

MESTRADO
CIÊNCIAS EMPRESARIAIS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

**O TECHNO-STRESS E A PROCRASTINAÇÃO NO TRABALHO
REMOTO**

VÂNIA FILIPA AMORIM VIANA

OUTUBRO - 2021

MESTRADO EM
CIÊNCIAS EMPRESARIAIS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

**O TECHNO-STRESS E A PROCRASTINAÇÃO NO TRABALHO
REMOTO**

VÂNIA FILIPA AMORIM VIANA

ORIENTAÇÃO:

**PROFESSORA DOUTORA MARIA DEL PILAR MOSQUERA FERNANDEZ
CONDE**

Resumo

Devido à pandemia Covid 19, o trabalho remoto passou a ser a principal, ou mesmo a única, forma de trabalho, evidenciando não só as suas vantagens, mas também alguns dos seus inconvenientes, nomeadamente o *techno-stress*. O facto de muitos trabalhadores terem passado a estar mais tempo conectados com o trabalho invadiu muitas vezes a sua vida pessoal, familiar e a sua privacidade. Para além disso, outros trabalhadores viram-se confrontados com sentimentos de incapacidade decorrentes do uso de novas tecnologias de informação. Por regra, o trabalho remoto está associado a um menor controlo por parte dos supervisores, o que pode facilitar comportamentos de procrastinação no trabalho, designadamente, o adiar de tarefas profissionais (*soldiering*) e/ou navegar na internet para fins pessoais durante o período de trabalho (*cyberslacking*). Assim, o presente estudo teve como objetivo avaliar em que medida o *techno-stress* poderá levar ao aumento da procrastinação no trabalho nas suas duas dimensões.

Efetuiu-se um inquérito a uma amostra de 110 pessoas que se encontravam em trabalho remoto no período de abril a agosto de 2021. Os dados recolhidos foram analisados com recurso ao SPSS – Statistical Package for Social Sciences. Na amostra estudada os níveis de *techno-stress* e procrastinação no trabalho são relativamente baixos. A tecnosobrecarga é um preditor positivo significativo do *soldiering* e do *cyberslacking*. A tecnocomplexidade é apenas preditor positivo significativo do *soldiering*. A tecnoinvasão não tem efeitos significativos em nenhuma dimensão da procrastinação no trabalho. Verificou-se ainda diferenças estatisticamente significativas nas duas dimensões da procrastinação no trabalho em função do nível de escolaridade, testemunhando-se que em ambos os casos os inquiridos com Licenciatura, Mestrado e Doutoramento são quem tem mais tendência a recorrer tanto a *Soldiering* como a *Cyberslacking*.

Palavras-chave: Procrastinação, Cyberslacking, Soldiering; Techno-stress, Tecnosobrecarga, Tecnoinvasão, Tecnocomplexidade.

Abstract

Due to the Covid 19 pandemic, remote work has become the main, or even the only, way of working emphasizing not only its advantages but also some of its drawbacks, for example the so called techno-stress. The fact that many workers have spent more time connected to work has often invaded their personal and family life as well as their privacy. In addition, others assume they have been confronted with the feeling of incapacity resulting from the use of new information technologies. Generally, remote work is associated with less control by supervisors which may facilitate procrastination behaviors such as postponing of professional tasks (soldiering) and/or surfing the Internet for personal purposes during working hours (cyberslacking). Thus, the present study seeks to assess to what extent techno-stress may lead to the increase of work procrastination related with the two dimensions previously mentioned.

Techno-overload is a significant positive predictor of soldiering and cyberslacking. Technocomplexity is only one significant positive predictor of soldiering. Technoinvasion showed no significant effects on any dimension of procrastination at work. Statistically significant differences were also found in the two dimensions of procrastination at work according to the level of education. Respondents with Bachelor's, Master's and Doctoral degrees are more likely to fall back to both Soldiering and Cyberslacking.

Keywords: Procrastination; Cyberslacking, Soldiering; Techno-stress; Technooverload, Technoinvasion, Technocomplexity.

Agradecimentos

Os Agradecimentos... O tempo foi tão pouco que não consegui recorrer a muita gente. Quero primeiramente agradecer a todos os inquiridos, que tornaram este estudo possível, pois consegui em pouco tempo chegar a um numero de pessoas que tornou possível a realização deste estudo.

Agradecer acima de tudo à minha mãe, que em todas as circunstâncias e depois de muitas lágrimas e possíveis desistências da minha parte, insistiu comigo e acreditou em mim e que conseguia, e a verdade é que consegui.

Agradecer à melhor orientadora que podia ter tido, apesar de nunca me ter conhecido, nem como aluna nem como pessoa, acreditou também em mim e mesmo sabendo que o tempo era pouco deu-me a oportunidade de lhe mostrar que poderia ser possível. Sei que não fui fácil pois sou distraída, difícil e pouco perfeccionista mas também sei que me dediquei e tentei dar tudo o que podia para conseguir entregar este estudo a tempo, e no fundo conseguimos. Ambas, pois, não conseguia sem a sua ajuda, obrigada.

E por ultimo, e no fundo o mais importante, ao Guilherme Duarte, o meu filho que me acompanhou nesta altura de extrema ansiedade e me deu imunidade e resiliência para continuar. Ainda não nasceste, mas quero que fique registado que me acompanhaste e que nunca me permitiste desistir. Foste um dos maiores motivos que me levou acreditar e a querer terminar este estudo.

Índice

	Pág.
I - Introdução	6
II - Revisão da literatura	8
1. O trabalho remoto	8
2. O <i>Techno-stress</i>	10
3. A Procrastinação no trabalho	13
4. Relação entre <i>techno-stress</i> e procrastinação no trabalho remoto	15
III - Estudo Empírico	18
1. Metodologia de investigação	18
2. Amostra	18
3. Instrumentos	19
3.1 O <i>Techno-stress</i>	19
3.2 A Procrastinação no trabalho	20
3.3 Análise de Fiabilidade das Escalas	20
4 Análise dos dados	21
4.1 Análise descritiva	21
4.2 Análise de Correlações	24
4.3 Teste de Hipóteses	27
4.4 Diferenças entre Subgrupos	29
5 Discussão de Resultados	32
IV - Conclusão, limitações e sugestões de pesquisa	34
V - Bibliografia	36
VI - Anexos	46

Índice de Tabelas

	Pág.
Tabela 1- Caracterização da Amostra	19
Tabela 2 - Análise Descritiva da <i>Techno-stress</i> no Trabalho Remoto	22
Tabela 3 - Análise Descritiva da Procrastinação no Trabalho Remoto	23
Tabela 4 – Análise de correlações das subescalas de <i>techno-stress</i> e procrastinação	26
Tabela 5 - Variância de <i>soldiering</i> no trabalho remoto explicada pelo Modelo	27
Tabela 6 - Coeficientes da Análise de Regressão Linear Múltipla	27
Tabela 7 - Variância de <i>Cyberslacking</i> no trabalho remoto explicada pelo Modelo	28
Tabela 8 - Coeficientes da Análise de Regressão Linear Múltipla	28
Tabela 9 - Teste anova (Escolaridade)	30
Tabela 10 – Análise descritiva da variável escolaridade	31

I - Introdução

A pandemia COVID-19 provocou profundas alterações na sociedade, nomeadamente a obrigatoriedade do trabalho remoto para grande parte da população mundial, o que provocou profundas alterações em múltiplos aspetos da vida pessoal, familiar e profissional (Vasic, 2020). Segundo dados divulgados pelo INE (2020), em Portugal, o número de teletrabalhadores cresceu 23,1% no segundo trimestre de 2020, sendo que o número de população empregada que indicou ter exercido a sua profissão sempre ou quase sempre em casa no mês de março ou nas três semanas anteriores foi estimado em 1,094 milhões de pessoas. Destas, 998,5 mil pessoas (91,2%) indicaram que a razão principal para ter trabalhado em casa se deveu à pandemia de Covid-19 (INE, 2020).

Este acontecimento, fez com que as empresas tivessem que se adaptar rapidamente a esta realidade e conseqüentemente garantirem que os seus trabalhadores conseguiram trabalhar a partir de casa através do desenvolvimento e da rápida implementação das tecnologias de informação na casa das pessoas, garantindo a conversão de muitos processos para formatos digitais (Shmitta, 2021). Mas o aumento da necessidade de usar ferramentas digitais pode criar sobrecarga cognitiva que pode ter um impacto negativo na produtividade do trabalho e no bem-estar. A intoxicação digital tem recebido muita atenção e cada vez mais nos últimos anos sendo o *stress* a consequência com maior presença (Shmitta, 2021). A rapidez com que as tecnologias têm vindo a evoluir são outro aspeto com que as pessoas têm que lidar e aprender a adaptar-se. Quando o indivíduo é incapaz de se adaptar podem surgir momentos de *stress*, que se designa por *techno-stress* (Lazarus & Folkman, 1984).

Devido ao elevado *stress* que as tecnologias vieram trazer juntamente com o facto de se encontrarem em casa e em isolamento poderá ter feito com que muitas destas procurassem uma distração ou uma fuga do trabalho acabando por adiar intencionalmente a realização de uma dada tarefa que deveriam estar a fazer no tempo de trabalho, o que se designa habitualmente por procrastinação no trabalho (Ferrari, 2004). Procrastinação no trabalho divide-se em duas dimensões: o *soldiering* e o *cyberslacking* (Crouse & LaRose, 2011). *Soldiering* é definido como adiar o trabalho, fazendo pausas longas para o café ou sonhar

acordado, sem ter como objetivo prejudicar outras pessoas ou passar o trabalho para elas. O *cyberslacking* pode ser definido como a utilização de tecnologia móvel ou internet para fins pessoais durante o horário de trabalho (Garrett & Danziger, 2008).

Assim, pretende-se estudar e avaliar em que medida o *techno-stress* poderá levar ao aumento da procrastinação no trabalho nas suas duas dimensões. O trabalho remoto veio facilitar no controlo por parte dos supervisores, facilitando comportamentos como o adiar de tarefas profissionais (*soldiering*) e/ou navegar na internet para fins pessoais durante o período de trabalho (*cyberslacking*). Como também o facto de muitos trabalhadores terem passado a estar mais tempo conectados com o trabalho sentindo-se muitas vezes na sua vida pessoal, familiar e a sua privacidade. Para além disso, outros trabalhadores viram-se confrontados com sentimentos de incapacidade decorrentes do uso de novas tecnologias de informação. Espera-se assim responder à pergunta: Será que o *techno-stress* decorrente do trabalho remoto está positivamente relacionado com a procrastinação no trabalho? Para responder a esta pergunta, procedeu-se a um inquérito por questionário aplicado a uma amostra de conveniência de trabalhadores remotos.

O presente trabalho divide-se em quatro capítulos. O primeiro capítulo é a presente Introdução. No segundo capítulo - Revisão da Literatura – faz-se o estado da arte sobre os principais conceitos deste estudo: trabalho remoto, *techno-stress* e procrastinação no trabalho. No terceiro capítulo – Estudo Empírico – apresenta-se a metodologia da amostra, os instrumentos utilizados no presente estudo e ainda a análise e discussão dos dados recolhidos. Finalmente, no quarto e último capítulo são apresentadas as principais conclusões do estudo, suas limitações e sugestões para estudos futuros.

II - Revisão da literatura

1. O trabalho remoto

A 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde considerou como calamidade pública a pandemia Covid-19 (Chow, et al., 2020). Durante a primavera de 2020, governos de todo o mundo foram forçados a impor medidas drásticas para restringir os movimentos das pessoas tendo em vista conter a propagação do vírus. Milhões de pessoas foram obrigadas a ficar em casa, as escolas foram fechadas tal como os negócios não essenciais. Além das perdas humanas, a pandemia acarretou custos sociais e económicos elevados (Romero, 2020). A pandemia veio ainda transformar significativamente o ambiente no trabalho e impor novas formas de trabalho a partir de casa, obrigando muitos trabalhadores a terem que conciliar as exigências profissionais com o apoio aos filhos, igualmente confinados em casa e com aulas à distância (Buomprisco, et al., 2021), o que, em muitos casos, afetou a sua saúde mental (e.g., depressões e alterações de humor) (Loia & Adinolf, 2021).

Várias são as designações que têm sido dadas a estas novas formas de trabalho a partir de casa: *telework*, *distance work*, *telecommuting* ou *remote work* (Buomprisco, et al., 2021). O Internacional Labour Office, define um “*teletrabalhador*” como “*qualquer funcionário que utiliza as TIC e que trabalha fora do escritório principal pelo menos uma vez por mês para realizar tarefas relacionadas com o trabalho*” (citado por Buomprisco, et al., 2021). Existe um relativo consenso na literatura sobre três características do teletrabalho (Bergum, 2007), tratando-se de um trabalho que é: Regulado por algum tipo de acordo; realizado a uma determinada distância do escritório principal; suportado em tecnologias de informação e comunicação (TIC).

Em 1982, Kleeman referiu que, dada a crescente interatividade e portabilidade dos computadores, iria haver uma altura em que estes iriam passar a estar na casa das pessoas e elas poderiam passar a trabalhar a partir de casa. O mesmo autor referiu ainda que a concentração de pessoas num local de trabalho era cada vez mais inconveniente e que as empresas podiam atrair mais trabalhadores ao implementarem “*home office*”(Kleeman, 1982).

Na mesma linha de pensamento, Gordon (1990) sublinhou a importância do teletrabalho como estratégia para reduzir o turnover e aumentar a retenção dados os custos que a rotatividade comporta para as organizações. De acordo com este autor, o teletrabalho iria contribuir para um maior bem-estar dos funcionários, aumentando consequentemente a sua satisfação e conduzindo a uma maior retenção.

A internet está na base do alto crescimento do teletrabalho, mas outros aspetos são importantes, como a evolução e redução dos preços das tecnologias, a disponibilidade e qualidade da conexão à internet, a melhoria da qualidade da vida e conectividade global (Agarwal, et al., 2020). Os atuais desenvolvimentos das TIC vieram eliminar as fronteiras entre o espaço e o tempo (Illegems, et al., 2001). O teletrabalho assume assim uma perspetiva de mobilidade, permitindo a inexistência de limitações espaciais e temporais assumindo-se uma maior rapidez no serviço prestado, através do seu desenvolvimento de forma itinerante, com recurso a computador portátil e telemóvel (Buomprisco, et al., 2021).

No entanto, o custo elevado das tecnologias ou a sua inadequação às necessidades da organização têm sido um fator de constrangimento para a aplicação do teletrabalho (Vaz, 2010). Existem ainda outras questões que podem igualmente afetar o teletrabalho: segurança da informação, velocidade da internet e a vontade do trabalhador em trabalhar a partir de casa (Vasic, 2020). Alguns trabalhadores preferem deslocar-se para o trabalho, por lhes ser difícil trabalhar em casa, nomeadamente se têm filhos pequenos, dada a atenção que estes requerem durante o dia impossibilitando os pais de se focarem e manterem concentrados no trabalho (Romero, et al., 2020).

O *techno-stress* tem sido igualmente apontado como outro efeito negativo do uso intensivo da tecnologia, estando normalmente associado a conceitos negativos como "duro", "problemático" e "difícil" (Loia & Adinolf, 2021) e a sintomas como o transtorno de *stress* pós-traumático, raiva e exaustão emocional devido à combinação de tecnologia e trabalho.

2. O *Techno-stress*

O desenvolvimento acelerado das tecnologias, a exigência de atualizações num curto espaço de tempo, bem como um elevado ritmo de trabalho, aumenta o nível de *stress* nos colaboradores e a sua insatisfação no trabalho. Este *stress* originado pelas tecnologias designa-se habitualmente por *techno-stress* (Duarte, et al., 2018).

O termo *techno-stress* foi desenvolvido pelo psicólogo Americano Craig Brod em 1984, para se referir ao impacto do uso das tecnologias a nível psicológico (citado por Chiappetta, 2017). Segundo Brod o *techno-stress* é uma doença que decorre da incapacidade de lidar com as novas tecnologias informáticas de uma forma saudável, manifestando-se de duas maneiras distintas, ainda que relacionadas: a dificuldade em aceitar a tecnologia e a procura em identificar-se com a tecnologia (citado por Jena, 2015). Aquando da implementação de novas tecnologias no local de trabalho, os utilizadores que não reagem bem a esta mudança, não a aceitam, nem se conseguem adaptar tendem a sofrer de *stress* em virtude de não conseguirem responder às expectativas. Arnetz e Wiholm (1997) defendem que não se trata de uma doença, mas sim um estado de excitação observado no local de trabalho em certos funcionários que dependem fortemente de computadores. Rosen e Weil (1997) definem o *techno-stress* como qualquer impacto negativo nas atitudes, pensamentos ou comportamentos, causado pelas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC). Selberg e Susi (2013) por sua vez, definem o conceito como *stress* decorrente de uma avaliação subjetiva negativa diante do uso das TIC (citado por Nimrod, 2017).

De acordo com as definições encontradas nestes trabalhos pioneiros, o *techno-stress* é tanto psicológico quanto biológico, e desempenha um papel relevante quer nos contextos organizacionais quer privados (Riedl, 2012). Apesar das diferentes conceptualizações, existe algum consenso na literatura sobre tratar-se de um tipo específico de *stress* tecnológico (Llorens, et al., 2011). Os diferentes autores não são, no entanto, consensuais no que respeita à dimensionalidade do conceito de *techno-stress*. De acordo com o modelo explicativo de Salanova, et al. (2004), o *techno-stress* seria composto por três dimensões: afetiva, atitudinal e cognitiva. A dimensão afetiva está associada às experiências emocionais associadas ao *techno-stress*: à ansiedade (altos níveis de ativação fisiológica, associada ao medo de errar ou das TIC); fadiga (baixos níveis de ativação fisiológica, associada geralmente à sobrecarga

pelos TIC). A dimensão atitudinal, também designada por descrença, refere-se o ceticismo, indiferença e distanciamento face às TIC (Mendes, 2019). A dimensão cognitiva, refere-se à percepção do utilizador do seu nível de eficácia perante as TIC (Mendes, 2019). Para o presente estudo foi utilizado o modelo de *techno-stress* com cinco dimensões criado por Ragu-Nathan, et al. (citado por Jena, 2015):

Tecnosobrecarga – Quando as TIC facultam ao utilizador/trabalhador uma elevada quantidade de informação que conduz à fadiga e perda de controle sobre a mesma, obrigando os usuários a trabalhar mais e com mais rapidez.

Tecnoinvasão – Está relacionada com a falta de privacidade e a elevada exposição, bem como uma acessibilidade e disponibilidade constantes devido à possibilidade de se conectar ao trabalho a qualquer hora e em qualquer lugar em virtude das TIC. (Internet, smartphones, tablet, etc.).

Tecnoinsegurança – O utilizador fica com medo de perder o emprego ou de ser substituído por alguém que possui uma melhor compreensão e desempenho ao lidar com a tecnologia, gerando *stress* e tensão no utilizador.

Tecnocomplexidade – Quando os recursos e a complexidade das TIC fazem os usuários sentir-se inadequados no que remete às suas habilidades.

Tecnoincerteza - As continuas atualizações e mudanças das TIC geram incerteza nos usuários e leva-os a achar que o seu conhecimento já não serve, sentindo instabilidade devido às rápidas mudanças que ocorrem por conta da modernização e transformações tecnológica.

Segundo Nimrod (2017), os fatores de risco de desenvolvimento de *techno-stress*, podem ser de natureza variada, tal como: fatores individuais (e.g., idade jovem, baixas habilitações escolares), características organizacionais (e.g., dependência tecnológica, nível de inovação) ou percepções relacionadas com a tecnologia (e.g., a acessibilidade, adaptação mudança). Alguns estudos têm vindo a evidenciar uma maior incidência de *techno-stress* no sexo feminino bem como uma relação positiva entre algumas dimensões do *techno-stress* (e.g., a ineficácia) e a idade (Mendes, 2019).

Para além destes fatores de risco, Salanova et al. (2007) identificam outros fatores associados ao *techno-stress*, tais como: tarefas exigentes que envolvem o uso de TIC e a falta de recursos tecnológicos e/ou sociais para as realizar.

O *techno-stress* torna-se importante devido às consequências que ele pode trazer a nível organizacional e a nível individual. Segundo Carlotto e Wendt (2017), existem estudos que evidenciam que níveis mais altos de *techno-stress* estão associados a níveis mais baixos de satisfação com o trabalho, de desempenho e de produtividade. A nível individual são enunciadas consequências tanto para a saúde mental como para a saúde física do indivíduo (e.g. fadiga, dor de cabeça, hipertensão, exaustão, ansiedade, ataques de pânico, perda de concentração, problemas gastrointestinais, doenças cardiovasculares, depressão, perda de libido, diminuição dos níveis de felicidade, alterações comportamentais e isolamento) (Carlotto, 2010). A facilidade de acesso à internet, redes sociais, decorrente das novas tecnologias, para além de potenciar o *techno-stress*, pode levar o indivíduo a adiar a realização das tarefas profissionais e a procurar fontes distração como forma de aliviar o stress, conduzindo a interrupções frequentes durante o trabalho e à redução da produtividade (Okkonen, et al., 2019). Estes comportamentos de adiamento da realização das tarefas profissionais para recorrer às TIC para fins pessoais durante o horário de trabalho, estão relacionados com a procrastinação no trabalho. Em trabalho remoto a tecnologia está mais presente no trabalho para além de que existe menos controlo por parte das chefias o que pode levar a maior uso das TIC para procrastinar (Okkonen, et al., 2019).

Alguns dos problemas evidenciados da TIC, como a memorização de senhas diferentes, demorar tempo na execução de tarefas, uso extensivo do computador e problemas de Internet/e-mail foram frequentemente relatados como geradores de *stress* tecnológico (Shepherd 2004). Num estudo recente de Belkin, et al., (2016), além do tempo de trabalho para lidar ativamente com e-mails, estar sempre disponível para responder a um e-mail após o expediente, também tem efeitos negativos para os funcionários. Quando os funcionários são obrigados a lidar com e-mails de trabalho após o horário de trabalho, acabam por presenciar *stress* antecipado (Belkin, et al., 2016).

Da mesma forma, de acordo com as descobertas de Kushlev e Dunn (2015), a verificação constante de e-mails frequentemente desencadeiam *stress*. Quando existe uma diminuição na consulta de email's, os níveis de *stress* diminuem (Mark, et al., 2008). Assim, o uso generalizado, progressivo e contínuo das TIC, a falta de conhecimento na utilização das tecnologias e, particularmente, a "cultura de trabalho 24 horas por dia, 7 dias por semana" são as principais fontes de *stress* tecnológico. (Güğerçin, 2019).

O impacto da pandemia nos mercados de trabalho foi de grande amplitude, afetando a maioria das pessoas a diferentes níveis. Para muitas, a introdução de medidas de distanciamento físico, de confinamento e restrições conexas para atenuar a curva das infeções, tiveram consequências severas, incluindo licenças (obrigatórias) de duração incerta, lay-off, redução do horário de trabalho e dos salários, despedimentos, bem como o encerramento de empresas (ILO, 2020). No entanto, para um segmento significativo da população empregada, a pandemia conduziu a um súbito aumento da carga de trabalho, bem como a grandes alterações nas modalidades e condições de trabalho, como o teletrabalho ou emprego de curta duração (ILO, 2020). Devido ao confinamento, ao facto de não se poder sair de casa, ao facto de quando se podia sair haver imensas restrições, ligado à necessidade de trabalhar remotamente, fez com que os trabalhadores estivessem ativos 24 sobre 24 sem se aperceberem, passando grande parte do seu tempo a trabalhar, ou ligados ao computador/telemóvel que faz com que estejamos ativos grande parte do dia (McCulley, 2020).

3. A Procrastinação no trabalho

Não existe uma definição consensual sobre procrastinação, mas antes uma variedade de definições diferentes com conotações diferentes. Enquanto Steel (2007), reforça o carácter disfuncional da procrastinação, outros sublinham alguns efeitos positivos da procrastinação, nos chamados procrastinadores ativos (Chu & Choi, 2015). Enquanto os procrastinadores passivos ficam paralisados pela sua indecisão e, conseqüentemente, não conseguem concluir as tarefas a tempo, os ativos, conseguem procrastinar tarefas de forma deliberada, trabalhando depois sob pressão e conseguem concluir as tarefas a tempo (Chu & Choi, 2015).

O psicólogo Joseph Ferrari (2004) definiu procrastinação como um adiamento intencional da realização de uma tarefa. Steel (2007) refere que este fenómeno acompanha a humanidade pelo menos desde os tempos de Cícero e que, nas últimas quatro décadas, tem vindo a constituir o objeto de estudo de vários investigadores. Procrastinar tem vindo a ser compreendido como uma fraqueza da vontade e uma falha autorregulatória generalizada que afeta aproximadamente um quinto da população adulta e metade da população estudantil (Hewitt & Sherry, 2012). Segundo Rozental e Carlbring (2014), a procrastinação pode ser definida como o atraso voluntário de um curso de ação pretendido, estando o indivíduo consciente das consequências decorrentes desse atraso. Segundo Klingsieck (2013) um procrastinador adia a realização de uma tarefa porque não encontra motivação para a terminar, apesar de saber que as potenciais consequências negativas superarem as consequências positivas.

O Procrastinador é muitas vezes otimista e acha que consegue sempre completar aquela tarefa num prazo apertado (Devi & Dhull, 2017). Também Devi e Dhull (2017) descrevem alguns dos comportamentos que caracterizam um procrastinador: está sempre atrasado; acha difícil iniciar uma tarefa; reclama de como as coisas são difíceis e que está sempre com muito trabalho; não planeia de forma eficiente a tarefa que tem que realizar; geralmente não termina o que começa; não prioriza as tarefas mais importantes; tem muitas coisas na mente e uma lista de tarefas pendentes; tem tendência a esquecer-se de coisas importantes; frequenta as redes sociais e e-mails constantemente mesmo não havendo nada de novo para ver.

A procrastinação tem sido muito estudada no contexto académico, estando o seu estudo em contexto de trabalho ainda pouco explorado (Metin et al., 2016). Barabanshchikova, et al. (2018) consideraram que os antecedentes da procrastinação tanto podem ser fatores pessoais como situacionais.

Recentemente tem vindo a ser considerado que a procrastinação no trabalho tem duas dimensões: o *soldiering* e o *cyberslacking* (Vitak, et al., 2011). *Soldiering* é definido como adiar o trabalho, fazendo pausas longas para o café ou sonhar acordado, sem ter como objetivo prejudicar outras pessoas ou passar o trabalho para elas. O *cyberslacking* pode ser definido como a utilização de tecnologia móvel ou internet para fins pessoais durante o horário de trabalho (Garrett & Danziger, 2008).

Estudos revelam que os funcionários passam pelo menos 30% do dia em atividades *online* não relacionadas com o trabalho e quase 80% dos funcionários relatam que usam a Internet para fins pessoais durante o horário de trabalho, como consultar as redes sociais, ler blogs e fazer compras online (Eddy, et al., 2010). Uma pesquisa empírica de Reinecke (2009) concluiu que 50,7% dos participantes relataram ter por hábito procrastinar nas redes sociais ou fazer pesquisas na internet – *cyberslacking* - como uma forma de aliviar o *stress*, o tédio e a fadiga no trabalho.

Rozental e Carlbring (2014) consideram que procrastinar tem um impacto negativo no desempenho dos trabalhadores e está fortemente associada a problemas de saúde mental, sintomas como o *stress*, preocupação e sentimentos de culpa são facilmente associados a quem procrastina.

4. Relação entre *techno-stress* e procrastinação no trabalho remoto

O principal objetivo deste estudo consiste em avaliar em que medida o trabalho remoto durante o período de confinamento esteve associado a elevados níveis de *techno-stress* os quais consequentemente originaram um aumento da procrastinação no trabalho. São ainda escassos os estudos anteriores que relacionem o *techno-stress* com a procrastinação no trabalho.

A relação entre *stress* e *soldiering* ainda não está claramente estabelecida pois os resultados dos estudos são contraditórios. Alguns estudos referem que os indivíduos ao adiarem a realização de uma tarefa podem conseguir um alívio temporário do *stress* (Heatherton, et al., 2001). Em contrapartida, outros estudos referem que o adiamento da tarefa, reduz o tempo para a sua realização e aumenta o *stress* associado (Ekundayo et al., 2010). Gaudioso, et al., (2017) referem que as TIC causam uma sensação de perda de controlo devido à quantidade abundante de informações trazendo ineficiência, procrastinação e *stress*. Um estudo de Yener (2020) concluiu que colaboradores que sofrem de transtorno de personalidade e são mais procrastinadores tendem a apresentar níveis mais elevados de *techno-stress* (Sun, et al., 2007).

Güğerçin (2019) analisou o impacto do *techno-stress* de 252 trabalhadores de uma fábrica, garantido que todos usavam o computador para trabalhar. Verificou que todos eram vulneráveis ao *stress* tecnológico e *cyberslacking* devido ao alto nível de internet que estavam expostos. Com este estudo também se verificou que a forma que os funcionários arranjaram para conseguir lidar com o *stress* tecnológico no trabalho foi fazerem pausas para o café, para fumar um cigarro ou conversar com os colegas, atividades estas que associamos ao conceito de *soldiering* (Güğerçin, 2019) mas que não foram avaliadas no neste estudo. Assim, propõe-se a seguinte hipótese e sub-hipóteses de investigação:

H1: O *techno-stress* está positivamente relacionado com o *Soldiering*

H1a: A tecnosobrecarga está positivamente relacionada com o *Soldiering*

H1b: A tecnoinvasão está positivamente relacionada com o *Soldiering*

Hc: A tecnocomplexidade está positivamente relacionada com o *Soldiering*

Güğerçin (2019) refere que, atualmente, essas pausas podem ser realizadas em plataformas digitais, nomeadamente, troca de e-mail pessoais, compras *online*, redes sociais e visualização de vídeos. Este fenómeno é habitualmente designado por *cyberslacking*. Poucos estudos analisam a relação entre *stress* no trabalho em geral e *cyberslacking* (Garrett, et al., 2008; Henle, et al., 2008; Oravec 2004; Reinecke 2009; Sawitri, et al., 2012; Yeik, et al., 2016) menos ainda a relação entre o *stress* tecnológico e o *cyberslacking* o que aumenta a necessidade de estudos que procurem determinar a sua possível ligação (Güğerçin, 2019) até porque os resultados dos estudos anteriores têm sido contraditórios. De acordo com Lim e Teo (2005) o *cyberslacking* é um potencializador do aumento do nível de *stress* no trabalho, por desviar a atenção das tarefas e não permitir a sua conclusão, leva a uma acumulação de tarefas, o que aumenta o nível de *stress*. Em contrapartida, Anderson e Pulich (2001) referem que as TIC ao acarretarem sobrecarga de informações e dificuldade em processar toda essa informação, geram *stress* nos trabalhadores que acabam por recorrer às tecnologias móveis ou à internet durante o trabalho (e.g. para fazerem compras online, conversar com os colegas ou amigos nas redes sociais) para desanuviar.

Tendo em conta o contexto em que o trabalho remoto foi desenvolvido durante a pandemia, somos levados a crer que o *techno-stress* associado a esse contexto pode ter levado a um aumento do *cyberslacking* como forma de alívio desse *stress*, até porque outras formas de alívio do *stress* (e.g., o convívio com os amigos, passeios ou viagens, etc) estavam restringidos. Assim propõe-se:

H2: O *Techno-stress* está positivamente associado ao *cyberslacking*

H2a: A tecnosobrecarga está positivamente associada ao *cyberslacking*

H2b: A tecnoinvasão está positivamente associada ao *cyberslacking*

H2c: A tecnocomplexidade está positivamente associada ao *cyberslacking*

III - Estudo Empírico

1. Metodologia de investigação

Carmo e Ferreira (2015) referem que a metodologia de investigação se define como a estratégia de investigação a seguir. Tendo em conta os objetivos deste estudo, optou-se pela realização de um estudo quantitativo, tendo por base um inquérito por questionário aplicado a uma amostra de conveniência. O questionário foi desenvolvido e disponibilizado online na plataforma *Qualtrics^{XM}*. A sua divulgação foi feita através das redes sociais (*LinkedIn, Instagram, Facebook, WhatsApp*) e via email usando os contactos pessoais da investigadora. Os dados foram recolhidos entre abril e agosto de 2021. Primeiramente, foi realizado um pré-teste de forma a garantir que o questionário estava claro e não existiam dúvidas de interpretação. Os dados recolhidos foram tratados no programa *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versão 25.

2. Amostra

Obteve-se 259 respostas ao questionário, no entanto, a amostra final foi de 110 dado que 149 respostas foram de inquiridos que não tinham estado em trabalho remoto. Pode-se observar na Tabela 1, que a amostra é predominantemente feminina, pois 76 dos inquiridos são do sexo feminino (69,1%) e apenas 32 dos inquiridos são do sexo masculino (29,1%). No que respeita às habilitações literárias, a grande maioria tem habilitações de nível superior (80,0%) e apenas 22 dos inquiridos têm até ao 12º ano de escolaridade em que foi considerado “sem ensino superior”, o que revela uma amostra bastante escolarizada. A maioria dos inquiridos pertence ao escalão etário entre 20 até aos 40 (61.8%) e dos 40 até aos 61 anos (38.2%), sendo o escalão de 20 até aos 40 anos quem apresenta percentagem maior, o que era expectável dado ser o escalão etário a que pertence a investigadora.

Tabela 1- Caracterização da Amostra

		Contagem	%
Idade	20 - 40 anos	68	61,8%
	41 mais de 61 anos	42	38,2%
Sexo	Feminino	76	69,1%
	Masculino	32	29,1%
	Não quero responder.	2	1,8%
Escolaridade	Sem Formação Superior	22	20,0%
	Licenciatura, Mestrado e	88	80,0%
	Doutoramento		

Fonte: SPSS

3. Instrumentos

O questionário utilizado é constituído por duas partes: a primeira parte contém um conjunto de questões que visam aferir o nível de *techno-stress* e de procrastinação no trabalho remoto e a outra parte apresenta um conjunto de questões demográficas que visam caracterizar a amostra no que diz respeito à idade, sexo e nível de escolaridade. Para excluir respondentes que não tinham estado em teletrabalho, colocou-se no início do questionário a seguinte questão: “Esteve em regime de teletrabalho no último ano?”.

3.1 O *Techno-stress*

Para a mensuração do *techno-stress* no trabalho remoto utilizou-se a escala proposta por Nathan, et al. (2008). Embora esta escala seja composta por cinco dimensões - Tecnosobrecarga, Tecnoinvasão, Tecnocomplexidade, Tecno-insegurança, e Tecno-incerteza – por questões de parcimónia, no presente estudo, somente se utilizou três dessas subescalas: tecnosobrecarga, tecnoinvasão e tecnocomplexidade, em linha com Alam (2016), dado que, se verificou que essas três dimensões podem explicar o *techno-stress* de forma adequada neste contexto. Os itens das subescalas foram avaliados de acordo com uma escala *Likert* de 5 pontos de (1) Discordo Totalmente a (5) Concordo Totalmente.

As subescalas passaram por um processo de validação quanto à tradução, realizado de acordo com o seguinte procedimento: primeiro foram traduzidas da sua versão original em inglês para português pela mestranda e posteriormente submetidas a um processo de retroversão por um nativo de língua inglesa especializado em traduções. A versão final em inglês foi confrontada com a original, avaliando-se a coerência com as 10 questões iniciais. Dado não se ter encontrado disparidades assinaláveis, utilizou-se essa tradução no pré-teste.

3.2 A Procrastinação no trabalho

A procrastinação no trabalho foi medida pela Escala de Procrastinação no Trabalho - PAWS (Metin, Taris, & Peeters, 2016). O PAWS é uma escala bidimensional de 12 itens, sendo que oito itens medem o *soldiering* (e.g. "Quando tenho muito trabalho a fazer, evito planejar as minhas tarefas e dou por mim a fazer algo totalmente irrelevante") e os restantes quatro o *cyberslacking* (e.g. "Faço compras online durante as horas de trabalho"). Utilizou-se uma tradução da escala já validada em contexto português retirada da tese de Paula Dordio sobre “*O tédio e a extroversão como antecedentes da procrastinação no trabalho remoto*” (Dordio, 2019). Os itens também foram avaliados numa escala de *Likert* de cinco pontos em que (1) corresponde a “Nunca” e (5) a “Sempre”.

3.3 Análise de Fiabilidade das Escalas

Antes de dar início à análise dos resultados, verificou-se a consistência interna das escalas utilizadas através do coeficiente *Alpha de Cronbach*. Garret em 1962 (citado por Almeida & Freire, 2000) redige que este coeficiente representa o grau de uniformidade e de coerência existente entre as respostas dos indivíduos a cada um dos itens que constituem o inquérito. Um instrumento ou teste é classificado como tendo uma fiabilidade aceitável quando o α é pelo menos 0,7 (Nunnally, 1978). A correlação de cada item com a escala total deve também ter um valor superior a 0,2 (Maroco & Marques, 2006).

Verificou-se que todas as subescalas de *techno-stress* apresentam níveis de fiabilidade aceitáveis ou mesmo bons: tecnosobrecarga (0,89); tecnoinvasão (0,73) e tecnocomplexidade (0,84). No caso da procrastinação, as duas subescalas apresentam níveis de fiabilidade aceitáveis: *soldiering* (0,75) e *cyberslacking* (0,76).

4 Análise dos dados

Foi feito primeiramente a análise descritiva dos dados recolhidos. Tendo sido posteriormente sujeitos a testes estatísticos para validação das hipóteses de investigação.

4.1. Análise descritiva

Calculou-se a média e o desvio padrão para cada item da escala de *techno-stress* (Tabela 2). Observou-se valores baixos em todas as escalas de *techno-stress*, sendo que apenas um item da subescala tecnoinvasão apresentava um valor acima do ponto médio da escala (3,0) – “Eu sinto que a minha vida pessoal está a ser invadida pela tecnologia” (3,13), observa-se assim a predominância da invasão do trabalho quando se está em trabalho remoto. O item com a média mais baixa foi na subescala de tecnocomplexidade “Não tenho conhecimentos tecnológicos suficientes para realizar o meu trabalho satisfatoriamente” (1,61), mesmo com toda a nova tecnologia e a facilidade de acesso à internet ainda se verifica dificuldades a nível tecnológico de alguns dos inquiridos.

No trabalho remoto os inquiridos sentiram que trabalharam bastante e que tiveram que estar sempre ou quase sempre disponíveis, pois observa-se nos dados retirados uma média maior comparando por exemplo com tecnocomplexidade.

Tabela 2 - Análise Descritiva da *Techno-stress* no Trabalho Remoto

	N	Mín.	Máx.	Média	Desvio padrão
Tecnosobrecarga					
Devido à tecnologia, sou obrigado a trabalhar muito mais rápido.	110	1	5	2,39	,987
Devido à tecnologia, vejo-me obrigado a trabalhar mais do que consigo.	110	1	5	2,35	1,072
Devido à tecnologia, vejo-me obrigado a trabalhar com horários muito apertados.	110	1	5	2,40	1,182
Sou obrigado a alterar os meus hábitos de trabalho para me adaptar às novas tecnologias.	110	1	5	2,32	1,149
Tecnoinvasão					
Passo menos tempo com a minha família devido à tecnologia.	110	1	5	2,61	1,242
Devido à tecnologia, mesmo durante as férias tenho que estar ligado ao trabalho.	110	1	5	2,71	1,266
Eu sinto que a minha vida pessoal está a ser invadida pela tecnologia.	110	1	5	3,13	1,235
Tecnocomplexidade					
Não tenho conhecimentos tecnológicos suficientes para realizar o meu trabalho satisfatoriamente.	110	1	4	1,61	,868
Preciso de muito tempo para compreender e utilizar novas tecnologias.	110	1	4	1,71	,912
Não consigo arranjar tempo suficiente para estudar e melhorar as minhas competências tecnológicas.	110	1	5	2,45	1,209
Frequentemente, sinto que é demasiado complexo para mim compreender e utilizar novas tecnologias.	110	1	5	1,74	,964
N válido (de lista)	110				

Fonte: SPSS

Seguidamente calculou-se também a média e o desvio padrão para cada item da escala de procrastinação (Tabela 3).

Tabela 3 - Análise Descritiva da Procrastinação no Trabalho Remoto

	N	Mín.	Máx.	Média	Desvio Padrão
Soldiering					
Eu adio começar um trabalho que tenho para fazer.	110	1	5	2,30	,863
Eu anseio tanto divertir-me que acho difícil permanecer no caminho certo.	110	1	5	1,99	,914
Quando uma tarefa é entediante, eu dou por mim a sonhar, em vez de me focar.	110	1	5	2,54	,945
Dou prioridade às tarefas menores, mesmo que haja algo importante que eu deva fazer no trabalho.	110	1	4	2,10	,812
Quando tenho demasiado trabalho para fazer, eu evito planejar as minhas tarefas, e faço outras coisas que sejam irrelevantes.	110	1	3	1,69	,751
Faço longas pausas para o café.	110	1	4	1,91	,852
Adio algumas das minhas tarefas, porque não tenho prazer em realizá-las.	110	1	4	2,15	,848
No trabalho, o tempo passa muito devagar.	110	1	5	2,43	,893
Cyberslacking					
Eu envio mensagens no trabalho.	110	1	5	3,26	,983
Eu passo mais de 30min nas redes sociais, no trabalho/por dia.	110	1	5	2,39	1,174
Eu leio notícias online no trabalho.	110	1	5	2,73	1,116
Eu faço compras online durante o meu período de trabalho.	110	1	4	1,82	,940
N válido (de lista)	110				

Fonte: SPSS

Pode-se observar que as médias se encontram abaixo do ponto médio da escala (3,0) em todos os itens de ambas as escalas, à exceção de um item da subescala *cyberslacking*: “Eu envio mensagens no trabalho.” (3,26), grande parte dos inquiridos enviam mensagens no trabalho, algo que já é considerado usual nos tempos de hoje tanto em casa em teletrabalho como no local de trabalho.

Na subescala, o item que apresenta a média mais baixa foi “Eu faço compras online durante o meu período de trabalho” (1,82), na altura do questionário e devido à pandemia grande parte das compras de bens não essenciais teriam que ser feitos através da internet, pois as lojas encontravam-se todas encerradas, podendo ser a razão de alguma afluência. Na escala de *Soldiering* a média mais elevada foi de 2,54 à resposta “Quando uma tarefa é entediante, eu dou por mim a sonhar, em vez de me focar”.

Em contrapartida com a média mais baixa (1,69) foi dada ao item “Quando tenho demasiado trabalho para fazer, eu evito planear as minhas tarefas, e faço outras coisas que sejam irrelevantes”, pode-se retirar daqui que a alguns dos inquiridos não planeia o seu trabalho, podendo fugir do essencial e no final do dia ficarem angustiados com a quantidade de trabalho que tiveram e no fim não fizeram o que era importante, como também pode-se retirar que grande parte dos inquiridos não evitam as suas tarefas ou faz outras coisas que não sejam irrelevantes, sendo que isto poderá ser em parte, devido à deseabilidade social que leva a que os inquiridos não queiram assumir comportamentos que possam prejudicar a sua autoimagem (Almeida, 1994).

A média da amostra da escala de *Soldiering* é de 2,14 dividida por 8 itens, no caso da escala de *cyberslacking* a média observada é de 2,55 dividida por 4 itens. Apesar de *Soldiering* ter mais itens que *cyberslacking* e comparando-se estes com o resultado da média, podemos concluir que a internet foi muito mais usada para a distração.

4.2 Análise de Correlações

Procedeu-se de seguida a uma análise das correlações entre as dimensões de *techno-stress* e de procrastinação no trabalho em estudo, utilizado o coeficiente de correlação r de *Pearson*. Este coeficiente mede a relação estatística entre duas variáveis contínuas. Se a associação entre os elementos não for linear, o coeficiente não será representado adequadamente (Martins, 2014). Este coeficiente de correlação pode ter um intervalo entre -1 a 1. Um valor de 0 indica que não há associação entre as duas variáveis. Um valor maior que 0 indica uma associação positiva. Isto é, à medida que o valor de uma variável aumenta,

o mesmo acontece com o valor da outra variável. Um valor menor que 0 indica uma associação negativa. Isto é, à medida que o valor de uma variável aumenta, o valor da outra diminui (Martins, 2014).

Como se pode observar na Tabela 4, o *soldiering* apresenta uma correlação positiva significativa moderada com o tecnosobrecarga e com a tecnocomplexidade, o que revela que quando os inquiridos se encontram mais sobrecarregados ou sentem mais dificuldades em lidar com a complexidade tecnológica tendem a adiar as tarefas.

Ambas as dimensões da procrastinação no trabalho apresentaram correlações fracas com a tecnoinvasão, o que poderá demonstrar que os inquiridos ao terem fluxo de trabalho e serem invadidos pelos seus superiores a pedir resultados evitam procrastinar. As três dimensões do *techno-stress* encontram-se positiva e significativamente correlacionadas entre si, sendo a correlação mais forte entre a tecnosobrecarga e a tecnoinvasão (4,55). De igual modo, as duas dimensões da procrastinação no trabalho também se encontram positiva e significativamente relacionadas (4,43).

Tabela 4 – Análise de correlações das subescalas de *techno-stress* e procrastinação

		Soldierin g	Cyberslackin g	Tecnosobrecarg a	Tecnoinvasã o	Tecnocomplexida de
Soldiering	Correlaçã o de Pearson	1	,443**	,320**	,191*	,365**
	Sig. (2 extr.)		,000	,001	,046	,000
	N	110	110	110	110	110
Cyberslacking	Correlaçã o de Pearson	,443**	1	,236*	,064	,021
	Sig. (2 extr.)	,000		,013	,504	,831
	N	110	110	110	110	110
Tecnosobrecarga	Correlaçã o de Pearson	,320**	,236*	1	,455**	,228*
	Sig. (2 extr.)	,001	,013		,000	,017
	N	110	110	110	110	110
Tecnoinvasão	Correlaçã o de Pearson	,191*	,064	,455**	1	,312**
	Sig. (2 extr.)	,046	,504	,000		,001
	N	110	110	110	110	110
Tecnocomplexida de	Correlaçã o de Pearson	,365**	,021	,228*	,312**	1
	Sig. (2 extr.)	,000	,831	,017	,001	
	N	110	110	110	110	110

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Fonte: SPSS

4.3 Teste de Hipóteses

Para estudar-se as hipóteses e a pergunta de partida, procedeu-se a uma análise de regressão múltipla. A regressão linear múltipla permite analisar o efeito de duas ou mais variáveis independentes, com uma dependente, traduzindo o valor e a influências das variáveis independentes (Brites, 2015). Para se testar se o *techno-stress* é antecedente da procrastinação, considerou-se as subescalas de *techno-stress* como variáveis independentes e as dimensões da procrastinação no trabalho (o *soldiering* e o *cyberslacking*) como variáveis dependentes.

A partir da análise da tabela 5 pode-se concluir que as três subescalas de *techno-stress* (variáveis independentes) explicam 19,2% do *soldiering* (variável dependente).

Tabela 5 - Variância de *soldiering* no trabalho remoto explicada pelo Modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson
1	,439a	,192	,170	,475	1,962

a. Preditores: (Constante), Tecnocomplexidade, Tecnosobrecarga, Tecnoinvasão

b. Variável Dependente: Soldiering

Fonte: SPSS

Tabela 6 - Coeficientes da Análise de Regressão Linear Múltipla

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		Estatísticas de colinearidade		
	B	Erro Erro	Beta	t	Sig.	Tolerância	VIF
1 (Constante)	1,468	,161		9,120	,000		
Tecnosobrecarga	,140	,053	,259	2,634	,010	,785	1,274
Tecnoinvasão	-,013	,053	-,025	-,249	,804	,748	1,338
Tecnocomplexidade	,199	,059	,313	3,393	,001	,893	1,119

a. Variável Dependente: Soldiering

Fonte: SPSS

Da análise da Tabela 6 podemos constatar que tanto a tecnosobrecarga como a tecnocomplexidade são preditores significativos e positivos do *Soldiering* ($B=0,40$; $p<0,05$ e $B=0,199$; $p<0,01$, respetivamente), validando-se assim as hipóteses H1a e H1c. Não foi, no entanto, possível validar H1b.

A partir da análise da tabela 7 pode-se concluir que as três subescalas de *techno-stress* (variáveis independentes) explicam 5,9% de *cyberslacking*.

Tabela 7 - Variância de *Cyberslacking* no trabalho remoto explicada pelo Modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson
1	,242a	,059	,032	,795	1,918

a. Preditores: (Constante), Tecnocomplexidade, Tecnosobrecarga, Tecnoinvasão

b. Variável Dependente: *Cyberslacking*

Fonte: SPSS

Como se pode observar da Tabela 8, apenas a tecnosobrecarga é um preditor significativo e positivo do *cyberslacking* ($B=0,220$; $p<0,05$), validando assim a hipótese H2a. Não foi possível validar H2b nem H2c.

Tabela 8 - Coeficientes da Análise de Regressão Linear Múltipla

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		Estatísticas de colinearidade		
	B	Erro	Beta	t	Sig.	Tolerância	VIF
1 (Constante)	2,180	,269		8,096	,000		
Tecnosobrecarga	,220	,089	,264	2,478	,015	,785	1,274
Tecnoinvasão	-,039	,088	-,048	-,439	,662	,748	1,338
Tecnocomplexidade	-,024	,098	-,025	-,247	,805	,893	1,119

a. Variável Dependente: *Cyberslacking*

Fonte: SPSS

Visualizou-se que a tecnoinvasão não impacta significativamente em nenhuma das dimensões da procrastinação no trabalho remoto.

4.4 Diferenças entre Subgrupos

Procedeu-se de seguida a uma análise das possíveis diferenças nas variáveis em estudo entre subgrupos da amostra tendo por base as variáveis demográficas (sexo, idade e escolaridade).

Para se avaliar se existiam diferenças de género nas escalas de *techno-stress* e procrastinação procedeu-se ao teste t para amostras independentes. Pode-se concluir que não existem apenas diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres em nenhuma das variáveis em estudo. No caso de *techno-stress*, foi evidenciado em alguns estudos uma maior incidência no sexo feminino (Mendes, 2019) o mesmo não aconteceu neste estudo.

Procedeu-se também ao teste t de Student já para se avaliar a possibilidade de existirem diferenças estatisticamente significativas nas variáveis em estudo entre os inquiridos mais jovens (idades ≥ 40 anos) ou denominados de millennials e os mais velhos denominados de não millennials (>40 anos), verificou-se que não existe diferenças estatisticamente significativas a evidenciar.

De seguida, avaliou-se a possível existência de diferenças estatisticamente significativas tendo por base as habilitações escolares. Para o efeito realizou-se uma Anova. Foi possível constatar (tabela 9) que existem diferenças estatisticamente significativas nas duas dimensões da procrastinação no trabalho.

Tabela 9 - Teste anova (Escolaridade)

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Soldiering	Entre Grupos	1,449	1	1,449	5,546	,020
	Nos grupos	28,218	108	,261		
	Total	29,667	109			
Cyberslacking	Entre Grupos	5,236	1	5,236	8,570	,004
	Nos grupos	65,989	108	,611		
	Total	71,225	109			
Tecnosobrecarga	Entre Grupos	1,868	1	1,868	2,011	,159
	Nos grupos	100,318	108	,929		
	Total	102,186	109			
Tecnoinvasão	Entre Grupos	1,383	1	1,383	1,382	,242
	Nos grupos	108,081	108	1,001		
	Total	109,464	109			
Tecnocomplexidade	Entre Grupos	1,392	1	1,392	2,093	,151
	Nos grupos	71,826	108	,665		
	Total	73,218	109			

Fonte: SPSS

Analisando a tabela descritiva da variável escolaridade (tabela 10) pode-se retirar que, e como já foi dito anterior, *soldiering* e *cyberslacking* apresentam diferenças significativas, sendo que em ambos os casos os inquiridos com Licenciatura, Mestrado e Doutorado são quem tem mais tendência a recorrer tanto a *soldiering* como a *cyberslacking*.

Tabela 10 – Análise descritiva da variável escolaridade

		N	Média	Erro Desvio	Erro Erro	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Soldiering	Sem	22	1,91	,575	,123	1,65	2,16	1	3
	Escolaridade								
	Licenciatura, Mestrado e Doutorado	88	2,20	,495	,053	2,09	2,30	1	4
	Total	110	2,14	,522	,050	2,04	2,24	1	4
Cyberslacking	Sem	22	2,11	,797	,170	1,76	2,47	1	4
	Escolaridade								
	Licenciatura, Mestrado e Doutorado	88	2,66	,778	,083	2,49	2,82	1	5
	Total	110	2,55	,808	,077	2,40	2,70	1	5
Tecnossobrecarga	Sem	22	2,12	,995	,212	1,68	2,56	1	5
	Escolaridade								
	Licenciatura, Mestrado e Doutorado	88	2,45	,956	,102	2,24	2,65	1	4
	Total	110	2,38	,968	,092	2,20	2,56	1	5
Tecnoinvasão	Sem	22	2,59	,965	,206	2,16	3,02	1	4
	Escolaridade								
	Licenciatura, Mestrado e Doutorado	88	2,87	1,009	,108	2,66	3,08	1	5
	Total	110	2,82	1,002	,096	2,63	3,00	1	5
Tecnocomplexidade	Sem	22	2,10	,959	,205	1,68	2,53	1	4
	Escolaridade								
	Licenciatura, Mestrado e Doutorado	88	1,82	,777	,083	1,66	1,99	1	4
	Total	110	1,88	,820	,078	1,72	2,03	1	4

Fonte: SPSS

5. Discussão de Resultados

Verificou-se que as subescalas de *techno-stress* apresentam níveis de fiabilidade aceitáveis ou mesmo bons, no caso da procrastinação, as duas subescalas apresentam níveis de fiabilidade aceitáveis. A subescala de Procrastinação, *soldiering*, apresentou uma correlação positiva significativa moderada com o tecnosobrecarga e com a tecnocomplexidade, podendo-se retirar que quando os inquiridos se encontram mais sobrecarregados ou sentem mais dificuldades em lidar com a complexidade tecnológica tendem a adiar as tarefas.

Ao realizar-se a regressão linear entre as variáveis em estudo, verificou que são muito fracas, pois não se conseguiu atingir nem os 100% ou perto dos 50% em ambos os casos o que não podemos indicar que o modelo explica toda a variabilidade dos dados de resposta ao redor de sua média.

Fazendo-se uma comparação entre as médias de *soldiering* e *cyberslacking*, apesar da primeira ter mais itens, pode-se concluir que a internet foi muito mais usada para a distração. Os resultados evidenciaram também que tanto os níveis de procrastinação no trabalho como os de *techno-stress* na amostra são baixos. Este facto pode ter sido originado, em parte, por deseabilidade social, que leva a que os inquiridos não queiram assumir comportamentos que possam prejudicar a sua autoimagem (Almeida, 1994).

Ambas as dimensões da procrastinação no trabalho apresentaram correlações fracas com a tecnoinvasão, o que poderá demonstrar que os inquiridos ao terem fluxo de trabalho e serem invadidos pelos seus superiores a pedir resultados evitam procrastinar.

Pode-se constatar que tanto a tecnosobrecarga como a tecnocomplexidade são preditores significativos e positivos do *soldiering*, apesar de muitos dos inquiridos encontrarem-se em casa, longe de algumas práticas de *Soldiering* que fariam no local de

trabalho, estas mantiveram-se quando tendem a estar mais sobrecarregados e com dificuldade com as TIC, a única diferença é que o faziam em casa.

No que remete a *cyberslacking* apenas a tecnosobrecarga é um preditor significativo e positivo, o que revela que quando os inquiridos se encontravam mais sobrecarregados tenderiam a recorrer às tecnologias para se distraírem. No entanto o mesmo não ocorre com tecnocomplexidade.

Visualizou-se que a tecnoinvasão não impacta significativamente em nenhuma das dimensões da procrastinação no trabalho remoto, isto pode ser motivado pelo fato de, ao haver um aumento de fluxo de trabalho e mais pressão por parte dos superiores, os trabalhadores para garantirem que terminam o trabalho evitam distrair-se e consequentemente evitam procrastinar.

Verificou-se que não existem diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos etários. Não indo ao encontro de um estudo feito por Tudose e Pavalache-Ilie (2021) em que foi observado que os funcionários mais jovens procrastinavam mais, comparativamente com os mais velhos com idades compreendidas entre os 46 e os 55 anos.

No que remete à escolaridade, como já foi dito anterior, *soldiering* e *cyberslacking* apresentam diferenças significativas, sendo que em ambos os casos os inquiridos com Licenciatura, Mestrado e Doutoramento são quem tem mais tendência a recorrer tanto a *Soldiering* como a *Cyberslacking*. Alguns estudos de Garrett e Danziger em 2008 (citado por Tudose & Pavalache-Ilie, 2021), associam o comportamento frequente de *cyberslacking* a funcionários com mais habilitações, cujas funções permitem um alto nível de autonomia. Os resultados ainda não são muito claros no que diz respeito à produtividade. Não foi encontrada nenhuma relação entre o uso da Internet para fins pessoais e o desempenho de tarefas, no entanto, num estudo de Metin, Taris e Peeters em 2016 (citado por Tudose & Pavalache-Ilie, 2021) dizem existir uma associação que poderá entre levar a uma diminuição de produtividade e *cyberslacking*.

IV - Conclusão, limitações e sugestões de pesquisa

O presente estudo teve como principal objetivo avaliar em que medida as dimensões do *techno-stress* são preditoras da procrastinação no trabalho remoto.

Tanto a tecnosobrecarga como a tecnocomplexidade são preditores significativos e positivos do *Soldiering*, o que revela que quando os inquiridos se encontram mais sobrecarregados ou sentem mais dificuldades em lidar com a complexidade tecnológica tendem a adiar as tarefas. A tecnosobrecarga é igualmente um preditor significativo e positivo do *cyberslacking*. Estes dados corroboram os obtidos por McCulley (2020) que concluiu que o confinamento associado à necessidade de trabalhar remotamente, fez com que os trabalhadores estivessem permanentemente online o que conduziu a uma maior utilização das tecnologias para alívio do *stress* associado à tecnosobrecarga, até porque outras formas de alívio do *stress* (e.g., o convívio com os amigos, passeios ou viagens, etc) estiveram restringidas durante a pandemia, como também, estudos comprovam que *cyberslacking* está ligada ao uso em larga escala de tecnologia, especialmente à tecnologia móvel. Sendo este ainda um conceito recente e amplamente difundido, no que se refere a qualquer uso da internet ou tecnologia móvel para fins pessoais durante o horário de trabalho (Berg & Roosen, 2018, citado por Tudose & Pavalache-Ilie, 2021). A tecnoinvasão não foi preditor de nenhuma das dimensões da procrastinação no trabalho, o que pode ser explicado pelo facto de os inquiridos ao serem invadidos pelo trabalho, optarem por se focar no mesmo, para garantir alguma estabilidade, num contexto de tanta incerteza.

Conclui-se também que *soldiering* e *cyberslacking* apresentam diferenças significativas, sendo que em ambos os casos os inquiridos com Licenciatura, Mestrado e Doutoramento são quem tem mais tendência a recorrer à procrastinação, poderá ser sustentado devido ao facto de ao apresentarem mais habilitações terão um trabalho mais autónomo o que leva a menos supervisão e consequentemente a procrastinar-se mais.

Uma limitação deste estudo foi o facto de não termos utilizado todas as escalas de *techno-stress*, pelo que se sugere que estudos futuros considerem a inclusão das outras duas escalas: tecnoincerteza e tecnoinsegurança. Outra limitação deste estudo prende-se com o

facto de se tratar de uma amostra de conveniência o que impede a generalização dos resultados. Mencionando o que já foi falado anterior, incute-se que estudos futuros incluam uma escala de desejabilidade social para evitar esse possível enviesamento. Sugere-se também que estudos futuros contemplem amostras aleatórias em formato longitudinal para se poder retirar inferências sobre a causalidade entre as variáveis. Procurar saber também, associado aos estudos de Garrett e Danziger em 2008 (citado por Tudose & Pavalache-Ilie, 2021) em que medida o comportamento frequente de *cyberslacking* a funcionários com mais habilitações, poderá diminuir ou aumentar a produtividade, uma vez que ainda não foram encontrados muitos estudos que relacionassem o uso da Internet para fins pessoais e contextuais no desempenho de tarefas. Por último, existe quem defenda que o adiamento das tarefas de trabalho aparece no caso de funcionários que demonstram um menor grau de senso ético no que remete ao seu trabalho e em situações em que os funcionários consideram as tarefas stressantes, diminuindo o seu desempenho defendeu Palusen em 2015 (citado por Tudose & Pavalache-Ilie, 2021), podendo também ser um bom tema a ser estudado.

Tentou-se contribuir assim, a colmatação e a escassez dos estudos empíricos que relacionem o *techno-stress* com a procrastinação no trabalho num contexto muito específico em que uma grande parte da população mundial se encontrava em trabalho remoto. Os resultados obtidos apresentam algumas implicações práticas para os gestores que pretendam manter o trabalho remoto nas suas organizações, após a pandemia. Importa restringir o tempo em que os trabalhadores estão conectados, introduzir pequenas pausas para além do período de intervalo para refeições e respeitar os limites impostos pelos horários de trabalho. Desta forma poderá reduzir-se a tecnosobrecarga, a procrastinação no trabalho e facilitar o equilíbrio trabalho-vida, fundamentais para o bem-estar dos trabalhadores e para a sustentabilidade social das organizações e da sociedade como um todo. Como também, ao contrário do *Soldiering*, *cyberslacking* é mais difícil de observar ou medir, em boa verdade os funcionários aparentam estar a trabalhar, embora na verdade façam qualquer coisa, menos trabalhar (Tudose & Pavalache-Ilie, 2021), assim, as empresas poderão procurar uma forma de tentar, não passando por proibir a visita a determinado site, mas procurar um equilíbrio entre trabalhar e procrastinar na internet ou no telemóvel.

V - Bibliografia

- Queen Ester Booker, Carl M. Rebman, Fred L. Kitchens, (2014). *A model for testing technostress in the online education environment: An exploratory study*. Issues In Information Systems. 15 (2), 214-222. https://doi.org/10.48009/2_iis_2014_214-222
- Agarwal, S., Ramadani, V., Gerguri-Rashiti, S., Agrawal, V. and Dixit, J.K. (2020). *Inclusivity of entrepreneurship education on entrepreneurial attitude among young community: evidence from India*. Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy. 14 (2), 299-319. <https://doi.org/10.1108/JEC-03-2020-0024>
- Ackerman, D. S., & Gross, B. L. (2005). *My Instructor Made Me Do It: Task Characteristics of Procrastination*. Journal of Marketing Education, 27(1), 5–13. <https://doi.org/10.1177/0273475304273842>
- Alam, M. A. 2016. *Techno-Stress and Productivity: Survey Evidence from the Aviation Industry*. Journal of Air Transport Management. Global Economy. 50, 62-70.
- Almeida, J., F., Falé, Helena (1994). *Introdução à Sociologia*. Lisboa: Universidade Aberta.
- Augusto, A. (2014). *Quantitative methodologies/qualitative methodologies: More than a matter of preference*. Forum Sociológico. 24 (2), 73-77. <https://doi.org/10.4000/sociologico.1073>
- B.Arnetz, B., & Wiholm, C. (1997). *Technological stress: Psychophysiological symptoms in modern offices*. Journal of Psychosomatic Research. 43 (1), 35-42. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(97\)00083-4](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(97)00083-4).
- Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P., & Weytjens, J. (2020). *The COVID-19 Crisis and Telework: A Research Survey on Experiences, Expectations and Hopes*. 39.

- Barabanshchikova, V. V., Ivanova, S. A., & Klimova, O. A. (2018). *The Impact of Organizational and Personal Factors on Procrastination in Employees of a Modern Russian Industrial Enterprise*. *Psychology in Russia: State of the Art*, 11(3), 69–85. <https://doi.org/10.11621/pir.2018.0305>
- Barroso, S. n. (2005). *Qual o futuro do teletrabalho? Um estudo prospetivo com base no método dos cenários*. Dissertação Mestrado. Universidade Nova de Lisboa: Instituto Superior d'e Estatística e Gestão de Informação. 20-55.
- Baruch, Y. (2000). *Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers*. *New Technology, Work and Employment*. 15 (1), 34-49.
- Baruch, Y., & Nicholson. (1997). *N. Home, Sweet Work: Requirements for Effective Home Working*. *Journal of General Management*. 23 (2), 15-30. <https://doi.org/10.1177/030630709702300202>.
- Belkin, L. Y., W. J. Becker, and S. A. Conroy. (2016). *Exhausted, But Unable to Disconnect: After-Hours Email, Work-Family Balance and Identification*. Paper presented at 76th annual meeting of the academy of management, California, January 10353.
- Bergum, S. (2007). *What has happened to telework? Failure, Diffusion or Modification?*. *The Journal of E-Working*, 13-44.
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). *Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis*. *Sustainability*, 12(9), 3662. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R., & De Sio, S. (2021). *Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic*. *European Journal of Environment and Public Health*, 5(2), 0073. <https://doi.org/10.21601/ejeph/9705>
- Brites, R. (2015). *Análise de dados com IBM SPSS: Mix essencial para relatórios e teses académicas*. Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Economia e Gestão, Lisboa, Portugal.

- Carlotto, M. S. (2010). *Fatores de risco do techno-stress em trabalhadores que utilizam tecnologias de informação e comunicação*. Estudos de Psicologia. 15(3), 319-324. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2010000300012>
- Carlotto, S. M., & Wendt, W. G. (2017). *Technostress, Career Commitment, Satisfaction With Life, and Work- Family Interaction Among Workers in Information and Communication Technologies*. Actualidades em Psicologia. 91-102. <http://dx.doi.org/10.15517/ap.v31i122.22729>
- Carmo, H., & Ferreira, M. M. (2015). *Metodologia da investigação: guia para auto-aprendizagem*. Universidade Aberta.
- Chen, Z., Liu, P., Zhang, C., & Feng, T. (2020). *Brain Morphological Dynamics of Procrastination: The Crucial Role of the Self-Control, Emotional, and Episodic Prospection Network*. Cerebral Cortex. 30(5), 2834–2853. <https://doi.org/10.1093/cercor/bhz278>
- Chiappetta, M. (2017). *The Technostress: definition, symptoms and risk prevention*. Senses and Sciences. 4 (1),358-361.
- Nancy Chow, Katherine Fleming-Dutra, Ryan Gierke, Aron Hall, Michelle Hughes, Tamara Pilishvili, Matthew Ritchey, Katherine Roguski, Tami Skoff, Emily Ussery, (2020). *Preliminary Estimates of the Prevalence of Selected Underlying Health Conditions Among Patients with Coronavirus Disease 2019*. 69(13), 382 – 386.
- Chu, A. H., & Choi, J. N. (2005). *Rethinking procrastination: Positive effects of “active” procrastination behavior on attitudes and performance*. Crossref: The Journal of Social Psychology. <https://doi.org/10.3200/SOCP.145.3.245-264>
- Conner, C. (2013). *Who wastes the most time at work?* Forbes. <https://www.forbes.com/sites/cherylsnappconner/2013/09/07/who-wastes-the-most-time-at-work/#f72ec036c39e>.
- Delgado, L. (2020). *Imunologia da doença Coronavírus-19 (COVID-19): Uma perspectiva para o clínico, nos primeiros 4 meses da emergência do SARS-CoV-2*. 1.

- Devi, R., & Dhull, D. P. (2017). *Procrastination: A behavior need to be changed to get sucess.* 3.
- Dordio, P. C. (Outubro de 2019). *O tédio e a extroversão como antecedentes da procrastinação no trabalho.* Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa. Instituto Superior de Economia e Gestão.
- Duarte, C. L., Motoki, F. Y., & Mainardes, E. W. (2018). *O Technostress e a relação com a satisfação no trabalho,* 1565. 21.
- Eddy, E. R., D'Abate, C. P., & Thurston, P. W. (2010). *Explaining engagement in personal activities on company time.* Personnel Review. 39. doi:10.1108/00483481011064181
- Ferrari, J. R. (2004). *Trait Procrastination in Academic Settings: An Overview of Students Who Engage in Task Delays.* In H. C. Schouwenburg, C. H. Lay, T. A. Pychyl, & J. R. Ferrari (Eds.), *Counseling the procrastinator in academic settings.* American Psychological Association. 19–27. <https://doi.org/10.1037/10808-002>
- Ferrari, J. R., Johnson, J. I., & McCown, W. G. (1995). *The Plenum series in social/clinical psychology, Procrastination and task avoidance: Theory, research, and treatment.* Plenum PressEditor: C. R. Snyder. doi:10.1007/978-1-4899-0227-6
- Fiolhais, R. (2000). *Teletrabalho e gestão dos Recursos Humanos, in gestão de recursos humanos, contextos, processos e técnicas.* Lisboa: RH.
- Gálvez, A., Tirado, F., & Alcaraz, J. (2020). *Oh! Teleworking!' Regimes of engagement and the lived experience of female Spanish teleworkers.* 180-192.
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008). *Disaffection or expected outcomes: Understanding personal internet use during work.* *Journal of Computer-Mediated Communication.* Journal of Computer-Mediated Communication. Oxford: International Communication Association. 937-958. <https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2008.00425.x>
- Gaudioso, F., Turel, O., & Galimberti, C. (2015). *Explaining Work Exhaustion from a Coping Theory Perspective: Roles of Techno-Stressors and Technology-Specific Coping.* Stud Health Technol Inform. 219, 14-20.

- B. K. Wiederhold, G. Riva, & M. D. Wiederhold, *Stud Health Technol Inform.* Amsterdam; Berlin; Wahsington, DC: IOS Press. 14-20
- Gordon, G. E. (1990). *Managing for improved employee retention. Employment Relations Today.* Obtido em 07 de 03 de 2021, de Biblioteca Wiley Online: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/ert.3910170405>
- Guerra, A. S. (2013). *O regime especial do teletrabalho - as implicações nas relações laborais*, p. 9.
- Gügerçin, U. (2019). *Does techno-stress justify cyberslacking? An empirical study based on the neutralisation theory.* Behaviour & Information Technology, 39(7), 824-836. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2019.1617350>
- Hewitt, P. L., & Sherry, S. B. (2012). *Procrastination Automatic Thoughts as a Personality Construct: An Analysis of the Procrastinatory Cognitions Inventory.* Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy. 30(4). <https://link.springer.com/article/10.1007/s10942-012-0150-z>
- Illegems, V., Verbeke, A., & S'Jegers, R. (2001). *The organizational context of teleworking implementation.* Technological Forecasting & Social Change. 275 – 291.
- International Labour Office. (2020). *Practical Guide on Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond.* 5-6.
- Instituto Nacional de Estatística. (2020). *Trabalho a partir de casa – Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego; 3.º trimestre de 2020, 1 - 7.*
- Jena, R. K. (2015). *Impact of Technostress on Job Satisfaction: An Empirical Study among Indian Academician.* The International Technology Management Review. 5(3), 117. <https://doi.org/10.2991/itmr.2015.5.3.1>
- Josephine B.Shmitta, J. B. (2021). *From cognitive overload to digital detox: Psychological implications of telework during the COVID-19 pandemic.*

- Kim, S., Fernandez, S., & Terrier, L. (2017). *Procrastination, personality traits, and academic performance: When active and passive procrastination tell a different story*. *Personality and Individual Differences*, 108, 154–157. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.12.021>
- Klingsieck, K. B. (2013). *Procrastination: When Good Things Don't Come to Those Who Wait*. *European Psychologist*, 18(1), 24–34. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000138>
- Kushlev, K., and E. W. Dunn. 2015. *Checking Email Less Frequently Reduces Stress*. *Computers in Human Behavior*. 43, 220-228.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lim, V. K. G. (2002). *The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice*. *Journal of Organizational Behavior*. 23 (5), 675–694.
- 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.
- Llorens, S., Salanova, M., & Ventura, M. (2011). *Guias de intervención: tecnoestrés*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Loia, F., & Adinolf, P. (2021). *Teleworking as an Eco-Innovation for Sustainable Development: Assessing Collective Perceptions during COVID-19*. *Business Innovation and Sustainable Development*. <https://doi.org/10.3390/su13094823>
- Lopez-Fernandez, O. (Ed.). (2019). *Internet and mobile phone addiction: Health and educational effects*. MDPI.

- Mamede, R. P., Pereira, M., & Simões, A. (2020). *Uma análise rápida do impacto da COVID-19 na economia e no mercado de trabalho*, 4.
- Mark, G., Iqbal, S. T., Czerwinski, M., & Johns, P. (2014). *Bored Mondays and focused afternoons: The rhythm of attention and online activity in the workplace*. Proceedings of the 32nd annual ACM conference on human factors in computing systems, 3025-3034.
- Mark, G., Voids, S., & Cardello, A. (2012). *A pace not dictated by electrons: An empirical study of work without email*. Proceedings from SIGCHI '12: Conference on human factors in computing systems, 555-564.
- Mark, G., D. Gudith, and U. Klocke. (2008). *The Cost of Interrupted Work: More Speed and Stress*. Proceeding of the 26th annual SIGCHI conference on human factors in computing systems. Florence, Italy. 5-10.
- Martins, M. (2014). *Coeficiente de correlação amostral*. Revista de Ciência Elementar, 2 (2):0069.
- Melo, E. R. (2011). *Teletrabalho, Qualidade de Vida no trabalho e Satisfação Profissional: Um estudo exploratório numa amostra de profissionais na área da tecnologia da informação*, 12.
- Mendes, D. M. (2019). *A resposta pupilar enquanto marcador de techno-stress: Um estudo com apresentação de imagens da Lusophone technostress image database (ltid) A uma amostra de adultos portugueses*. Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, 19-21.
- Metin, U. B., Taris, T. W., & Peeters, M. C. (2016). *Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects*. Personality and Individual Differences, 101-263.
- McCulley, L. (2020). *Lockdown: Homeworkers putting in extra hours - instant messaging up 1900%*. Liberty Games.
- Molino, M., I. E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2020). *Wellbeing Costs of Technology Use during Covid-19 Remote Working*:

- An Investigation Using the Italian Translation of the Technostress Creators Scale. Sustainability*, 12(15), 5911. <https://doi.org/10.3390/su12155911>
- Neves, R. J. (2018). *A influência da liderança responsável no envolvimento e no desempenho dos colaboradores*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa. Instituto Superior de Economia e Gestão.
- Nimrod, G. (2018). *Technostress: Measuring a new threat to well-being in later life. Aging & Mental Health*. 22(8), 1086–1093. <https://doi.org/10.1080/13607863.2017.1334037>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. Mc Graw-Hill Publ Co. New York. <https://doi.org/10.3102/0013189X004010007>
- Okkonen, J., Vuori, V., & Palvalin, M. (2019a). Digitalization Changing Work: Employees' View on the Benefits and Hindrances. Em Á. Rocha, C. Ferrás, & M. Paredes (Eds.), *Information Technology and Systems*. Springer International Publishing. 918, 165–176. https://doi.org/10.1007/978-3-030-11890-7_17
- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., & Bercovich, A. (2014). *Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office*. *Computers in Human Behavior*. 34, 291–298. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.02.015>
- Ragu-Nathan, T., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B., & Tu, Q. (2008). *The consequences of technostress for End Users in Organizations: Conceptual Development and Empirical*. *Information Systems Research*, 417-433. doi:10.1287/isre.1070.016
- Reinecke, L. (2009). *Games and Recovery*. *Journal of Media Psychology* 21. doi:10.1027/1864-1105.21.3.126
- Riedl, R. (2012). *On the biology of technostress: Literature review and research agenda*. *Acm sigmis Database: The database for Advances in Information Systems*. 44(1), 18–55. <https://doi.org/10.1145/2436239.2436242>

Romero, E., López-Romero, L., Domínguez-Álvarez, B., Villar, P., & Gómez-Fraguela, J. A. (2020). *Testing the Effects of COVID-19 Confinement in Spanish Children: The Role of Parents' Distress, Emotional Problems and Specific Parenting*. Andalusia. doi:10.3390 / ijerph17196975

Rozental, A., & Carlbring, P. (2014). *Understanding and Treating Procrastination: A Review of a Common Self-Regulatory Failure*. *Psychology*, 05(13), 1488–1502. <https://doi.org/10.4236/psych.2014.513160>

Salanova, M., S., L., Cifre, E., & Nogareda, C. (2007). *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicossocial*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Serdar Yener, A. A. (2020). *The moderating roles of technological self-efficacy and time management in the technostress and employee performance relationship through burnout*. *Information Technology & People*. doi:10.1108/ITP-09-2019-0462

Sellberg, C., & Susi, T. (2013). *Technostress in the office: a distributed cognition perspective on human–technology interaction*, 187 - 201.

Silva, S. C. (2019). *Entre a socialização organizacional e os comportamentos de cidadania organizacional para o ambiente: O efeito mediado do ajustamento pessoa-ambiente*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa. Instituto Superior de Economia e Gestão.

Shepherd, S. S. 2004. *Relationships Between Computer Skills and Technostress: How Does This Affect Me?*. Paper presented at association of small computer users in education conference, South Carolina, 6-10.

Steel, P. (2007). *The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure*, 65-94.

Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., & Ratten, V. (2021). *Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic*. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*. 15(3), 334–349. <https://doi.org/10.1108/JEC-06-2020-0113>

- Thulin, E. V. (2019). *New telework, time pressure, and time use control*. Sustainability. 3067.
- Tomas, J. (2006). *Análise e benchmarking de plataformas tecnológicas de suporte a ambientes de Teletrabalho*. 1-64.
- Tudose, C-M., & Pavalache-Ilie, M. (2021). *Procrastination and work satisfaction*. Series VII – Social Sciences and Law, 14(63)(1), 37–46. <https://doi.org/10.31926/but.ssl.2021.14.63.1.4>
- Vasic, M. (2020). *Challenges of teleworking during the COVID-19 pandemic*. M. Vasic, The Annals of the Faculty of Economics in Subotica. Bosnia e Herzegovina. 64 - 66.
- Vaz, P. N. (2010). *A viabilidade da aplicação de práticas de teletrabalho no CEVAL - Proposta de um modelo de aplicação a associações empresariais*. 23-27.
- W.creswell, J. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. United States of America: Sage Publications, inc.
- Walter B. Kleeman, J. (1982). *The Future of the Office*. Environment and Behavior. Jornais. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0013916582145006>

VI - Anexos**Anexo 1 – Questionário**

“No âmbito do meu trabalho final de mestrado em Ciências Empresarias no Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG) encontro-me a desenvolver um estudo sobre diferentes aspetos relacionados com o trabalho remoto. Este questionário é anónimo e tem uma duração de aproximadamente 5 minutos. Os resultados serão analisados de forma agregada para garantir a total confidencialidade das suas fontes. Muito obrigada pela colaboração, Vânia Viana”

Esteve em Teletrabalho no último ano?

Sim

Não

Já tinha por hábito trabalhar remotamente?

Sim

Não

As frases seguintes referem-se a diferentes tipos de comportamento no trabalho remoto. Diga p.f em que medida adota cada um deles

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Eu adio começar um trabalho que tenho para fazer.	<input type="radio"/>				
Eu anseio tanto divertir-me que acho difícil permanecer no caminho certo.	<input type="radio"/>				
Quando uma tarefa é entediante, eu dou por mim a sonhar, em vez de me focar.	<input type="radio"/>				
Dou prioridade às tarefas menores, mesmo que haja algo importante que eu deva fazer no trabalho.	<input type="radio"/>				
Quando tenho demasiado trabalho para fazer, eu evito planear as minhas tarefas, e faço outras coisas que sejam irrelevantes.	<input type="radio"/>				
Faço longas pausas para o café.	<input type="radio"/>				
Adio algumas das minhas tarefas, porque não tenho prazer em realizá-las.	<input type="radio"/>				
Eu envio mensagens no trabalho.	<input type="radio"/>				
Eu passo mais de 30min nas redes sociais, no trabalho/por dia.	<input type="radio"/>				

Eu leio notícias online no trabalho.	<input type="radio"/>				
Eu faço compras online durante o meu período de trabalho.	<input type="radio"/>				
No trabalho, o tempo passa muito devagar.	<input type="radio"/>				

Diga em que medida costuma experienciar as seguintes situações descritas no trabalho remoto.

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Devido à tecnologia, sou obrigado a trabalhar muito mais rápido.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Devido à tecnologia, vejo-me obrigado a trabalhar mais do que consigo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Devido à tecnologia, vejo-me obrigado a trabalhar com horários muito apertados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou obrigado a alterar os meus hábitos de trabalho para me adaptar às novas tecnologias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Passo menos tempo com a minha família devido à tecnologia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Devido à tecnologia, mesmo durante as férias tenho que estar ligado ao trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu sinto que a minha vida pessoal está a ser invadida pela tecnologia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Não tenho conhecimentos tecnológicos suficientes para realizar o meu trabalho satisfatoriamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Preciso de muito tempo para compreender e utilizar novas tecnologias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não consigo arranjar tempo suficiente para estudar e melhorar as minhas competências tecnológicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frequentemente, sinto que é demasiado complexo para mim compreender e utilizar novas tecnologias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por último gostaria de obter alguns dados pessoais

Qual a sua idade?

Quantas pessoas constituem o seu agregado familiar?

Qual o seu género?

- Feminino
- Masculino
- Não quero responder.

Há quantos anos trabalha na sua empresa?

Qual o nível mais elevado de escolaridade que completou?

- 4º ano
- 9º ano
- 12º ano
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento