeia), enfatizando-se a consideração dos papéis de género assumidos e perpetuados na construção da perceção individual do conceito de teletrabalho, que deve constituir um ponto de partida fundamental em estudos futuros, à semelhança do defendido por Ahrendt e colaboradores (2020), num relatório anual da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.

Finalmente, a outra relação encontrada a partir das variáveis provenientes das entrevistas associa a referência da desvantagem Cobranças a uma pior experiência de teletrabalho. Por outras palavras, os contextos nos quais foram sentidas exigências acrescidas de familiares e colegas de trabalho conduziram a piores experiências globais, enfatizando o impacto que as relações interpessoais têm na avaliação qualitativa que fazemos das nossas vivências, aspeto também essencial a ser explorado mais aprofundadamente no que concerne ao teletrabalho em investigações futuras.

4. Conclusões

A presente investigação pretendeu perceber os fatores de influência na experiência do teletrabalho, nomeadamente no que concerne ao género e parentalidade dos colaboradores, à perceção da pressão exercida pelas chefias, à duração deste período e aos índices de satisfação profissional e dos domínios da personalidade, tendo proporcionado a descoberta de novas condicionantes e consequências associadas ao regime de teletrabalho, especificamente durante o período pandémico de março de 2020 a abril de 2021.

De facto, os resultados encontrados delimitam novos caminhos de investigação a seguir e evidenciam importantes fatores a considerar. Como principal descoberta, realça-se o impacto de terceiros na qualidade da experiência de se teletrabalhar, sendo que a presente investigação evidencia a influência das relações estabelecidas com filhos, chefias, colegas de trabalho e outros familiares na construção da perceção individual do teletrabalho.

Especificamente, constatou-se que os colaboradores com filhos crianças tiveram uma pior experiência, bem como os que percecionaram uma maior pressão por parte da chefia, e que, por sua vez, os indivíduos com filhos crianças foram os que percecionaram uma maior pressão por parte da chefia. Ademais, as chefias que foram percecionadas como tendo pressionado menos os colaboradores que lideram foram as que definiram os períodos de teletrabalho mais longos e estes colaboradores que estiveram mais tempo em teletrabalho foram os que tiveram uma melhor experiência. Adicionalmente, os contextos nos quais foram sentidas exigências acrescidas por parte de familiares e colegas de trabalho conduziram a piores experiências globais.

Outra importante contribuição do presente estudo relaciona-se com a influência do género na construção da imagem do conceito de teletrabalho, nomeadamente no que se refere à sua associação com a facilitação da articulação das exigências profissionais com as familiares, que são usualmente, ainda, vistas e vividas como sendo uma responsabilidade das mulheres.

Apesar de se terem registado importantes descobertas, destaca-se como principal limitação da presente investigação os constrangimentos associados ao processo de amostragem, nomeadamente a fraca adesão por parte dos colaboradores da organização, que acabou por diminuir as possibilidades de análise dos dados recolhidos e a sua extrapolação. No entanto, o facto de se tratar de uma empresa do setor produtivo e de seguir uma visão tradicional da organização do trabalho originou a que a amostra fosse homogénea, no sentido de ser integralmente composta por colaboradores que nunca tinham experienciado o regime de teletrabalho anteriormente à chegada da pandemia da COVID-19 a Portugal. Assim, ao

não terem experiências passadas neste regime, possibilitou que fosse apreendida a realidade de cada indivíduo no mesmo espaço temporal, reduzindo a ambiguidade proveniente de eventuais fatores histórico-sociais. Por outro lado, o facto de todos os participantes terem seguido o regime de teletrabalho parcial durante o intervalo de tempo considerado dificulta a mensuração da variável associada à duração deste período. Para além disso, é também evidenciado como limitação o facto de apenas ter sido possível aceder-se aos dados relativos à duração do período em teletrabalho de cada participante até à data de abril de 2021, período após o qual a forma de registo deste regime de trabalho foi alterada pela própria organização, não tendo sido possível aceder a essa informação. Ainda assim, esta data coincide com o final do último estado de emergência registado em Portugal até à data, facto a partir do qual se supõe ser atenuado o impacto desta limitação nos resultados obtidos.

Relativamente a investigações futuras, sugere-se, desde já, a inclusão de variadas organizações, de diversos setores e áreas de atividade, que comporte uma amostra de maiores dimensões e que, provavelmente, facilite a obtenção de respostas mais heterogéneas, nomeadamente no que concerne aos resultados alusivos aos domínios da personalidade dos participantes e aos índices de satisfação profissional. Para além disso, seria pertinente considerar-se um modelo diferente de mensuração da duração do período de teletrabalho, idealmente através da comparação entre subgrupos de teletrabalho parcial e integral.

No que concerne às temáticas a considerar, as descobertas da presente investigação reforçam a importância de se explorar mais aprofundadamente o impacto dos fatores de influência interpessoal na experiência do teletrabalho, com especial destaque para as causas e as consequências da pressão exercida pelas chefias, tendo em conta o seu provável efeito mediador nas relações entre a parentalidade e a avaliação da experiência global, e entre a duração e a avaliação da experiência global. Adicionalmente, é também destacada a importância de se considerar a influência do género em estudos sobre o teletrabalho, especificamente avaliando aquilo que é esperado de cada um e assumido como sua responsabilidade (por ele próprio e por quem o rodeia), enfatizando-se a consideração dos papéis de género assumidos e perpetuados na construção da perceção individual do conceito de teletrabalho, que deve constituir um ponto de partida fundamental em estudos futuros.

Em suma, admite-se que apenas compreendendo as condicionantes e consequências do regime de teletrabalho poderemos mitigar os seus efeitos negativos e potenciar as suas mais-valias nos indivíduos e nas organizações, processo para o qual se acredita que a presente investigação tenha contribuído, evidenciando novos caminhos de investigação e estimulando um melhor entendimento da temática.

Referências Bibliográficas

- Ahrendt, D., Cabrita, J., Clerici, E., Hurley, J., Leončikas, M. M., Riso, S., & Sandor, E. (2020). Living, working and COVID-19. Eurofound.
- Ammons, S. K., & Markham, W. T. (2004). Working at home: experiences of skilled white collar workers. *Sociological Spectrum*, 24(2), 191-238.
<https://doi.org/10.1080/02732170490271744>
- Andreassi, J. K., & Thompson, C. A. (2007). Dispositional and situational sources of control: Relative impact on work-family conflict and positive spillover. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 722-740. <https://doi.org/10.1108/02683940710837697>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G.E., & Fugate, M. (2000). All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
<https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Barber, L. K., & Santuzzi, A. M. (2015). Please Respond ASAP: Workplace Telepressure and Employee Recovery. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 172-189.
<https://doi.org/10.1037/a0038278>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Bélangier, F. (1999). Workers' propensity to telecommute: An empirical study. *Information & Management*, 35(3), 139-153. [https://doi.org/10.1016/S0378-7206\(98\)00091-3](https://doi.org/10.1016/S0378-7206(98)00091-3)
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294-311. <https://doi.org/10.1006/obhd.1996.0081>
- Caillier, J. (2012). The Impact of Teleworking on Work Motivation in a U.S. Federal Government Agency. *American Review of Public Administration*, 42(4), 461-480.
<https://doi.org/10.1177/0275074011409394>

- Clark, L. A., Karau, S. J., & Michalisin, M. D. (2012). Telecommuting Attitudes and the 'Big Five' Personality Dimensions. *Journal of Management Policy and Practice*, 13(3), 31-46.
- Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 511-532. <https://doi.org/10.1002/job.145>
- Costa, P., & McCrae, R. (1992). Normal Personality Assessment in Clinical Practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5-13. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.5>
- Costa, P., & McCrae, R. (2000). *NEO PI-R, Inventário de Personalidade NEO Revisto* (1.^a ed., adaptação portuguesa). Cegoc-Tea.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., & Neves, P. (2016). Motivação e bem-estar no trabalho. In M. P. Cunha, A. Rego, R. C. Cunha, C. Cabral-Cardoso & P. Neves (Eds.), *Manual de comportamento organizacional e gestão* (8.^a ed., pp. 113-184). Editora RH.
- Diário da República Eletrónico (n.d.). Legislação COVID-19. <https://dre.pt/dre/geral/legislacao-covid-19>
- Dubrin, A. J. (1991). Comparison of the Job Satisfaction and Productivity of Telecommuters versus in-House Employees: A Research Note on Work in Progress. *Psychological Reports*, 68, 1223- 1234. <https://doi.org/10.2466/pr0.1991.68.3c.1223>
- Eurofound. (2022). Teletrabalho. <https://www.eurofound.europa.eu/pt/topic/teleworking>
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office-Based Workers: When Less Contact is Beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336-361. <https://doi.org/10.1080/00909882.2010.513998>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences.

- Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31(2), 301-318. <https://doi.org/10.1177/0149206304271768>
- Greer, T. W., & Payne, S. C. (2014). Overcoming Telework Challenges: Outcomes of Successful Telework Strategies. *The Psychologist-Manager Journal*, 17(2), 87-111. <https://doi.org/10.1037/mgr0000014>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hannay, M. (2016). Telecommuting: using personality to select candidates for alternative work arrangements. *Journal of Management and Marketing Research*, 20, 1-10. <https://www.aabri.com/manuscripts/162492.pdf>
- Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work Study* 51(2), 74-80. <https://doi.org/10.1108/00438020210418791>
- Hau, F., & Todescat, M. (2018). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. *Navus: Revista de Gestão e Tecnologia*, 8(3), 37-52. <https://doi.org/10.22279/navus.2018.v8n3.p37-52.601>
- Herschel, R., & Andrews, P. (1997). Ethical implications of technological advances on business communication. *Journal of Business Communication*, 34, 160-170. <https://doi.org/10.1177/002194369703400203>
- INE. (2016). Módulos ad hoc do Inquérito ao Emprego: Organização do trabalho e do tempo de trabalho. <https://cutt.ly/5J1T8tD>
- INE. (2019). Módulos ad hoc do Inquérito ao Emprego: Organização do trabalho e do tempo de trabalho – 2.º Trimestre de 2019. <https://cutt.ly/j1YsDV>

- INE. (2020a). Módulos ad hoc do Inquérito ao Emprego Trabalhado a partir de casa: Trabalho a partir de casa devido à pandemia abrangeu um milhão de pessoas - 2.º Trimestre de 2020. <https://cutt.ly/iJ1Yb9z>
- INE. (2020b). Módulos ad hoc do Inquérito ao Emprego Trabalhado a partir de casa: 13,4% da população empregada em regime de teletrabalho – 3.º Trimestre de 2020. <https://cutt.ly/gJ1YDtu>
- INE. (2021a). Indicadores de contexto para a pandemia COVID-19 em Portugal. <https://cutt.ly/uJ1Y2w1>
- INE. (2021b). Módulos ad hoc do Inquérito ao Emprego Trabalhado a partir de casa: Proporção da população empregada em regime de teletrabalho diminui para 11,6% – 4.º Trimestre de 2020. <https://cutt.ly/DJ1Y5OK>
- INE. (2022). Inquérito Rápido e Excepcional às Empresas – COVID-19 Edição de maio 2022. <https://cutt.ly/YJ1Uu2U>
- JLL. (2020, 17 de maio). Remote Work em Portugal, 2020. <https://cutt.ly/fJ1Usvp>
- Judge, T., Ilies, R., Bono, J. E., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A Qualitative and Quantitative Review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.765>
- Lei n.º 7/2009. (2009). Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12 (versão à data de 2022-01-03). <https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/p/cons/20211206/pt/html>
- Lima, M. P., & Carrilho, P. (2021). Portugal: Working life in the COVID-19 pandemic 2020. Eurofound.
- Lima, M. P., & Carrilho, P. (2022). Portugal: Working life in the COVID-19 pandemic 2021. Eurofound.
- Lima, M. P., & Simões, A. (1995). Inventário de Personalidade NEO-PI-R. In L. Almeida, M. Gonçalves, & M. Simões (Eds.), *Provas Psicológicas em Portugal* (pp. 133-150). APPORT.

- Lima, M. P., & Simões, A. (2000a). A teoria dos cinco fatores: Uma proposta inovadora ou apenas uma boa arrumação do caleidoscópio personológico? *Análise Psicológica*, 2(18), 171-179. <https://doi.org/10.14417/ap.412>
- Lima, M. P., & Simões, A. (2000b). *Inventário de Personalidade NEO Revisto (NEO-PI-R)* (1.^a ed.). CEGOC-TEA.
- Lima, M. L., Vala, J., & Monteiro, M. B. (1994). A satisfação organizacional: confronto de modelos. In J. Vala, M. B. Monteiro, L. Lima, & A. Caetano (Eds.), *Psicologia social das organizações: estudos em empresas portuguesas* (pp. 101-175). Celta Editora.
- Lowry, P. B., Roberts, T. L., Romano, N. C., Cheney, P. D., & Hightower, R. T. (2006). The Impact of Group Size and Social Presence on Small-Group Communication: Does Computer-Mediated Communication Make a Difference? *Small Group Research*, 37(6), 631-661. <https://doi.org/10.1177/1046496406294322>
- Maruyama, T., Hopkinson, P. G., & James, P. W. (2009). A multivariate analysis of work-life balance outcomes from a large-scale telework programme. *New Technology, Work and Employment*, 24(1), 76-88. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2008.00219.x>
- Maslowski, J. (2018). *The Relationship Between Telework, Personality type, and job satisfaction: a quantitative study*. [Tese de doutoramento, Capella University]. ProQuest. <https://www.proquest.com/docview/2156300537>
- Nohara, J. J., Acevedo, C. R., Ribeiro, A. F., & Silva, M. M. (2010). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. *INMR - Innovation & Management Review*, 7(2), 150-170.
- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., & Bercovich, A. (2014). Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office. *Computers in Human Behavior*, 34, 291-298. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.02.015>
- ONU (n.d.). Youth. <https://www.un.org/en/global-issues/youth>
- Our World in Data (2021). Share of people vaccinated against COVID-19, Dec 1, 2021. Retirado a 8 de junho de 2022. <https://ourworldindata.org/covid-vaccinations>

- Pereira, T. S. (2021, março). Telework in Portugal and the potential impacts of its “normalization”. CoLabor. <https://cutt.ly/gJ1OrYa>
- Predotova, K., & Llave, O. V. (2021). Workers want to telework but long working hours, isolation and inadequate equipment must be tackled. Eurofound.
- Resolução n.º 25-A/2022 do Conselho de Ministros. (2022). Diário da República n.º 35/2022, 2º Suplemento, Série I de 2022-02-18. <https://data.dre.pt/eli/resolconsmin/25-a/2022/02/18/p/dre/pt/html>
- Resolução n.º 41/2020 do Conselho de Ministros. (2020). Diário da República n.º 110-A/2020, Série I de 2020-06-06. <https://data.dre.pt/eli/resolconsmin/41/2020/06/06/p/dre/pt/html>
- Resolução n.º 47/2022 do Conselho de Ministros. (2022). Diário da República n.º 104/2022, Série I de 2022-05-30. <https://data.dre.pt/eli/resolconsmin/47/2022/05/30/p/dre/pt/html>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Attitudes and Job Satisfaction. In Yagan, S. (Ed.), *Organizational Behavior* (15.^a ed., pp. 69-95). Pearson.
- Salame, M. R. (2021). *Exploring the Effects of Forced Telework in Lebanon during the COVID-19 Pandemic: Establishing a Framework to Enhance Teleworker Job Satisfaction and Work Motivation*. [Dissertação de bacharelato, Geneva Business School]. <https://cutt.ly/6J1Jnse>
- Schall, M. A. (2019). The Relationship Between Remote Work and Job Satisfaction: The Mediating Roles of Perceived Autonomy, Work-Family Conflict, and Telecommuting Intensity. [Dissertação de mestrado, San José State University]. SJSU Scholar Works. <https://cutt.ly/1J1JBob>
- Sims, H. P., Szilagyi, A. D., & Keller, R. T. (1976). The measurement of job characteristics. *Academy of Management Journal*, 19(2), 195-212. <https://doi.org/10.5465/255772>
- Smith, S. A., Alyssa, P., & Pitts, M. J. (2018). Communication and Teleworking: A Study of Communication Channel Satisfaction, Personality, and Job Satisfaction for

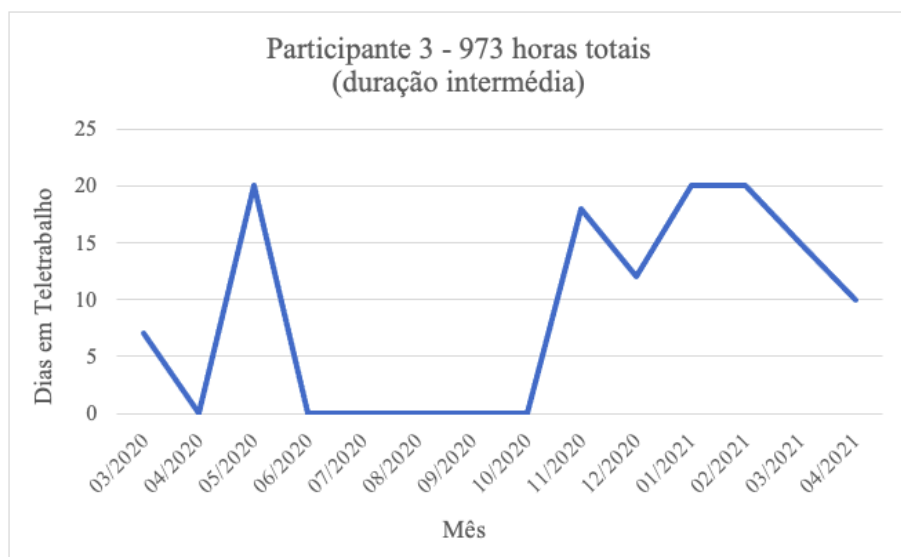
- Teleworking Employees. *International Journal of Business Communication*, 55(1), 44-68. <https://doi.org/10.1177/2329488415589101>
- Virick, M., DaSilva, N., & Arrington, K. (2010). Moderators of the curvilinear relation between extent of telecommuting and life satisfaction: The role of performance outcome orientation and worker type. *Human Relations*, 63, 137-154. <https://doi.org/10.1177/0018726709349198>
- Wang, B., Li, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology: an International Review*, 70(1), 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Weber, T., & Llave, O. V. (2021). Right to disconnect: Exploring company practices. Eurofound.
- Zerubavel, E. (1985). *Hidden Rhythms: Schedules and Calendars in Social Life*. University of California Press. <http://library.lol/main/89AC7EE18440B556C7F3A0D2C6E760E6>
- Zijlstra, A. P. (2018). *The Effect of Telework on Job Satisfaction: The distinction between the private and the public sector, including other sectoral differences*. [Dissertação de bacharelato, Erasmus School of Economics]. Erasmus University Thesis Repository. <https://thesis.eur.nl/pub/43947>

Anexos

Anexo A

Gráficos do tempo mensal aproximado (em dias) em Regime de Teletrabalho e respectivos subgrupos de duração











Anexo B

Consentimento Informado e Questionário



Consentimento Informado

Caro(a) participante,

Eu, Joana Catarina Moreira Caetano, no âmbito da minha Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho, a ser realizada na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto e orientada pelo Professor Doutor António Abel Pires, estou a realizar uma investigação na área das Organizações. O seu objetivo geral é examinar a influência de dados sociodemográficos, dos traços de personalidade, da satisfação profissional e de aspetos do contexto na construção da perceção individual do conceito de teletrabalho. Para a investigação é necessária a recolha de dados sociodemográficos e contextuais e a resposta a um questionário e a um inventário de Personalidade (NEO-PI-R), bem como a condução de uma entrevista.

Neste sentido, como parte primordial do estudo, solicita-se a sua colaboração, respondendo às questões apresentadas de seguida.

Relembro que a sua contribuição é muito importante para a investigação e que não existem respostas certas ou erradas, sendo que pode, a qualquer momento, desistir de participar no estudo.

Uma vez que se trata de uma investigação académica, as respostas recolhidas serão apenas utilizadas para a realização de análises estatísticas não individualizadas, assegurando-se, durante e após a recolha de dados, total confidencialidade e anonimato de toda a informação. Os resultados finais do estudo poderão ser utilizados para fins académicos, publicações científicas e conferências.

Para obter mais esclarecimentos, estarei disponível através do email up201705513@edu.fpce.up.pt.

A sua colaboração é da máxima importância para a prossecução do estudo, pelo que desde já lhe agradecemos a sua disponibilidade!

Eu, _____ (nome completo)
declaro que tomei conhecimento do objetivo do estudo acima descrito e, tendo sido esclarecido/a sobre os aspetos que considero relevantes para a minha colaboração, aceito participar neste estudo, autorizando a recolha de dados no âmbito do projeto em curso.

Data: ____/____/____

Assinatura: _____

EXPERIÊNCIA COM O TELETRABALHO

Género: _____ Idade: _____

Parentalidade

Nº de filhos: _____ Idade dos filhos: _____ Ano escolar (se aplicável): _____

Departamento: _____ Função: _____

Já tinha experienciado o regime de Teletrabalho antes de Março 2020? Sim ☐ Não ☐

Posicione-se de 1 (*Discordo Fortemente*) a 5 (*Concordo Fortemente*) relativamente ao seu nível de concordância com as afirmações apresentados de seguida, relacionados com a sua experiência de teletrabalho em contexto de pandemia devido à COVID-19, nomeadamente no período de Março de 2020 a Abril de 2021. Não existem respostas certas ou erradas, apenas aquilo que é a sua percepção da realidade. Selecione apenas uma posição por questão.

1. Senti uma maior pressão e necessidade de controlo por parte da minha chefia direta quando em regime de teletrabalho, em comparação com o regime presencial.

	1	2	3	4	5	
Discordo	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo
Fortemente						Fortemente

2. De uma forma geral, a minha experiência com o regime de teletrabalho foi positiva.

	1	2	3	4	5	
Discordo	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo
Fortemente						Fortemente

3. Se pudesse optar, a partir de hoje preferia seguir o regime de: (Selecione apenas uma opção)

A. Trabalho presencial

B. Teletrabalho parcial

C. Teletrabalho integral

SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

Posicione-se de 1 (*Extremamente Insatisfeito*) a 7 (*Extremamente Satisfeito*) relativamente ao seu nível de satisfação com cada um dos aspetos apresentados de seguida, relacionados com o seu trabalho no momento atual. Selecione apenas uma posição por questão.

4. Em relação às suas perspectivas de promoção, diria que está:

	1	2	3	4	5	6	7	
Extremamente insatisfeito	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Extremamente satisfeito

5. Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está:

	1	2	3	4	5	6	7	
Extremamente insatisfeito	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Extremamente satisfeito

6. Em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas, diria que está:

	1	2	3	4	5	6	7	
Extremamente insatisfeito	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Extremamente satisfeito

7. Em relação à remuneração que recebe, diria que está:

	1	2	3	4	5	6	7	
Extremamente insatisfeito	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Extremamente satisfeito

8. Em relação à competência e funcionamento do seu superior hierárquico, diria que está:

	1	2	3	4	5	6	7	
Extremamente insatisfeito	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Extremamente satisfeito

9. Em relação ao trabalho que realiza, diria que está:

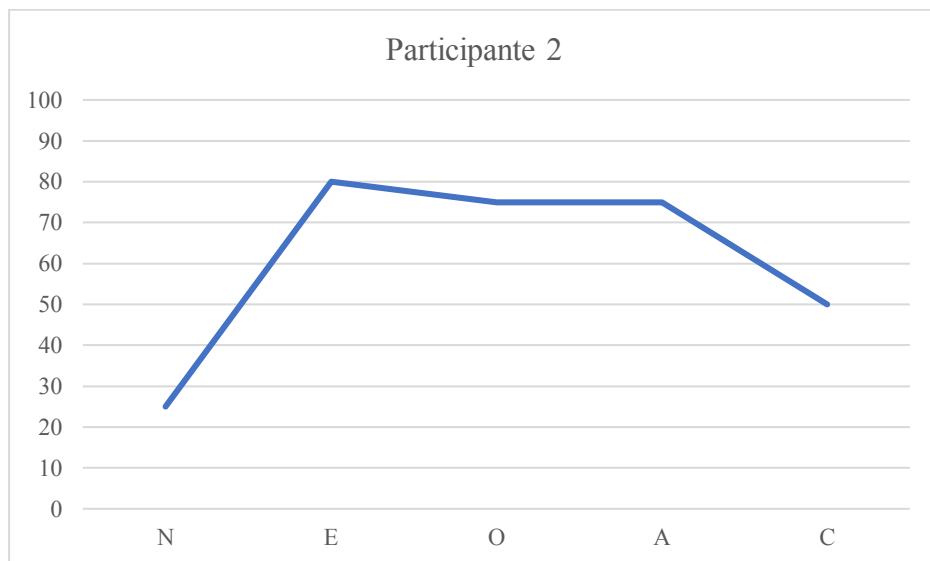
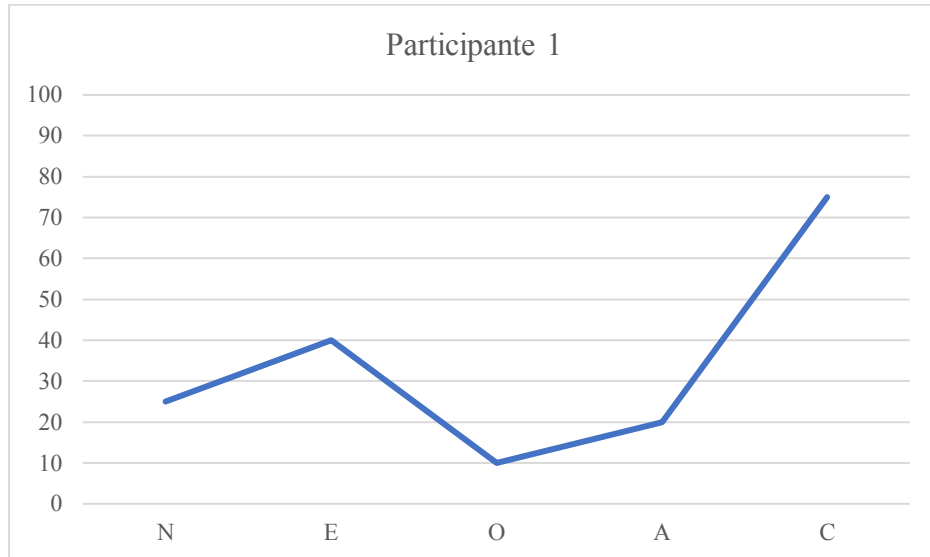
	1	2	3	4	5	6	7	
Extremamente insatisfeito	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Extremamente satisfeito

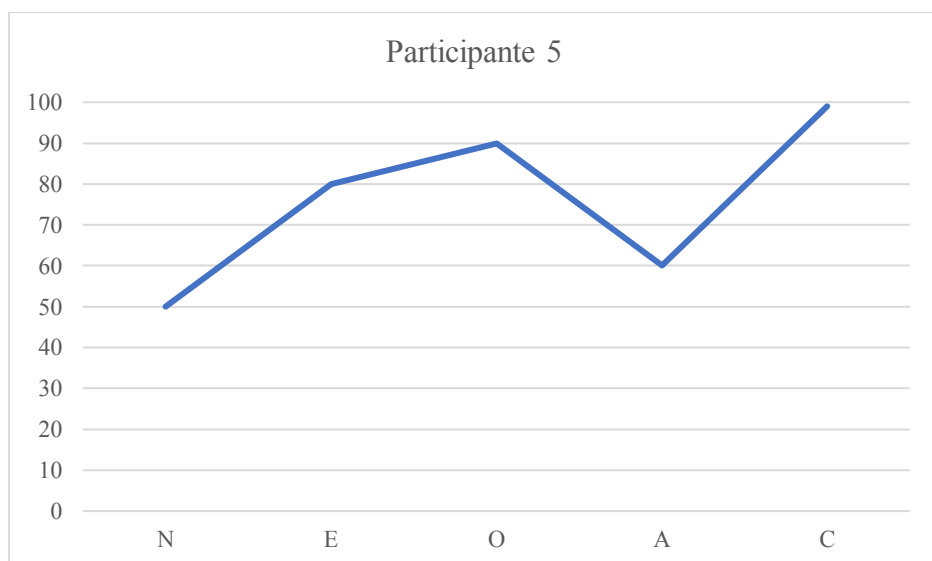
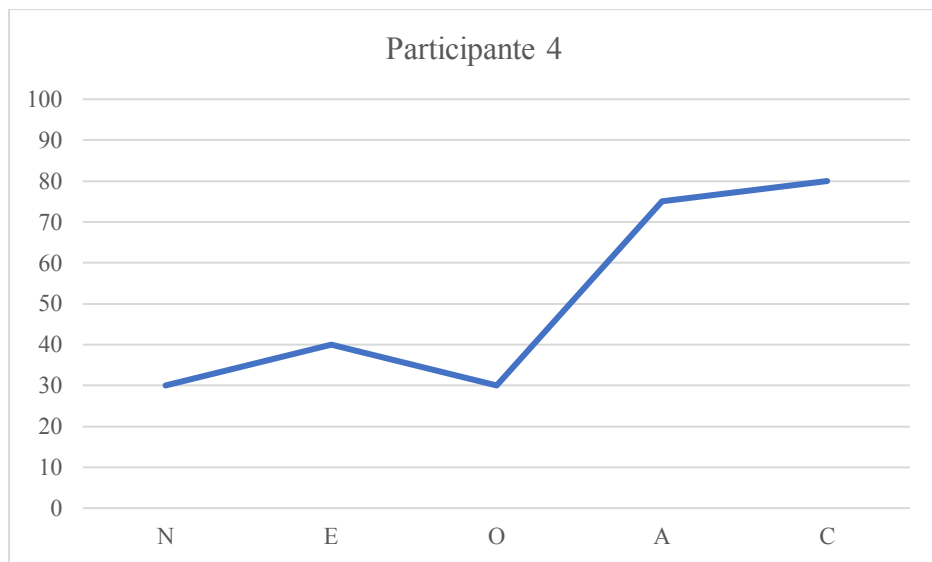
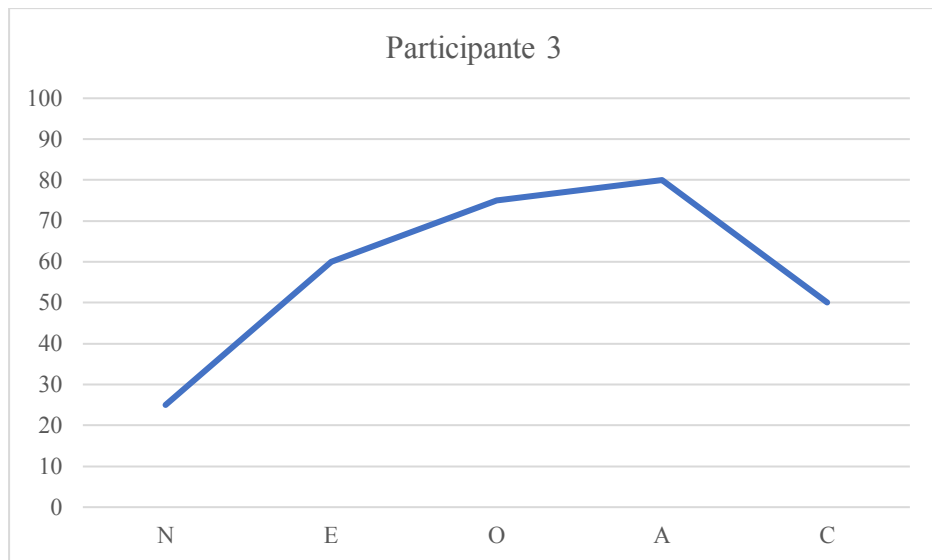
10. Considerando todos os aspetos do seu trabalho e da sua vida nesta organização, diria que está:

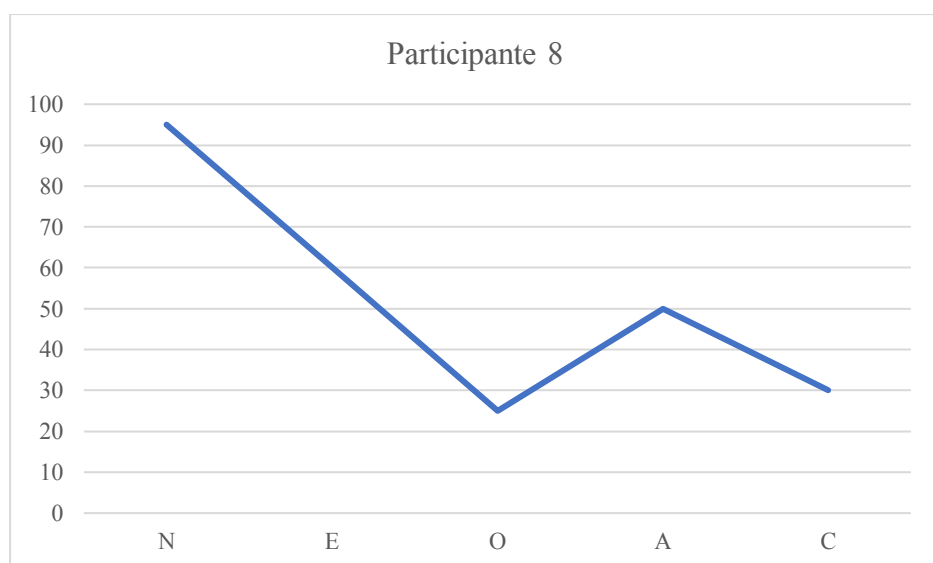
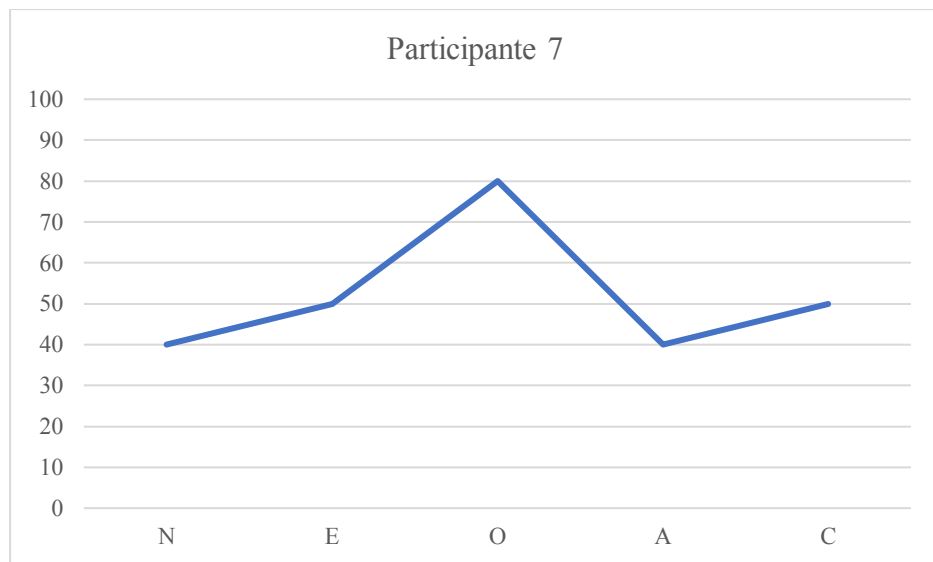
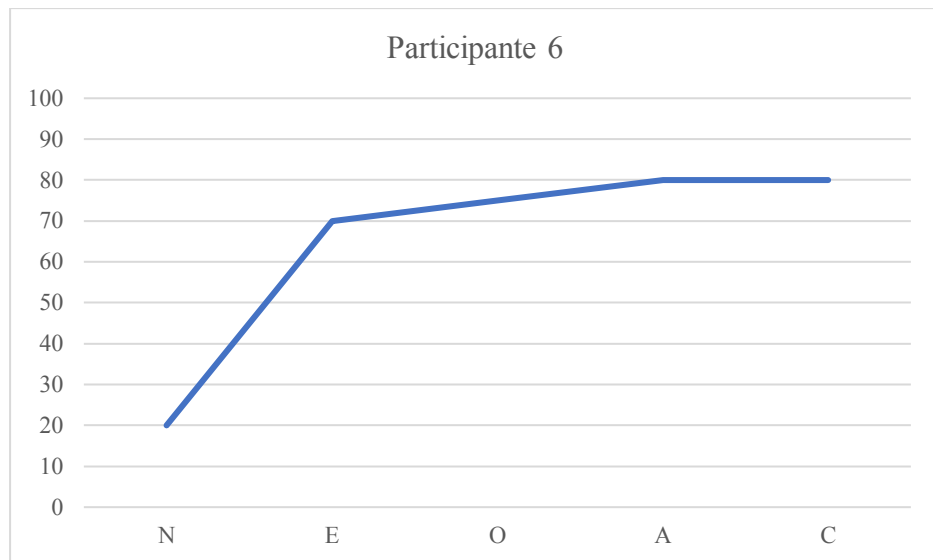
	1	2	3	4	5	6	7	
Extremamente insatisfeito	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Extremamente satisfeito

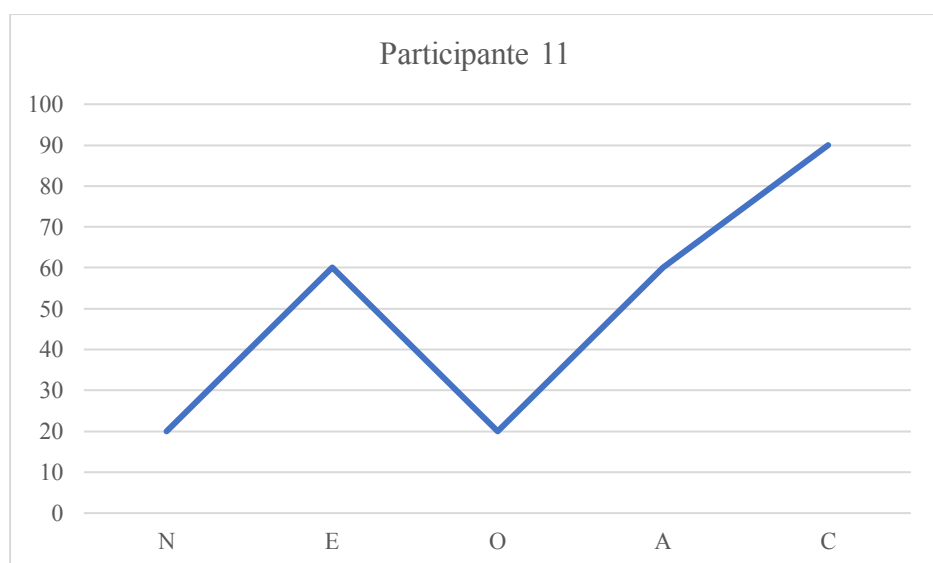
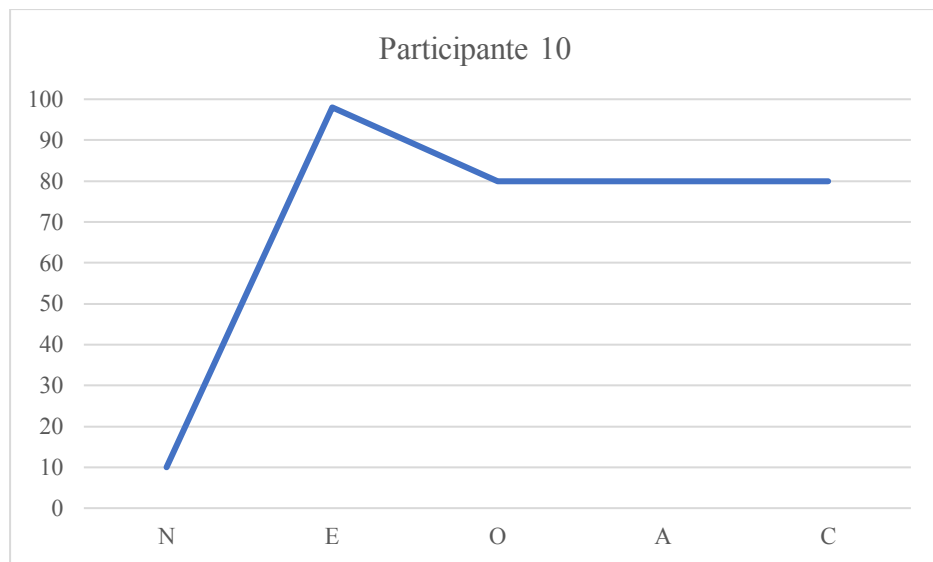
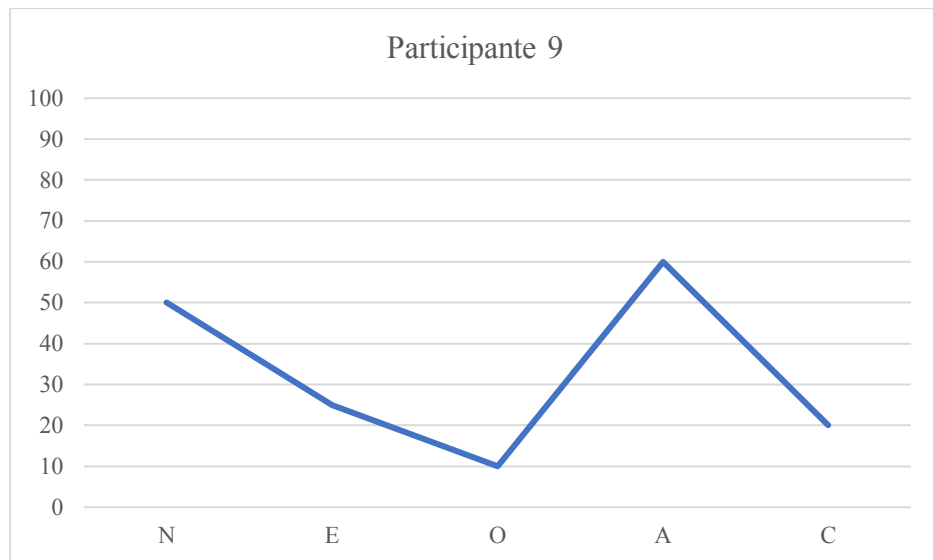
Anexo C

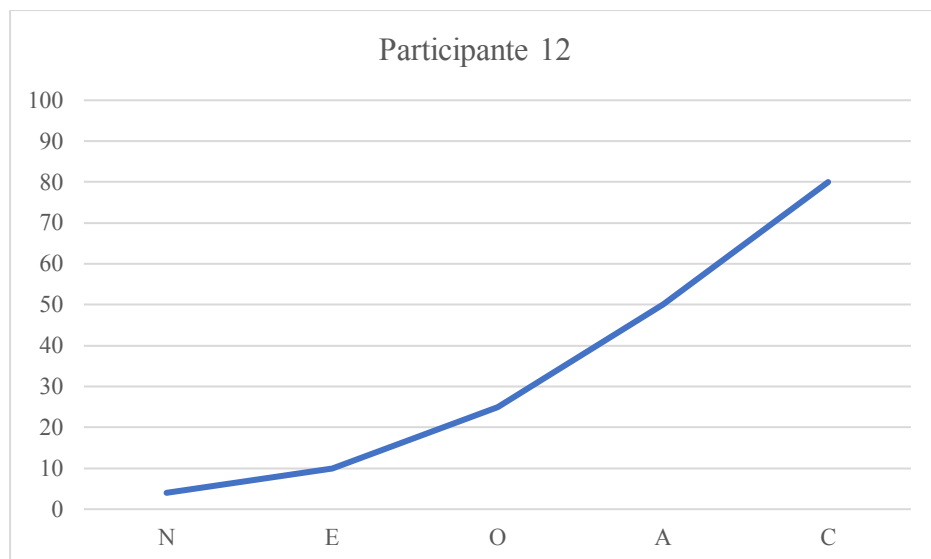
Gráficos dos Perfis Individuais NEO-PI-R (em Percentil por Domínio)











Anexo D

Tabela de Frequências dos Resultados NEO-PI-R por domínio segundo os Níveis de Classificação propostos por Costa e McCrae (1992) ($N = 12$)

Domínio	<i>n</i> Muito Baixo	<i>n</i> Baixo	<i>n</i> Médio	<i>n</i> Alto	<i>n</i> Muito Alto
N	8	1	2	0	1
E	2	2	1	3	4
O	6	0	0	0	6
A	1	1	2	3	5
C	2	0	3	0	7