



Lisbon School
of Economics
& Management
Universidade de Lisboa

MESTRADO
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
Dissertação

**BEM-ESTAR NOS FUNCIONÁRIOS NÃO DOCENTES DO
ENSINO SUPERIOR EM CONTEXTO DE TELETRABALHO**

BENEDITA VEIGA DOS REIS CANEDO

OUT/2021

MESTRADO
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
Dissertação

**BEM-ESTAR NOS FUNCIONÁRIOS NÃO DOCENTES DO
ENSINO SUPERIOR EM CONTEXTO DE TELETRABALHO**

BENEDITA VEIGA DOS REIS CANEDO

ORIENTAÇÃO:

**PROF.^a DR.^a MARIA DEL PILAR MOSQUERA FERNANDEZ
CONDE**

OUT/2021

RESUMO

O bem-estar no trabalho é um tema que, ao longo dos anos tem vindo a assumir importância nas organizações, principalmente aquelas que se preocupam com a sustentabilidade social. Tendo em conta as mudanças que o ensino superior tem sofrido ao longo dos últimos anos e ainda, o impacto que o bem-estar nos funcionários pode ter para o desempenho dos alunos, este tema torna-se bastante relevante. Com a pandemia Covid-19, e com o encerramento das universidades, todos os funcionários passaram a trabalhar em teletrabalho. Assim, o presente estudo visa investigar o bem-estar nos funcionários não docentes numa instituição de ensino superior em contexto de teletrabalho, durante a pandemia Covid-19 em Portugal. Este estudo é suportado num inquérito por questionário e foi conduzido numa amostra de 60 indivíduos. Utilizou-se para a análise de dados o SPSS (*Package for Social Sciences*), versão 26. Os resultados do estudo evidenciam que os funcionários não docentes da instituição de ensino superior estudada possuem no geral uma boa qualidade de vida no trabalho. Constatou-se igualmente que a confiança na organização impacta positivamente no bem-estar, na satisfação no trabalho e na carreira e nas condições de trabalho. A flexibilidade no trabalho, principalmente a nível de horário, está positivamente relacionada com o equilíbrio casa-trabalho. Os indivíduos que apresentam maior satisfação no trabalho e na carreira são os indivíduos que possuem mais habilitações literárias. Também é possível afirmar que os indivíduos que apresentaram maiores níveis de bem-estar geral e maior percepção de eficácia/produktividade são os que trabalham na instituição há mais tempo. Por fim, foi possível identificar diferenças a nível do regime de trabalho, onde os indivíduos que trabalham exclusivamente em teletrabalho são os que apresentam maiores níveis de stress bem como de percepção de eficácia/produktividade e de confiança na organização. Não se encontrou diferenças estatisticamente significativas de género ou idade.

Palavras-Chave: Bem-estar no Trabalho; Teletrabalho; Qualidade de Vida no Trabalho; Ensino Superior; Funcionários Não Docentes.

ABSTRACT

Throughout the years, well-being at work is a topic that has become of increasing relevance in organizations, particularly in those concerned about social sustainability. Given the changes in the past years in higher education as well as the impact that employee well-being can have on students' performance, this becomes a topic of utmost importance. Due to the COVID-19 pandemic and consequently universities closing, workers have had to adjust and work remotely. Thus, the present study aims to investigate employee well-being at a higher education institution in staff working remotely, during the COVID-19 pandemic in Portugal. This study is supported by an inquiry through a questionnaire and it was conducted on a sample of 60 individuals. In order to analyze the data, an SPSS (package for social science) version 26 was used. The results of the study show that the staff of the higher education institution generally have a good quality of working life. It is also clear that organizational trust has a positive impact on well-being, work and career satisfaction and work conditions. Flexibility at work, especially on work schedules, is positively related to work-life balance. The individuals showing higher job and career satisfaction are the individuals that have higher academic qualifications. Additionally, it can be affirmed that the individuals showing higher levels of general well-being and greater perception of effectiveness/productivity are the ones that have been working at the institution for a longer time. Lastly, it was possible to identify differences on teleworking, where the individuals that work exclusively remotely are the ones showing higher levels of stress as well as perception of effectiveness/productivity and organizational trust. No statistically significant differences of gender or age were found.

Keywords: Well-Being, Remote Work; Quality of Working Life; Higher Education; Staff

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, queria agradecer à Professora Doutora Pilar Mosquera Conde, pela ajuda durante todo este processo pois sem a sua ajuda não seria possível e, por isso agradeço toda a dedicação e orientação.

Em segundo lugar, queria agradecer à presidente da instituição por ter divulgado o questionário e a todos os funcionários da instituição que participaram neste estudo.

Agradeço, também, à minha família por todo o apoio e paciência, bem como por me ter proporcionado todos os meios para chegar onde estou hoje.

Por fim, agradeço à minha organização e a toda a minha equipa pelo apoio e flexibilidade que me deram durante o tempo em que estive a fazer a minha dissertação.

Índice

Lista de Tabelas	vii
Lista de Figuras	viii
Lista de Anexos	ix
I. Introdução.....	1
II. Revisão de Literatura.....	3
1. O atual contexto de Teletrabalho.....	3
1.1. As dimensões relevantes da experiência de teletrabalho.....	4
2. O Bem-Estar no trabalho	6
2.1. O Bem-estar no Ensino Superior	8
2.2. Qualidade de Vida no Trabalho.....	9
2.3. Teletrabalho e Bem-Estar	11
III. Estudo Empírico	17
1. Metodologia e procedimentos de recolha de dados.....	17
1.1. Amostra	17
1.2. Instrumentos de Medida	18
2. Análise e Discussão dos Resultados.....	20
2.1. Análise Descritiva dos Dados.....	20
2.2. Análise das Correlações.....	24
2.3. Validação das Hipóteses de Investigação e Modelo Teórico	25
2.4. Análise Comparativa entre Grupos.....	28
IV. Conclusões, limitações e sugestões para pesquisas futuras.....	35
Bibliografia.....	38
Anexos.....	42

Lista de Tabelas

Tabela 1 - Caracterização da Amostra.....	17
Tabela 2 - Caracterização da Amostra em Relação ao Teletrabalho	18
Tabela 3 - Análise Descritiva das 6 dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho	21
Tabela 4 - Análise Descritiva dos itens da escala Qualidade de Vida no Trabalho	22
Tabela 5 - Análise Descritiva das 3 dimensões da experiência de teletrabalho	23
Tabela 6 - Análise Descritiva dos itens da escala da experiência de teletrabalho.....	24
Tabela 7 - Análise das Correlações	25
Tabela 8 - Análise de Regressão Linear (Bem-Estar Geral)	26
Tabela 9 - Análise de Regressão Linear (Satisfação no Trabalho e na Carreira).....	27
Tabela 10 - Coeficiente da Análise de Regressão Linear (Condições de Trabalho)	27
Tabela 11 - Coeficiente da Análise de Regressão Linear (Equilíbrio Casa-Trabalho) ..	28
Tabela 12 - Teste ANOVA (Habilitações Literárias).....	29
Tabela 13 - Análise Descritiva da Variável Habilitações Literárias	30
Tabela 14 - Teste ANOVA (Antiguidade)	31
Tabela 15 - Análise Descritiva da Variável Antiguidade	32
Tabela 16 - Teste ANOVA (Regime de Trabalho).....	33
Tabela 17 - Análise Descritiva da Variável Regime de Trabalho	34
Tabela 18 - Diagnóstico de Colinearidade Bem-Estar Geral	52
Tabela 19 - Diagnóstico de Colinearidade Satisfação no Trabalho e na Carreira	52
Tabela 20- Diagnóstico de Colinearidade Condições de Trabalho	52
Tabela 21 - Diagnóstico de Colinearidade Equilíbrio Casa-Trabalho.....	53
Tabela 22 - Teste T para amostras independentes (Variável Género).....	53
Tabela 23 - ANOVA Escalão Etário	54
Tabela 24 - ANOVA Situação Contratual	55

Lista de Figuras

Figura 1 - Modelo de Pesquisa	16
-------------------------------------	----

Lista de Anexos

Anexo 1 - Questionário	42
Anexo 2 - Análise de Dados	52

I. Introdução

A globalização da economia e as novas tecnologias de informação introduziram inúmeras mudanças no cenário económico, social, político e cultural. No que respeita ao mercado de trabalho, essas mudanças promoveram o surgimento de novas formas de organização das atividades laborais e, conseqüentemente, de atuação dos indivíduos, transformando as relações de trabalho entre as pessoas e as organizações. O teletrabalho, é um exemplo de uma dessas novas formas de trabalho flexível cujo crescimento está muito relacionado com a disponibilidade e qualidade da ligação à internet, a redução dos preços das ferramentas tecnológicas, a melhoria da qualidade de vida e a conectividade global (Agarwal *et al.*, 2020 *cit in.* Tavares *et al.*, 2020). Com a pandemia Covid-19, o teletrabalho tornou-se obrigatório em muitos países, nomeadamente em Portugal, trazendo novas exigências profissionais e profundas modificações aos ambientes de trabalho. Em particular, muitas famílias viram-se confrontadas com a necessidade de conciliar o trabalho com o apoio aos filhos que, estando igualmente confinados em casa, começaram a ter aulas à distância.

O teletrabalho apresenta inúmeras vantagens, nomeadamente ao nível da mobilidade pois permite que os indivíduos não tenham que se deslocar para o trabalho e possam assim trabalhar a partir de múltiplos locais (Rocha e Amador, 2018 *cit. in.* Tavares *et al.*, 2020). Para as organizações o teletrabalho apresenta igualmente vantagens, tais como reduções de custos e maior flexibilidade (Rocha e Amador, 2018 *cit. in.* Tavares *et al.*, 2020). No entanto, o teletrabalho está também relacionado com a falta de fronteiras entre o trabalho e a vida pessoal (Grant *et al.*, 2019). A pressão no local de trabalho e a sobrecarga de comunicação são fatores que têm sido associados ao teletrabalho e que reduzem o bem-estar dos teletrabalhadores (Shamir & Salomon, 1985).

O bem-estar no local de trabalho tornou-se cada vez mais, um tema comum nas revistas de investigação académica. Existe um vasto corpo de literatura, disjuncto e desfocado em diferentes campos relacionados com o bem-estar no local de trabalho. Devido ao vasto domínio de literatura, existe também uma variação no significado e definição atribuída ao termo bem-estar. No passado, este termo foi referido à ausência de doença, referindo-se assim principalmente à saúde física. Com o passar do tempo o termo adquiriu um significado mais amplo, envolvendo os aspetos físicos, emocionais, mentais

e sociais (De Simone, 2014). O bem-estar no local de trabalho é uma questão importante que deveria ocupar um nicho muito mais proeminente na investigação organizacional (Danna & Griffin, 1999).

Nos últimos 20 anos, o ensino superior tem passado por a uma série de mudanças que têm afetado o horário e carga de trabalho e o nível de autonomia, com impacto no bem-estar no contexto académico, com consequências não só para o desempenho dos indivíduos e das universidades, mas também para o desempenho do sector como um todo e, por extensão devido à sua criticidade, para a economia e a sociedade em geral. As implicações para as pessoas de tais mudanças são, urgentes e importantes e requerem uma abordagem estratégica de Gestão de Recursos Humanos dentro do sector do Ensino Superior (Franco-Santos & Doherty, 2017).

Assim sendo, tendo em conta a relevância do tema e a escassez de pesquisas empíricas sobre o mesmo, importa perceber de que forma o teletrabalho afeta o bem-estar dos indivíduos e a conciliação do trabalho com as outras dimensões da sua vida pessoal. Este é o principal objetivo do presente estudo realizado junto do pessoal não docente de uma instituição de ensino superior durante o período em que o teletrabalho foi obrigatório em Portugal.

O presente estudo encontra-se dividido em quatro partes. A primeira é a presente introdução que contempla a pertinência e os objetivos deste estudo bem como os contributos esperados. Na revisão de literatura, que é composta por três partes contextualiza-se e delimita-se o tema em análise. O estudo empírico, é composto por dois capítulos sendo eles a apresentação do estudo realizado e a análise e discussão dos resultados. Por fim, o último capítulo corresponde às conclusões finais a que foi possível chegar com este trabalho bem como limitações do estudo e recomendações para pesquisas futuras, contributos teóricos e implicações práticas.

II. Revisão de Literatura

1. O atual contexto de Teletrabalho

Existem muitos termos diferentes para descrever o teletrabalho, incluindo "e-work" (principalmente utilizado no Reino Unido) e "telecommuting" (de origem norte-americana). Todos eles se referem à capacidade de trabalhar de forma flexível utilizando tecnologia à distância para comunicar com o local de trabalho. O termo "teletrabalho" pressupõe a utilização da tecnologia para o trabalho, locais remotos, tempo de trabalho e acordos contratuais entre o empregador e o empregado flexíveis (Haddon & Brynin, 2005 *cit in*. Grant, *et al.*, 2019).

A tecnologia desenvolveu-se de tal modo que, hoje em dia, uma grande parte das profissões podem ser exercidas em qualquer altura do dia ou lugar. (Grant, *et al.*, 2019). As práticas e políticas de trabalho eletrónico, bem como a utilização de novas tecnologias criam um novo ambiente de trabalho e podem estar associadas ao aumento do desempenho dos trabalhadores (Kowalski & Swanson, 2005). As organizações concentram-se frequentemente na utilização da tecnologia para aumentar as experiências dos consumidores, e permitir que os empregados utilizem os meios mais recentes para melhorar a sua produtividade e satisfação com o trabalho.

Kowalski e Swanson (2005) consideram que é fundamental para o sucesso do trabalho eletrónico remoto um bom apoio à gestão e uma política formal sustentada por formação de gestão que incluem a utilização de capacidades de comunicação formal e informal. As políticas de teletrabalho podem ser fundamentais para o sucesso das organizações que adotam o teletrabalho embora se deva considerar as preferências individuais na preparação de tais políticas. Os mesmos autores referem, ainda, que a organização deve considerar a cultura e a forma como a utilização eficaz da tecnologia à distância pode ter impacto em toda a organização. Incorporar uma cultura de confiança dentro da organização é essencial, uma vez que o trabalho eletrónico remoto depende da supervisão à distância e da honestidade do trabalhador (Kowalski & Swanson, 2005). Outros estudos evidenciaram que o apoio organizacional aos teletrabalhadores pode aumentar a satisfação e o bem-estar no trabalho (Grant *et al.*, 2019).

Embora se tenha verificado que as práticas de teletrabalho aliviam o stress no trabalho, alguns dos efeitos adversos do teletrabalho têm sido associados a menor bem-estar, dado que o teletrabalho pode levar à intensificação do trabalho, o que se pode refletir em riscos para a saúde mental (Grant *et al.*, 2019). A Covid-19 veio generalizar o teletrabalho, alterando profundamente os ambientes de trabalho e trazendo novas exigências ao nível da conciliação trabalho-família, sobretudo em famílias com crianças pequenas que, estando igualmente confinados em casa, começaram a ter aulas à distância (Tavares *et al.*, 2020). Assim sendo, importa esclarecer melhor de que forma o modo como o teletrabalho é experienciado influencia o bem-estar dos teletrabalhadores, em particular daqueles que até à pandemia Covid-19 não tinham estado em regime de teletrabalho.

1.1. As dimensões relevantes da experiência de teletrabalho

Apesar da difusão generalizada do teletrabalho e do interesse de investigação a ele associado, faltava uma medida destinada a avaliar a qualidade e complexidade da experiência de teletrabalho (Grant *et al.*, 2019). Para colmatar essa lacuna, Grant *et al.* (2019) desenvolveram uma escala que permite aos indivíduos e às organizações avaliarem a sua eficácia e o seu bem-estar em teletrabalho. Com esta escala torna-se possível compreender como é que os colaboradores experienciam o teletrabalho por forma a permitir, implementar estratégias que apoiem a eficácia no trabalho, o equilíbrio trabalho-vida e o bem-estar dos trabalhadores que se encontram em contexto de teletrabalho.

Segundo Grant *et al.* (2019), a grande maioria dos estudos que avaliam a experiência do teletrabalho concentram-se na pressão, motivação e, por vezes, no bem-estar, mas não o abordam como uma medida composta por todos os fatores relacionados com o teletrabalho. Esta análise torna-se importante porque vários aspetos estão interligados no teletrabalho, nomeadamente, uma relação de confiança com o supervisor pode aumentar a capacidade de gerir o seu horário laboral de forma flexível o que, por sua vez, poderá melhorar o equilíbrio trabalho-vida pessoal (Grant *et al.*, 2019). Segundo Grant (2019) há quatro áreas relevantes para medir a experiência de teletrabalho:

a) Eficácia do trabalho - engloba o *E-working Effectiveness* e o *E-job Effectiveness* e relaciona-se com as aptidões, competências e autogestão necessárias para assegurar que o teletrabalhador está a estabelecer objetivos de trabalho e a cumprir metas de desempenho. O *E-working Effectiveness* representa a utilização de aptidões e competências, incluindo a autogestão para ser um teletrabalhador eficaz, enquanto o *E-job Effectiveness* define-se como o bom desempenho como teletrabalhador, ter tecnologia apropriada e estabelecer objetivos e metas claras para alcançar um nível mais elevado de desempenho no trabalho (Grant *et al.*, 2019).

A eficácia do trabalho pode ser definida como a avaliação dos resultados do desempenho profissional de um empregado. As práticas e políticas de teletrabalho, bem como a utilização de novas tecnologias criam um novo ambiente de trabalho e podem estar associadas ao aumento do desempenho dos empregados, no entanto, isto apenas acontece quando a casa tem menos distrações que o escritório. A forma como a tecnologia é implementada para os trabalhadores remotos exige que se considerem os impactos positivos e negativos sobre eles pois estes precisam de ter ou desenvolver aptidões e competências específicas que se enquadrem nas práticas de teletrabalho, como a capacidade de autogestão do seu trabalho, (definir objetivos e metas adequados e assegurar o cumprimento das normas) (Grant *et al.*, 2013).

b) Relação com a organização - prende-se com a forma como o teletrabalhador percebe a sua relação com a sua organização, e o nível de autonomia que recebe durante o teletrabalho. Este fator engloba o Estilo de Gestão e a Confiança. O Estilo de Gestão é definido pelo teletrabalhador em relação à forma como este percebe as competências de gestão eficazes, por exemplo, a forma como uma chefia ou supervisor gere um teletrabalhador, utilizando práticas de gestão e comunica com a equipa. A Confiança representa o nível de autonomia e responsabilidade que é conferido aos indivíduos durante o trabalho (Grant *et al.*, 2019).

c) Bem-Estar no teletrabalho - relaciona-se com a forma como os teletrabalhadores gerem positivamente a sua saúde e bem-estar enquanto trabalham à distância, e estando conscientes de questões como quando "desligar" do trabalho. É ser capaz de autogerir positivamente a saúde e o bem-estar enquanto trabalha, incluindo a contenção do excesso de trabalho e não continuar a pensar no trabalho fora de horas (Grant *et al.*, 2019).

d) Equilíbrio trabalho-vida - relaciona-se com a capacidade de integrar eficazmente as exigências de trabalho e não-trabalho, de alternar entre diferentes papéis e de gerir as fronteiras entre trabalho e não-trabalho. Este fator engloba dimensões como: integração trabalho-vida, gestão/conflito de papéis e gestão de fronteiras. A integração trabalho-vida é a capacidade de integrar as exigências de trabalho e não-trabalho de forma eficaz. A má integração na vida profissional pode levar a problemas noutras dimensões, tais como o bem-estar. A gestão/conflito de papéis representa a capacidade de alternar eficazmente entre os diferentes papéis necessários, por exemplo, pai, trabalhador, cuidador, etc. E, por fim, a gestão de fronteiras refere-se à capacidade de alternar eficazmente entre atividades laborais e não laborais. Estabelecer limites claros, por exemplo, para membros da família quando trabalham em linha, ou para o trabalho quando completam tarefas não relacionadas com o trabalho (Grant *et al.*, 2019).

Tal como referido anteriormente, esta escala preenche uma lacuna na investigação na medida em que não existe uma escala atual para medir especificamente a experiência dos teletrabalhadores, apesar da crescente ocorrência destas práticas a nível mundial. Foram evidenciadas oito dimensões teóricas correspondentes às quatro áreas de investigação já apresentadas. Esta escala é atualmente constituída por 17 itens que avaliam quatro fatores principais: Eficácia/Produtividade, Confiança na Organização, Flexibilidade Relacionada com o Trabalho e Equilíbrio Trabalho-Vida. Os dois primeiros fatores correspondem às áreas esperadas de Eficácia do Trabalho e Relação com a Organização, especificamente caracterizadas em termos de confiança. O terceiro fator de Flexibilidade Relacionada com o Trabalho caracteriza-se pela disposição de trabalho flexível, um ativo adicional de práticas de teletrabalho. Finalmente, os itens desenvolvidos dentro das áreas do bem-estar e do equilíbrio trabalho e vida privada colapsaram num quarto e único fator de Equilíbrio Trabalho-Vida (Grant *et al.*, 2019).

2. O Bem-Estar no trabalho

O bem-estar pode ser apresentado como um conceito geral, descrevendo a perceção e a avaliação que as pessoas fazem sobre si próprias e das suas vidas. Pode ainda ser associado às experiências psicológicas positivas que ocorrem na vida do indivíduo, que de certa forma, refletem o bom funcionamento psicológico do indivíduo (Ryan &

Deci, 2001). Atualmente, o trabalho absorve uma grande parte da nossa vida adulta, sendo, assim, um dos principais determinantes da saúde, do bem-estar e da felicidade do indivíduo que se apresentam como benéficos quer para os trabalhadores quer para as chefias e para as organizações (Warr, 2007). Assim, conceitos como a saúde, felicidade e qualidade de vida aparecem, frequentemente, relacionados com o estudo do bem-estar (Ryan & Deci, 2001).

O bem-estar no trabalho tem vindo a ser associado à satisfação dos funcionários com o relacionamento com os seus colegas e supervisores, a retribuição, as oportunidades de formação, as condições de trabalho, o envolvimento no trabalho, a segurança no emprego e o próprio trabalho (Cvenkel, 2018; Warr, 2002 2014 *cit. in* Ahmed *et al.*, 2019). A qualidade de vida, a saúde, o emprego e o trabalho agradável são alguns dos aspetos essenciais da vida que compõem a dimensão humana do desenvolvimento sustentável (Vallance *et al.*, 2011). Embora, em alguns países, ter um nível adequado de taxa de emprego ajude a alcançar a sustentabilidade social, ter colaboradores stressados pode contrabalançar este benefício. É, pois, crucial que as organizações atinjam os objetivos económicos e empresariais sem comprometer a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores (Sadick & Kamardeen, 2020). O conceito de sustentabilidade social vem assim sublinhar a importância do bem-estar e da satisfação dos trabalhadores numa ótica de desenvolvimento global (Dagenais-Demarais & Savoie, 2012).

O bem-estar psicológico do trabalhador é referido como a qualidade global da experiência e funcionamento dos trabalhadores na organização (Guest, 2017 *cit. in* Ahmed *et al.*, 2019). Assim, uma organização saudável melhora as competências internas dos trabalhadores e adapta-se prontamente às mudanças no ambiente para alcançar crescimento e desenvolvimento, satisfação dos trabalhadores, e o seu bem-estar (Meng, Zhang, & Huang, 2014 *cit. in* Kelloway *et al.*, 2011). Pelo contrário, o fraco bem-estar psicológico dos trabalhadores pode potencialmente causar danos à saúde geral dos trabalhadores, que acabam por culminar em graves problemas de absentismo, intenções de rotatividade, insatisfação dos trabalhadores, baixo desempenho e aumento dos custos para as organizações (Kelloway *et al.*, 2011). Cada organização exige que os seus talentos atinjam níveis ótimos de desempenho de uma forma sustentável, porque os custos associados ao fraco bem-estar psicológico dos trabalhadores podem impedir o seu desempenho e a eficácia da organização. Assim, a necessidade de prestar muita atenção

ao bem-estar psicológico dos trabalhadores em ambientes de trabalho é crucial (Miller, 2016 *cit. in* Kelloway *et al.*, 2011).

2.1. O Bem-estar no Ensino Superior

Geralmente os estudos realizados no ensino superior têm-se focado sobretudo no stress no trabalho. Designadamente, no Reino Unido, os estudos realizados destacam uma série de fatores de tensão relacionados com o trabalho e elevados níveis de tensão no ensino superior (Edwards, J.A. *et al.*, 2009). Winefield e Jarrett (2001) declaram que os níveis de *stress* nas instituições académicas são elevados em comparação com muitas outras populações, e que o *stress* tem aumentado significativamente nos últimos 15 anos. Relatam, ainda, que numa amostra de mais de 2000 funcionários universitários australianos, 43,7% foram classificados como casos clínicos no Questionário Geral de Saúde, sugerindo elevados níveis de ansiedade e depressão. Singh e Bush (1998, *cit.in* Mark & Smith, 2012) sugerem que as persistentes exigências da vida académica são suscetíveis de levar a consequências negativas para os colaboradores. Muitos desses estudos sobre funcionários do ensino superior têm-se focado essencialmente nos docentes, descurando o pessoal não docente.

O pessoal não docente do ensino superior desempenha um papel vital na criação e desenvolvimento do conhecimento e inovação, para além da educação e formação. Blix *et al.* (1994) relatam que 84% da sua amostra de 400 funcionários universitários referiram que a sua produtividade no trabalho tinha sido afetada negativamente pelo *stress* (Mark & Smith, 2012). Lease (1999 *cit. in* Mark & Smith, 2012) afirma que o efeito do *stress* em funcionários académicos não tem apenas consequências nos funcionários, mas pode ter também consequências graves para os estudantes. É claramente importante que as universidades administrem e protejam os seus colaboradores de níveis crescentes de stress, a fim de preservar não só o bem-estar dos funcionários, como o dos restantes membros da comunidade educativa.

Um dos fatores que os autores (e.g. Gillespie *et al.*, 2001, Kinman, 2006; Cross & Carroll, 1990; Danies & Guppy, 1994) mais relacionam com o stress nos funcionários do ensino superior é a sobrecarga de trabalho seguindo-se o salário inadequado, as altas expectativas, a insegurança no trabalho e a falta de comunidade e más interações com os

colegas. Fatores como o excesso de horas de trabalho, desequilíbrio entre a vida profissional e familiar, elevada burocracia e falta de respeito e estima são também referidos pelos autores que estudam o bem-estar e o stress ocupacional no ensino superior. Por fim, a desigualdade no sistema, a interação estudantil, os recursos, comunicação e reconhecimento inadequado seguindo-se da falta de oportunidades de promoção são também fatores que estão a influenciar negativamente o bem-estar dos funcionários deste setor (Mark & Smith, 2012).

2.2. Qualidade de Vida no Trabalho

Há muitos anos que a satisfação no trabalho e o *stress* no trabalho atraem a atenção daqueles que procuram ajudar a otimizar os resultados no local de trabalho. Mayo (1960) foi um dos primeiros autores a utilizar o termo “Qualidade de Vida no Trabalho” (QoWL) em estudos sobre de que forma é que o ambiente pode afetar o desempenho dos trabalhadores (Easton & Vaan Laar, 2018). Embora a satisfação no trabalho seja um aspeto importante, o conceito de QoWL é mais amplo pois abrange as perceções de bem-estar e o *stress*. Num relatório de 1987, a Organização Mundial de Saúde (OMS) relatou que os trabalhadores num emprego com baixa qualidade psicossocial ou ambiental, que poderia ser considerado como de má qualidade de vida no trabalho, tinham danos significativos na saúde física e mental (Zeng *et al.*, 2011).

O conceito de “Qualidade de Vida no Trabalho” (QoWL) é utilizado para descrever os sentimentos de um indivíduo em relação à sua situação e experiências relacionadas com o trabalho (Zeng *et al.*, 2011). Nas últimas décadas, temos testemunhado uma tendência que indica que muitas empresas estão cada vez mais a implementar programas que visam aumentar a satisfação profissional e a capacitação dos empregados, promovendo não só o bem-estar dos trabalhadores no local de trabalho como o desempenho individual e conseqüentemente aumentam o bem-estar económico da organização (Sirgy *et al.*, 2008). Estes programas de qualidade de vida no trabalho podem resultar em satisfação profissional e qualidade de vida, ou seja, satisfação de vida, felicidade, e bem-estar subjetivo (Wolf, 1971). Um ambiente de trabalho pouco stressante proporciona uma vida de trabalho confortável e, em contrapartida, um ambiente de trabalho mais tenso, afeta a saúde e o bem-estar dos colaboradores (Ajala, 2013).

Apesar da relevância do conceito de qualidade de vida no trabalho, existe ainda uma falta de consenso sobre a sua definição. Geralmente, a QoWL é considerada como um conceito multidimensional relacionado com um trabalho significativo e gratificante. É geralmente definida como compreendendo diferentes componentes tais como ambiente de trabalho, cultura e clima organizacional e gestão, bem como todos os aspetos da comunicação dos trabalhadores, desenvolvimento de oportunidades e remuneração. Outras componentes-chave incluem satisfação e segurança no trabalho, autonomia no trabalho e instalações e recursos adequados. Por último, os fatores antecedentes ao desempenho profissional, tais como a perceção do estilo de liderança, demonstraram contribuir para a definição de QoWL (Garzaro *et al.*, 2020).

Assim, existem seis dimensões que permitem avaliar a qualidade de vida no trabalho:

a) Bem-estar geral que mede o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores, que pode ser independente do estatuto laboral, e pode influenciar ou ser influenciado pelo trabalho;

b) Equilíbrio casa-trabalho que define a interação entre trabalho e casa, incluindo a presença de apoio adequado, como a flexibilidade no trabalho e a presença de instalações adequadas para os trabalhadores;

c) Satisfação no trabalho e na carreira que diz respeito ao grau de satisfação dos trabalhadores com o seu emprego e desenvolvimento de carreira;

d) Controlo no trabalho que avalia a perceção do controlo pessoal, ou por outras palavras, a medida em que os trabalhadores se sentem envolvidos na tomada de decisões ou podem exprimir a sua opinião no local de trabalho;

e) Condições de trabalho que mede a higiene no trabalho e as condições físicas de trabalho e, por fim;

f) Stress no trabalho que reflete a forma como os trabalhadores sentem pressão excessiva ou stress no trabalho (Garzaro *et al.*, 2020).

2.3. Teletrabalho e Bem-Estar

O teletrabalho tem vindo a ser associado a efeitos positivos, quer para as organizações, quer para os indivíduos como sejam: maior produtividade, redução dos conflitos entre trabalho e vida pessoal e um aumento da satisfação no trabalho (Shamir & Salomon, 1985). No que às organizações diz respeito, têm sido reportados como benefícios decorrentes da implementação do teletrabalho, um impacto positivo na produtividade e na qualidade do trabalho, mais mão de obra disponível devido à redução das restrições geográficas, maior satisfação profissional dos colaboradores, e um maior compromisso com a organização (Baruch, 2000 *cit. in* Grant, *et al.*, 2013).

Os benefícios do teletrabalho estendem-se também ao teletrabalhador que pode obter um maior equilíbrio entre os compromissos laborais e os pessoais através do trabalho flexível (Grant, *et al.*, 2013). Outros efeitos positivos ao nível individual podem ser maior eficácia no trabalho, melhor concentração, redução de stress e um melhor equilíbrio do trabalho com a vida familiar. Estes são efeitos frequentemente cobertos pelo termo geral e conceito de “Qualidade de Vida” (Vitterso, *et al.*, 2003). A questão da qualidade de vida no trabalho tem sido colocada em muitas organizações uma vez que o bem-estar individual dos trabalhadores parece ser determinante para a extensão das suas contribuições profissionais. Daniels (2000, *cit in* Vitterso, *et al.*, 2003) argumenta que existem associações significativas entre o bem-estar psicológico e uma série de comportamentos associados ao desempenho e produtividade como o absentismo e o compromisso com a organização

Alguns dos benefícios do teletrabalho dependem, no entanto, de os teletrabalhadores possuírem ou desenvolverem aptidões e competências específicas que se enquadrem nas práticas de teletrabalho, particularmente relacionadas com a capacidade de autogestão do seu trabalho, incluindo, mas não se limitando, a definição de objetivos e metas adequados, e assegurar o cumprimento das normas (Grant *et al.*, 2013). O trabalhador em casa é menos supervisionado de perto, pode desfrutar de maior flexibilidade na escolha das horas de trabalho e dos padrões de trabalho, aumentando assim o seu nível de autonomia. O impacto da transferência do local de trabalho para casa na autonomia dos empregados pode ser menor em profissões que já possuem um elevado grau de autonomia, no que diz respeito à escolha de horários e padrões de trabalho, ou no caso das pessoas com responsabilidade de cuidados infantis, na medida em que o

ambiente doméstico pode ser mais exigente e oferecer menor liberdade do que o local de trabalho (Shamir & Salomon, 1985).

Um impacto menos positivo do teletrabalho está relacionado com a falta de fronteiras entre o trabalho e a vida pessoal decorrente de um horário e/ou trabalho flexíveis. Os locais de trabalho estão a tornar-se sem fronteiras devido à cultura que leva os trabalhadores a estar constantemente contactáveis sendo que o equilíbrio entre trabalho e vida familiar se fragmenta em resultado destas mudanças (Grant *et al.*, 2019). No entanto, Kossek *et al.* (2006) descobriram que os teletrabalhadores que separavam as fronteiras entre trabalho e família e tinham controlo sobre onde e quando trabalhavam relatavam um bem-estar individual positivo. Kossek *et al.* (2009) sugeriram que levar trabalho para casa poderia prejudicar o valor da casa como local de repouso e de recuperação pessoal. O isolamento social foi também identificado como um fator negativo para os trabalhadores eletrónicos (Grant *et al.*, 2013).

A utilização da tecnologia, e dos *smartphones* em particular, pode igualmente interferir no tempo de descanso, aumentando os níveis de *stress* e reduzindo o tempo de recuperação (Derks and Bakker, 2014 *cit. in* Grant *et al.*, 2019). O facto de o teletrabalhador poder estar disponível em qualquer lugar e em qualquer altura pode ter igualmente implicações no seu bem-estar. Desta forma, o teletrabalho tem estado muito ligado a menor bem-estar devido à pressão no local de trabalho e à sobrecarga de comunicação, que podem levar ao excesso de trabalho e, subsequentemente afetar a eficácia e o desempenho do trabalhador (Shamir & Salomon, 1985).

Neste estudo procurou-se avaliar em que medida é que o modo como os funcionários não docentes de uma instituição de ensino superior percecionam a sua experiência de teletrabalho e como esta influencia o seu bem-estar. De acordo com Grant *et al.* (2019) quanto mais os teletrabalhadores consideram que o teletrabalho ajuda a sua produtividade maior o seu bem-estar. Assim, propõe-se a seguinte hipótese de investigação:

H1: As perceções de eficácia/produktividade no teletrabalho estão positivamente relacionadas com a qualidade de vida no trabalho.

H1a: As perceções de eficácia/produktividade no teletrabalho estão positivamente relacionadas com o bem-estar geral.

H1b: As percepções de eficácia/produktividade no teletrabalho estão positivamente relacionadas com a satisfação no trabalho e na carreira.

H1c: As percepções de eficácia/produktividade no teletrabalho estão negativamente relacionadas com o stress no trabalho.

H1d: As percepções de eficácia/produktividade no teletrabalho estão positivamente relacionadas com o controlo no trabalho.

H1e: As percepções de eficácia/produktividade no teletrabalho estão positivamente relacionadas com as condições de trabalho.

H1f: As percepções de eficácia/produktividade no teletrabalho estão positivamente relacionadas com o equilíbrio casa-trabalho.

Segundo Grant *et al.* (2019) o apoio das chefias na formação, foco nos resultados a longo prazo, na criação de objetivos partilhados, são algumas das políticas que podem ser fundamentais para o sucesso das organizações que adotam o teletrabalho. O mesmo autor refere que quanto mais o teletrabalhador considera que o teletrabalho é realizado numa organização na qual confia, maior o seu bem-estar. Assim propõe-se:

H2: As percepções de confiança na organização onde se realiza o teletrabalho estão positivamente relacionadas com a qualidade de vida no trabalho.

H2a: As percepções de confiança na organização onde se realiza o teletrabalho estão positivamente relacionadas com o bem-estar geral.

H2b: As percepções de confiança na organização onde se realiza o teletrabalho estão positivamente relacionadas com a satisfação no trabalho e na carreira.

H2c: As percepções de confiança na organização onde se realiza o teletrabalho estão negativamente relacionadas com o stress no trabalho.

H2d: As percepções de confiança na organização onde se realiza o teletrabalho estão positivamente relacionadas com o controlo no trabalho.

H2e: As percepções de confiança na organização onde se realiza o teletrabalho estão positivamente relacionadas com as condições de trabalho.

H2f: O As percepções de confiança na organização onde se realiza o teletrabalho estão positivamente relacionadas com o equilíbrio casa-trabalho.

Vários investigadores identificam a necessidade de flexibilidade como uma das principais motivações para o teletrabalho (e.g., Van Sell e Jacobs, 1994; Vitterso, *et al.*, 2003). Por sua vez, Weatley (2012) refere que níveis mais altos de satisfação reportados pelos teletrabalhadores podem estar relacionados com a flexibilidade de horários de trabalho em comparação com horários mais estáticos baseados em escritórios e a libertação de tempo nas deslocações pendulares. Por outro lado, Grant *et al.* (2019) considera que quanto mais os teletrabalhadores percebem que o teletrabalho lhes proporciona um nível adequado de flexibilidade e de autonomia, melhor é o seu nível de saúde mental. Assim, propõe-se:

H3: As perceções de flexibilidade no teletrabalho estão positivamente relacionadas com a qualidade de vida no trabalho.

H3a: As perceções de flexibilidade no teletrabalho estão positivamente relacionadas com o bem-estar geral.

H3b: As perceções de flexibilidade no teletrabalho estão positivamente relacionadas com a satisfação no trabalho e na carreira.

H3c: As perceções de flexibilidade no teletrabalho estão negativamente relacionadas com o stress no trabalho.

H3d: As perceções de flexibilidade no teletrabalho estão positivamente relacionadas com o controlo no trabalho.

H3e: As perceções de flexibilidade no teletrabalho estão positivamente relacionadas com as condições de trabalho.

H3f: As perceções de flexibilidade no teletrabalho estão positivamente relacionadas com o equilíbrio casa-trabalho.

Uma importante questão que tem sido levantada com o tema do teletrabalho diz respeito ao equilíbrio do trabalho com a família. Por um lado, segundo Toffler (1980) trabalhar a partir de casa pode tornar mais fácil esta conciliação, no entanto Duxbury (1998) sugere que tal pode não ser o caso. Este tem sido um tema muito relacionado ao teletrabalho por haver exatamente duas opiniões: ou o teletrabalho é parte do problema (aumentando o conflito) ou é parte da solução (diminuindo o conflito) (Vitterso, *et al.*, 2003).

Hartig *et al.* (2007 cit. in Grant *et al.*, 2019) relata que os teletrabalhadores podem experimentar uma sobreposição entre o trabalho e a casa, reduzindo assim os efeitos de repouso da casa. Os mesmos autores mostram no seu estudo de 107 teletrabalhadores que "ter uma sala separada para o teletrabalho parecia melhorar a sobreposição espacial, mas não temporal ou mental do trabalho e da vida não-trabalhadora". Um possível problema de trabalho em casa significa que a sobreposição causada pelo trabalho físico em casa pode causar problemas relacionados com a saúde mental, incluindo o excesso de trabalho. Por exemplo, continuar a pensar no trabalho pode ainda permanecer depois de o computador ter sido desligado. O lar é visto como um local de descanso e misturar trabalho e atividades domésticas no mesmo local pode muito bem ter um impacto negativo sobre o bem-estar (Grant *et al.*, 2013). Segundo Grant *et al.* (2019) quanto mais os teletrabalhadores sentem que o teletrabalho interfere na sua vida pessoal menor o seu bem-estar. Desta forma, propõe-se:

H4: As perceções de que o teletrabalho interfere na vida pessoal estão negativamente relacionadas com a qualidade de vida no trabalho.

H4a: As perceções de que o teletrabalho interfere na vida pessoal estão negativamente relacionadas com o bem-estar geral.

H4b: As perceções de que o teletrabalho interfere na vida pessoal estão negativamente relacionadas com a satisfação no trabalho e na carreira.

H4c: As perceções de que o teletrabalho interfere na vida pessoal estão positivamente relacionadas com o stress no trabalho.

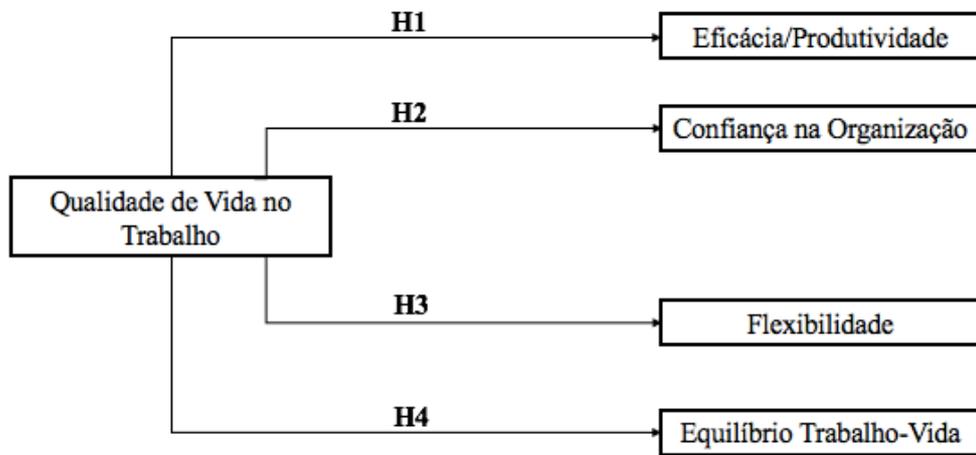
H4d: As perceções de que o teletrabalho interfere na vida pessoal estão negativamente relacionadas com o controlo no trabalho.

H4e: As perceções de que o teletrabalho interfere na vida pessoal estão negativamente relacionadas com as condições de trabalho.

H3f: As perceções de que o teletrabalho interfere na vida pessoal estão negativamente relacionadas com o equilíbrio casa-trabalho.

Apresenta-se de seguida o modelo de pesquisa que contempla estas hipóteses que iremos testar.

Figura 1 - Modelo de Pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora

III. Estudo Empírico

1. Metodologia e procedimentos de recolha de dados

Este estudo foi suportado num inquérito por questionário aplicado a 120 funcionários não docentes de uma instituição de ensino superior em Lisboa. O questionário desenvolvido na plataforma *Qualtrics* e o seu link foi divulgado pelo *email* institucional. Os dados foram recolhidos entre março e maio de 2021. Optou-se por uma metodologia quantitativa uma vez que nos permite contrastar as nossas hipóteses com os dados empíricos e facilita a uniformização das respostas e a garantia da sua confidencialidade (Coutinho, 2011). Do pré-teste do questionário, resultaram pequenas alterações de texto, de que se dará conta no ponto 1.2. Os dados recolhidos foram tratados no programa *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versão 26.

1.1. Amostra

Obteve-se 72 respostas ao questionário, mas a amostra final foi de 59 dado que 12 respostas foram eliminadas por se encontrarem incompletas. Tal como se pode observar na Tabela 1, a amostra é predominantemente feminina (72,9%). Trata-se de uma amostra bastante escolarizada, sendo que, a grande maioria (64,4%) tem habilitações de nível superior. Cerca de metade dos inquiridos tem mais do que 40 anos (79,3%) e a grande maioria trabalha há mais de 15 anos na instituição.

Tabela 1 - Caracterização da Amostra

		N	%
Sexo	Masculino	16	27,1%
	Feminino	43	72,9%
Escala Etária	Até 40 anos	12	20,7%
]40,50]	24	41,4%
	Mais de 50 anos	22	37,9%
Qual o nível mais elevado de instruções que completou?	Até 12º ano	16	27,1%
	Licenciatura	25	42,4%
	Mestrado ou Superior	13	22,0%
	Outra	5	8,5%
Qual a sua situação contratual?	Trabalhador independente	3	5,1%
	Com vínculo contratual permanente	47	79,7%
	Com vínculo contratual a termo	9	15,3%
Antiguidade na organização	Até 15 anos	7	21,9%
]15,25]	14	43,8%
	Mais de 25 anos	11	34,4%

Fonte: SPSS

Quanto à caracterização da amostra em relação ao teletrabalho, observamos na tabela 2 que a maioria dos funcionários esteve exclusivamente em regime em teletrabalho nas quatro semanas anteriores à resposta do questionário (54,2%), havendo muito poucos inquiridos a trabalhar exclusivamente em regime presencial (6,8%) encontrando-se os restantes em regime híbrido (39,0%). De notar que, na altura em que foi enviado o questionário, era obrigatório o teletrabalho em Portugal. A larga maioria dos inquiridos nunca tinha estado em teletrabalho antes da pandemia (96,6%). Se pudesse optar, a maioria (72,9%) preferia trabalhar num regime trabalho híbrido, ou seja, em teletrabalho intercalado com trabalho presencial.

Tabela 2 - Caracterização da Amostra em Relação ao Teletrabalho

		N	%
Em que regime esteve a trabalhar nas últimas 4 semanas?	100% em teletrabalho	32	54,2%
	Regime híbrido	23	39,0%
	100% trabalho presencial	4	6,8%
Já trabalhava regularmente em teletrabalho antes da pandemia?	Sim	2	3,4%
	Não	57	96,6%
Se pudesse optar, qual o regime de trabalho que escolhia?	100% em teletrabalho	9	15,3%
	Regime híbrido	43	72,9%
	100% trabalho presencial	7	11,9%

Fonte: SPSS

1.2. Instrumentos de Medida

O questionário utilizado neste estudo é constituído por duas partes. Na primeira parte é apresentado um conjunto de questões que visam avaliar a qualidade de vida no trabalho e as percepções dos funcionários sobre a sua experiência de teletrabalho. Na segunda parte apresenta-se um conjunto de questões demográficas que visam caracterizar a amostra no que diz respeito à idade, género, nível de escolaridade, nível de antiguidade na instituição e situação relativamente ao teletrabalho.

Para medir a qualidade de vida no trabalho utilizou-se a escala *Work-Related Quality of Life* (WRQoL) de Easton & Vaan Laar (2018). Para medir as percepções dos funcionários sobre a sua experiência de teletrabalho, recorreu-se à escala *E-Work Life* desenvolvida por Grant *et al.* (2019). Ambas as escalas foram avaliadas numa escala de

Likert de cinco pontos em que (1) corresponde a Discordo Totalmente e (5) corresponde a Concordo Totalmente.

1.2.1. Qualidade de vida no trabalho

A escala WRQoL é constituída por seis dimensões num total de 24 Itens. 6 itens medem o bem-estar geral (e.g. “sinto-me bem neste momento”), 3 itens medem o equilíbrio casa-trabalho (e.g. “O meu horário/padrões de trabalho atuais adequam-se às minhas circunstâncias pessoais”), 6 itens medem a satisfação no trabalho e na carreira (e.g. “Tenho um conjunto claro de objetivos e metas que me permitem realizar o meu trabalho”), 3 itens que medem o controlo no trabalho (e.g. “Sinto-me capaz de expressar opiniões e influenciar alterações da minha área de atividade”), 3 itens medem as condições no trabalho (e.g. “A minha entidade patronal disponibiliza-me tudo o que preciso para realizar o meu trabalho eficazmente”) e 2 itens que medem o stress no trabalho (e.g. “Sinto frequentemente níveis excessivos de stress no local de trabalho”). Por fim, o último item da escala mede a qualidade de vida no trabalho em geral (“De forma geral, estou satisfeito(a) com a qualidade da minha vida profissional”). Esta escala já se encontra traduzida para português (Easton & Vaan Laar, 2018). No entanto, após o pré-teste, foi necessário proceder a ligeiras alterações para uma melhor leitura das questões (e.g. na pergunta 22, em vez de “Estou envolvido em decisões que afetam membros do público na minha própria área de trabalho” passou a ser “Na minha área de trabalho, estou envolvido na tomada de decisões que afetam o público”).

1.2.2. Teletrabalho

A escala *E-Work Life* é constituída por 4 dimensões num total de 17 itens. 7 itens medem o interferência trabalho e vida pessoal (e.g. “A minha vida social é mais pobre quando estou em teletrabalho”), 4 itens medem a eficácia/produktividade no trabalho (e.g. “O meu desempenho no trabalho melhorou graças às minhas competências para trabalhar remotamente a partir de casa”), 3 itens medem a confiança na organização (e.g. “Quando estou em teletrabalho, a minha organização confia em mim para ser eficaz”) e, por fim, 3 itens medem a flexibilidade (e.g. “Quando estou em teletrabalho, o meu trabalho é tão flexível que consigo facilmente tirar uma folga, se e quando eu quiser.”). Esta escala foi traduzida da sua versão original de inglês para português pela mestranda sendo

posteriormente submetida a um processo de retroversão por um nativo de língua inglesa. A versão final em inglês foi confrontada com a original, avaliando-se a coerência com as questões iniciais. Visto que não foram encontradas disparidades assinaláveis, utilizou-se a tradução em português.

1.2.3. Análise e fiabilidade das escalas

A fiabilidade de um instrumento de medida indica a capacidade de este ser consistente. Para testar o grau de coerência entre as respostas dos inquiridos a cada um dos itens que constituem o questionário avaliou-se o mesmo através do coeficiente *Alpha de Cronbach*. Existe um consenso na literatura que um instrumento ou teste é classificado como tendo uma fiabilidade aceitável quando α é pelo menos 0,70 (Nunnally, 1978).

A escala da Qualidade de Vida no Trabalho apresenta uma boa fiabilidade ($\alpha = 0,930$). Esta escala é constituída por seis dimensões, sendo que todas elas apresentaram fiabilidade aceitável a boa: bem-estar geral ($\alpha = 0,906$); satisfação no trabalho e na carreira igualmente ($\alpha = 0,806$); equilíbrio casa-trabalho ($\alpha = 0,769$); controlo no trabalho ($\alpha = 0,730$), condições no trabalho ($\alpha = 0,737$) e stress no trabalho ($\alpha = 0,736$).

A escala que mede a experiência de teletrabalho apresentou uma fiabilidade total aceitável ($\alpha = 0,768$), tal como as suas subescalas, à exceção da subescala “interferência trabalho e vida pessoal” que apresentou níveis de fiabilidade baixos ($\alpha = 0,604$) pelo que se decidiu excluir essa dimensão do estudo em análises futuras. A dimensão “confiança na organização” apresentou um α ligeiramente abaixo de 0,70 ($\alpha = 0,697$) mas dado ser um valor muito próximo do mínimo aceitável e tratando-se de um constructo em desenvolvimento, decidimos manter essa dimensão no nosso estudo. A dimensão “eficácia/produktividade” foi a que apresentou a fiabilidade mais elevada ($\alpha = 0,840$) e a “flexibilidade no teletrabalho” apresentou uma fiabilidade aceitável ($\alpha = 0,716$).

2. Análise e Discussão dos Resultados

2.1. Análise Descritiva dos Dados

Na análise descritiva calculou-se a média e o desvio padrão das variáveis utilizadas neste estudo. Ao analisar a tabela 3, que se refere à escala da Qualidade de Vida no Trabalho, podemos concluir que todas as dimensões apresentam médias superiores ao ponto médio da tabela (3,0). No geral os inquiridos consideram ter uma boa qualidade de vida no trabalho, sendo que as condições de trabalho é a dimensão que apresenta a média mais elevada (3,97), seguida do equilíbrio casa-trabalho (3,83). O stress no trabalho é a dimensão que apresenta a média mais baixa apesar de ter igualmente uma média acima do ponto médio da escala (3,36) o que impacta negativamente na qualidade de vida no trabalho. A seguir ao stress no trabalho, a dimensão que apresenta a média mais baixa é o controlo no trabalho (3,59).

Tabela 3 - Análise Descritiva das 6 dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Satisfação no Trabalho e na Carreira	59	1,67	4,83	3,7175	,72731
Controlo no Trabalho	59	1,33	5,00	3,5932	,94498
Bem-estar Geral	58	1,00	5,00	3,6523	,79917
Equilíbrio Casa-Trabalho	59	1,33	5,00	3,8305	,91050
Condições de Trabalho	59	1,00	5,00	3,9661	,72370
Stress no Trabalho	59	1,00	5,00	3,3644	1,07009
N válido (de lista)	58				

Fonte: SPSS

Uma análise descritiva mais detalhada (tabela 4) permite concluir que em média, os inquiridos consideram que trabalham num ambiente seguro (4,23), que têm oportunidade de utilizar as suas competências no trabalho (4,22) que são capazes de expressar opiniões e influenciar alterações na sua área de trabalho (4,17) e têm, no geral, uma boa qualidade de vida no trabalho (3,68). Os itens que medem o stress no trabalho apresentam médias que não sendo muito elevadas, ultrapassam o ponto médio e carecem assim de análise mais aprofundada pois impactam negativamente no bem-estar. Este resultado vai ao encontro de vários estudos anteriormente realizados a funcionários do ensino superior, que relatam elevados níveis de stress relacionados com a sobrecarga de trabalho, salários inadequados, interação estudantil, insegurança do trabalho entre outros fatores (e.g. Gillespie *et al.*, 2001, Kinman, 2006; Cross & Carroll, 1990; Danies & Guppy, 1994).

Tabela 4 - Análise Descritiva dos itens da escala Qualidade de Vida no Trabalho

	N	Mín.	Máx.	Média	DP
Satisfação no Trabalho e na Carreira					
Tenho um conjunto claro de objetivos e metas que me permitem realizar o meu trabalho.	60	2	5	4,13	0,911
Tenho oportunidade de usar as minhas competências no meu local de trabalho.	60	2	5	4,22	0,783
Quando faço um bom trabalho, a minha chefia, reconhece-o.	60	1	5	3,93	0,989
Sinto-me motivado(a) para desenvolver novas competências.	60	1	5	3,98	1,017
Estou satisfeito(a) com as oportunidades de carreira disponíveis na minha organização.	60	1	5	3,08	1,139
Estou satisfeito(a) com a formação que recebo para realizar o meu trabalho atual.	60	0	5	3,02	1,214
Controlo no Trabalho					
Sinto-me capaz de expressar opiniões e influenciar alterações na minha área de atividade.	60	2	5	4,17	0,806
Na minha área de trabalho, estou envolvido na tomada de decisões que me afetam.	60	0	5	3,35	1,246
Na minha área de trabalho, estou envolvido na tomada de decisões que afetam o público.	60	0	5	3,28	1,367
Bem-Estar Geral					
Sinto-me bem neste momento.	60	1	5	3,88	0,958
Ultimamente tenho-me sentido infeliz e deprimido(a).	59	0	5	2,22	1,052
Estou satisfeito(a) com a minha vida.	60	1	5	3,78	0,922
Em muitos aspectos, a minha vida está próxima do ideal.	60	1	5	3,2	0,953
De forma geral, as coisas têm-me corrido bem.	60	1	5	3,93	0,899
De forma geral, tenho-me sentido bastante feliz ultimamente.	60	0	5	3,35	1,071
Equilíbrio Casa-Trabalho					
A minha entidade patronal oferece facilidades e flexibilidade adequadas para conjugar o trabalho com a vida familiar	60	0	5	3,85	1,191
O meu horário/padrões de trabalho atuais adequam-se às minhas circunstâncias pessoais.	60	1	5	3,97	0,956
A minha chefia promove de forma ativa horários/padrões de trabalho flexíveis.	60	1	5	3,67	1,115
Stress no Trabalho					
Sinto-me frequentemente sob pressão no meu local de trabalho.	59	1	5	3,41	1,233
Sinto frequentemente níveis excessivos de stress no local de trabalho.	59	1	5	3,32	1,181
Condições de Trabalho					
A minha entidade patronal disponibiliza-me tudo o que preciso para realizar o meu trabalho eficazmente.	60	1	5	3,78	0,976
Trabalho num ambiente seguro.	60	1	5	4,23	0,745
As condições de trabalho são satisfatórias.	60	0	5	3,88	0,922
Qualidade de Vida no Trabalho Geral					
De forma geral, estou satisfeito com a qualidade da minha vida profissional.	60	1	5	3,68	0,873
Valid N (listwise)	59				

Fonte: SPSS

Relativamente à escala que mede a experiência do Teletrabalho (tabela 5), podemos afirmar que todas as dimensões da escala apresentam médias superiores ao ponto médio da escala (3,00). No geral, os inquiridos apresentam ter uma boa experiência de teletrabalho, sendo que a dimensão que apresenta a média mais elevada é a eficácia/produtividade (3,67), seguindo-se da confiança na organização (3,54) e, por fim, a flexibilidade (3,34).

Tabela 5 - Análise Descritiva das 3 dimensões da experiência de teletrabalho

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Eficácia/Produtividade	59	,00	5,00	3,6695	1,04370
Confiança na Organização	56	,00	5,00	3,5357	,86848
Flexibilidade	59	,00	4,67	3,3446	,96483
N válido (de lista)	56				

Fonte: SPSS

Uma análise mais detalhada dos itens da escala (tabela 6) permite afirmar que o item da escala com uma média superior foi “Quando estou em teletrabalho a minha organização confia em mim para ser eficaz nas minhas funções” (4,11) seguindo-se do item “A minha chefia permite-me flexibilizar o meu horário para satisfazer as minhas necessidades, desde que todo o trabalho esteja concluído” (3,97) e do item “Quando estou em teletrabalho, mesmo que seja interrompido(a) por responsabilidades familiares ou outras, ainda continuo a corresponder às expetativas da minha chefia” (3,95).

Os resultados obtidos revelam uma experiência positiva de teletrabalho. Os inquiridos têm confiança na organização, reconhecem que existe flexibilidade tanto a nível de horário como de trabalho, e percecionam que são mais produtivos e eficazes.

Tabela 6 - Análise Descritiva dos itens da escala da experiência de teletrabalho

	N	Mín	Máx	Média	DP
Eficácia/Produtividade					
Quando estou em teletrabalho, consigo concentrar-me melhor nas minhas tarefas profissionais.	60	0	5	3,72	1,151
Quando estou em teletrabalho, consigo ser mais eficaz a atingir os meus objetivos/resultados.	60	0	5	3,62	1,223
Quando estou em teletrabalho, mesmo que seja interrompido(a) por responsabilidades familiares	60	0	5	3,95	1,333
ou outras, ainda continuo a corresponder às expetativas da minha chefia.					
O meu desempenho no trabalho melhorou graças às minhas competências para trabalhar remotamente.	60	0	5	3,48	1,384
Relação com a Organização					
A minha organização fornece formação em competências e comportamentos de teletrabalho.	60	0	5	2,92	1,293
Quando estou em teletrabalho, a minha organização confia em mim para ser eficaz nas minhas funções.	57	0	5	4,11	0,958
Confio na minha organização para me fornecer boas condições que me permitam teletrabalhar eficazmente.	60	0	5	3,7	1,013
Flexibilidade					
Quando estou em teletrabalho, a minha chefia dá-me total autonomia para que eu possa decidir como e quando termino o meu trabalho.	60	0	5	3,73	1,313
Quando estou em teletrabalho, o meu trabalho é tão flexível que consigo facilmente tirar uma folga, se e quando eu quiser.	60	0	5	2,32	1,172
A minha chefia permite-me flexibilizar o meu horário para satisfazer as minhas necessidades, desde que todo o trabalho esteja concluído.	60	0	5	3,97	1,104
Valid N (listwise)	56				

Fonte: SPSS

2.2. Análise das Correlações

Procurou-se averiguar a existência de correlações entre todas as 9 dimensões desde estudo. De forma a explorar as relações existentes, utilizou-se o coeficiente de correlação de *Pearson* que permite identificar a força ou intensidade e o sentido de uma associação linear entre duas ou mais variáveis quantitativas (Martins, 2014). Este coeficiente pode assumir valores entre -1 e 1, tendo em conta que quanto maior for o valor de *r*, maior será o grau de associação linear entre as variáveis. Um valor de *r* positivo indica uma associação linear positiva entre as duas variáveis (Martins, 2014). Os valores obtidos neste estudo encontram-se representados na tabela 7.

Tabela 7 - Análise das Correlações

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Satisfação no Trabalho e na Carreira (1)	Correlação de Pearson									
Controlo no Trabalho (2)	Correlação de Pearson	,594**								
Bem-Estar Geral (3)	Correlação de Pearson	,681**	,454**							
Equilíbrio Casa-Trabalho (4)	Correlação de Pearson	,467**	,230	,624**						
Condições de Trabalho (5)	Correlação de Pearson	,677**	,274*	,677**	,474**					
Stress no Trabalho (6)	Correlação de Pearson	-,285*	-,337**	-,422**	-,360**	-,366**				
Eficiência/Produtividade (7)	Correlação de Pearson	,248	,212	,344**	,143	,114	,096			
Confiança na Organização (8)	Correlação de Pearson	,532**	,228	,512**	,322*	,506**	-,139	,473**		
Flexibilidade (9)	Correlação de Pearson	,170	,316*	,232	,495**	,102	-,182	,336**	,344**	

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

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

Fonte: SPSS

Como se pode verificar na tabela acima, a única dimensão da qualidade de vida no trabalho com que a eficácia/produktividade está significativa e positivamente correlacionada é o bem-estar geral, embora seja uma correlação fraca. Em contrapartida, a confiança na organização está significativamente relacionada com várias dimensões da qualidade de vida no trabalho, à exceção do controlo no trabalho e do stress no trabalho. Essas correlações são, no entanto, fracas, à exceção das correlações com a satisfação no trabalho e na carreira, o bem-estar geral, e as condições de trabalho, que são moderadas. A flexibilidade está apenas significativamente correlacionada com duas dimensões da qualidade de vida no trabalho: o controlo no trabalho e o equilíbrio casa-trabalho, sendo que a primeira correlação é fraca e a segunda moderada.

De sublinhar ainda que todas as dimensões da qualidade de vida no trabalho estão significativa e positivamente relacionadas entre si, à exceção do stress no trabalho que está negativamente relacionado com as restantes dimensões da escala. De igual modo, as dimensões da escala que mede a experiência de teletrabalho se encontram significativamente relacionadas entre si, ainda que apenas a correlação entre a eficácia/produktividade e a confiança na organização seja moderada.

2.3. Validação das Hipóteses de Investigação e Modelo Teórico

De seguida procedeu-se ao teste das hipóteses de Investigação através da análise de

regressão linear múltipla, com recurso ao método *Enter*, muito utilizado quando se procura testar um modelo teoricamente justificado (Brites, 2015). Nesta análise apenas se testou as hipóteses H1, H2 e H3. A hipótese H4 não pode ser testada devido à baixa fiabilidade da subescala “interferência trabalho e vida pessoal”.

Analisou-se o efeito da percepção da eficácia/produktividade, da confiança na organização e da flexibilidade no teletrabalho (variáveis independentes) no bem-estar geral (variável dependente), de modo a testar as hipóteses H1a, H2a e H3a. Como se pode verificar na tabela 8 apenas as percepções de confiança na organização impactam positiva e significativamente no bem-estar geral dos indivíduos ($B=0,399$; $p<0,05$), pelo que se conclui que H2a foi validada. H1a e H3a não foram validadas. As três variáveis independentes explicam 53,1% da variância do bem-estar geral (anexo II, tabela 18).

Tabela 8 - Análise de Regressão Linear (Bem-Estar Geral)

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	Estatísticas da Colinearidade	
		B	Erro Erro	Beta			Tolerância	VIF
1	(Constante)	1,697	,472		3,599	,001		
	Eficácia/Produktividade	,116	,108	,149	1,073	,288	,730	1,369
	Confiança na Organização	,399	,130	,426	3,070	,003	,730	1,370
	Flexibilidade	,033	,108	,039	,301	,764	,837	1,195

a. Variável Dependente: Bem-Estar Geral

Fonte: SPSS

De seguida analisou-se o impacto das mesmas variáveis independentes na satisfação no trabalho e na carreira (tabela 9). Mais uma vez, apenas a confiança na organização teve um impacto positivo e significativo na satisfação no trabalho e na carreira ($B=0,468$; $p<0,01$). Assim, H2b foi validada, mas H1b e H3b não foram validadas. As três variáveis explicam 53,3% da variância da satisfação no trabalho e na carreira (anexo II, tabela 19).

Tabela 9 - Análise de Regressão Linear (Satisfação no Trabalho e na Carreira)

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	Estatísticas da Colinearidade	
		B	Erro Erro	Beta			Tolerância	VIF
1	(Constante)	2,202	,423		5,210	,000		
	Eficácia/Produtividade	-,024	,096	-,034	-,250	,803	,737	1,357
	Confiança na Organização	,468	,115	,554	4,061	,000	,740	1,351
	Flexibilidade	-,013	,097	-,017	-,134	,894	,837	1,195

a. Variável Dependente: Satisfação no trabalho e na Carreira

Fonte: SPSS

Analisou-se o impacto das três variáveis independentes no stress no trabalho e no controlo no trabalho, tendo-se verificado que nenhuma delas era significativa (H1c, H1d, H2c, H2d, H3c e H3d não foram validadas).

Como se pode analisar na tabela 10, a percepção de confiança na organização é a única variável independente que impacta significativamente nas condições de trabalho ($B=0,501$; $p<0,01$), validando H2e mas não a H1e e a H3e. O modelo explica 52,6% da variância das condições de trabalho (anexo II, tabela 20).

Tabela 10 - Coeficiente da Análise de Regressão Linear (Condições de Trabalho)

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	Estatísticas da Colinearidade	
		B	Erro Erro	Beta			Tolerância	VIF
1	(Constante)	2,695	,427		6,315	,000		
	Eficácia/Produtividade	-,104	,097	-,148	-1,078	,286	,737	1,357
	Confiança na Organização	,501	,117	,590	4,303	,000	,740	1,351
	Flexibilidade	-,032	,098	-,042	-,325	,747	,837	1,195

a. Variável Dependente: Condições de Trabalho

Fonte: SPSS

Como se pode observar na tabela 11, apenas a variável flexibilidade tem um impacto positivo e significativo no equilíbrio casa-trabalho ($B=,451$; $p=,001$), validando assim a H3f mas não validando a H1f e a H2f. O modelo explica 53,8% da variância do equilíbrio casa-trabalho (anexo II, tabela 21).

Tabela 11 - Coeficiente da Análise de Regressão Linear (Equilíbrio Casa-Trabalho)

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		t	Sig.	Estatísticas da Colinearidade	
		B	Erro	Beta	Erro			Tolerância	VIF
1	(Constante)	1,905	,534			3,568	,001		
	Eficácia/Produtividade	-,104	,121	-,117		-,858	,395	,737	1,357
	Confiança na Organização	,231	,146	,215		1,584	,119	,740	1,351
	Flexibilidade	,451	,122	,471		3,689	,001	,837	1,195

a. Variável Dependente: Equilíbrio Casa-Trabalho

Fonte:SPSS

Neste estudo verificou-se que a percepção de confiança na organização onde se realiza o trabalho tem extrema importância no bem-estar geral, na satisfação com o trabalho e a carreira e no equilíbrio casa-trabalho. Estes resultados vão ao encontro dos resultados obtidos por Grant *et al.* (2019) que concluíram que quanto mais o teletrabalhador considera que o teletrabalho é realizado numa organização na qual confia, maior o seu bem-estar. Kowalski & Swanson (2005) defendem que incorporar uma cultura de confiança dentro da organização é essencial, uma vez que o trabalho eletrónico remoto depende da supervisão à distância e da honestidade. Confirmou-se ainda que a flexibilidade tem um impacto positivo e significativo no equilíbrio casa-trabalho, tal como o estudo de Grant *et al.* (2019) já tinha mostrado. A tecnologia proporciona uma ligação espacial entre o ambiente de trabalho e o ambiente doméstico, e embora se tenha demonstrado que o teletrabalho tem alguns efeitos positivos para o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, há alguns aspetos que podem ser considerados negativos. As fronteiras podem tornar-se confusas tanto com o trabalho em horário flexível como com o trabalho em local flexível destacando que que os trabalhadores eletrónicos remotos que separavam as fronteiras entre trabalho e família e têm controlo sobre onde e quando trabalhavam relatavam um bem-estar individual positivo (Grant *et al.*, 2019).

2.4. Análise Comparativa entre Grupos

Procurou-se avaliar a existência de diferenças estatisticamente significativas nas diferentes variáveis em estudo. Primeiramente procedeu-se à realização do teste *t-Student* para testar se existem diferenças de género nas variáveis em estudo, sendo que não se encontrou diferenças estatisticamente significativas (anexo II, tabela 22). De seguida procedeu-se à ANOVA para avaliar eventuais diferenças entre os diferentes escalões

etários e em função dos diferentes tipos de vínculo contratual, mas não se encontrou diferenças estatisticamente significativas nessas variáveis (anexo II, tabelas 23 e 24), o que pode dever-se ao facto de se tratar de uma amostra muito homogénea em termos de idade e vínculo contratual.

Em contrapartida, verificámos que havia diferenças estatisticamente significativas ($p < 0,05$) na Satisfação no Trabalho e na Carreira dependendo das habilitações literárias (tabela 12), sendo que os grupos que apresentam ter mais satisfação no trabalho são os grupos com formação superior (tabela 13). Isto deve-se ao facto de que quanto mais habilitações têm, maiores as possibilidades de progressão de carreira e conseqüentemente podem sentir maior satisfação com a mesmo.

Tabela 12 - Teste ANOVA (Habilitações Literárias)

		Soma dos	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
		Quadrados				
Satisfação no Trabalho e na Carreira	Entre Grupos	5,791	4	1,448	3,131	,022
	Nos grupos	24,504	53	,462		
	Total	30,295	57			
Controlo no Trabalho	Entre Grupos	7,102	4	1,776	2,148	,088
	Nos grupos	43,817	53	,827		
	Total	50,920	57			
Bem-Estar Geral	Entre Grupos	1,500	4	,375	,559	,693
	Nos grupos	34,881	52	,671		
	Total	36,381	56			
Equilíbrio Casa-Trabalho	Entre Grupos	3,791	4	,948	1,141	,348
	Nos grupos	44,040	53	,831		
	Total	47,831	57			
Condições de Trabalho	Entre Grupos	1,115	4	,279	,507	,730
	Nos grupos	29,124	53	,550		
	Total	30,239	57			
Stress no Trabalho	Entre Grupos	6,437	4	1,609	1,490	,218
	Nos grupos	57,257	53	1,080		
	Total	63,694	57			
Eficácia/Produtividade	Entre Grupos	2,017	4	,504	,440	,779
	Nos grupos	60,707	53	1,145		
	Total	62,724	57			
Confiança na Organização	Entre Grupos	1,779	4	,445	,571	,685
	Nos grupos	38,937	50	,779		
	Total	40,715	54			
Flexibilidade	Entre Grupos	5,190	4	1,298	1,592	,190
	Nos grupos	43,210	53	,815		
	Total	48,400	57			

Fonte: SPSS

Tabela 13 - Análise Descritiva da Variável Habilitações Literárias

		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mín	Máx
						Limite inferior	Limite superior		
Satisfação no Trabalho e na Carreira	9º ano	1	1,6667	1,67	1,67
	12º ano	15	3,7111	,47754	,12330	3,4467	3,9756	2,83	4,83
	Licenciatura	25	3,6400	,86560	,17312	3,2827	3,9973	1,67	4,67
	>=Mestrado	12	4,0556	,35770	,10326	3,8283	4,2828	3,50	4,67
	Outra	5	3,6000	,69322	,31002	2,7393	4,4607	2,83	4,50
	Total	58	3,7069	,72903	,09573	3,5152	3,8986	1,67	4,83
Controlo no Trabalho	9º ano	1	1,3333	1,33	1,33
	12º ano	15	3,4667	,80475	,20778	3,0210	3,9123	1,33	4,33
	Licenciatura	25	3,6267	,93452	,18690	3,2409	4,0124	1,67	5,00
	>=Mestrado	12	3,9722	,91517	,26419	3,3907	4,5537	1,33	5,00
	Outra	5	3,5333	1,06979	,47842	2,2050	4,8616	2,33	5,00
	Total	58	3,6092	,94516	,12411	3,3607	3,8577	1,33	5,00
Bem-Estar Geral	9º ano	1	2,5000	2,50	2,50
	12º ano	15	3,6444	,48332	,12479	3,3768	3,9121	2,83	4,33
	Licenciatura	25	3,6667	1,06066	,21213	3,2288	4,1045	1,00	5,00
	>=Mestrado	11	3,6667	,57735	,17408	3,2788	4,0545	2,17	4,33
	Outra	5	3,8333	,56519	,25276	3,1316	4,5351	3,17	4,50
	Total	57	3,6550	,80602	,10676	3,4411	3,8688	1,00	5,00
Equilíbrio Casa-Trabalho	9º ano	1	2,6667	2,67	2,67
	12º ano	15	4,1778	,73319	,18931	3,7718	4,5838	3,00	5,00
	Licenciatura	25	3,7867	,99480	,19896	3,3760	4,1973	1,33	5,00
	>=Mestrado	12	3,6111	,78924	,22783	3,1097	4,1126	2,33	5,00
	Outra	5	3,8667	1,21564	,54365	2,3573	5,3761	2,00	5,00
	Total	58	3,8391	,91605	,12028	3,5982	4,0799	1,33	5,00
Condições de Trabalho	9º ano	1	3,0000	3,00	3,00
	12º ano	15	4,0667	,56625	,14620	3,7531	4,3802	3,00	5,00
	Licenciatura	25	3,9333	,85527	,17105	3,5803	4,2864	1,00	5,00
	>=Mestrado	12	3,9722	,68841	,19873	3,5348	4,4096	2,67	5,00
	Outra	5	3,9333	,68313	,30551	3,0851	4,7816	3,33	5,00
	Total	58	3,9598	,72837	,09564	3,7683	4,1513	1,00	5,00
Stress no Trabalho	9º ano	1	4,5000	4,50	4,50
	12º ano	15	3,6000	,71214	,18387	3,2056	3,9944	2,50	5,00
	Licenciatura	25	2,9800	1,05554	,21111	2,5443	3,4157	1,00	5,00
	>=Mestrado	12	3,5833	1,25831	,36324	2,7838	4,3828	2,00	5,00
	Outra	5	3,5000	1,22474	,54772	1,9793	5,0207	2,00	5,00
	Total	58	3,3362	1,05709	,13880	3,0583	3,6142	1,00	5,00
Eficácia/Produtividade	9º ano	1	3,0000	3,00	3,00
	12º ano	15	3,9000	,59612	,15392	3,5699	4,2301	3,00	4,75
	Licenciatura	25	3,6000	1,33658	,26732	3,0483	4,1517	,00	5,00
	>=Mestrado	12	3,5208	1,02502	,29590	2,8696	4,1721	1,00	5,00
	Outra	5	3,9500	,57009	,25495	3,2421	4,6579	3,25	4,50
	Total	58	3,6810	1,04901	,13774	3,4052	3,9569	,00	5,00
Confiança na Organização	9º ano	1	3,0000	3,00	3,00
	12º ano	14	3,7143	,45021	,12032	3,4543	3,9742	3,00	4,33
	Licenciatura	24	3,3889	1,14490	,23370	2,9054	3,8723	,00	5,00
	>=Mestrado	11	3,7576	,61628	,18581	3,3436	4,1716	2,67	5,00
	Outra	5	3,5333	,76739	,34319	2,5805	4,4862	2,33	4,33
	Total	55	3,5515	,86832	,11708	3,3168	3,7863	,00	5,00
Flexibilidade	9º ano	1	3,3333	3,33	3,33
	12º ano	15	3,8889	,44840	,11578	3,6406	4,1372	3,00	4,67
	Licenciatura	25	3,2267	1,10437	,22087	2,7708	3,6825	,00	4,67
	>=Mestrado	12	3,1944	,74479	,21500	2,7212	3,6677	1,67	4,67
	Outra	5	3,1333	1,12052	,50111	1,7420	4,5246	1,33	4,33
	Total	58	3,3851	,92148	,12100	3,1428	3,6273	,00	4,67

Fonte: SPSS

Foram ainda encontradas diferenças estatisticamente significativas ($p < 0,05$) no bem-estar geral e na eficácia/produktividade em função do nível de antiguidade, como se pode verificar na tabela 14, sendo que os que apresentam maiores níveis de bem-estar geral e que percepciona níveis mais altos de eficácia/produktividade são os que trabalham na instituição há mais de 25 anos (tabela 15).

Tabela 14 - Teste ANOVA (Antiguidade)

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Satisfação no Trabalho e na Carreira	Entre Grupos	,690	2	,345	,743	,485
	Nos grupos	13,016	28	,465		
	Total	13,706	30			
Controlo no Trabalho	Entre Grupos	,232	2	,116	,157	,855
	Nos grupos	20,629	28	,737		
	Total	20,860	30			
Bem-Estar Geral	Entre Grupos	4,606	2	2,303	3,498	,044
	Nos grupos	18,436	28	,658		
	Total	23,041	30			
Equilíbrio Casa-Trabalho	Entre Grupos	2,471	2	1,236	1,457	,250
	Nos grupos	23,744	28	,848		
	Total	26,215	30			
Condições de Trabalho	Entre Grupos	,332	2	,166	,264	,770
	Nos grupos	17,603	28	,629		
	Total	17,935	30			
Stress no Trabalho	Entre Grupos	4,700	2	2,350	2,720	,083
	Nos grupos	24,187	28	,864		
	Total	28,887	30			
Eficácia/Produktividade	Entre Grupos	12,649	2	6,325	7,594	,002
	Nos grupos	23,318	28	,833		
	Total	35,968	30			
Confiança na Organização	Entre Grupos	,980	2	,490	,794	,462
	Nos grupos	16,665	27	,617		
	Total	17,644	29			
Flexibilidade	Entre Grupos	,167	2	,084	,118	,889
	Nos grupos	19,797	28	,707		
	Total	19,964	30			

Fonte: SPSS

Tabela 15 - Análise Descritiva da Variável Antiguidade

		N	Média	Desvio Padrão	Erro Erro	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Satisfação no Trabalho e na Carreira	Até 15 anos	7	3,7381	,71270	,26937	3,0790	4,3972	2,33	4,50
]15,25]	13	3,3718	,42576	,11808	3,1145	3,6291	2,67	4,17
	Mais de 25 anos	11	3,6061	,88278	,26617	3,0130	4,1991	1,67	4,50
	Total	31	3,5376	,67592	,12140	3,2897	3,7856	1,67	4,50
Controlo no Trabalho	Até 15 anos	7	3,5238	1,37244	,51873	2,2545	4,7931	1,33	5,00
]15,25]	13	3,4103	,66880	,18549	3,0061	3,8144	2,33	4,33
	Mais de 25 anos	11	3,6061	,62925	,18973	3,1833	4,0288	2,67	5,00
	Total	31	3,5054	,83387	,14977	3,1995	3,8112	1,33	5,00
Bem-Estar Geral	Até 15 anos	7	2,8333	1,11803	,42258	1,7993	3,8673	1,00	4,17
]15,25]	13	3,6154	,37506	,10402	3,3887	3,8420	3,00	4,17
	Mais de 25 anos	11	3,8485	,96164	,28994	3,2024	4,4945	2,00	5,00
	Total	31	3,5215	,87638	,15740	3,2000	3,8430	1,00	5,00
Equilíbrio Casa-Trabalho	Até 15 anos	7	3,3333	1,20185	,45426	2,2218	4,4449	1,33	4,67
]15,25]	13	4,0513	,76795	,21299	3,5872	4,5153	2,67	5,00
	Mais de 25 anos	11	3,6667	,89443	,26968	3,0658	4,2676	1,67	5,00
	Total	31	3,7527	,93479	,16789	3,4098	4,0956	1,33	5,00
Condições de Trabalho	Até 15 anos	7	3,8095	,50395	,19048	3,3434	4,2756	3,00	4,33
]15,25]	13	3,8718	,46225	,12821	3,5925	4,1511	3,00	4,67
	Mais de 25 anos	11	4,0606	1,16255	,35052	3,2796	4,8416	1,00	5,00
	Total	31	3,9247	,77321	,13887	3,6411	4,2083	1,00	5,00
Stress no Trabalho	Até 15 anos	7	3,2857	1,28638	,48620	2,0960	4,4754	2,00	5,00
]15,25]	13	2,8846	,79461	,22039	2,4044	3,3648	1,00	4,00
	Mais de 25 anos	11	3,7727	,81742	,24646	3,2236	4,3219	2,50	5,00
	Total	31	3,2903	,98128	,17624	2,9304	3,6503	1,00	5,00
Eficácia/Produtividade	Até 15 anos	7	2,7143	,95119	,35952	1,8346	3,5940	1,00	4,00
]15,25]	13	3,2885	1,03000	,28567	2,6660	3,9109	,75	4,50
	Mais de 25 anos	11	4,3409	,71827	,21657	3,8584	4,8234	3,25	5,00
	Total	31	3,5323	1,09495	,19666	3,1306	3,9339	,75	5,00
Confiança na Organização	Até 15 anos	7	3,4286	,49868	,18848	2,9674	3,8898	2,67	4,00
]15,25]	12	3,1944	,48113	,13889	2,8888	3,5001	2,67	4,00
	Mais de 25 anos	11	3,6061	1,12367	,33880	2,8512	4,3609	1,00	5,00
	Total	30	3,4000	,78002	,14241	3,1087	3,6913	1,00	5,00
Flexibilidade	Até 15 anos	7	3,3810	1,02611	,38783	2,4320	4,3299	1,33	4,00
]15,25]	13	3,5641	,85402	,23686	3,0480	4,0802	2,00	4,67
	Mais de 25 anos	11	3,4545	,68755	,20730	2,9926	3,9164	2,00	4,33
	Total	31	3,4839	,81576	,14652	3,1846	3,7831	1,33	4,67

Fonte: SPSS

Por fim, encontrou-se diferenças estatisticamente significativas ($p < 0,05$) no stress no trabalho, na eficácia/produtividade, na confiança na organização e na flexibilidade em função do regime de trabalho (tabela 16).

Tabela 16 - Teste ANOVA (Regime de Trabalho)

		Soma dos	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
		Quadrados				
Satisfação no Trabalho e na Carreira	Entre Grupos	2,071	2	1,035	2,017	,143
	Nos grupos	28,225	55	,513		
	Total	30,295	57			
Controlo no Trabalho	Entre Grupos	1,883	2	,941	1,056	,355
	Nos grupos	49,037	55	,892		
	Total	50,920	57			
Bem-Estar Geral	Entre Grupos	,431	2	,215	,324	,725
	Nos grupos	35,950	54	,666		
	Total	36,381	56			
Equilíbrio Casa-Trabalho	Entre Grupos	,550	2	,275	,320	,728
	Nos grupos	47,282	55	,860		
	Total	47,831	57			
Condições de Trabalho	Entre Grupos	,257	2	,129	,236	,791
	Nos grupos	29,982	55	,545		
	Total	30,239	57			
Stress no Trabalho	Entre Grupos	6,739	2	3,370	3,254	,046
	Nos grupos	56,955	55	1,036		
	Total	63,694	57			
Eficácia/Produtividade	Entre Grupos	28,576	2	14,288	23,013	,000
	Nos grupos	34,148	55	,621		
	Total	62,724	57			
Confiança na Organização	Entre Grupos	8,777	2	4,388	7,145	,002
	Nos grupos	31,938	52	,614		
	Total	40,715	54			
Flexibilidade	Entre Grupos	5,226	2	2,613	3,329	,043
	Nos grupos	43,174	55	,785		
	Total	48,400	57			

Fonte: SPSS

Ao analisar detalhadamente a tabela 17, podemos concluir que o grupo que apresenta maiores níveis de stress no trabalho são os indivíduos que trabalham 100% em teletrabalho. Este é igualmente o grupo de inquiridos que percepciona níveis mais altos de eficácia/produktividade e de confiança na organização. Este resultado vai de encontro ao verificado no estudo de Grant *et al.* (2019) que diz que, apesar de se ter verificado que as práticas de teletrabalho tendem a aliviar o stress no trabalho, quando o teletrabalho leva à intensificação do trabalho, pode ter efeitos adversos na saúde mental e no bem-estar. O facto de percecionarem níveis mais elevados de eficácia/produktividade pode assim estar associado à intensificação do trabalho e consequente a maior stress. No entanto, estes resultados devem ser relativizados dado que os indivíduos deste estudo, em geral, não apresentaram níveis elevados de stress.

Tabela 17 - Análise Descritiva da Variável Regime de Trabalho

		N	Média	Erro Desvio	Erro Erro	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Satisfação no Trabalho e na Carreira	100%teletrabalho	32	3,8385	,67267	,11891	3,5960	4,0811	1,67	4,83
	Regime Híbrido	22	3,6212	,79878	,17030	3,2671	3,9754	1,67	4,67
	100% presencial	4	3,1250	,51595	,25797	2,3040	3,9460	2,67	3,83
	Total	58	3,7069	,72903	,09573	3,5152	3,8986	1,67	4,83
Controlo no Trabalho	100%teletrabalho	32	3,5938	1,00441	,17756	3,2316	3,9559	1,33	5,00
	Regime Híbrido	22	3,7424	,89047	,18985	3,3476	4,1372	1,33	5,00
	100% presencial	4	3,0000	,60858	,30429	2,0316	3,9684	2,33	3,67
	Total	58	3,6092	,94516	,12411	3,3607	3,8577	1,33	5,00
Bem-Estar Geral	100%teletrabalho	31	3,7258	,86018	,15449	3,4103	4,0413	1,33	5,00
	Regime Híbrido	22	3,5455	,80208	,17100	3,1898	3,9011	1,00	4,50
	100% presencial	4	3,7083	,28464	,14232	3,2554	4,1613	3,33	4,00
	Total	57	3,6550	,80602	,10676	3,4411	3,8688	1,00	5,00
Equilíbrio Casa-Trabalho	100%teletrabalho	32	3,7813	,93751	,16573	3,4432	4,1193	1,67	5,00
	Regime Híbrido	22	3,8636	,96312	,20534	3,4366	4,2907	1,33	5,00
	100% presencial	4	4,1667	,43033	,21517	3,4819	4,8514	3,67	4,67
	Total	58	3,8391	,91605	,12028	3,5982	4,0799	1,33	5,00
Condições de Trabalho	100%teletrabalho	32	4,0000	,87170	,15410	3,6857	4,3143	1,00	5,00
	Regime Híbrido	22	3,8788	,54961	,11718	3,6351	4,1225	3,00	5,00
	100% presencial	4	4,0833	,16667	,08333	3,8181	4,3485	4,00	4,33
	Total	58	3,9598	,72837	,09564	3,7683	4,1513	1,00	5,00
Stress no Trabalho	100%teletrabalho	32	3,5625	,96512	,17061	3,2145	3,9105	2,00	5,00
	Regime Híbrido	22	3,2045	1,09826	,23415	2,7176	3,6915	1,50	5,00
	100% presencial	4	2,2500	,95743	,47871	,7265	3,7735	1,00	3,00
	Total	58	3,3362	1,05709	,13880	3,0583	3,6142	1,00	5,00
Eficácia/Produtividade	100%teletrabalho	32	4,0625	,81320	,14375	3,7693	4,3557	1,00	5,00
	Regime Híbrido	22	3,5682	,69941	,14912	3,2581	3,8783	2,25	5,00
	100% presencial	4	1,2500	1,06066	,53033	-,4377	2,9377	,00	2,25
	Total	58	3,6810	1,04901	,13774	3,4052	3,9569	,00	5,00
Confiança na Organização	100%teletrabalho	31	3,6559	,75269	,13519	3,3798	3,9320	1,00	5,00
	Regime Híbrido	21	3,6349	,69045	,15067	3,3206	3,9492	2,33	5,00
	100% presencial	3	1,8889	1,64429	,94933	-2,1958	5,9735	,00	3,00
	Total	55	3,5515	,86832	,11708	3,3168	3,7863	,00	5,00
Flexibilidade	100%teletrabalho	32	3,3333	,86343	,15264	3,0220	3,6446	1,33	4,67
	Regime Híbrido	22	3,6364	,67384	,14366	3,3376	3,9351	1,33	4,67
	100% presencial	4	2,4167	1,87330	,93665	-,5642	5,3975	,00	4,33
	Total	58	3,3851	,92148	,12100	3,1428	3,6273	,00	4,67

Fonte:SPSS

Verificou-se ainda que os inquiridos que trabalham em regime híbrido são os que percebem maior flexibilidade. Estes resultados vão ao encontro do que diz a revisão de literatura pois, segundo Grant, *et al.* (2013) os benefícios do teletrabalho estendem-se ao teletrabalhador que pode obter um maior equilíbrio entre os compromissos laborais e os pessoais através do trabalho flexível.

IV. Conclusões, limitações e sugestões para pesquisas futuras

O presente estudo teve como principal objetivo avaliar como é que o pessoal não docente de uma instituição de ensino superior vivenciou a experiência de teletrabalho e em que medida esta experiência afetou o seu bem-estar, medido pela qualidade de vida no trabalho.

Foi possível concluir que a experiência de teletrabalho foi vivenciada de um modo positivo e que os funcionários inquiridos consideram ter uma boa qualidade de vida no trabalho. Concluiu-se ainda que a confiança na organização está positivamente relacionada com o bem-estar geral, a satisfação no trabalho e na carreira e as condições no trabalho. Estes resultados, vão ao encontro dos obtidos em estudos anteriores. Nomeadamente, Grant *et al.* (2019) concluíram que quanto mais o teletrabalhador considera que trabalha numa organização em que confia maior é o seu bem-estar, bem como a satisfação com o trabalho e a carreira.

Verificou-se também que as perceções de flexibilidade no teletrabalho estão positivamente relacionadas com o equilíbrio casa-trabalho, tal como esperado, já que vários investigadores (e.g., Van Sell e Jacobs, 1994; Vitterso, *et al.*, 2003) identificam a necessidade de flexibilidade como principal impulso para o teletrabalho.

Ao contrário de estudos anteriores (e.g. Gillespie *et al.*, 2001, Kinman, 2006; Cross & Carroll, 1990) que relatam níveis elevados de stress nos funcionários do ensino superior, neste estudo os níveis de stress não são muito elevados (ligeiramente acima do ponto médio da escala). Uma possível explicação decorre do estudo de Grant *et al.* (2019) que associou níveis mais baixos de stress em teletrabalhadores devido à maior flexibilidade e maior facilidade em conciliar o trabalho e a vida pessoal.

Verificou-se ainda que os indivíduos que possuem mais habilitações literárias mostram ter mais satisfação com o trabalho e a carreira. Segundo Arrow (1997, *cit. in* Vila *et al.*, 2005), uma escolarização mais prolongada promove uma utilização mais eficiente da informação, tanto na gestão de expectativas como nas escolhas individuais em relação ao mercado de trabalho. Segundo Haveman e Wolfe (1984 *cit. in* Vila *et al.*, 2005), os benefícios ocupacionais da educação relacionam-se não só com rendimentos mais elevados, mas também com o bem-estar dos trabalhadores. Encontrou-se ainda diferenças no bem-estar geral e nas perceções de eficácia/produktividade, consoante os

níveis de antiguidade, sendo que os indivíduos que trabalham há mais tempo na instituição são os que percebem ter maior eficácia/produktividade e bem-estar geral. Segundo Bruner (1957 *cit. in* Meyer & Allen, 1991) quanto mais tempo um trabalhador exerce um cargo na organização, mais ele aumenta o nível de exposição à identidade coletiva da organização, o que pode influenciar os níveis de desempenho organizacional.

No que respeita ao regime de trabalho, verificou-se que os indivíduos que estão exclusivamente em regime de teletrabalho são o grupo que apresenta maiores níveis de stress no trabalho, embora os níveis de stress não sejam muito elevados. Segundo Grant *et al.* (2019) alguns dos efeitos adversos do teletrabalho têm sido ligados ao fraco bem-estar. Embora se tenha verificado que as práticas de teletrabalho aliviam o *stress* do trabalho também pode levar à intensificação do trabalho ou ao excesso de trabalho. Além disso, o lar é tipicamente visto como um local de descanso, pelo que a realização conjunta de trabalho e atividades domésticas no mesmo local pode ter impacto no bem-estar e também reduzir os efeitos de recuperação em casa. Este último grupo é também o que percebe níveis mais altos de eficácia/produktividade e de confiança na organização. Segundo o estudo de Grant *et al.* (2019), quanto mais os teletrabalhadores consideram que o teletrabalho apoia a sua produtividade e é conduzido dentro de uma organização de apoio e de confiança maior será a sua saúde mental.

Em contrapartida, os inquiridos que trabalham em regime híbrido são os que percebem maior flexibilidade, o que se traduz em melhor saúde mental dos indivíduos. Estes resultados vão ao encontro dos resultados obtidos no estudo de Grant *et al.* (2019), que relaciona a percepção de eficácia/produktividade, confiança na organização e flexibilidades com o aumento do bem-estar dos indivíduos que se encontram em teletrabalho. Constatou-se ainda que não existem diferenças significativas de género, idade e vínculo contratual em nenhuma das dimensões estudadas.

Uma limitação deste estudo foi o reduzido número de respostas obtidas, pois apesar da taxa de resposta ser boa (50%), dado que a amostra foi recolhida apenas numa instituição. Seria interessante replicar o estudo noutras instituições de ensino superior para assim poder validar os resultados obtidos. Outra limitação decorre de o estudo ter sido feito num contexto muito específico de pandemia, o que não permite extrapolar para outros contextos. Seria, pois, desejável que se replicasse o estudo num contexto pós-pandemia para se poder avaliar em que medida estes resultados foram afetados pelo

contexto. Seria igualmente interessante completar este estudo quantitativo com um estudo qualitativo suportado em entrevistas, pois desta forma conseguimos examinar o contexto e interagir com os participantes.

Para estudos futuros, é sugerido que se inclua o agregado familiar do indivíduo bem como o número de dependentes para permitir perceber a relação destas duas componentes com a percepção da experiência do teletrabalho. Sugere-se ainda que em estudos futuros se inclua a função para perceber se existem diferenças quer na experiência de teletrabalho quer no bem-estar dependendo da função exercida.

Este estudo vem reforçar a necessidade de os gestores terem em consideração políticas de teletrabalho adequadas aos trabalhadores e uma gestão orientada para a sustentabilidade social com foco no bem-estar dos colaboradores. É igualmente importante que, mantendo-se ou não o teletrabalho, as instituições vão monitorizando os níveis de bem-estar dos seus funcionários dado a extrema importância para toda a comunidade académica.

Bibliografia

Ahmed, O., Ishak, A. & Kamil, B., 2019. Transformational Leadership and Employee Psychological Wellbeing among faculty staff: The Mediating Role of Self-Efficacy. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, vol 6, nr.2.

Ajala, E. M. (2013). Quality of work life and workers wellbeing: The industrial social workers approach. *IFE Psychologia: An International Journal*, 21(2), 46-56.

Coutinho, C. P. (2011). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas*, Edições Almedina, 344.

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management*, 25(3), 357-384.

De Simone, S. (2014). Conceptualizing wellbeing in the workplace. *International journal of business and social science*, 5(12).

Easton, S., & Van Laar, D. (2018). *User manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: a measure of quality of working life*. University of Portsmouth.

Edwards, J. A., Van Laar, D., Easton, S., & Kinman, G. (2009). The work-related quality of life scale for higher education employees. *Quality in higher education*, 15(3), 207-219.

Franco-Santos, M., & Doherty, N. (2017). Performance management and well-being: a close look at the changing nature of the UK higher education workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2319-2350.

Garzaro, G., Clari, M., Donato, F., Dimonte, V., Mucci, N., Easton, S., ... & Pira, E. (2020). A contribution to the validation of the Italian version of the work-related quality of life scale. *La Medicina del lavoro*, 111(1), 32.

Gillespie, N. A., Walsh, M. H. W. A., Winefield, A. H., Dua, J., & Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & stress*, 15(1), 53-72.

Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*.

Grant, C. A., Wallace, L. M., Spurgeon, P. C., Tramontano, C., & Charalampous, M. (2019). Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working. *Employee Relations*.

Kelloway, E. K., Turner, N., Barling, J., & Loughlin, C. (2012). Transformational leadership and employee psychological well-being: The mediating role of employee trust in leadership. *Work & Stress*, 26(1), 39-55.

Kowalski, K. B., & Swanson, J. A. (2005). Critical success factors in developing teleworking programs. *Benchmarking: An International Journal*.

Mark, G., & Smith, A. P. (2012). Effects of occupational stress, job characteristics, coping, and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees. *Anxiety, Stress & Coping*, 25(1), 63-78.

Martins, M. (2014). Coeficiente de correlação amostral. *Revista de Ciência Elementar*, 2 (2):0069.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organization commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill Inc. (2a edição).

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.

S. Vallance, H.C. Perkins, J.E. Dixon, What is social sustainability? A clarification of concepts, *Geoforum* 42 (3) (2011) 342- 348.

Sadick, A. M., & Kamardeen, I. (2020). Enhancing employees' performance and well-being with nature exposure embedded office workplace design. *Journal of Building Engineering*, 101789.

Shamir, B., & Salomon, I. (1985). Work-at-home and the quality of working life. *Academy of Management Review*, 10(3), 455-464.

Sirgy, M. Joseph, et al. "A work-life identity model of well-being: Towards a research agenda linking quality-of-work-life (QWL) programs with quality of life (QOL)." *Applied Research in Quality of Life* 3.3 (2008): 181-202.

Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., & Ratten, V. (2020). Teleworking in portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*.

V. Dagenais-Desmarais, A. Savoie, What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences, *J. Happiness Stud.* 13 (4) (2012) 659–684.

Vila, L. E., & García-Mora, B. (2005). Education and the determinants of job satisfaction. *Education Economics*, 13(4), 409-425.

Vittersø, J., Akselsen, S., Evjemo, B., Julsrud, T. E., Yttri, B., & Bergvik, S. (2003). Impacts of home-based telework on quality of life for employees and their partners. Quantitative and qualitative results from a European survey. *Journal of Happiness Studies*, 4(2), 201-233.

Wolf, W. B. (1971, August). The Professor of Management: The Academy of Management and Professionalism. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 1971, No. 1, pp. 2-6). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

Zeng, X., Chaiear, N., Klainin, P., Khiewyoo, J., Koh, D., Hien, P. W. H., & Lee, S. Y. (2011). Work-related quality of life scale among Singaporean nurses. *Asian Biomedicine*, 5(4), 467-474.

Anexos

Anexo 1 - Questionário

No âmbito do meu Trabalho Final de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos pelo ISEG-UL - Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa, estou a realizar um estudo que procura avaliar o bem-estar dos funcionários do ISEG-UL. Todos os dados recolhidos são confidenciais, sendo o questionário inteiramente anónimo.

Este questionário tem uma duração de aproximadamente 8 minutos. Ao clicar para continuar concorda que leu este consentimento informado, e que a sua participação é inteiramente voluntária.

Muito obrigada pela sua colaboração!

<i>Em que medida concorda com as seguintes afirmações?</i>	Discordo totalmente (1)	Discordo (2)	Nem concordo nem discordo (3)	Concordo (4)	Concordo totalmente (5)	Não aplicável (6)
Tenho um conjunto claro de objetivos e metas que me permitem realizar o meu trabalho.						
Sinto-me capaz de expressar opiniões e influenciar alterações na minha área de atividade.						
Tenho oportunidade de usar as minhas competências						

no meu local de trabalho.						
Sinto-me bem neste momento.						
A minha entidade patronal oferece facilidades e flexibilidade adequadas para conjugar o trabalho com a vida familiar						
O meu horário/padrões de trabalho atuais adequam-se às minhas circunstâncias pessoais.						
Sinto-me frequentemente e sob pressão no meu local de trabalho.						
Quando faço um bom trabalho, a minha chefia, reconhece-o.						
Ultimamente tenho-me sentido infeliz e deprimido(a).						
Estou satisfeito(a) com a minha vida.						
Sinto-me motivado(a) para desenvolver						

novas competências.						
Na minha área de trabalho, estou envolvido na tomada de decisões que me afetam.						
A minha entidade patronal disponibiliza-me tudo o que preciso para realizar o meu trabalho eficazmente.						
A minha chefia promove de forma ativa horários/padrões de trabalho flexíveis.						
Em muitos aspectos, a minha vida está próxima do ideal.						
Trabalho num ambiente seguro.						
De forma geral, as coisas têm-me corrido bem.						
Estou satisfeito(a) com as oportunidades de carreira disponíveis na						

minha organização.						
Sinto frequentemente e níveis excessivos de stress no local de trabalho.						
Estou satisfeito(a) com a formação que recebo para realizar o meu trabalho atual.						
De forma geral, tenho-me sentido bastante feliz ultimamente.						
As condições de trabalho são satisfatórias.						
Na minha área de trabalho, estou envolvido na tomada de decisões que afetam o público.						
De forma geral, estou satisfeito com a qualidade da minha vida profissional.						

Diga, por favor, em que medida concorda com

Discordo totalmente (1)	Discordo (2)	Nem concordo nem discordo (3)	Concordo (4)	Concordo totalmente (5)	Não aplicável (6)
--------------------------------	---------------------	--------------------------------------	---------------------	--------------------------------	--------------------------

as seguintes afirmações.

A minha organização fornece formação em competências e comportamentos de teletrabalho.						
O teletrabalho consome tempo que gostaria de despende com a minha família/amigos ou em atividades não laborais.						
Ter acesso constante ao trabalho quando estou em teletrabalho é extremamente cansativo.						
Confio na minha organização para me fornecer boas condições que me permitam teletrabalhar eficazmente.						
A minha chefia permite-me flexibilizar o meu horário para satisfazer as minhas necessidades, desde que todo o trabalho esteja concluído.						

O meu desempenho no trabalho melhorou graças às minhas competências para trabalhar remotamente.						
Sinto que as exigências do trabalho são muito maiores quando estou em teletrabalho.						

Diga, por favor, em que medida concorda com as seguintes afirmações, **quando se encontra em teletrabalho.**

<i>Quando estou em teletrabalho....</i>	Discordo totalmente (1)	Discordo (2)	Nem concordo nem discordo (3)	Concordo (4)	Concordo totalmente (5)	Não aplicável (6)
Penso muitas vezes em problemas relacionados com o trabalho, fora do meu horário normal de trabalho.						
Estou satisfeito(a) com o equilíbrio entre o trabalho e a vida fora do trabalho.						
Consigo concentrar-me melhor nas minhas tarefas profissionais.						
A minha chefia dá-me total						

autonomia para que eu possa decidir como e quando termino o meu trabalho.						
A minha organização confia em mim para ser eficaz nas minhas funções.						
Consigo ser mais eficaz a atingir os meus objetivos/resultados.						
Mesmo que seja interrompido (a) por responsabilidades familiares ou outras, ainda continuo a corresponder às expectativas da minha chefia.						
Sei quando devo desligar-me do trabalho para poder descansar.						
O meu trabalho é tão flexível que consigo facilmente tirar uma folga, se e quando eu quiser.						
Tenho menos vida social.						

Este conjunto de perguntas destina-se a recolher alguns dados pessoais.

Idade (em anos)

Sexo

- Masculino
- Feminino
- Prefiro não responder

Qual o nível mais elevado de instruções que completou?

- 9º ano
- 12º ano
- Licenciatura
- Mestrado ou superior
- Outra_____

Em que regime esteve a trabalhar nas últimas 4 semanas?

- 100% teletrabalho
- Teletrabalho intercalado com trabalho presencial
- 100% trabalho presencial

Já trabalhava regularmente em teletrabalho antes da pandemia?

- Sim
- Não

Se pudesse optar, qual o regime de trabalho que escolhia?

- 100% em teletrabalho
- Teletrabalho intercalado com trabalho presencial
- 100% trabalho presencial

Qual a sua situação contratual?

- Trabalhador independente
- Com vínculo contratual permanente
- Com vínculo contratual a termo
- Outra situação

Há quantos anos trabalha na instituição?

Que medidas considera que poderiam ser implementadas no seu local de trabalho para promover o seu bem-estar?

Obrigada pela participação!

Se teve alguma dúvida ao responder a este questionário pode contactar-me através do e-mail 152764@aln.iseg.ulisboa.pt

Anexo 2 - Análise de Dados

Tabela 18 - Diagnóstico de Colinearidade Bem-Estar Geral

Diagnóstico de Colinearidade							
Modelo	Dimensão	Valor Próprio	Índice de Condição	Proporções de Variação			
				(Constante)	Eficácia/Produtividade	Confiança na Organização	Flexibilidade
1	1	3,883	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,052	8,637	,00	,24	,06	,87
	3	,037	10,240	,34	,71	,17	,10
	4	,028	11,747	,66	,05	,76	,03

a. Variável Dependente: Bem-Estar Geral

Fonte: SPSS

Tabela 19 - Diagnóstico de Colinearidade Satisfação no Trabalho e na Carreira

Diagnóstico de Colinearidade							
Modelo	Dimensão	Valor Próprio	Índice de Condição	Proporções de Variação			
				(Constante)	Eficácia/Produtividade	Confiança na Organização	Flexibilidade
1	1	3,884	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,051	8,696	,00	,24	,06	,87
	3	,037	10,194	,30	,72	,19	,09
	4	,028	11,834	,70	,03	,74	,03

a. Variável Dependente: Satisfação no Trabalho e na Carreira

Fonte: SPSS

Tabela 20- Diagnóstico de Colinearidade Condições de Trabalho

Diagnóstico de Colinearidade							
Modelo	Dimensão	Valor Próprio	Índice de Condição	Proporções de Variação			
				(Constante)	Eficácia/Produtividade	Confiança na Organização	Flexibilidade
1	1	3,884	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,051	8,696	,00	,24	,06	,87
	3	,037	10,194	,30	,72	,19	,09
	4	,028	11,834	,70	,03	,74	,03

a. Variável Dependente : Condições de Trabalho

Fonte: SPSS

Tabela 21 - Diagnóstico de Colinearidade Equilíbrio Casa-Trabalho

Diagnóstico de Colinearidade							
Modelo	Dimensão	Valor Próprio	Índice de Condição	Proporções de Variação			
				(Constante)	Eficácia/Produtividade	Confiança na Organização	Flexibilidade
1	1	3,884	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,051	8,696	,00	,24	,06	,87
	3	,037	10,194	,30	,72	,19	,09
	4	,028	11,834	,70	,03	,74	,03

a. Variável Dependente: Equilíbrio Casa-Trabalho
 Fonte: SPSS

Tabela 22 - Teste T para amostras independentes (Variável Género)

		Teste Levene para igualdade de variâncias		t-test para Igualdade de Médias						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença	95% Intervalo de confiança de diferença	
									Inferior	Superior
Satisfação no Trabalho e na Carreira	Variâncias iguais assumidas	1,859	,179	-,437	52	,664	-,09704	,22187	,54225	,34817
	Variâncias iguais não assumidas			-,393	22,811	,698	-,09704	,24707	,60838	,41430
Controlo no Trabalho	Variâncias iguais assumidas	,866	,356	-,194	52	,847	-,05482	,28302	,62274	,51309
	Variâncias iguais não assumidas			-,183	24,996	,857	-,05482	,30013	,67297	,56332
Bem-Estar Geral	Variâncias iguais assumidas	,531	,470	,004	52	,996	,00110	,24836	,49727	,49946
	Variâncias iguais não assumidas			,004	26,376	,997	,00110	,25648	,52574	,52794
Equilíbrio Casa-Trabalho	Variâncias iguais assumidas	3,332	,074	1,343	52	,185	,37610	,28001	,18579	,93798
	Variâncias iguais não assumidas			1,534	38,964	,133	,37610	,24511	,11969	,87189
Condições de Trabalho	Variâncias iguais assumidas	,269	,606	,040	52	,968	,00877	,21911	,43090	,44845
	Variâncias iguais não assumidas			,043	33,521	,966	,00877	,20370	,40541	,42295
Stress no Trabalho	Variâncias iguais assumidas	,289	,593	-,011	52	,991	-,00329	,30411	,61354	,60696
	Variâncias iguais não assumidas			-,011	29,734	,991	-,00329	,29732	,61073	,60415

Eficácia/Produtividade	Variâncias iguais assumidas	3,681	,061	,103	52	,918	,03289	,31817	,60557	,67136
	Variâncias iguais não assumidas			,136	51,388	,892	,03289	,24201	,45287	,51866
Confiança na Organização	Variâncias iguais assumidas	1,664	,203	1,366	52	,178	,35307	,25845	,16554	,87168
	Variâncias iguais não assumidas			1,630	43,343	,110	,35307	,21660	,08364	,78978
Flexibilidade	Variâncias iguais assumidas	4,726	,034	1,337	52	,187	,37061	,27711	,18544	,92667
	Variâncias iguais não assumidas			1,678	48,221	,100	,37061	,22085	,07337	,81460

Fonte: SPSS

Tabela 23 - ANOVA Escalão Etário

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Satisfação no Trabalho e na Carreira	Entre Grupos	1,190	2	,595	1,124	,332
	Nos grupos	29,105	55	,529		
	Total	30,295	57			
Controlo no Trabalho	Entre Grupos	1,226	2	,613	,679	,511
	Nos grupos	49,693	55	,904		
	Total	50,920	57			
Bem-Estar Geral	Entre Grupos	2,379	2	1,190	1,889	,161
	Nos grupos	34,002	54	,630		
	Total	36,381	56			
Equilíbrio Casa-Trabalho	Entre Grupos	,659	2	,330	,384	,683
	Nos grupos	47,172	55	,858		
	Total	47,831	57			
Condições de Trabalho	Entre Grupos	,234	2	,117	,214	,808
	Nos grupos	30,005	55	,546		
	Total	30,239	57			
Stress no Trabalho	Entre Grupos	,103	2	,052	,045	,956
	Nos grupos	63,591	55	1,156		
	Total	63,694	57			
Eficácia/Produtividade	Entre Grupos	,459	2	,229	,203	,817
	Nos grupos	62,266	55	1,132		
	Total	62,724	57			
Confiança na Organização	Entre Grupos	,786	2	,393	,512	,602
	Nos grupos	39,929	52	,768		
	Total	40,715	54			
Flexibilidade	Entre Grupos	1,804	2	,902	1,065	,352
	Nos grupos	46,596	55	,847		
	Total	48,400	57			

Fonte: SPSS

Tabela 24 - ANOVA Situação Contratual

		ANOVA				
		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Satisfação no Trabalho e na Carreira	Entre Grupos	2,882	2	1,441	2,892	,064
	Nos grupos	27,413	55	,498		
	Total	30,295	57			
Controlo no Trabalho	Entre Grupos	3,781	2	1,891	2,206	,120
	Nos grupos	47,138	55	,857		
	Total	50,920	57			
Bem-Estar Geral	Entre Grupos	,458	2	,229	,344	,710
	Nos grupos	35,923	54	,665		
	Total	36,381	56			
Equilíbrio Casa-Trabalho	Entre Grupos	,800	2	,400	,468	,629
	Nos grupos	47,032	55	,855		
	Total	47,831	57			
Condições de Trabalho	Entre Grupos	,576	2	,288	,534	,589
	Nos grupos	29,663	55	,539		
	Total	30,239	57			
Stress no Trabalho	Entre Grupos	,695	2	,347	,303	,740
	Nos grupos	62,999	55	1,145		
	Total	63,694	57			
Eficácia/Produtividade	Entre Grupos	2,864	2	1,432	1,316	,277
	Nos grupos	59,860	55	1,088		
	Total	62,724	57			
Confiança na Organização	Entre Grupos	1,550	2	,775	1,029	,365
	Nos grupos	39,165	52	,753		
	Total	40,715	54			
Flexibilidade	Entre Grupos	,118	2	,059	,067	,935
	Nos grupos	48,282	55	,878		
	Total	48,400	57			

Fonte: SPSS