



Lisbon School
of Economics
& Management
Universidade de Lisboa

Mestrado

Gestão de Recursos Humanos

Trabalho Final de Mestrado

Dissertação

Tédio no trabalho e *cyberloafing* ativo e passivo: o papel da satisfação no trabalho

Beatriz Fonseca Rodrigues

junho de 2025



Lisbon School
of Economics
& Management
Universidade de Lisboa

Mestrado

Gestão de Recursos Humanos

Trabalho Final de Mestrado

Dissertação

Tédio no trabalho e *cyberloafing* ativo e passivo: o papel da satisfação no trabalho

Beatriz Fonseca Rodrigues

Orientação: Professora Doutora Helena Mateus Jerónimo

junho de 2025

Resumo

Os comportamentos associados ao *cyberloafing* estão cada vez mais presentes no contexto organizacional, impulsionados pelo acesso generalizado à internet e pela crescente dependência dos indivíduos em relação às tecnologias digitais. Os indivíduos tanto podem envolver-se intencional e deliberadamente em atividades online que não estão relacionados com o seu trabalho, onde se inclui tratar de assuntos pessoais durante o horário de trabalho (*cyberloafing* ativo), como ter comportamentos inconscientes e automáticos que desviam a sua atenção do trabalho para outras atividades, tais como ler notícias online (*cyberloafing* passivo). O tédio no trabalho tende a contribuir para ambos os tipos de comportamento, enquanto a satisfação pode influenciar essa relação. No presente estudo, analisa-se a relação entre o tédio no trabalho e os comportamentos de *cyberloafing* (ativo e passivo), bem como o papel mediador da satisfação no trabalho nesta relação. Tendo por base uma metodologia quantitativa e uma amostra de 212 respostas, obtidas através da divulgação online de um inquérito por questionário, os resultados obtidos demonstram que o tédio no trabalho relaciona-se positivamente com os comportamentos de *cyberloafing*, sejam eles do tipo passivo ou ativo. Verificou-se também que satisfação no trabalho medeia significativamente a relação entre o tédio e o *cyberloafing* ativo, não se observando, contudo, um efeito mediador da satisfação no trabalho na relação entre o tédio e o *cyberloafing* passivo. Adicionalmente, identificaram-se diferenças estatisticamente significativas em função do género e setor de atividade. Por fim, do ponto de vista das implicações práticas, o estudo fornece estratégias de prevenção do *cyberloafing* ativo e passivo, como ações de formação em competências como gestão de tempo e autorregulação emocional, um diagnóstico de clima organizacional para identificar eventuais causas de tédio e de insatisfação ou ainda através do *job redesign*.

Palavras-chave: Tédio no trabalho; *Cyberloafing* ativo; *Cyberloafing* passivo; Satisfação no trabalho.

Abstract

Behaviours associated with cyberloafing are increasingly present in the organisational context, driven by widespread access to the internet and individuals' growing dependence on digital technologies. Individuals can either intentionally and deliberately engage in online activities that are unrelated to their work, such as dealing with personal matters during working hours (active cyberloafing), or engage in unconscious and automatic behaviours that divert their attention from work to other activities, such as reading the news (passive cyberloafing). Boredom at work tends to trigger both types of behaviour, while satisfaction can influence this relationship. This study analyses the relationship between boredom at work and cyberloafing behaviour (active and passive), as well as the mediating role of job satisfaction in this relationship. Based on a quantitative methodology and a sample of 212 responses obtained through an online questionnaire, the results show that boredom at work is positively related to cyberloafing behaviour, whether passive or active. It was also found that job satisfaction significantly mediates the relationship between boredom and active cyberloafing, but there was no mediating effect of job satisfaction on the relationship between boredom and passive cyberloafing. In addition, statistically significant differences were identified according to gender and sector of activity. Finally, from the point of view of practical implications, the study provides strategies for preventing active and passive cyberloafing, such as training in skills like time management and emotional self-regulation, a diagnosis of the organisational climate to identify possible causes of boredom and dissatisfaction, or even through job redesign.

Keywords: Active cyberloafing; Passive cyberloafing; Job satisfaction; Boredom.

Agradecimentos

Com a conclusão desta etapa, importa fazer uma nota de agradecimento a todas as pessoas que contribuíram, cada uma à sua maneira, para a concretização desta jornada.

Em primeiro lugar, quero agradecer à minha orientadora, Professora Doutora Helena Jerónimo, pela sua orientação e disponibilidade ao longo deste processo. O facto de nunca ter desistido, de ter sempre uma palavra de encorajamento e o seu conhecimento foram essenciais para concluir esta etapa. Muito obrigado.

Ao Diogo, por ser o meu companheiro de vida. Por todas as palavras, pelo companheirismo e por todo o amor. Obrigada por teres sido o meu pilar nesta e em todas as fases da minha vida. Este resultado teria sido completamente diferente sem ti.

À minha família por tudo, mas em especial por me motivarem a superar todos os dias e por não me fazerem desistir das minhas realizações pessoais. Em especial aos meus pais e irmãos, por todas as palavras de motivação, por acreditarem em mim e por todo o amor. Sem vocês nada seria possível.

Aos meus amigos por estarem sempre presentes em todos os momentos e por serem também a minha família. Um obrigada especial por compreenderem a minha ausência e falta de disponibilidade nesta altura.

De igual forma, agradecer ao ISEG por ser casa e por me proporcionar um ensino de excelência. Um obrigado a todas as pessoas que se cruzaram e fizeram parte do meu caminho, em especial a todos os amigos que fiz e aos professores incansáveis que me cruzei ao longo do meu percurso.

Índice

1. INTRODUÇÃO.....	1
2. REVISÃO DA LITERATURA.....	3
2.1 Comportamentos desviantes: tipos, antecedentes e consequências.....	3
2.2 <i>Cyberloafing</i> como comportamento desviante online.....	4
2.3 Tédio no trabalho.....	8
2.4 Satisfação no trabalho.....	10
3. ESTUDO EMPÍRICO.....	13
3.1 Método e Procedimento.....	13
3.2 Instrumentos de Medição	14
3.3 Caracterização da Amostra.....	15
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....	17
4.1 Análise de fiabilidade das escalas.....	17
4.2 Medidas de tendência central e dispersão.....	18
4.3 Análise de diferença entre subgrupos da amostra.....	19
4.4 Análise de correlações entre variáveis.....	21
4.5 Teste de hipóteses.....	22
4.6 Discussão dos resultados.....	26
5. CONCLUSÃO.....	28
REFERÊNCIAS.....	32
ANEXOS.....	40

Índice de Figuras

Figura 1 – Modelo de conceptual de hipóteses.....	13
--	----

Índice de Tabelas

Tabela 1: Caracterização da sociodemográfico da amostra.....	16
Tabela 2: Utilização da internet.....	17
Tabela 3: <i>Alphas de Cronbach</i> das variáveis em estudo	18
Tabela 4: Estatística descritiva da amostra total.....	18
Tabela 5: T-TEST: Diferença por setor.....	41
Tabela 6: T-TEST: Diferença por posição de liderança.....	41
Tabela 7: T-TEST: Diferença Existência de Políticas de Controlo/Restrição.....	41
Tabela 8: ANOVA: Diferença por Sexo.....	42
Tabela 9: ANOVA: Diferença por Idade.....	42
Tabela 10: ANOVA: Diferença por Estado Civil.....	43
Tabela 11: ANOVA: Diferença por Habilitações Literárias.....	43
Tabela 12: ANOVA: Diferença por Ramo de Atividade.....	44
Tabela 13: ANOVA: Diferença por Vinculo Laboral.....	45
Tabela 14: ANOVA: Diferença por Tempo de Serviço na Organização.....	46
Tabela 15: ANOVA: Diferença por Dimensão da Empresa.....	47
Tabela 16: ANOVA: Diferença por Conhecimentos da Internet.....	47
Tabela 17: Correlação entre as variáveis.....	22
Tabela 18: Modelo de Regressão da Hipótese 1.....	23
Tabela 19: Modelo de Regressão da Hipótese 2.....	24
Tabela 20: Análise estatística da Hipótese 3.....	25
Tabela 21: Análise estatística da Hipótese 4.....	25

Índice de Anexos

Anexo A - Questionário

Anexo B – Tabelas Estatísticas

1. Introdução

Os comportamentos desviantes no trabalho representam um dos desafios mais importantes enfrentados pelas organizações, pois podem gerar impactos relevantes para as empresas, especialmente em termos de custos financeiros e eficiência operacional (Carpenter et al., 2021). A literatura tem sido profícua a analisar os antecedentes individuais e organizacionais dos comportamentos desviantes e o seu impacto no desempenho dos colaboradores e das organizações (e.g., Javed et al., 2014; Načinović et al., 2020). Num contexto de grandes desafios e rápidas mudanças, continua a ser necessário que as empresas mantenham a competitividade e a produtividade e, para isso, torna-se fundamental reconhecer a importância de compreender os comportamentos desviantes dos trabalhadores e, posteriormente, desenvolver estratégias eficazes para os prevenir e mitigar.

De entre estes comportamentos, destacam-se aqueles que ocorrem no espaço online, em concreto o *cyberloafing*, ou seja, a utilização da internet e restantes tecnologias digitais para fins pessoais durante o horário de trabalho (Lim & Teo, 2024). A relevância destes comportamentos torna-se particularmente evidente quando diversos estudos indicam que os mesmos correspondem a uma parte significativa do tempo de trabalho, estimando-se que os trabalhadores despendam, em média, 51 minutos diários em atividades associadas ao *cyberloafing* (Lim & Chen, 2012), algo que pode ser hoje superior dada a prevalência das redes sociais.

Embora existam consequências negativas do *cyberloafing*, alguns autores consideram que ele atua também de forma positiva, como forma de aliviar o stress e reorientar a mudança de humor, o que resulta em aumentos de produtividade (e.g., Batabyal & Bhal, 2020). No presente estudo, o *cyberloafing* vai ser analisado segundo uma classificação que o divide entre *cyberloafing* ativo – comportamento intencional dos trabalhadores em envolverem-se em atividades online que não se relacionam com o seu trabalho - e passivo – comportamentos que, de forma involuntária, desviam a atenção dos trabalhadores para outras atividades durante o horário de trabalho (Guo, 2018, citado em Hai et al., 2024).

Neste contexto, o tédio no trabalho surge como um dos principais fatores que desencadeiam comportamentos de *cyberloafing* (Pindek et al., 2018), os quais funcionam como uma estratégia de enfrentamento da monotonia ou da falta de estímulo nas tarefas laborais. O tédio pode ser uma consequência da subcarga de trabalho (*work underload*), ou seja, níveis baixos de exigência ou quantidade de tarefas (Van Wyk et al., 2016), sendo que a literatura tem mostrado que está associado a várias consequências negativas, tais como a ausência de satisfação (Pindek et al., 2018).

A ausência de satisfação no trabalho, frequentemente associada ao tédio e à subcarga de tarefas, tende a aumentar comportamentos como o *cyberloafing*, utilizados como forma de escape emocional e regulação do stress (Askew et al., 2014; Lim & Teo, 2005; Zhang & Deng, 2016). A satisfação no trabalho influencia diretamente o desempenho, o comprometimento, bem como a ocorrência de comportamentos desviantes no contexto laboral (Judge et al., 2001; Spector, 1997). Assim, compreender os determinantes da satisfação laboral torna-se essencial para mitigar estas práticas prejudiciais e promover um ambiente de trabalho mais saudável (Spector & Fox, 2005).

Neste trabalho de investigação, pretendemos contribuir para o estudo do fenómeno do *cyberloafing* pois, embora existam variadíssimos estudos internacionais (e.g., Lim & Teo, 2005; Askew et al., 2014) e alguns em Portugal (e.g., Santos & Costa, 2021), entende-se ser importante a análise do *cyberloafing* ativo e passivo, desencadeado especificamente pelo tédio no trabalho, e a influência que a satisfação no trabalho pode ter naquela relação.

A presente dissertação encontra-se estruturada em cinco capítulos, em que o primeiro corresponde à introdução, onde se pretende apresentar a pertinência do estudo. No segundo capítulo expõe-se a revisão da literatura relativa às variáveis da investigação (*cyberloafing*, tédio no local de trabalho e satisfação no local de trabalho) e respetivas hipóteses de investigação. O terceiro capítulo dá conta do estudo empírico, e inclui os métodos, procedimentos e caracterização da amostra. O quarto capítulo consiste na análise, interpretação e discussão dos resultados obtidos. Por último, o quinto capítulo diz respeito às principais conclusões, limitações do presente estudo e recomendações para investigações futuras.

2. Revisão da Literatura

2.1 Comportamentos desviantes: tipos, antecedentes e consequências

Uma vez que as empresas são espaços onde os indivíduos adotam os mais variados comportamentos, é importante ter em conta que também nestes locais podem existir comportamentos menos adequados. A literatura designa-os de “comportamentos desviantes”, entendidos como ações adotadas intencionalmente pelos trabalhadores que violam normas organizacionais impostas pelo vínculo contratual, podendo ter repercussões negativas no funcionamento da empresa, no indivíduo e na sociedade (Robinson & Bennet, 1995; Bennet & Robinson, 2000; Marcus & Schuler, 2002).

Os comportamentos desviantes podem ser de dois tipos, ambos com claros prejuízos para os indivíduos e para a organização (Bennett & Robinson, 2000): desvio interpessoal, caso os comportamentos sejam dirigidos aos indivíduos (e.g., agressão física ou espalhar boatos) e desvio organizacional, caso prejudiquem a organização (e.g. roubar bens ou fazer pausas excessivas). Existe igualmente uma classificação em quatro quadrantes, de acordo com o tipo de desvio (interpessoal ou organizacional) e a severidade dos comportamentos: comportamentos desviantes na produção (e.g., faltas e atrasos), na propriedade (e.g., roubo e erros intencionais), comportamentos políticos (e.g., espalhar boatos) e agressão pessoal (e.g., violência física e assédio sexual) (Bennett & Robinson, 2000).

No que diz respeito aos antecedentes dos comportamentos desviantes, podemos agrupá-los em pessoais e organizacionais. Em relação aos fatores organizacionais, são várias as razões que podem incitar o trabalhador a agir negativamente, muito devido às emoções negativas que estes fatores provocam no indivíduo (Robinson & Bennet, 1995). Neste sentido, a literatura tem apontado diversas razões, nomeadamente: a falta de políticas claras, a sobrecarga de trabalho e os ambientes competitivos e stressantes (Vaughan, 1999), recompensas inadequadas e consequente pressão financeira que daí advém e as condições negativas de trabalho (Spector et al., 2006), as perceções de justiça organizacional (Robinson & Bennett, 1995; Bennett & Robinson, 2000) e níveis de satisfação laboral baixos (Hollinger & Clark, 1982; Robinson & Bennett, 1995). Podemos ainda falar de comportamentos desviantes que advêm da própria função e/ou ambiente de trabalho, atendendo, por exemplo, ao significado ou falta dele das tarefas (Spector et al., 2006).

Já no caso dos fatores individuais, observamos que as características de cada indivíduo podem ter um papel significativo neste âmbito. Por exemplo, a baixa conscienciosidade e tendências antissociais aumentam a probabilidade de adotar comportamentos desviantes (Marcus & Schuler, 2002), assim como a frustração, a raiva e o stress (Bennett & Robinson, 2000). Os funcionários com mais antiguidade na empresa tendem a apresentar uma menor probabilidade de adotar estes comportamentos, possivelmente devido ao vínculo mais forte com a organização (Appelbaum et al., 2006).

As consequências dos comportamentos desviantes são tanto para o indivíduo, como para a própria organização. Comportamentos como roubos ou absentismo implicam custos e perdas financeiras, o que permite facilmente perceber a magnitude e impacto dessas consequências (Vardi & Weitz, 2004). De igual forma, existem consequências que são visíveis no local de trabalho e no próprio ambiente, afetando a coesão das equipas e a confiança entre os trabalhadores pela existência de boatos e “fofocas” que criam divisões entre os colaboradores (Appelbaum et al., 2005; Fox & Spector, 1999).

Os comportamentos desviantes podem gerar ações disciplinares por parte do empregador, ou, no limite, o despedimento (Martinez, 2010). Neste sentido, existem grandes diferenças entre países no que diz respeito às preferências por abordagens disciplinares ou reconciliadoras (Salin et al., 2020), ocorrendo na sua maioria abordagens informais, que são menos burocráticas (Onyango, 2019). Assim, os processos disciplinares assumem-se como uma garantia de regulação e agem como dissuasores destes comportamentos (Bennett & Robinson, 2000).

2.2 Cyberloafing como comportamento desviante online

O papel omnipresente da tecnologia no local de trabalho e o aumento da dependência destas mesmas tecnologias tem vindo a aumentar a prevalência de comportamentos desviantes (Lim & Teo, 2024). Segundo Lim e Teo (2024), o trabalho remoto tem vindo a intensificar comportamentos desviantes específicos, até então inexistentes. À luz do que acontece com a generalidade dos comportamentos desviantes, também este construto ao nível online se pode classificar em três grandes dimensões: um desvio de natureza interpessoal, um desvio de natureza organizacional e o *cyberloafing* (Charlier et al., 2017). Não obstante a explicitação sintética das três dimensões, a presente investigação foca-se essencialmente no estudo do *cyberloafing* e dos seus subtipos.

No que diz respeito ao desvio interpessoal, estes comportamentos violam diretamente as normas e procedimentos do local de trabalho e causam danos aos colaboradores. Podem ser desvios ao nível da comunicação direta dos trabalhadores (e.g., intimidação, agressão, difamação, etc.) ou aquisição de informações (e.g., fraude). A literatura mostra que cerca de 10% de funcionários já sofreram deste tipo de desvio no trabalho (Privitera & Campbell, 2009; Baruch, 2005). Já o desvio organizacional consubstancia-se em comportamentos em que há um acesso não autorizado/ilegítimo a recursos ou informações da empresa (e.g., violação da confidencialidade e roubo de software), através da utilização de dispositivos tecnológicos (Salem et al., 2008). Quem adota estes comportamentos é movido pelo ganho financeiro que podem daí retirar, a insatisfação com a gestão/políticas da empresa ou até mesmo a vingança (Randazzo et al., 2004). No que diz respeito ao controlo e monitorização dos trabalhadores, alguns estudos referem que elevados níveis de monitorização dos computadores por parte da organização estão positivamente relacionados com a adoção destes comportamentos pois gera sentimentos de invasão da privacidade (Lowry et al., 2014), enquanto outros concluem no sentido contrário.

O *cyberloafing* refere-se à realização de pausas excessivas, ou seja, aquelas que ultrapassam o tempo definido, mas que podem ser essenciais para gerir o stress e o tempo de trabalho, e que têm vindo a aumentar e a estender-se com a introdução da internet no local de trabalho. Assim, o *cyberloafing* pode ser definido como a utilização da internet e restantes tecnologias para fins pessoais durante o horário de trabalho (Lim & Teo, 2024). Este fenómeno é conceptualizado por alguns autores como “desvio” ao comportamento do trabalhador no local de trabalho (Charlier et al., 2017) que pode conduzir a uma diminuição da produtividade (e.g. Lim & Teo, 2024). Mas nem sempre existe um objetivo e consequências negativas nestes comportamentos que prejudiquem o indivíduo e a organização. Assim, há evidências de que, em certos casos, estes comportamentos podem ser benéficos (Lim & Chen, 2012). Para isto acontecer, Charlier et al. (2017) referem que temos de estar na presença de duas condições: (i) a motivação destes comportamentos nunca pode causar danos a uma terceira pessoa ou à organização; (ii) não pode pôr em causa a produtividade do trabalhador, sob pena de se enquadrar como um “comportamento contraproducente”. Se forem satisfeitas estas condições, entende-se este comportamento como forma de aliviar o stress (Tandon et al., 2022).

Em relação aos antecedentes do *cyberloafing*, é de assinalar a influência da personalidade e de alguns fatores sociodemográficos, como a idade ou o género. Diversos estudos apontam que os trabalhadores mais jovens têm uma maior propensão a envolver-se em comportamentos de *cyberloafing* (Askew et al., 2014), e referem que uma das razões para que isto aconteça é o facto de estarem mais à vontade com o uso de tecnologias. Também o sexo masculino tem uma maior propensão para envolver-se nestes comportamentos (Askew et al., 2014). Ao nível da personalidade, a conscienciosidade e o autocontrolo estão negativamente relacionadas com estes comportamentos (Andreassen et al., 2014). No âmbito dos antecedentes organizacionais, destacam-se as características do próprio trabalho, as chamadas “condições facilitadoras” para a adoção destes comportamentos, assim como o nível de autonomia do trabalhador (relacionado com o cargo dentro da organização), a capacidade de esconder estes comportamentos e a quantidade de trabalho, nomeadamente o facto de um trabalhador ter pouco trabalho existindo, por isso, tempos “mortos” em que não tem tarefas para realizar (Strader et al., 2011).

Para além dos antecedentes, importa também considerar a natureza dual do *cyberloafing*, com repercussões positivas ou negativas para o indivíduo e para a organização. Nesse sentido, e com base na Teoria do Processo Dual (*Dual-Process Theory*), existem duas modalidades distintas deste comportamento: o *cyberloafing* passivo e o *cyberloafing* ativo (Guo, 2018, citado em Hai et al., 2024). No primeiro caso (passivo), falamos dos comportamentos em que os trabalhadores, de forma involuntária e automática, desviam a atenção do seu trabalho para outras atividades durante o tempo de trabalho (e.g., visualizar anúncios que aparecem no ecrã e ler notícias), geralmente como resultado de algum estímulo externo ou até da tendência humana de procurar algum alívio quando estamos sujeitos à monotonia. No segundo caso (*cyberloafing* ativo), há um comportamento intencional e uma decisão deliberada por parte dos trabalhadores em envolverem-se em atividades na internet que não estão relacionados com o seu trabalho (e.g., tratar de assuntos pessoais durante o horário de trabalho). Dado que o *cyberloafing* tem uma dimensão dual, há quem considere que o *cyberloafing* passivo é mais perigoso por ter um impacto mais negativo no desempenho de um indivíduo relativamente ao *cyberloafing* ativo, isto porque, ocorrendo de forma mais automática, acontece sem que o indivíduo se aperceba da sua quebra de produtividade, enquanto o *cyberloafing* ativo é mais controlado, logo, pode ser uma forma de autorregulação (Hai et al., 2024).

Esta distinção baseia-se nos dois sistemas cognitivos, descritos na Teoria do Processo Dual, que regulam o comportamento humano (Randall et al., 2014): (i) o processo automático - responsável pelo aparecimento do comportamento espontâneo, e que é influenciado pela excitação; (ii) o processamento controlado - o indivíduo regula o progresso em direção aos objetivos e ao autocontrole que, por sua vez, é influenciado por fatores como a necessidade intrínseca e a motivação (Chen et al., 2022). No contexto do *cyberloafing*, o comportamento ativo está associado ao processamento controlado, uma vez que requer uma decisão deliberada de se envolver em atividades não relacionadas com o trabalho. Por outro lado, o *cyberloafing* passivo emerge do processo automático, resultando num desvio involuntário da atenção. Os dois processos podem também atuar em conjunto, pelo que o impacto no comportamento humano depende de qual consegue prevalecer em determinado momento. Assim, o *cyberloafing* passivo não resulta de uma intenção consciente do indivíduo, mas de um desequilíbrio momentâneo entre os sistemas, em que o primeiro se impõe ao segundo (Randall et al., 2014).

Embora existam outras classificações em relação ao *cyberloafing*, que explicitaremos a seguir, no presente estudo optou-se por focar na distinção entre *cyberloafing* ativo e passivo por se tratar de tipologia que permite compreender a intencionalidade do indivíduo quando adota este tipo de comportamento, nomeadamente comportamentos mais voluntários e mais reativos. Esta diferenciação é muito útil no contexto organizacional porque o grau de envolvimento, a atenção exigida e o tempo despendido em cada uma destas atividades é muito díspar. Além do mais, esta diferenciação tem ganho especial destaque, sendo cada vez mais explorado na literatura mais recente (Hai et al., 2024).

Ainda assim, é importante mencionar outras classificações de *cyberloafing*, nomeadamente o *minor cyberloafing* (e.g., envio e receção de e-mails pessoais e navegar em sites de notícias), ou seja, um tipo inócuo e com uma limitada perda de tempo dos indivíduos que tende a ser percecionado como inofensivo e até socialmente aceite entre colegas e supervisores, e o *serious cyberloafing* (e.g., jogo online ou acesso a sites para adultos), considerado um comportamento mais abusivo por consumir mais tempo e com maior impacto na produtividade, podendo expor a organização a responsabilidades legais (Blanchard & Henle, 2008; Charlier et al., 2017). A literatura mostra que os indivíduos têm mais comportamentos de *minor cyberloafing* do que de *serious cyberloafing* (Lim & Teo, 2005). Outra tipologia distingue três tipos de *cyberloafing*, de acordo com as

atividades que os indivíduos visualizam na internet (Lim & Teo, 2005): (i) *cyberloafing* de entretenimento, ou seja, com o objetivo de entreter e passar o tempo, como pesquisas e compras online; (ii) *cyberloafing* para aprendizagem pessoal, que se centra na pesquisa por parte dos indivíduos de assuntos relacionados com o âmbito profissional; (iii) e o *cyberloafing* disruptivo, com maior gravidade para a organização, onde o indivíduo utiliza a internet para aceder a sites para adultos e jogos online. Neste sentido, as duas primeiras configuram um *minor cyberloafing*, ao passo que a última constitui *serious cyberloafing*.

2.3 Tédio no trabalho

O tédio (*boredom*) pode ser definido como um estado afetivo negativo que é atribuído a uma situação de trabalho inadequadamente estimulante (Schaufeli & Salanova, 2014). Este estado emocional faz com que os indivíduos se sintam desprovidos de desafios e privados de significado no próprio trabalho (van Hooff & van Hooff, 2016). De um modo geral, o tédio tem associado elementos fundamentais como a incapacidade ou dificuldade em manter o foco e a concentração (Loukidou et al., 2009). Deste modo, o tédio conduz normalmente a maiores taxas de rotatividade e aumento do *stress*, assim como redução do desempenho das tarefas, uma vez que os trabalhadores aliviam este desconforto através de comportamentos que não estão relacionados diretamente com o trabalho (Cummings et al., 2016). Na maioria das vezes, este estado é o resultado de características do local de trabalho, como a monotonia do trabalho, a subcarga de trabalho, ou natureza pouco estimulante do mesmo. No entanto, mesmo quando há estímulo na realização do trabalho, o indivíduo pode ter a perceção de que o mesmo não tem sentido (Loukidou et al., 2009).

Relativamente às consequências do tédio, a literatura mostra que podem ser positivas e/ou negativas, e que ocorrem tanto ao nível individual como organizacional (Tsai, 2016). Alguns estudos têm apontado, ainda que de forma inconclusiva, que a monotonia do trabalho, que leva à rotina e ao tédio, pode ter um impacto positivo na criatividade, uma vez que tarefas rotineiras exigem menos recursos cognitivos e, por serem realizadas mais rapidamente, permitem que os trabalhadores tenham mais tempo e disponibilidade mental para atividades criativas (Ohly et al., 2006). De entre as consequências negativas, cabe distinguir as que têm impacto a curto prazo e as de longo prazo. A curto prazo, o tédio no trabalho é associado à falta de atenção dos funcionários,

à redução da motivação e do envolvimento organizacional e ao aumento dos erros (Van Wyk et al., 2016; Tsai, 2016). A longo prazo, o tédio no trabalho é associado ao absentismo, insatisfação com o trabalho (Tsai, 2016) e diminuição da eficiência de desempenho (Bruursema et al., 2011) e dos resultados operacionais (Van Wyk et al., 2016).

Nesse contexto, Pindek et al. (2018) investigaram a relação entre o tédio e os comportamentos de *cyberloafing*, concluindo que existe uma associação direta entre as variáveis. O *cyberloafing* funciona para os indivíduos como uma forma de encarar o tédio e não como uma forma de comportamento contraproducente no trabalho, como se possa inicialmente pensar. Quer isto dizer que estes comportamentos, enquanto atividade que tem como objetivo enfrentar o tédio, servem como modo de combater uma situação “chata”/maçadora no trabalho para incluir componentes mais interessantes, ainda que do foro pessoal. Assim, os trabalhadores, ao depararem-se com tarefas desinteressantes, vêm os seus níveis de atenção afetados o que, conseqüentemente, os leva a terem pensamentos não relacionados com o trabalho. Ainda neste âmbito, Game (2007) faz uma distinção entre duas formas que os trabalhadores encontram de lidar com o tédio no local de trabalho: o *engagement coping* – uma tentativa de tornar o trabalho mais interessante – e o *disengagement coping* - comportamentos que evitam a realização das tarefas. O *cyberloafing* enquadra-se, portanto, no *disengagement coping* (Pindek et al., 2018), uma vez que estas distrações servem como uma estratégia de alívio temporário do tédio.

Neste sentido, o impacto do tédio pode manifestar-se de forma distinta consoante o tipo de comportamento de *cyberloafing* adotado. Quando confrontados com tarefas monótonas ou desinteressantes, os trabalhadores podem recorrer tanto a comportamentos de *cyberloafing* ativo - que exigem uma avaliação consciente e deliberada, e envolve maior envolvimento e interação com os conteúdos online - como a comportamentos de *cyberloafing* passivo - implica um consumo mais passivo de conteúdos e constitui uma resposta mais automática. Assim, o tédio no trabalho pode funcionar como um fator que desencadeia os dois tipos de comportamentos, ainda que estes possam assumir diferentes formas. Independentemente do tipo, estas estratégias são utilizadas com o objetivo de aliviar a sensação de monotonia, funcionando como mecanismos temporários de enfrentamento ou *coping* (Pindek et al., 2018). No entanto, diferem no nível de atenção e interação exigidos, sendo o *cyberloafing* ativo geralmente associado a um esforço maior e deliberado para se distrair do trabalho. Quer isto dizer que a relação entre tédio e

cyberloafing é sempre uma relação positiva, uma vez que o tédio no trabalho está positivamente relacionado com aumentos nos comportamentos contraproducentes de trabalho, tanto ativos quanto passivos, ainda que a intensidade e intencionalidade dessa relação possa variar entre os tipos de *cyberloafing*. Ainda que o tédio tenha sempre uma relação positiva com o *cyberloafing*, a forma como este influencia cada um dos tipos é diferente – enquanto que o *cyberloafing* passivo surge de forma mais imediata e automática, funcionando como uma resposta mais imediata ao tédio, o *cyberloafing* ativo depende de outros fatores como uma decisão deliberada. Desta forma, justifica-se a formulação separada das hipóteses, visto que os mecanismos que estão subjacentes à adoção dos dois tipos de comportamentos podem não ser os mesmos e, conseqüentemente, o tédio pode influenciar de maneira diferente os dois tipos de *cyberloafing* (Pindek et al., 2018; Spanouli et al., 2023).

Assim sendo, propomos as seguintes hipóteses:

H1: O tédio no trabalho tem uma relação positiva com os comportamentos de *cyberloafing* ativo.

H2: O tédio no trabalho tem uma relação positiva com os comportamentos de *cyberloafing* passivo.

2.4 Satisfação no Trabalho

A satisfação no trabalho é usualmente entendida como um estado emocional positivo do indivíduo em relação à avaliação que faz da sua experiência laboral, que influencia diretamente o desempenho, comprometimento e, potencialmente, os comportamentos desviantes (Judge et al, 2001). Segundo Cunha et al. (2014), a satisfação insere-se num campo afetivo do trabalhador em relação ao seu trabalho e função, que está relacionada com o que a própria organização proporciona aos trabalhadores, nomeadamente os benefícios, a flexibilidade e reconhecimento profissional. Neste sentido, podemos ter vários fatores que podem impactar a (in)satisfação no trabalho, a saber: o conteúdo do trabalho (Hackman, 1976); a relação com os superiores hierárquicos e com os colegas de trabalho (Spector, 2010); a remuneração e a perceção de equidade salarial em comparação com os restantes colegas; a justiça organizacional (Colquitt et al., 2001); o desempenho pessoal e a estabilidade do emprego, as próprias perspetivas de

promoção (Tett & Meyer, 1993), bem como o clima organizacional que, sendo positivo, se assume como uma atenuante de potenciais impactos negativos (Peterson, 2002).

No contexto atual, a satisfação no trabalho tem sido altamente influenciada pelas novas modalidades de trabalho e que, aliás, já vimos ser também o grande influenciador dos ‘novos’ comportamentos desviantes relacionados com o trabalho remoto e as tecnologias. Segundo Venkatesh et al. (2016), sempre que os indivíduos entendem que o uso das tecnologias é útil para o seu trabalho e que estas são fáceis de utilizar, a satisfação no trabalho tende a aumentar; quando os indivíduos percebem a utilização destas tecnologias como difíceis de utilizar e ineficazes, tal pode levar à insatisfação. Segundo Palumbo et al. (2021), a flexibilidade no trabalho e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional são fatores cruciais para a satisfação dos colaboradores e cada vez mais valorizados por estes. Neste sentido, aquelas organizações que optam por adotar políticas de trabalho flexíveis, tendem a apresentar níveis significativamente maiores de satisfação. Embora, como a delimitação de limites entre áreas é difícil, a modalidade de teletrabalho pode desencadear conflitos entre aquilo que é a vida pessoal e profissional.

A falta de satisfação no trabalho tem sido negativamente correlacionada com os comportamentos desviantes. Quer isto dizer que colaboradores insatisfeitos têm uma maior probabilidade de adotarem comportamentos desviantes, nomeadamente ausências frequentes, atrasos e outras práticas que prejudicam a própria organização (Fox et al., 2001; Judge et al, 2001). No fundo, trabalhadores insatisfeitos, com emoções negativas de raiva e frustração, acabam por adotar estes comportamentos para retaliarem contra a organização (Spector, 1997). Tal configura um ciclo vicioso, em que a insatisfação no trabalho gera emoções negativas que, por seu turno, são potenciadores da adoção de comportamentos desviantes que influenciam negativamente o ambiente de trabalho. Isto pode levar a que outros colegas adotem comportamentos similares e que estes comportamentos se difundam no seio da empresa (Spector & Fox, 2005). Assim, torna-se essencial que se controlem e minimizem este tipo de comportamentos.

A satisfação no trabalho apresenta também uma relação direta com a quantidade de trabalho, embora não dependa exclusivamente deste fator (e.g., falta de estímulo intelectual e ausência de propósito/significado). Vários estudos concluem que existe uma relação entre o aumento da carga de trabalho e a diminuição da satisfação no trabalho (e.g., Inegbedion et al., 2020). Os colaboradores com níveis mais baixos de satisfação no

trabalho são mais propensos a envolver-se em comportamentos desviantes e a utilizarem mais a internet (Zhang & Deng, 2016), bem como a praticarem comportamentos de evasão para escapar ao tédio e a trabalhos que são desinteressantes (Askew et al., 2014). A insatisfação no trabalho causa o distanciamento dos colaboradores de aspetos do seu trabalho, como a subcarga de trabalho, situações stressantes e o desejo de se desligar (Khansa et al., 2017).

Nesse contexto, o *cyberloafing* surge como um comportamento de enfrentamento frequentemente associado à insatisfação e ao tédio no ambiente de trabalho. Assim, os estudos demonstram que trabalhadores insatisfeitos são mais propensos a envolver-se em comportamentos de *cyberloafing* como forma de alívio temporário do stress ou da monotonia, funcionando como um mecanismo de regulação emocional (Lim & Teo, 2005). Como tal, o *cyberloafing* pode ser compreendido não apenas como um comportamento desviante, mas também como uma resposta adaptativa às condições psicossociais adversas no local de trabalho, como o tédio. No que diz respeito ao *cyberloafing* ativo e passivo, e como vimos anteriormente, o *cyberloafing* ativo caracteriza-se por uma interação mais direta e intencional com a internet, exigindo mais envolvimento do indivíduo e o passivo por consumir conteúdos online. No entanto, o *cyberloafing* passivo, por se tratar de um comportamento mais automático e reativo, pode surgir como uma resposta imediata ao tédio, independentemente do nível de satisfação no trabalho, visto que não existe um processo cognitivo elaborado. Por outro lado, o *cyberloafing* ativo envolve uma decisão mais consciente, podendo refletir uma avaliação mais negativa que o indivíduo faça em relação ao contexto laboral e, por esse momento, estar mais associado à insatisfação no trabalho (Zhang & Deng, 2016; Hai et al., 2024). Deste modo, justifica-se a formulação de hipóteses separadas para o *cyberloafing* ativo e passivo, onde se propõe que a satisfação no trabalho medeia a relação entre tédio e o *cyberloafing* ativo, mas não da mesma forma com o passivo, tendo em conta os diferentes níveis de intensidade e intencionalidade em cada um dos casos.

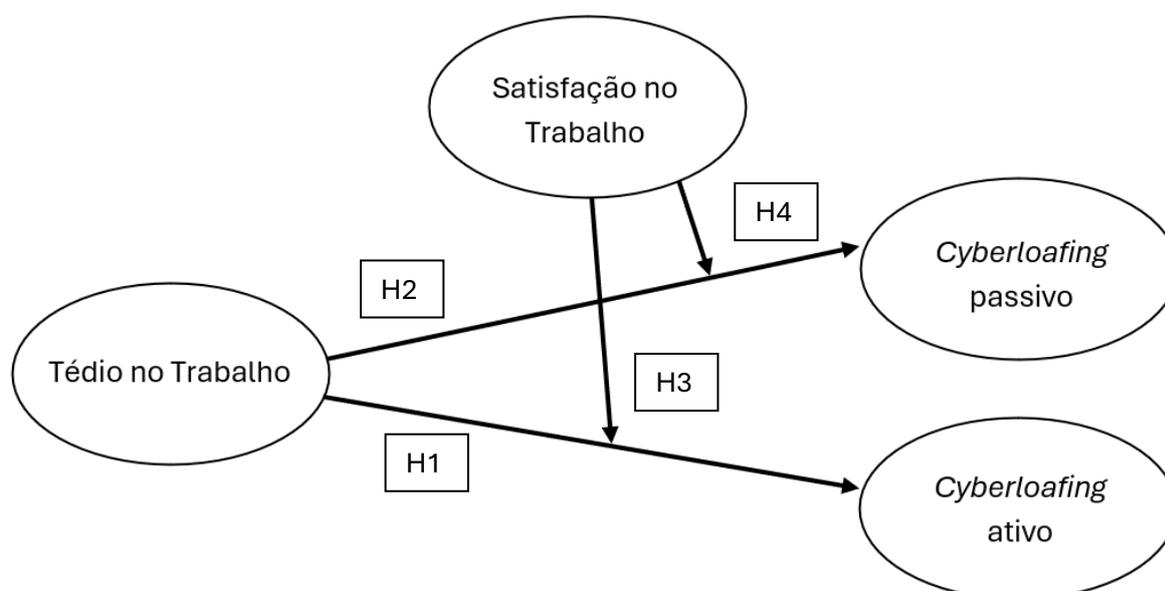
Assim sendo, propomos as seguintes hipóteses:

H3: A relação positiva entre o tédio no trabalho e o *cyberloafing* ativo é mediada pela satisfação no trabalho.

H4: A relação positiva entre o tédio no trabalho e o *cyberloafing* passivo é mediada pela satisfação no trabalho.

Em sequência do exposto e das hipóteses de investigação enunciadas, formula-se o modelo de pesquisa que é apresentado na Figura 1.

Figura 1 – Modelo conceptual de Hipóteses



Fonte: Elaboração Própria

3. Estudo Empírico

3.1. Método e Procedimento

O estudo empírico recorreu ao método quantitativo porque, em função dos objetivos da investigação, é o mais adequado para estudar as relações entre variáveis através de análises estatísticas (Creswell, 2012). Este método permite alcançar uma população maior, assegurando a sua anonimidade, com menos custos e tempo, e com uma aplicação mais fácil (Sousa & Batista, 2014).

A técnica usada foi o inquérito por questionário desenvolvido na plataforma *Google Forms*. O inquérito por questionário é uma das técnicas mais utilizadas neste tipo de estudos, pelas suas vantagens, nomeadamente o facto de alcançar amostras de maior dimensão, garantir a uniformização das respostas e a confidencialidade dos inquiridos (Nascimento, 2002). Constitui também uma técnica com poucos custos e de operacionalidade rápida. O questionário foi distribuído e divulgado nas redes sociais,

através de um link de acesso ao mesmo, em especial o *Instagram*, *WhatsApp* e *LinkedIn*, durante o período de 8 a 20 de maio de 2025. Durante o período em questão, foram enviados dois lembretes. Anteriormente, foi realizado um pré-teste com cinco pessoas, de forma a perceber o tempo médio de resposta e que os inquiridos compreendiam os itens do questionário, não tendo sido realizadas quaisquer alterações.

Para garantir a validade dos dados, foi definido um critério de inclusão segundo o qual os participantes deveriam ter acesso ilimitado à Internet na empresa onde trabalham - sem restrições a quaisquer plataformas como sejam as redes sociais, e-mail ou *home*. Por fim, o tratamento dos dados recolhidos foi realizado com recurso ao software estatístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), de forma a testar as hipóteses.

O inquérito encerrou com um total de 217 respostas. Para a análise e tratamento de dados, apenas se considerou 212 respostas completas e válidas, após excluir 5 inquiridos que declararam não ter acesso à internet no local de trabalho.

3.2. Instrumentos de Medição

O instrumento divide-se em duas partes: a primeira parte corresponde às variáveis sociodemográficas: o género, idade, habilitações académicas, estado civil, setor e ramo de atividade, dimensão, antiguidade na organização, tipo de contrato de trabalho e nível hierárquico, posição de liderança; na segunda parte, os inquiridos foram questionados acerca do acesso e utilização da internet no local de trabalho e foram incluídas questões sobre o *cyberloafing*, o tédio no trabalho e a satisfação no trabalho.

Todos os instrumentos de medida utilizados no inquérito foram anteriormente validados, com *Alfas de Cronbach* que oscilam entre 0,77 (escala de satisfação no trabalho) e 0,93 (escala de tédio), o que atesta bons níveis de fiabilidade, uma vez que, para a escala ser considerada fiável, o mesmo deve ser superior a 0,7 (Marôco, 2014). Em todos utilizou-se uma escala de *Likert* de cinco pontos, onde 1 corresponde a “discordo totalmente” e 5 a “concordo totalmente”. Deste modo, o instrumento integra as seguintes escalas:

- O *cyberloafing* ativo e passivo foi testado a partir de uma escala composta por 10 itens, desenvolvida por Zhou et al. (2021). Os primeiros 5 itens (1 a 5) dizem respeito ao *cyberloafing* passivo e os últimos 5 itens (6 a 10) ao *cyberloafing* ativo. Alguns exemplos dos itens são: “Sinto-me vulnerável à interferência dos estímulos da Internet e deixo de lado a tarefa que estava a realizar” (*cyberloafing* passivo) e “Uso a internet de forma deliberada para concluir outras tarefas não relacionadas com o meu trabalho” (*cyberloafing* ativo).
- O tédio no trabalho foi testado através de uma escala de 17 itens, a *Job Boredom Scale* desenvolvida por Lee (1986). Os itens da escala incluem: “fico irritado no trabalho” e “fico sonolento(a) no trabalho”.
- A Satisfação no trabalho foi testada através de uma escala de 10 itens, desenvolvida por Macdonald e MacIntyre (1997). De entre os itens, incluem -se “Sinto-me bem a trabalhar nesta empresa” e “Recebo reconhecimento por um trabalho bem feito”.

3.3. Caracterização da amostra

Na Tabela 1 é possível observar a amostra do presente estudo. Trata-se de uma amostra por conveniência, selecionada com base na facilidade de acesso aos participantes. Verifica-se que a amostra é equilibrada em termos do género, maioritariamente jovem, uma grande parte tem idade compreendida entre os 20 e os 29 anos (36,8%), e, em termos do estado civil, 50,5% encontram-se casados ou em união de facto e 41% estão solteiros. A amostra revelou ainda que a grande maioria dos inquiridos tem curso superior (53,8% com licenciatura). Trabalham maioritariamente no setor privado (89,2%), em grandes empresas (72,2%) e o ramo de atividade com maior representatividade é o do comércio (33%). Os inquiridos encontram-se, na sua maioria (83%), com um contrato de trabalho sem termo (efetivo). A grande maioria tem menos de 5 anos na organização (49,5%) e 88,2% não assume uma posição de liderança.

Tabela 1 – Caracterização sociodemográfica da amostra

		N	%
Género	Feminino	105	49,5
	Masculino	106	50
	Prefiro não dizer	1	0,5
Idade	Menos de 20 anos	1	0,5
	Entre 20 a 29 anos	78	36,8
	Entre 30 a 39 anos	65	30,7
	Entre 40 a 49 anos	39	18,4
	Entre 50 a 59 anos	22	10,4
	Entre 60 a 69 anos	7	3,3
Estado Civil	Solteiro	87	41
	Casado(a)/União de Facto	107	50,5
	Divorciado(a)/Separado(a)	17	8
	Viúvo(a)	1	0,5
Habilitações Literárias	Ensino Básico 3.º Ciclo (9º ano de escolaridade)	8	3,8
	Ensino Secundário (12.º ano de escolaridade)	48	22,6
	Bacharelato	1	0,5
	Licenciatura	114	53,8
	Mestrado	41	19,3
Setor	Privado	189	89,2
	Público	23	10,8
Ramo de Atividade	Saúde	10	4,7
	Consultadoria	20	9,4
	Telecomunicações	11	5,2
	Defesa/Segurança	5	2,4
	Transportes/Armazenagem	7	3,3
	Educação	2	0,9
	Construção	7	3,3
	Eletricidade/Água/Gás	6	2,8
	Banca/Seguros	21	9,9
	Hotelaria/Restauração	8	3,8
	Comércio	70	33
	Comunicações	12	5,7
	Indústria/Manufatura	7	3,3
	Outro	26	12,3
	Tipo de vínculo	Contrato de trabalho sem termo (efetivo)	176
Contrato de trabalho a termo		16	7,5
Prestação de Serviços		9	4,2
Estágio		8	3,8
Outro		3	1,4
Posição de liderança	Não	187	88,2
	Sim	25	11,8
Tempo de serviço na organização	Menos de 5 anos	105	49,5
	Entre 5 e 9 anos	58	27,4
	Entre 10 e 14 anos	20	9,4
	Entre 15 e 19 anos	11	5,2
	Entre 20 e 24 anos	10	4,7
	Entre 25 e 29 anos	5	2,4
	Entre 30 e 34 anos	1	0,5
	35 ou mais anos	2	0,9
Dimensão da Empresa	Até 50 Trabalhadores	21	9,9
	De 51 a 100 Trabalhadores	23	10,8
	De 101 a 250 Trabalhadores	15	7,1
	Mais de 250 Trabalhadores	153	72,2

Fonte: Elaboração Própria

Importa ainda referir que os inquiridos foram questionados acerca da utilização da internet no trabalho. Na Tabela 2 podemos observar que 70,3% das empresas onde trabalham os respondentes não tem qualquer política ou sistema de controlo/restricção de acesso à internet ou a algum serviço, rede social, etc. A maioria (70,8%) classifica o seu nível de conhecimentos sobre a internet como sendo intermédio. Uma última questão neste âmbito relacionava a utilização da internet no trabalho com a circunstância em que o faziam, sendo que ficou evidente que a grande maioria dos inquiridos utiliza a internet quando não sabe o que fazer (50,9%).

Tabela 2 – Utilização da Internet

		N	%
Políticas de Restrição	Não	149	70,3
	Sim	63	29,7
Nível de conhecimento Internet	Principiante	5	2,4
	Intermédio	150	70,8
	Avançado	57	26,9
Circunstâncias de utilização da Internet	Quando estou à espera de começar uma reunião que está atrasada	29	13,7
	Quando estou cheio(a) de trabalho	1	0,5
	Quando estou mais stressado(a)	11	5,2
	Quando não sei o que fazer	108	50,9
	Quando não tive tempo de realizar a tarefa que vou fazer na internet	63	29,7

Fonte: Elaboração Própria

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

4.1 Análise da Fiabilidade das Escalas

Para testar a fiabilidade das escalas utilizadas, foi analisado o *Alfa de Cronbach*, o qual deve ser superior a 0,7 (Marôco, 2014). Na amostra, o *Alpha de Cronbach* das escalas de *cyberloafing* passivo, ativo, satisfação no trabalho e tédio no trabalho apresentaram valores de 0,931, 0,932, 0,904 e 0,938, respetivamente, apresentando todas elas uma excelente consistência interna. No entanto, na escala do tédio no trabalho, os itens “Gosto do trabalho que faço” e “Costumo ficar cansado no meu trabalho”, apresentavam correlações com a escala total baixas, pelo que foram excluídos, sendo que o *Alpha* final da escala é de 0,969 (Tabela).

Tabela 3 - *Alphas de Cronbach* das variáveis em estudo

Variáveis	<i>Alpha de Cronbach</i>	Itens
<i>Cyberloafing</i> passivo	0,931	5
<i>Cyberloafing</i> ativo	0,932	5
Satisfação no trabalho	0,904	10
Tédio no trabalho	0,969	15

Fonte: Elaboração Própria

4.2 Medidas de Tendência Central e dispersão

Após validar a fiabilidade das escalas, efetuou-se a análise das médias e do desvio padrão de cada variável da amostra (Tabela 4). Para todas as variáveis, foi definida uma escala de Likert de 5 pontos, pelo que o ponto médio teórico ficou fixado no 3. Todas as variáveis apresentam médias superiores a este ponto médio, com exceção da satisfação no trabalho que revela um valor inferior (2,84), o que pode indiciar a presença de condições menos favoráveis e níveis de insatisfação no local de trabalho. O *cyberloafing* ativo possui a média mais elevada (3,92) em relação ao passivo, o que sugere que os inquiridos recorrem mais a comportamentos intencionais e deliberados de desvio digital, ou seja, uma procura ativa de focos de distração durante o tempo de trabalho.

Tabela 4 - Estatística descritiva da amostra total

Variável	N	Média	Desvio Padrão
<i>Cyberloafing</i> Ativo	212	3,92	1,1
<i>Cyberloafing</i> Passivo	212	3,07	1
Tédio no trabalho	212	3,49	1,03
Satisfação no trabalho	212	2,84	0,73

Fonte: Elaboração Própria

4.3 Análise de diferença entre subgrupos da amostra

Com o propósito de analisar a existência de diferenças significativas nos componentes em estudo nos diversos grupos da amostra, realizou-se a análise das diferenças significativas entre subgrupos da amostra, com recurso ao teste de variância ANOVA para variáveis com mais de dois subgrupos e teste T-Student para variáveis com dois subgrupos. As diferenças entre grupos são consideradas significativas quando o valor da significância (p) é $p \leq 0,05$, uma vez que existe 95% de certeza que existem diferenças significativas entre subgrupos da amostra (Marôco, 2014). Neste sentido, apenas irão ser abordadas as diferenças mais relevantes que se revelaram significativas.

Em relação aos fatores individuais, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas associadas à variável sexo (Tabela 8 em anexo). No que respeita ao *cyberloafing* passivo e ativo ($p < 0,001$), os participantes do sexo masculino apresentam médias mais elevadas ($M = 3,34$ e $M = 4,26$). Relativamente à Satisfação ($p = 0,016$), os homens registaram níveis médios superiores ($M = 3,28$). Por fim, na variável Tédio ($p < 0,001$), os homens reportaram maiores níveis de tédio ($M = 3,75$) face às mulheres ($M = 3,22$). Foram também encontradas diferenças estatisticamente significativas associadas à variável idade (Tabela 9 em anexo). Relativamente ao *cyberloafing* passivo ($p = 0,034$), verificou-se que os mais jovens (20-29 anos) têm valores mais baixos ($M = 2,7667$). Para as variáveis Satisfação e Tédio, ($p < 0,001$), enquanto que a média mais alta de satisfação se encontra nos indivíduos entre os 20 e os 29 anos ($M = 3,23$), foram os participantes mais jovens (20-29 anos) a registarem os níveis mais baixos ($M = 2,99$). Quanto ao estado civil (Tabela 10 em anexo), no *cyberloafing* passivo e na variável tédio os indivíduos divorciados/separados registaram a média mais elevada ($M = 3,65$ e $M = 3,75$). Relativamente à Satisfação, observaram-se diferenças significativas ($p < 0,001$), com os solteiros a apresentarem a média mais elevada ($M = 3,09$). Foram também identificadas diferenças estatisticamente significativas entre os grupos definidos pelo tempo de experiência profissional em todas as variáveis analisadas (Tabela 14 em anexo). No que se refere ao *cyberloafing* passivo ($p = 0,025$), os participantes com menos de 5 anos foram os que registaram os valores mais baixos ($M = 2,90$). Relativamente à Satisfação ($p = 0,002$), os níveis mais elevados foram observados nos indivíduos com 35 anos ou mais anos ($M = 3,75$).

Em relação a fatores relacionados com a Organização e com o próprio cargo ocupado, foram identificadas diferenças significativas entre os setores de atividade dos participantes (Tabela 5 em anexo), sendo que os indivíduos que exercem a sua atividade no setor público apresentaram, em média, níveis mais elevados de satisfação ($M=3,213$). Em termos de posição de liderança (Tabela 6 em anexo), e em relação ao *cyberloafing* passivo ($p=0,001$), os indivíduos que não ocupam posições de liderança apresentaram uma média superior ($M=3,1455$), tal como na dimensão de *cyberloafing* ativo ($p=0,012$ e $M=3,9882$). No que diz respeito à Satisfação ($p<0,001$), os líderes demonstraram níveis médios significativamente mais elevados ($M=3,3320$) e reportaram níveis médios inferiores de tédio ($M=2,8053$). Verificou-se ainda que a existência de políticas de controlo/restrição do uso da internet nas empresas onde os participantes trabalham está significativamente associada ($p < 0,001$) a todas as variáveis analisadas (Tabela 7 em anexo). Na variável *cyberloafing* passivo e ativo, os participantes que indicaram trabalhar em empresas sem políticas de restrição apresentaram uma média significativamente superior ($M = 3,23$ e $M = 4,10$). Na Satisfação, o padrão inverte-se: os colaboradores de empresas com políticas restritivas registaram níveis médios mais elevados de satisfação ($M = 3,18$). Por fim, na variável Tédio, os participantes em contextos sem políticas de restrição reportaram mais tédio ($M = 3,69$). Quanto ao ramo de atividade da empresa onde trabalham os participantes (Tabela 12 em anexo), as áreas como Restauração, Saúde e Educação revelaram valores mais baixos. No *cyberloafing* ativo ($p < 0,001$), temos novamente os mesmos setores com maiores e menores médias. Nas variáveis *cyberloafing* passivo e ativo (Tabela 13 em anexo), ($p < 0,001$), os trabalhadores com contrato sem termo (efetivo) apresentaram a média mais elevada ($M = 3,21$ e $M = 4,09$). Relativamente à Satisfação e ao Tédio ($p < 0,001$), foram os trabalhadores com contratos sem termo (efetivos) a apresentarem valores mais elevados de tédio ($M = 3,64$). Em relação aos grupos definidos pela dimensão da empresa (Tabela 15 em anexo) nas variáveis *cyberloafing* passivo e ativo e tédio, foram os colaboradores de empresas com até 50 trabalhadores que apresentaram valores médios mais baixos ($M = 2,81$, $M = 2,9$ e $M = 2,59$.) Relativamente à Satisfação ($p = 0,001$), foram os colaboradores de organizações com até 50 trabalhadores os que relataram maior satisfação ($M = 3,41$). Quanto ao nível de conhecimento da internet, (Tabela 16 em anexo), no que toca ao *cyberloafing* ativo ($p = 0,005$), os níveis mais elevados verificaram-se entre os participantes avançados ($M = 3,55$), sendo os participantes com nível avançado os que registaram maior média de satisfação ($M = 3,18$).

4.4 Análise de correlações entre as variáveis

Realizou-se uma análise de correlações entre as variáveis em estudo, de modo que se consiga perceber da existência de relações estatísticas entre elas (Tabela 17). Assim, considera-se que a correlação é significativa quando está ao nível 0,01 (2 extremidades). Primeiramente, verificou-se que existe correlação positiva forte e estatisticamente significativa entre o *cyberloafing* passivo e o *cyberloafing* ativo ($r = ,840$; $p < ,001$), sendo a que apresenta, de todas as variáveis em estudo, o valor mais alto. Assim, verifica-se que, à medida que aumentam os comportamentos de *cyberloafing* de natureza passiva, também tendem a aumentar os comportamentos de *cyberloafing* ativo.

No que diz respeito à variável Satisfação, podem ser observadas correlações negativas e significativas com ambas as formas de *cyberloafing* passivo ($r = -,534$; $p < ,001$) e ativo ($r = -,489$; $p < ,001$). Estes resultados sugerem que perante a existência de níveis mais elevados de satisfação no trabalho estão associados a uma menor frequência de comportamentos desviantes online durante o horário laboral, quer isto dizer, comportamentos de *cyberloafing* ativo e passivo.

Em relação à variável Tédio, observou-se uma correlação positiva forte e significativa com o *cyberloafing* passivo ($r = ,733$; $p < ,001$), bem como com o *cyberloafing* ativo ($r = ,739$; $p < ,001$). Assim, podemos afirmar que os trabalhadores que experienciam níveis mais elevados de tédio no trabalho, tendem a recorrer com maior frequência a este tipo de comportamentos de *cyberloafing*, tanto ativo como passivo. Por último, destaca-se ainda uma correlação negativa forte e significativa entre a Satisfação e o Tédio ($r = -,798$; $p < ,001$), o que sugere que níveis mais elevados de satisfação no trabalho estão fortemente associados a menor tédio no trabalho.

Tabela 17 – Correlação entre as variáveis

		<i>Cyberloafing</i> Passivo	<i>Cyberloafing</i> Ativo	Satisfação no trabalho	Tédio no trabalho
<i>Cyberloafing</i> Passivo	Correlação de Pearson	1	,840**	-,534**	,733**
	Sig. (2 extremidades)		<,001	<,001	<,001
	N	212	212	212	212
<i>Cyberloafing</i> Ativo	Correlação de Pearson	,840**	1	-,489**	,739**
	Sig. (2 extremidades)	<,001		<,001	<,001
	N	212	212	212	212
Satisfação no trabalho	Correlação de Pearson	-,534**	-,489**	1	-,798**
	Sig. (2 extremidades)	<,001	<,001		<,001
	N	212	212	212	212
Tédio no trabalho	Correlação de Pearson	,733**	,739**	-,798**	1
	Sig. (2 extremidades)	<,001	<,001		<,001
	N	212	212	212	212

Fonte: Elaboração Própria

4.5 Teste de hipóteses

Para analisar as hipóteses do estudo em causa, recorreu-se ao método de regressão linear simples e ao Modelo de Hayes (2017), de modo a analisar as relações entre as variáveis. Neste sentido, no que diz respeito às Hipóteses 1 e 2, irão ser analisadas segundo o método de regressão linear simples, enquanto as hipóteses 3 e 4 irão ser analisadas segundo o Modelo de Hayes.

Em relação à hipótese 1 (Tabela 18), esta propõe que o tédio no trabalho está positivamente relacionado com os comportamentos de *cyberloafing* ativo e, ao aplicar-se uma regressão linear simples, é possível verificar que este modelo de regressão revelou-se estatisticamente significativo ($F = 252,012$; $p < ,001$). Entende-se assim que o tédio no trabalho tem um papel importante no que diz respeito à explicação dos comportamentos de *cyberloafing* do tipo ativo. Por outro lado, o coeficiente de determinação ($R^2 = ,545$), indica-nos que cerca de 54.5% da variância nos comportamentos de *cyberloafing* ativo pode ser explicada pelo nível de tédio dos indivíduos no trabalho. Além disso, o coeficiente padronizado Beta para a variável tédio no trabalho é de $\beta = ,739$, com um valor de $t = 15,875$ e significância estatística $p < ,001$, pelo que estamos perante uma

relação positiva forte e significativa entre as variáveis – ou seja, quanto maiores os níveis de tédio no trabalho percebido pelos indivíduos, maior a tendência de apresentarem comportamentos de *cyberloafing* ativo – confirmando-se a hipótese 1.

Tabela 18 – Modelo de Regressão da Hipótese 1

Coeficientes					
Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	β	Erro	Beta		
1	(Constante)	1,165	0,181	6,443	<,001
	Tédio no Trabalho	0,79	0,05	0,739	15,875 <,001
a. Variável Dependente: <i>Cyberloafing</i> ativo					
Resumo do modelo					
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	
1	0,739	0,545	0,543	0,74758	
a. Preditores (Constante): Tédio no trabalho; Variável Dependente: <i>Cyberloafing</i> Ativo					
ANOVA					
Modelo	Soma dos quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Regressão	140,842	1	140,842	252,012	<,001
Resíduo	117,363	210	0,559		
Total	258,205	211			
a. Preditores (Constante): Tédio no trabalho; Variável Dependente: <i>Cyberloafing</i> Ativo					

Fonte: Elaboração Própria

No que diz respeito à hipótese 2 (Tabela 19), esta propõe que o tédio no trabalho está positivamente relacionado com os comportamentos de *cyberloafing* passivo e, ao aplicar-se uma regressão linear simples, é possível verificar que este modelo de regressão revelou-se estatisticamente significativo ($F(1,210) = 243,689$; $p < ,001$). Assim, conseguimos perceber que o tédio no trabalho tem um papel importante no que diz respeito à explicação dos comportamentos de *cyberloafing* do tipo passivo. Por outro lado, o coeficiente de determinação ($R^2 = ,537$), indica-nos que cerca de 53.7% da variância nos comportamentos de *cyberloafing* passivo pode então ser explicada pelo nível de tédio dos indivíduos no trabalho. Além disso, o coeficiente padronizado Beta para a variável tédio no trabalho é de $\beta = ,733$, com um valor de $t = 15,611$ e significância estatística $p < ,001$, pelo que estamos perante uma relação positiva forte e significativa entre as variáveis – ou seja, quanto maiores os níveis de tédio no trabalho percebido pelos indivíduos, maior a tendência de apresentarem comportamentos de *cyberloafing* passivo – confirmando-se a hipótese 2.

Tabela 19 – Modelo de Regressão da Hipótese 2

Coeficientes					
Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	B	Erro	Beta		
1	(Constante)	0,606	0,164	-	3,691 <,001
	Tédio no Trabalho	0,705	0,045	0,733	15,611 <,001
a. Variável Dependente: <i>Cyberloafing</i> passivo					
Resumo do modelo					
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	
1	0,733	0,537	0,535	0,67911	
a. Preditores (Constante): Tédio no trabalho; Variável Dependente: <i>Cyberloafing</i> passivo					
ANOVA					
Modelo	Soma dos quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Regressão	112,386	1	112,386	243,689	<,001
Resíduo	96,849	210	0,461		
Total	209,235	211			
a. Preditores (Constante): Tédio no trabalho; Variável Dependente: <i>Cyberloafing</i> passivo					

Fonte: Elaboração Própria

De acordo com o Modelo de Hayes (2017), podemos observar que na tabela 20 temos os dados referentes à hipótese 3, que propunha que a relação entre o tédio no trabalho e o *cyberloafing* ativo é mediada pela satisfação no trabalho. Os resultados demonstram que, como vimos anteriormente, o efeito direto do tédio no trabalho sobre o *cyberloafing* ativo se manteve positivo e estatisticamente significativo ($\beta = 1,0248$; SE = 0,0801; $t = 12,7869$; $p < 0,001$), assim como o efeito do tédio sobre a satisfação no trabalho ($\beta = -0,5628$; SE = 0,0294; $t = -19,1699$; $p < 0,001$) e o da satisfação sobre o *cyberloafing* ativo ($\beta = 0,4176$; SE = 0,1136; $t = 3,6763$; $p = 0,0003$). Verifica-se no modelo que a relação entre o tédio no trabalho e o *cyberloafing* ativo é mediada negativamente pela satisfação no trabalho ($\beta = -0,2350$; BootSE = 0,0766; IC 95% = [-0,3971; -0,0934]). Dado que o intervalo de confiança não inclui zero, conclui-se que a mediação é estatisticamente significativa, pelo que se confirma a hipótese 3.

Tabela 20 – Análise estatística da Hipótese 3

	Coeficiente (β)	se	t	p
Constant	-0,8408	0,5733	-1,4666	0,144
Tédio no Trabalho (X)	1,0248	0,0801	12,7869	<,001
Satisfação no Trabalho (M)	0,4176	0,1136	3,6763	0,0003

Fonte: Elaboração Própria

Por fim, a hipótese 4, uma vez mais analisada segundo o Modelo de Hayes (2017), tem os seus dados apresentados na Tabela 21, sendo que a hipótese propunha que a relação positiva entre tédio no trabalho e *cyberloafing* passivo seria mediada pela satisfação no trabalho. Podemos, numa primeira instância confirmar que o tédio no trabalho está negativamente associado à satisfação no trabalho com um coeficiente $\beta = -0,5628$, $t(210) = -19,1699$, $p < ,001$, indicando uma relação estatisticamente significativa. Posteriormente, podemos ainda verificar que o tédio no trabalho tem um efeito direto positivo sobre o *cyberloafing* passivo ($\beta = 0,8116$, $t(209) = 10,8862$, $p < ,001$). No entanto, o efeito da satisfação no trabalho sobre o *cyberloafing* passivo não se mostrou estatisticamente significativo ($\beta = 0,1886$, $t = 1,7848$, $p = ,0757$), embora se aproxime do nível de significância. Em última análise, em relação ao efeito indireto do tédio no trabalho sobre o *cyberloafing* passivo por intermédio da satisfação no trabalho, verifica-se que o intervalo de confiança bootstrap a 95% inclui o zero, pelo que o efeito indireto não é estatisticamente significativo (BootLLCI = -0,2436; BootULCI = 0,0303). Desta forma, podemos dizer que a satisfação no trabalho não medeia significativamente a relação entre o tédio e *cyberloafing* passivo, pelo que se rejeita a hipótese 4.

Tabela 21 – Análise estatística da Hipótese 4

	Coeficiente (β)	se	t	p
Constant	-2,9960	0,5333	-5,5618	<,001
Tédio no Trabalho (X)	0,8116	0,0746	10,8862	<,001
Satisfação no Trabalho (M)	0,1886	0,1057	1,7848	0,0757

Fonte: Elaboração Própria

Assim, podemos concluir que as três primeiras hipóteses se encontram confirmadas, sendo que apenas se rejeitou a hipótese 4.

4.6 Discussão dos Resultados

Tendo em consideração as hipóteses de investigação, verifica-se que o tédio no trabalho está positivamente relacionado com os comportamentos de *cyberloafing*. Os resultados apresentados corroboram a literatura e, em concreto, o estudo de Pindek et al. (2018) que argumentam que a associação direta entre tédio no trabalho e *cyberloafing* se explica pelo facto deste tipo de comportamentos online servir como forma de enfrentar o tédio e incluir no tempo de trabalho momentos mais interessantes, fora da esfera profissional. Esta mesma associação pode ser compreendida à luz do conceito anteriormente referido de *disengagement coping*, uma estratégia de enfrentamento do tédio que envolve o afastamento das tarefas perante contextos pouco estimulantes. Na mesma linha de pensamento, Spanouli et al. (2023), referem que independentemente do tipo de comportamento desviante online, esta estratégia serve para aliviar a sensação de monotonia no trabalho, independentemente de se caracterizar como um comportamento passivo ou ativo. Depois de analisada as duas hipóteses (hipóteses 1 e 2) referente ao impacto do tédio no trabalho nos comportamentos de *cyberloafing* ativo e passivo, foi possível verificar que existe uma relação significativa e positiva em ambas as situações.

Em relação à hipótese 1, que propunha uma relação positiva entre o tédio e o *cyberloafing* do tipo ativo, os dados recolhidos confirmaram a hipóteses, o que revelou que, quanto maior o nível de tédio, maior a probabilidade de os indivíduos se envolverem deliberadamente em comportamentos de *cyberloafing* ativo. Estes resultados sustentam a ideia de que este comportamento, por ser uma decisão consciente, surge como uma resposta racionalizada à ausência de estímulos, e tem como propósito quebrar a monotonia (Hai et al., 2024; Askew et al., 2014).

Em relação à hipótese 2, também ficou confirmado a existência de uma relação positiva entre o tédio e o *cyberloafing* passivo. Nestes casos, os dados mostram-nos que, mesmo que o indivíduo haja de forma não planeada, os trabalhos mais entediantes são também mais propensos a desviar a atenção dos indivíduos das suas tarefas laborais e que os mesmos são atraídos por estímulos externos. Ora, esta constatação está de acordo com a Teoria do Processo Dual (Randall et al., 2014) anteriormente referida, nomeadamente que distingue os dois comportamentos, e que os mesmos são controlados pelo nosso sistema de controlo consciente (*cyberloafing* ativo) ou por comportamentos impulsivos (*cyberloafing* passivo).

Em relação à hipótese 3, verificou-se que a satisfação no trabalho exerce efetivamente o efeito de mediação entre o tédio no trabalho e a *cyberloafing* ativo, pelo que ficou suportada a ideia de que os colaboradores que apresentem um menor grau de satisfação com a organização, mesmo que com um menor grau de tédio, tendem a adotar comportamentos de *cyberloafing* ativo. Os resultados estão alinhados com os estudos que identificam que a insatisfação no trabalho é um dos principais fatores que potencia comportamentos desviantes de natureza intencional (Zhang & Deng, 2016).

No que concerne à análise do efeito de mediação na hipótese 4, constatou-se que a satisfação no trabalho não exerce esse efeito entre o tédio no trabalho e a *cyberloafing* passivo. Por esse motivo, a hipótese 4 não é suportada. A rejeição da hipótese pode estar relacionada com a própria natureza dos tipos de comportamento e essencialmente pelo facto do *cyberloafing* passivo ser um processo mais automático e menos consciente, tal como explicado anteriormente, sustentado nos dois sistemas cognitivos descritos na Teoria do Processo Dual (Hai et al., 2024). Esta ideia vai de encontro ao facto de o *cyberloafing* passivo ser impulsionado por emoções negativas, como é o caso do tédio, e não tanto por uma avaliação consciente daquilo que é a satisfação no contexto laboral. Logo, é possível que um trabalhador satisfeito com o seu trabalho adote comportamentos de *cyberloafing* passivo, sem que isso reflita necessariamente a sua insatisfação no trabalho (Spanouli et al., 2023; Randall et al., 2014).

Por fim, constatou-se que existem diferenças estatisticamente significativas em praticamente todas as variáveis sociodemográficas, com exceção do nível de habilitações literárias. São apresentados níveis mais elevados nos trabalhadores do setor privado nos dois tipos de *cyberloafing*, o que poderá ser justificado pela existência de sistemas de restrição de acessos a várias páginas e serviços online no setor público, enquanto que no privado por existir um menor controlo institucional, o que pode não ser suficiente para inibir estes comportamentos (Lim, 2002). Os trabalhadores que não ocupam posições de liderança apresentam valores mais altos em relação a ambos os tipos de *cyberloafing* - o que se deve à ausência de responsabilidade de liderança – por se reduzir o sentido de autonomia e propósito (Deci & Ryan, 2000). Os resultados indicam ainda que, os trabalhadores que referiram que as empresas onde trabalham não têm políticas restritivas, têm médias mais elevadas, possivelmente pela falta de controlo e pela possibilidade de acederem a uma maior panóplia de conteúdos. Relativamente ao sexo, e tal como indicado em estudos anteriores, o sexo masculino tem uma maior propensão para envolver-se

nestes comportamentos (Askew et al., 2014). Em relação à idade, os participantes mais jovens (entre os 20 e os 29 anos) apresentam uma média mais baixa de *cyberloafing* passivo e tédio e maior satisfação, o que pode sugerir um maior envolvimento nas tarefas e uma maior motivação intrínseca (Pindek et al., 2018). Os participantes divorciados/separados registaram a média mais elevada de *cyberloafing* passivo, indiciando que alguns aspetos pessoais podem influenciar no nível de evasão, nomeadamente contextos mais menos estáveis que contribuem para uma maior procura destes comportamentos (Lim & Teo, 2005). Em relação aos conhecimentos sobre a internet, no *cyberloafing* passivo, participantes com nível intermédio apresentaram os valores mais elevados pois, embora possam não ter as mesmas habilidades como os conhecedores avançados, têm autonomia suficiente para navegar online e estão também eles propensos a estas distrações. Os trabalhadores de empresas de maior dimensão apresentaram médias mais altas de *cyberloafing* passivo, o que pode sugerir que o facto de estarmos num ambiente mais amplo possa facilitar o desvio da atenção ou até pelo argumento já referido *supra*, de uma sensação de menor controlo/supervisão. Por último, em relação ao ramo de atividade, facilmente se percebe que as áreas com maiores níveis de *cyberloafing* (e.g., comunicações) contrastam com as que dispõem de um menor tempo para a realização destas atividades (e.g. saúde e educação) e que, pela própria natureza das tarefas, necessitam de maior foco e concentração (Andreassen et. al., 2014).

5. CONCLUSÃO

O desenvolvimento das tecnologias e a vulgarização da utilização de dispositivos eletrónicos, aliada ao facto de se ter tornado de fácil acesso, faz com que os indivíduos estejam mais propensos a passar mais tempo na internet, mesmo se no local de trabalho e no exercício das suas funções. Este fenómeno é conhecido como *cyberloafing* e refere-se ao uso da internet para fins não laborais durante o tempo de trabalho. Entre os vários fatores que levam a que os trabalhadores adotem estes comportamentos, destaca-se o tédio no trabalho como um dos mais relevantes, que surge em contextos marcados pela monotonia e trabalho pouco estimulante. Assim, o presente estudo teve como principal objetivo investigar de que modo o tédio no trabalho pode ter influência nos comportamentos de *cyberloafing*, em especial na distinção que foi feita entre *cyberloafing* ativo e passivo. Além disso, pretendeu-se também estudar o papel da satisfação no trabalho neste processo.

Tendo por base a revisão de literatura e os resultados observados, é possível concluir que o tédio no trabalho está positivamente relacionado com os comportamentos de *cyberloafing*, sejam eles do tipo passivo ou ativo. Isto sucede uma vez que os indivíduos utilizam estes comportamentos de forma a evitar períodos de maior tédio e monotonia e tentam incluir algo mais interessante, ainda que não seja do foro profissional (Pindek et al., 2018). Apurou-se que os indivíduos que possuem maiores níveis de adoção destes comportamentos são os do sexo masculino – o que corrobora estudos anteriores (Askew et al., 2014) - e que trabalham em empresas de maior dimensão, o que se poderá justificar com uma menor supervisão direta, que proporciona um contexto mais propício à adoção destes comportamentos (Lim, 2002). Para além disso, são apresentados níveis superiores em empresas onde não existem políticas de restrição – devido à maior permissividade organizacional - e em setores de atividade onde, de facto, é possível concluir que, pela natureza da própria tarefa, seja mais fácil a adoção destes comportamentos, uma vez que há setores onde o ritmo de trabalho é mais intenso e a atenção que têm de prestar às suas tarefas é acrescida (e.g., saúde, educação e restauração/hotelaria).

No presente estudo, verificou-se ainda que a satisfação no trabalho medeia a relação entre o tédio no trabalho e os comportamentos de *cyberloafing* ativo, o que não sucede com a mediação em relação aos comportamentos de *cyberloafing* passivo. Estes resultados corroboram em geral a literatura, embora a não validação da hipótese 4 se apresente parcialmente contraditória com a mesma. Isto pode estar relacionado ou com a própria amostra do estudo, uma vez que estamos perante participantes na sua maioria com uma antiguidade reduzida na empresa, o que pode indiciar uma maior consciencialização sobre estes comportamentos, funcionando como uma motivação para manter um bom desempenho. Outra possível explicação reside no facto de o *cyberloafing* passivo ser um comportamento que se caracteriza por ser um processo mais automático e menos consciente da própria satisfação com o trabalho, ou seja, o trabalhador desvia a sua atenção por impulso, sem refletir sobre o seu nível de satisfação, e, por esse motivo, pode ser menos permeável à satisfação no trabalho face ao *cyberloafing* ativo (Randall et al., 2014).

Este estudo aporta uma contribuição teórica importante, no sentido em que o fenómeno do *cyberloafing* encontra-se em expansão e é, de certa forma, omnipresente no contexto atual. Tanto quanto é do nosso conhecimento, não foram encontrados outros estudos que abordem as mesmas variáveis. Do ponto de vista prático, torna-se importante a criação de mecanismos de controlo destes comportamentos - necessária no âmbito dos efeitos negativos do *cyberloafing* - ou pelo menos a noção que eles existem e que estão presentes diariamente nas empresas. Nesse contexto, no caso do *cyberloafing* ativo, por envolver uma decisão mais consciente por parte dos indivíduos, as empresas devem desenvolver estratégias que permitam definir claramente as políticas de utilização da internet no trabalho, alinhadas com a cultura organizacional (Lim, 2002). Adicionalmente, uma possível estratégia para combater o *cyberloafing* passivo seria promover pequenas pausas, de forma estruturada, que permitam aos indivíduos ter momentos de recuperação do próprio trabalho, reconhecendo que estes momentos podem ter efeitos positivos como a restauração da atenção e o aumento de produtividade, quando bem enquadrados, o que permitiria reduzir necessidades de distrações involuntárias (Coker, 2011). Para combater o *cyberloafing*, as organizações podem ainda providenciar ações de formação em competências relevantes como, por exemplo, gestão de tempo e autorregulação emocional, fundamentais para o decréscimo dos níveis de *cyberloafing* (Margaretha et al., 2022). Por outro lado, um diagnóstico de clima organizacional pode ser importante para identificar eventuais causas de tédio e de insatisfação. Uma solução pode passar pelo *job redesign*, eficaz para reduzir o tédio e, conseqüentemente, melhorar o *engagement*, o que acaba por funcionar como uma estratégia preventiva, visto que há uma maior variedade e significado do trabalho (Tims et al., 2012).

No que concerne às limitações da investigação, destaca-se, para além da dimensão da amostra e a dificuldade daí decorrente em termos de generalização, o facto de ser uma amostra por conveniência, decorrente da facilidade de acesso. Acresce que o questionário contempla medidas de auto-reporte, o que pode introduzir efeitos do “*social desirability*”, quer isto dizer que, sendo as próprias pessoas a avaliarem-se, podem ter a tendência para responderem de forma que lhe seja mais benéfico, ao invés de darem as suas verdadeiras apreciações (Podsakoff et al., 2003). Outra limitação prende-se com os requisitos estabelecidos para os indivíduos responderem ao questionário, visto que apenas eram consideradas válidas as respostas dos inquiridos que tivessem acesso à internet no local de trabalho, o que limitou *a priori* o universo de pessoas.

Como sugestões de pesquisas futuras, é importante expandir e aprofundar a pesquisa existente sobre o *cyberloafing* através do estudo de fatores individuais, como alguns traços de personalidade e até a motivação intrínseca, uma vez que estes elementos podem influenciar a frequência e a forma como os indivíduos recorrem a comportamentos de *cyberloafing* e, para além disso, pode contribuir para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes de gestão e prevenção dos mesmos. De igual forma, poder-se-ia analisar como é que os vários estilos de liderança e até de gestão podem promover um ambiente em que haja uma menor adoção de comportamentos de *cyberloafing*. Por outro lado, seria pertinente estudar o papel das políticas organizacionais neste contexto, como ao nível das restrições online a quaisquer plataformas como sejam as redes sociais, e-mail ou *home banking*, em especial no impacto sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Outro estudo futuro interessante poderia explorar como é que o *cyberloafing* se comporta em ambientes de trabalho exclusivamente remoto, uma vez que existem diferentes níveis de autonomia, isolamento social e até de monitorização (na sua vertente presencial). Ainda neste âmbito, poderia ser feita uma análise relativa ao impacto que as tecnologias emergentes, como seja o caso da Inteligência Artificial ou da automação têm nos comportamentos de *cyberloafing*, pela forma como os trabalhadores se envolvem no próprio trabalho, uma vez que até podem reduzir o tédio no trabalho.

Referências

Andreassen, C. S., Torsheim, T., & Pallesen, S. (2014). Predictors of use of social network sites at work-a specific type of cyberloafing. *Journal of Computer-Mediated Communication, 19*(4), 906-921. <https://doi.org/10.1111/jcc4.12085>

Appelbaum, S. H., Deguire, K. J., & Lay, M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society, 5*(4), 43-55.

Appelbaum, S. H., Shapiro, B. T., & Molson, J. (2006). Diagnosis and remedies for deviant workplace behaviors. *Journal of American Academy of Business, 9*(2), 14-20.

Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., & Coovert, M. D. (2014). Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior, 36*, 510-519. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.04.006>

Baruch, Y. (2005). Bullying on the net: Adverse behavior on e-mail and its impact. *Information & Management, 42*(2), 361-371. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.02.001>

Batabyal, S. K., & Bhal, K. T. (2020). Traditional cyberloafing, mobile cyberloafing and personal mobile-internet loafing in business organizations: exploring cognitive ethical logics. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society, 18*(4), 631-647. <https://doi.org/10.1108/JICES-07-2019-0081>

Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology, 85*(3), 349-360.

Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in human behavior, 24*(3), 1067-1084.

Bruursema, K., Kessler, S. R., & Spector, P. E. (2011). Bored employees misbehaving: The relationship between boredom and counterproductive work behaviour. *Work & Stress, 25*(2), 93-107. <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.596670>

Carpenter, N. C., Whitman, D. S., & Amrhein, R. (2021). Unit-level counterproductive work behavior (CWB): A conceptual review and quantitative summary. *Journal of management*, 47(6), 1498-1527.

Charlier, S. D., Giumetti, G. W., Reeves, C. J., & Greco, L. M. (2017). Workplace cyberdeviance. *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of the Internet at Work*, 131-156. <https://doi.org/10.1002/9781119256151.ch7>

Coker, B. L. (2011). Freedom to surf: the positive effects of workplace Internet leisure browsing. *New technology, work and employment*, 26(3), 238-247. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2011.00272.x>

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.

Creswell, J. W. (2012). *Educational research* (4.a ed.). Pearson.

Cummings, M. L., Gao, F., & Thornburg, K. M. (2016). Boredom in the workplace: A new look at an old problem. *Human factors*, 58(2), 279-300. <https://doi.org/10.1177/0018720815609503>.

Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., & Neves, P. (2014). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (7^a ed.). Lisboa: RH Editora.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration–aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 915-931.

Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291-309.

Game, Annilee M. DATA Workplace boredom coping: Health, safety, and HR implications. *Personnel Review* 36(5) (2007): 701-721. <https://doi.org/10.1108/00483480710774007>

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.

Hai, M., Wu, X., Zhou, B., & Li, Y. (2024). Start Task Crafting, Stay Away from Cyberloafing: The Moderating Role of Supervisor Developmental Feedback. *Behavioral Sciences*, 14(10), 960. <https://doi.org/10.3390/bs14100960>

Hayes, A. (2017). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach. New York: The Guilford Press.

Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1982). Formal and informal social controls of employee deviance. *Sociological Quarterly*, 23(3), 333-343.

Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. [10.1016/j.heliyon.2020.e03160](https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160)

Javed, R., Amjad, M., Faqeer-Ul-Ummi, U. Y., & Bukhari, R. (2014). Investigating factors affecting employee workplace deviant behavior. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 9(3), 1073-1078.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>

Khansa, L., Kuem, J., Siponen, M., & Kim, S. S. (2017). To cyberloaf or not to cyberloaf: The impact of the announcement of formal organizational controls. *Journal of Management Information Systems*, 34(1), 141-176. <https://doi.org/10.1080/07421222.2017.1297173>

Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of organizational behavior: the international journal of industrial, occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(5), 675-694. <https://doi.org/10.1002/job.161>

Lim, V. K., & Teo, T. S. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information & Management*, 42(8), 1081-1093.

Lim, V. K. G., & Chen, D. J. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343–353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>

Lim, V. K., & Teo, T. S. (2024). Cyberloafing: A review and research agenda. *Applied Psychology*, 73(1), 441-484. <https://doi.org/10.1111/apps.12452>

Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, 11(4), 381-405. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00267.x>.

Lowry, P. B., Posey, C., Bennett, R. B. J., & Roberts, T. L. (2015). Leveraging fairness and reactance theories to deter reactive computer abuse following enhanced organisational information security policies: An empirical study of the influence of counterfactual reasoning and organisational trust. *Information Systems Journal*, 25(3), 193-273. <https://doi.org/10.1111/isj.12063>

Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1-16.

Marcus, B., Schuler, H., Quell, P., & Hümpfner, G. (2002). Measuring counterproductivity: Development and initial validation of a German self-report questionnaire. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 18-35.

Margaretha, M., Saragih, S., Mariana, A., & Simatupang, K. M. (2022). Academic Procrastination and Cyberloafing Behavior: A Case Study of Students in Indonesia. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(3), 752-764. [10.18844/cjes.v17i3.6904](https://doi.org/10.18844/cjes.v17i3.6904)

Marôco, J. (2014). *Análise Estatística com o SPSS Statistics*, 6a Ed. Pêro Pinheiro: ReportNumber.

Martinez, P. R. (2010). *Direito do Trabalho* (5ª ed.). Coimbra: Almedina.

Načinović Braje, I., Aleksić, A., & Rašić Jelavić, S. (2020). Blame it on individual or organization environment: what predicts workplace deviance more?. *Social Sciences*, 9(6), 1-12. <https://doi.org/10.3390/socsci9060099>

Nascimento, D.M. *DATA Metodologia do Trabalho Científico: Teoria e Prática*. Rio de Janeiro: Forense, 2002

Ohly, S., Sonnentag, S., & Pluntke, F. (2006). Routinization, work characteristics and their relationships with creative and proactive behaviors. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 257-279. <https://doi.org/10.1002/job.376>

Onyango, G. (2019). Organizational disciplinary actions as socio-political processes in public organizations. *Public Organization Review*, 19(2), 227-248. <https://doi.org/10.1007/s11115-017-0401-7>

Palumbo, R., Manna, R., & Cavallone, M. (2021). Beware of side effects on quality! Investigating the implications of home working on work-life balance in educational services. *The TQM Journal*, 33(4), 915-929. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020-0120>

Peterson, D. K. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *Journal of Business and Psychology*, 17, 47-61.

Pindek, S., Krajcevska, A., & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior*, 86, 147-152. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.04.040>

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879-903. 10.1037/0021-9010.88.5.879

Privitera, C., & Campbell, M. A. (2009). Cyberbullying: The new face of workplace bullying?. *CyberPsychology & Behavior*, 12(4), 395-400. <https://doi.org/10.1089/cpb.2009.0025>

Randall, J. G., Oswald, F. L., & Beier, M. E. (2014). Mind-wandering, cognition, and performance: a theory-driven meta-analysis of attention regulation. *Psychological Bulletin*, 140(6), 1411.

Randazzo, M. R., Keeney, M., Kowalski, E., Cappelli, D., & Moore, A. (2004). *Insider threat study: Illicit cyber activity in the banking and finance sector*. United States Secret Service. Disponível em: https://insights.sei.cmu.edu/documents/741/2005_005_001_14420.pdf. Acedido em 20 de março de 2025.

Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.

Salem, M. B., Hershkop, S., & Stolfo, S. J. (2008). A survey of insider attack detection research. *Insider Attack and Cyber Security: Beyond the Hacker*, 69-90.

Salin, D., Cowan, R. L., Adewumi, O., Apospori, E., Bochantin, J., D'Cruz, Djurkovic, N., Durniat, K., Escartín, J., Guo, J., Işik, I., Koeszegi, S., McCormack, D., Monserrat, S., Olivas-Luján, M., & Zedlacher, E. (2020). Prevention of and interventions in workplace bullying: A global study of human resource professionals' reflections on preferred action. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(20), 2622-2644. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1460857>

Santos, A. S., Ferreira, A. I., & da Costa Ferreira, P. (2020). The impact of cyberloafing and physical exercise on performance: a quasi-experimental study on the consonant and dissonant effects of breaks at work. *Cognition, Technology & Work*, 22(2), 357-371. <https://doi.org/10.1007/s10111-019-00575-2>

Schaufeli, W. B., Salanova, M. A. R. I. S. A., Peeters, M., De Jonge, J., & Taris, T. (2014). An introduction to contemporary work psychology. *Burnout, Boredom and Engagement in the Workplace* (1st ed., pp. 294-320). John Wiley & Sons.

Sousa, M. J., de Carvalho, M. M., & Baptista, C. S. (2011). *Como fazer investigação, dissertações, teses e relatórios: Segundo Bolonha*. Factor-Edições de Ciências Sociais e Política Contemporânea.

Spanouli, A., Hofmans, J., & Dalal, R. S. (2023). Coping with daily boredom: Exploring the relationships of job boredom, counterproductive work behavior,

organizational citizenship behavior, and cognitive reappraisal. *Motivation and Emotion*, 47(5), 810-827. <https://doi.org/10.1007/s11031-023-10017-2>

Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences* (Vol. 3). Sage.

Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behavior. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 151–174). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10893-007>

Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446-460.

Strader, T. J., Fichtner, J. R., Clayton, S. R., & Simpson, L. A. (2011). The impact of context on employee perceptions of acceptable non-work related computing. *International Journal of Technoethics (IJT)*, 2(2), 30-44. 10.4018/jte.2011040103

Tandon, A., Kaur, P., Ruparel, N., Islam, J. U., & Dhir, A. (2022). Cyberloafing and cyberslacking in the workplace: systematic literature review of past achievements and future promises. *Internet Research*, 32(1), 55-89. <https://doi.org/10.1108/INTR-06-2020-0332>

Tett, R. P.; Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 173-186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>

Tsai, C. J. (2016). Boredom at work and job monotony: An exploratory case study within the catering sector. *Human Resource Development Quarterly*, 27(2), 207-236. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21249>

Van Hooff, M. L., & van Hooft, E. A. (2016). Work-related boredom and depressed mood from a daily perspective: the moderating roles of work centrality and need satisfaction. *Work & Stress*, 30(3), 209-227. <https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1206151>

Van Wyk, S. M., De Beer, L. T., Pienaar, J., & Schaufeli, W. B. (2016). The psychometric properties of a workplace boredom scale (DUBS) within the South African context. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1-10.

Vaughan, D. (1999). The dark side of organizations: Mistake, misconduct, and disaster. *Annual Review of Sociology*, 25(1), 271-305.

Venkatesh, V., Thong, J. Y., & Xu, X. (2016). Unified theory of acceptance and use of technology: A synthesis and the road ahead. *Journal of the association for Information Systems*, 17(5), 328-376.

Zhang, L., & Deng, Y. (2016). Guanxi with supervisor and counterproductive work behavior: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 134, 413-427. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2438-7>

ANEXO A – Questionário

Autores/Fonte	Itens
Cyberloafing	Sinto-me vulnerável à interferência dos estímulos da Internet e deixo de lado a tarefa que estava a realizar.
	Vou involuntariamente à internet para fazer coisas não relacionadas com o trabalho.
	A minha atenção é atraída por estímulos da internet.
	Inconscientemente esqueço-me das minhas tarefas devido à atração dos estímulos da internet.
	Acedo, de forma inconsciente (sem me dar conta) a informação online que nada tem haver com o trabalho.
	Uso a internet para tratar de assuntos que não estão relacionados com o trabalho.
	Uso a internet de forma deliberada para concluir outras tarefas não relacionadas com o meu trabalho.
	Aproveito o tempo de trabalho para ficar online e resolver outros assuntos particulares.
	Acedo à internet por conveniência para tratar de assuntos pessoais.
	Acedo à internet para resolver coisas como planeado.
Tédio	Costumo ficar entediado(a) com o meu trabalho.
	O meu trabalho é monótono.
	Gostava de mudar para outros tipos de trabalho de vez em quando, se o salário fosse o mesmo.
	Gosto do trabalho que faço.
	Costumo ficar cansado(a) no meu trabalho.
	Acho o meu trabalho aborrecido.
	O meu dia de trabalho passa muito devagar.
	Fico irritado(a) no trabalho.
	Fico apático(a) no trabalho.
	Fico mentalmente lento durante o dia.
	Fico sonolento(a) no trabalho.
	O tempo parece passar devagar no trabalho.
	Existem longos períodos de tédio no trabalho.
	O meu trabalho parece repetitivo.
	Durante o dia de trabalho, penso em fazer outras tarefas.
	O meu trabalho caracteriza-se pela monotonia.
O meu trabalho é praticamente o mesmo dia após dia.	
Satisfação no trabalho	Eu recebo reconhecimento por um trabalho bem feito.
	Sinto-me próximo(a) das pessoas com quem trabalho.
	Sinto-me bem a trabalhar nesta empresa.
	Sinto-me seguro(a) em relação ao meu emprego.
	Acredito que os superiores/chefia esteja(m) preocupados(a) comigo.
	Em geral, acho que o meu trabalho é bom para a minha saúde física.
	O meu salário é bom.
	Todo o meu talento e competências são usadas no meu trabalho.
	Tenho uma boa relação com o meu supervisor.
Sinto-me bem com o meu trabalho.	

ANEXO B – TABELAS ESTATÍSTICAS

Tabela 5 – T-TEST: Diferença por setor

Variável		N	Média	Sig
Cyberloafing passivo	Privado	189	3,0995	0,162
	Público	23	2,7913	
Cyberloafing ativo	Privado	189	3,9513	0,222
	Público	23	3,6522	
Satisfação no Trabalho	Privado	189	2,7968	0,009
	Público	23	3,213	
Tédio	Privado	189	3,533	0,060
	Público	23	3,1043	

Tabela 6 – T-TEST: Diferença por posição de liderança

Variável		N	Média	Sig
Cyberloafing passivo	Sim	25	2,4720	0,001
	Não	187	3,1455	
Cyberloafing ativo	Sim	25	3,4000	0,012
	Não	187	3,9882	
Satisfação no Trabalho	Sim	25	3,3320	<,001
	Não	187	2,7765	
Tédio	Sim	25	2,8053	<,001
	Não	187	3,5775	

Tabela 7 – T-Test: Existência de Políticas de Controlo/Restrição

Variável		N	Média	Sig
Cyberloafing passivo	Sim	63	2,6698	<,001
	Não	149	3,2336	
Cyberloafing ativo	Sim	63	3,4825	<,001
	Não	149	4,1034	
Satisfação no Trabalho	Sim	63	3,1825	<,001
	Não	149	2,698	
Tédio	Sim	63	2,9979	<,001
	Não	149	3,6931	

Tabela 8- ANOVA: Diferença por Sexo

Variável		N	Média	Sig
Cyberloafing passivo	Masculino	106	3,3472	<,001
	Feminino	105	2,7829	
	Prefiro não dizer	1	3	
Cyberloafing ativo	Masculino	106	4,2509	<,001
	Feminino	105	3,5752	
	Prefiro não dizer	1	4,8	
Satisfação no Trabalho	Masculino	106	2,7217	0,016
	Feminino	105	2,9514	
	Prefiro não dizer	1	4,1	
Tédio	Masculino	106	2,7516	<,001
	Feminino	105	3,2235	
	Prefiro não dizer	1	3	

Tabela 9 – ANOVA: Diferença por Idade

Variável		N	Média	Sig
Cyberloafing passivo	Menos de 20 anos	1	3,4	0,034
	Entre 20 a 29 anos	78	2,7667	
	Entre 30 e 39 anos	65	3,2031	
	Entre 40 a 49 anos	39	3,3282	
	Entre 50 a 59 anos	22	3,2545	
	Entre 60 a 69 anos	7	3,0286	
Cyberloafing ativo	Menos de 20 anos	1	4,6	0,003
	Entre 20 a 29 anos	78	3,5128	
	Entre 30 e 39 anos	65	4,2215	
	Entre 40 a 49 anos	39	4,1487	
	Entre 50 a 59 anos	22	4,0091	
	Entre 60 a 69 anos	7	3,9714	
Satisfação no Trabalho	Menos de 20 anos	1	2,3	<,001
	Entre 20 a 29 anos	78	3,2346	
	Entre 30 e 39 anos	65	2,6446	
	Entre 40 a 49 anos	39	2,5308	
	Entre 50 a 59 anos	22	2,5909	
	Entre 60 a 69 anos	7	2,9	
Tédio	Menos de 20 anos	1	4,2667	<,001
	Entre 20 a 29 anos	78	2,9906	
	Entre 30 e 39 anos	65	3,7344	
	Entre 40 a 49 anos	39	3,9009	
	Entre 50 a 59 anos	22	3,7091	
	Entre 60 a 69 anos	7	3,5905	

Tabela 10 – ANOVA: Diferença por Estado Civil

Variável		N	Média	Sig
Cyberloafing passivo	Solteiro(a)	87	2,9264	0,38
	Casado(a)/União de Facto	107	3,1514	
	Divorciado(a)/Separado(a)	17	3,3647	
	Viúvo	1	1	
Cyberloafing ativo	Solteiro(a)	87	3,7287	0,065
	Casado(a)/União de Facto	107	4,0654	
	Divorciado(a)/Separado(a)	17	4,0706	
	Viúvo	1	2,2	
Satisfação no Trabalho	Solteiro(a)	87	3,0943	<,001
	Casado(a)/União de Facto	107	2,6477	
	Divorciado(a)/Separado(a)	17	2,6706	
	Viúvo	1	4,6	
Tédio	Solteiro(a)	87	3,1808	<,001
	Casado(a)/União de Facto	107	3,7134	
	Divorciado(a)/Separado(a)	17	3,7451	
	Viúvo	1	1,4	

Tabela 11 – ANOVA: Diferença por Habilitações Literárias

Variável		N	Média	Sig
Cyberloafing passivo	Ensino Básico 3.º Ciclo (9.º ano)	8	2,8	0,505
	Ensino Secundário (12.º ano)	48	3,1292	
	Bacharelato	1	2	
	Licenciatura	114	3,1246	
	Mestrado	41	2,9073	
Cyberloafing ativo	Ensino Básico 3.º Ciclo (9.º ano)	8	3,65	0,95
	Ensino Secundário (12.º ano)	48	3,9333	
	Bacharelato	1	3,4	
	Licenciatura	114	3,9316	
	Mestrado	41	3,9317	
Satisfação no Trabalho	Ensino Básico 3.º Ciclo (9.º ano)	8	3,125	0,264
	Ensino Secundário (12.º ano)	48	2,7979	
	Bacharelato	1	3,9	
	Licenciatura	114	2,7877	
	Mestrado	41	2,9634	
Tédio	Ensino Básico 3.º Ciclo (9.º ano)	8	3,175	0,318
	Ensino Secundário (12.º ano)	48	3,6014	
	Bacharelato	1	2,3333	
	Licenciatura	114	3,5474	
	Mestrado	41	3,2714	

Tabela 12 – ANOVA:Diferença por Ramo de Atividade

Variável	N	Média	Sig	
Cyberloafing passivo	Eletricidade/Água/Gás	6	3,6667	0,006
	Banca/Seguros	21	3,2667	
	Hotelaria/Restauração	8	2,75	
	Comércio	70	3,2229	
	Comunicações	12	3,5167	
	Indústria/Manufatura	7	3,3714	
	Construção	7	3,4	
	Saúde	10	2,58	
	Consultadoria	20	3,04	
	Telecomunicações	11	3	
	Defesa/Segurança	5	2,88	
	Transportes/Armazenagem	7	3,3143	
	Educação	2	2,4	
	Outro	26	2,3154	
Cyberloafing ativo	Eletricidade/Água/Gás	6	4,4	<,001
	Banca/Seguros	21	4,2476	
	Hotelaria/Restauração	8	3,4	
	Comércio	70	4,0543	
	Comunicações	12	4,2333	
	Indústria/Manufatura	7	4,5143	
	Construção	7	4,2	
	Saúde	10	3	
	Consultadoria	20	3,96	
	Telecomunicações	11	4,1818	
	Defesa/Segurança	5	4,36	
	Transportes/Armazenagem	7	4,5143	
	Educação	2	3,3	
	Outro	26	2,9392	
Satisfação no Trabalho	Eletricidade/Água/Gás	6	2,7167	<,001
	Banca/Seguros	21	2,733	
	Hotelaria/Restauração	8	3,225	
	Comércio	70	2,66	
	Comunicações	12	2,8667	
	Indústria/Manufatura	7	2,7286	
	Construção	7	2,3571	
	Saúde	10	3,23	
	Consultadoria	20	2,885	
	Telecomunicações	11	2,6364	
	Defesa/Segurança	5	3,12	
	Transportes/Armazenagem	7	2,4429	
	Educação	2	3	

Tédio	Outro	26	3,4269	
	Eletricidade/Água/Gás	6	3,5778	<,001
	Banca/Seguros	21	3,819	
	Hotelaria/Restauração	8	2,8583	
	Comércio	70	3,72276	
	Comunicações	12	3,6111	
	Indústria/Manufatura	7	3,9238	
	Construção	7	4,1143	
	Saúde	10	2,4933	
	Consultadoria	20	3,49	
	Telecomunicações	11	3,7576	
	Defesa/Segurança	5	3,48	
	Transportes/Armazenagem	7	3,9333	
	Educação	2	2,9	
	Outro	26	2,5872	

Tabela 13 – ANOVA: Diferença por Vinculo Laboral

Variável		N	Média	Sig
Cyberloafing passivo	Contrato de trabalho sem termo (efetivo)	176	3,208	<,001
	Contrato de trabalho a termo	16	2,125	
	Prestação de Serviços	9	2,5556	
	Estágio	8	2,675	
	Outros	3	2,3333	
Cyberloafing ativo	Contrato de trabalho sem termo (efetivo)	176	4,0864	<,001
	Contrato de trabalho a termo	16	3,15	
	Prestação de Serviços	9	3,0889	
	Estágio	8	3,2	
	Outros	3	2,6	
Satisfação no Trabalho	Contrato de trabalho sem termo (efetivo)	176	2,746	<,001
	Contrato de trabalho a termo	16	3,3563	
	Prestação de Serviços	9	3,0444	
	Estágio	8	3,175	
	Outros	3	4,2333	
Tédio	Contrato de trabalho sem termo (efetivo)	176	3,6386	<,001
	Contrato de trabalho a termo	16	2,9	
	Prestação de Serviços	9	2,7259	
	Estágio	8	2,7833	
	Outros	3	1,8444	

Tabela 14 – ANOVA: Diferença por Tempo de Serviço na Organização

Variável		N	Média	Sig
Cyberloafing passivo	Menos de 5 anos	105	2,899	0,025
	Entre 5 e 9 anos	58	3,1103	
	Entre 10 e 14 anos	20	3,61	
	Entre 15 e 19 anos	11	3,4727	
	Entre 20 e 24 anos	10	3,34	
	Entre 25 e 29 anos	5	2,56	
	Entre 30 e 34 anos	1	4,2	
	35 anos ou mais	2	2,2	
Cyberloafing ativo	Menos de 5 anos	105	3,6838	0,011
	Entre 5 e 9 anos	58	4,0931	
	Entre 10 e 14 anos	20	4,48	
	Entre 15 e 19 anos	11	4,3273	
	Entre 20 e 24 anos	10	4,22	
	Entre 25 e 29 anos	5	3,24	
	Entre 30 e 34 anos	1	5	
	35 anos ou mais	2	3	
Satisfação no Trabalho	Menos de 5 anos	105	3,0429	0,002
	Entre 5 e 9 anos	58	2,6897	
	Entre 10 e 14 anos	20	2,55	
	Entre 15 e 19 anos	11	2,4182	
	Entre 20 e 24 anos	10	2,59	
	Entre 25 e 29 anos	5	2,76	
	Entre 30 e 34 anos	1	2,2	
	35 anos ou mais	2	3,75	
Tédio	Menos de 5 anos	105	3,1854	<,001
	Entre 5 e 9 anos	58	3,7069	
	Entre 10 e 14 anos	20	4,0733	
	Entre 15 e 19 anos	11	4,0606	
	Entre 20 e 24 anos	10	3,9867	
	Entre 25 e 29 anos	5	3,1733	
	Entre 30 e 34 anos	1	4,8	
	35 anos ou mais	2	1,5	

Tabela 15 – ANOVA: Diferença por Dimensão da Empresa

Variável		N	Média	Sig
Cyberloafing passivo	Até 50 trabalhadores	23	2,1818	<,001
	De 51 a 100 trabalhadores	23	3,3304	
	De 101 a 250 trabalhadores	15	3,2267	
	Mais de 250 trabalhadores	152	3,1382	
Cyberloafing ativo	Até 50 trabalhadores	23	2,9	<,001
	De 51 a 100 trabalhadores	23	4,287	
	De 101 a 250 trabalhadores	15	4,08	
	Mais de 250 trabalhadores	152	3,9947	
Satisfação no Trabalho	Até 50 trabalhadores	23	3,4136	<,001
	De 51 a 100 trabalhadores	23	2,8217	
	De 101 a 250 trabalhadores	15	2,6467	
	Mais de 250 trabalhadores	152	2,7816	
Tédio	Até 50 trabalhadores	23	2,5939	<,001
	De 51 a 100 trabalhadores	23	3,5594	
	De 101 a 250 trabalhadores	15	3,5605	
	Mais de 250 trabalhadores	152	3,4865	

Tabela 16 – ANOVA: Diferença por Conhecimentos da Internet

Variável		N	Média	Sig
Cyberloafing passivo	Principiante	5	2,56	<,001
	Intermédio	150	3,24	
	Avançado	57	2,6526	
Cyberloafing ativo	Principiante	5	3,36	0,005
	Intermédio	150	4,076	
	Avançado	57	3,5544	
Satisfação no Trabalho	Principiante	5	3,46	<,001
	Intermédio	150	2,6927	
	Avançado	57	3,1807	
Tédio	Principiante	5	2,4	<,001
	Intermédio	150	3,6889	
	Avançado	57	3,0491	