



Lisbon School
of Economics
& Management
Universidade de Lisboa

MESTRADO

CIÊNCIAS EMPRESARIAIS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO

DISSERTAÇÃO

OS ANTECEDENTES DO BEM-ESTAR DIGITAL

ANDRÉ MARTINHO SOARES

JULHO - 2025

MESTRADO
CIÊNCIAS EMPRESARIAIS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

OS ANTECEDENTES DO BEM-ESTAR DIGITAL

ANDRÉ MARTINHO SOARES

ORIENTAÇÃO:

DOUTORA PROFESSORA FILIPA PIRES DA SILVA

JULHO - 2025

RESUMO

A transformação digital vivenciada neste século tem originado alterações profundas nos indivíduos, tanto na vida pessoal como na profissional. Cada vez mais empresas adotam modelos de trabalho extensamente digitalizados, com um crescimento significativo desde a recente pandemia por COVID-19. A larga utilização destas plataformas digitais, seja localmente ou em regime de trabalho remoto, traz inúmeros benefícios, individuais e organizacionais. A eficiência dos processos, a flexibilidade e a redução de custos são alguns dos mais referidos. Contudo, a utilização excessiva de canais e dispositivos digitais podem também trazer alguns desafios e consequências negativas, nomeadamente a diminuição da física e mental. Por analogia ao conceito de bem-estar geral, recentemente preconizou-se que o bem-estar digital permite garantir que a utilização destes inovadores espaços e ferramentas de trabalho, seja feita de forma mais saudável e equilibrada. Neste seguimento, este estudo pretende analisar em que medida os recursos individuais e organizacionais influenciam a manutenção do bem-estar digital dos trabalhadores. Assim, através das respostas de 103 trabalhadores a um questionário online, obtidas durante o mês de maio de 2025, foi possível testar o efeito da literacia digital e do capital psicológico dos trabalhadores, bem como do suporte organizacional percebido, da implementação da medida regulamentar *Right to disconnect* e do apoio da liderança no bem-estar digital. Os resultados da investigação, embora surpreendentes, evidenciam a necessidade das organizações de promoverem ambientes de trabalho digitais seguros e devidamente adaptados às características pessoais dos seus trabalhadores.

Palavras-chave: Bem-estar digital, literacia digital, liderança, direito de desconexão, suporte organizacional, capital psicológico.

ABSTRACT

The digital transformation of the 21st century has brought about profound changes in individuals' lives, both personally and professionally. Increasingly, organizations are adopting highly digitalized work models—a trend significantly accelerated by the COVID-19 pandemic. The widespread use of digital platforms, whether in-office or under remote work arrangements, offers numerous individual and organizational benefits. Among the most frequently cited are increased efficiency, greater flexibility, and enhanced autonomy. However, excessive reliance on digital tools and communication channels may also lead to a range of challenges and negative outcomes, particularly concerning physical and mental health. Drawing from the broader concept of general well-being, recent perspectives have emphasized the importance of digital well-being framework that promotes healthier and more balanced use of digital workspaces and technologies. Within this framework, the present study aims to investigate how individual and organizational factors contribute to the preservation of employees' digital well-being. Based on responses from 103 employees to an online survey conducted in May 2025, the study examined the impact of digital literacy and psychological capital, alongside perceived organizational support, the implementation of the Right to Disconnect policy, and leadership support. While some findings were unexpected, the results underscore the critical need for organizations to cultivate safe, supportive, and adaptable digital work environments that align with the unique needs and characteristics of their workforce.

Keywords: Digital well-being; digital literacy; leadership; the right to disconnect; organizational support; psychological capital.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer e dedicar esta dissertação às seguintes pessoas, muito importantes durante o meu desenvolvimento e para a vida:

Em primeiro lugar, quero expressar a minha mais profunda gratidão à minha mãe, Cidália de Carvalho Martinho, a mulher da minha vida. Foi uma das grandes impulsionadoras para que eu embarcasse neste desafio, recordando-me sempre do seu sonho de ter um filho mestre. Sem o seu amor incondicional, força e apoio constante, esta conquista não teria sido possível e agradeço-lhe por ter acreditado em mim.

Quero também agradecer ao meu pai, Lino Lourenço Soares, um verdadeiro exemplo de luta, persistência e trabalho árduo. A sua dedicação proporcionou-me uma vida estável e deu-me a liberdade para seguir os meus objetivos com segurança e determinação. Muito do que hoje sou, devo-o a ele.

Aos familiares mais próximos, o meu sincero obrigado. Não menciono nomes porque sabem quem são e sei, que sempre que precisei, estavam lá para mim, com conselhos e carinho incondicionais.

Ao meu grupo de amigos de longa data, apelidado por Zés, com quem partilho uma amizade sólida desde os 15 anos, agradeço por estarem sempre ao meu lado. Em especial, ao meu melhor amigo João Cruz, uma verdadeira referência na minha vida. Foi por sua influência que escolhi o ISEG para este percurso académico, e por isso, tem um papel especial nesta minha conquista.

Agradeço profundamente à equipa da Portugal Activo, onde estagiei e fiz a maior fatia do meu percurso profissional. Um agradecimento especial à Maria Isabel Campos e ao José Carlos Reis – duas referências pessoais e profissionais, a Isabel, a melhor amiga, e ao José Carlos que, amavelmente, me deu uma carta de recomendação que, considero determinante para a minha entrada no curso. As aprendizagens e o apoio que recebi de ambos foram inestimáveis.

À minha orientadora, Filipa Pires da Silva, o meu mais sentido agradecimento. Obrigado por estar sempre disponível para me ajudar naquilo que era essencial para

atingir este objetivo, nunca me negando apoio e oferecendo sempre palavras sábias que me orientaram no caminho certo. Obrigado, do fundo do coração.

Por fim, ao meu grupo de amigos do ISEG – Adriana Santos, Camila Gouveia, Carla Pereira e João Duarte, o meu mais profundo obrigado. Eles salvaram-me de desistir deste percurso. Foi muito graças às palavras, conselhos e à amizade que deles recebi que continuei e foram gratificantes as horas que passamos juntos nos trabalhos e no GMC, confiando, sinceramente, na continuidade destes relacionamentos.

A todos os que fizeram parte deste caminho direta ou indiretamente, o meu muito obrigado.

Índice

RESUMO	I
ABSTRACT	II
AGRADECIMENTOS	III
1. Introdução	1
2. Revisão de Literatura.....	2
2.1. Bem-estar Digital	2
2.2. Teoria dos Recursos	4
2.2.1. Recursos Individuais.....	5
2.2.2. Recursos Organizacionais.....	10
2.1. Trabalho Remoto.....	13
2.2. Caracterização Pessoal	15
3. Metodologia.....	17
3.1. Procedimento de Recolha de Dados	18
3.2. Instrumentos de Medida	19
3.3. Análise de Fiabilidade das Escalas	21
4. Análise e Discussão de Resultados	22
4.1. Análise Descritiva de Dados	22
4.2. Análise das Correlações	24
4.3. Validação das Hipóteses de Investigação.....	25
4.4. Análise Comparativa entre Grupos	27
4.5. Discussão dos Resultados	27
5. Conclusão	29
5.1. Limitações e Trabalho Futuro.....	30
6. Referências Bibliográficas	32
Anexos.....	40

Índice de Tabelas

Tabela 1- Caracterização Demográfica da Amostra	19
Tabela 2- Fiabilidade das Escalas	22
Tabela 3-Análise Descritivas dos dados	23
Tabela 4- Análise dos coeficientes de correlação.....	24
Tabela 5- Análise de Regressão Linear dos antecedentes do DWB.....	25
Tabela 6-Análise de Regressão Linear das variáveis do PsyCap	26
Tabela 7- T-student entre o DWB e a amostra.....	27

Lista de Siglas

DL	Literacia Digital
DWB	Bem-Estar Digital
Gen	Género
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
EL_LBE	Liderança por exemplo
EL_Conc	Liderança Suportativa
RW	Trabalho Remoto
POS	Suporte Organizacional
RtD	Direito de Desconexão
PsyCap	Capital Psicológico
TIC	Tecnologia de Informação e Comunicação

1. Introdução

A Transformação Digital tem vindo a revolucionar a indústria, os governos, a sociedade, ou seja, todo o envolvente do mundo atual, influenciando a própria vida. No entanto, a transformação digital é uma jornada, um processo contínuo de mudança na forma como os negócios são conduzidos (Davenport & Westerman, 2018). Essa jornada que os mesmos autores identificam começa com a suposição de que todos os processos funcionais e os sistemas operacionais num ambiente de informatização são realizados de uma forma automática, até certo ponto, e que as aplicações empresariais são capazes de fornecer dados em tempo real de diversas áreas da operação (Davenport., & Westerman, 2018). Neste sentido, o presente estudo pretende clarificar quais os antecedentes do bem-estar digital, devido a esta transformação digital, aplicando variáveis chaves para a sua investigação.

A possibilidade de realizar trabalho digital é um dos resultados da transformação digital. Quando este trabalho é feito, pelo menos em parte do tempo, fora das premissas organizacionais denomina-se de trabalho remoto (Motta *et al.*, 2024). Esta forma de trabalho oferece diversas vantagens quer para os colaboradores, como para as organizações. De entre as mais referidas encontram-se a flexibilidade de horário e a redução de deslocações, a redução de custos para as organizações (Motta *et al.*, 2024). No entanto, esta modalidade de trabalho também apresenta desafios consideráveis, especialmente no que concerne ao bem-estar e à saúde mental (Motta *et al.*, 2024).

O bem-estar no local de trabalho é afetado negativamente por um conjunto de situações, nomeadamente promotoras de stress, incluindo conflitos interpessoais, sobrecarga de trabalho e limitações organizacionais (An, Vesty & Cheong, 2023).

A mudança de paradigma laboral também poderá afetar o bem-estar do colaborador, na medida em que implica um aumento do uso de tecnologias no exercício do trabalho. É reconhecido que a utilização intensiva de tecnologias digitais pode influenciar no bem-estar digital dos seus utilizadores (Roffarello & De Russis, 2023).

O termo Bem-Estar Digital (Digital Wellbeing) é utilizado no campo da interação entre o humano e os meios digitais, para descrever o impacto das tecnologias e dos serviços digitais na saúde mental, física, social e emocional das pessoas (Al-Mansoori, Al-Thani, & Ali, 2023). Os mesmos autores defendem que o bem-estar digital pode ter várias definições, dependendo do estudo em causa, resultando que, aos dias de hoje, não

exista uma definição única ou operacional aceite para este conceito (Al-Mansoori, Al-Thani, & Ali, 2023).

Segundo Roffarello e De Russis (2023), a redução do bem-estar digital pode afetar as atividades diárias do ser humano, como estudar, trabalhar, conduzir e dormir, causando problemas para a saúde mental, influenciando as interações sociais com outras pessoas. Neste sentido, torna-se importante entender em que medida, diversos fatores, quer individuais, quer organizacionais, atuam como antecedentes do bem-estar digital dos indivíduos. Enquadrado na Teoria dos Recursos (Penrose, 1959; Barney, 1991). O presente trabalho pretende endereçar esta questão entendendo o efeito da literacia digital e do capital psicológico, enquanto recursos individuais e da liderança suportativa, do direito de desconexão e do suporte organizacional, como recursos organizacionais, tendo como objetivo, ajudar as organizações e as pessoas as perceberem melhor esta temática, no intuito de terem um melhor bem-estar digital e geral no seu local de trabalho.

O presente trabalho está estruturado de uma forma lógica, elencando as várias variáveis estudadas. Após a Introdução, segue-se a Revisão da Literatura relevante nos tópicos em análise, e a formulação das hipóteses de estudo. De seguida é apresentada a Metodologia, onde se discute e clarifica a abordagem teórica adotada e os métodos de recolha de dados escolhidos. De seguida a Análise e Discussão dos Resultados, onde apresentamos o que permitimos ter conhecimento através dos dados obtidos. Por fim, apresentamos a conclusão do estudo, com base de todos os tópicos anteriores.

2. Revisão de Literatura

2.1. Bem-estar Digital

O bem-estar é um conceito abrangente que combina a saúde física, mental, emocional e social de um indivíduo. Este refere-se a sentimentos positivos e ao seu eficiente funcionamento (An, Vesty, & Cheong, 2023). Para Vanden & Nguyen (2022), o bem-estar é destacado pela ambiguidade do seu conceito devido às várias definições propostas.

O bem-estar é uma dimensão positiva da saúde e considerado um conceito complexo, que integra a dimensão cognitiva e a dimensão afetiva, em que abrange outros grandes conceitos e domínios de estudo, como a qualidade de vida, o afeto positivo e o

afeto negativo. É um conceito que tem suscitado, nas últimas décadas, o interesse generalizado de muitas vertentes na área da psicologia (Galinha & Ribeiro, 2005).

O bem-estar psicológico permite que as pessoas permaneçam abertas às perspetivas dos outros, aprendam continuamente coisas novas para o seu desenvolvimento pessoal, estabeleçam metas de vida e lidem de forma eficaz aos novos desafios no quotidiano (Metheekul, 2024). Estudos revelam que o uso prolongado da tecnologia ao longo do dia resulta em menor bem-estar psicológico, em comparação com pessoas que a utilizam pelo menos uma hora por dia (Twenge & Campbell, 2019).

Recentemente, surgiu o conceito de bem-estar digital como uma forma de expressar os desafios que as pessoas enfrentam num mundo cada vez mais digital (Galanxhi & Nah, 2021). Galanxhi e Nah (2021) definem o bem-estar digital como um estado em que o bem-estar subjetivo é mantido num ambiente caracterizado por um demasiado contacto com canais digitais. Vanden e Nguyen (2022) reforçam que o bem-estar digital reflete os desafios de viver numa sociedade sempre conectada, que pode comprometer o bem-estar geral.

O bem-estar digital pode ser enquadrado e orientado por múltiplas perspetivas, incluindo a organização, a sociedade, o indivíduo e por fim a espécie humana (Galanxhi & Nah, 2021). Do ponto de vista das organizações, o bem-estar digital deve fazer parte da sua responsabilidade social corporativa (Almourad *et al.*, 2021). Conscientes da importância de manter o bem-estar digital dos indivíduos, começaram a surgir meios tecnológicos para ajudar os utilizadores a regular o seu uso digital, a melhorarem a sua relação com a tecnologia e a combaterem as interações digitais negativas (Almourad *et al.*, 2021; Roffarello & De Russis., 2023). Estas tecnologias, designadas por “tecnologia positiva” ou “computação positiva”, desempenham o papel de um “coaching digital”, auxiliando as pessoas a alcançarem objetivos e contribuírem para o aprimoramento dos seus comportamentos de vida e trabalho.

Outro exemplo é a forma como as grandes empresas na indústria da tecnologia de informação e comunicação (TIC), como a *Apple* e a *Google*, começaram a incorporar ferramentas de bem-estar digital nos seus dispositivos, que vão muito além de limitarem o tempo de ecrã. Apesar destas iniciativas aumentarem a lealdade e a confiança dos utilizadores, ainda não está claro se essas evoluções traduzem numa melhoria sustentável dos hábitos e comportamentos digitais (Roffarello & De Russis., 2023). Esta realidade

reforça que as grandes empresas reconhecem que é necessário um bom bem-estar digital nos seus colaboradores, influenciando o seu rendimento e produtividade laboral.

Na perspetiva individual, Gui *et al.* (2017) defende que para a manutenção do bem-estar digital, os indivíduos devem fazer-se acompanhar de “um conjunto de habilidades necessárias para gerir os efeitos colaterais da superabundância de comunicação digital” (p. 163). As habilidades em causa incluem as habilidades cognitivas, necessárias para manter o foco e atenção por períodos de tempo suficientes, e as habilidades de estratégia ou metacognitiva, que resultam em estratégias cognitivas, que envolvem restrições que um agente impõe a si mesmo em prol de um benefício esperado (Galanxhi & Nah, 2021).

Reforçando as evidencias anteriores, o bem-estar digital pode ser fruto da combinação tanto de recursos do ponto de vista do individuo, como da organização, como é demonstrado pela teoria de recursos (*Resource Base View- RBV*). Segundo Madhani, (2010), a teoria de base analisa e interpreta os recursos internos das organizações e enfatiza os recursos e capacidades na formulação de estratégias para alcançar vantagens competitivas sustentáveis. Os recursos podem ser considerados como insumos, que permitem às empresas realizar as suas atividades. Os recursos e capacidades internas determinam as escolhas estratégicas feitas pelas empresas ao competir no seu ambiente externo de negócios, sendo papel chave as pessoas que colaboram nesta vantagem competitiva (Madhani, 2010).

O bem-estar digital é a capacidade de procurar saúde, segurança e felicidade no que respeita aos múltiplos aspetos da nossa vida digital. O bem-estar digital tem a ver com quem somos e como estamos em linha ou em espaços mediados digitalmente (Feerrar, 2022). Para o mesmo autor, o bem-estar engloba a ética e a empatia, a saúde e o bem-estar, presença e comunicações, em que a natureza exata das práticas de bem-estar digital pode variar entre indivíduos, com base nos objetivos e necessidades pessoais, bem como no contexto sociocultural (Gui *et al.*, 2017). Por outras palavras, não existe uma única forma correta de estar digitalmente bem, tal como as noções mais amplas de bem-estar pessoal diferem consoante os indivíduos e as expectativas culturais (Feerrar, 2022).

2.2. Teoria dos Recursos

A Teoria de Recursos (RBV) defende que, as organizações são compostas por um conjunto de recursos específicos, cuja combinação, permite às organizações explorar

novas oportunidades de mercado que contribuem para o desempenho da organização, e assim obter vantagem competitiva (Barney, 1991; Penrose, 1959).

Para o conseguir, a organização deve se fazer valer de recursos únicos e diferenciadores que podem ser duráveis, raros, apropriados, insubstituíveis, imóveis ou imperfeitamente móveis, difíceis de serem imitados por outros e que tenham valor no ambiente e no mercado da organização (Taher, 2011).

Para Connor (2002), a Teoria RBV é bastante eclética, com contribuições de uma variedade de perspectivas, incluindo estruturas e culturas organizacionais, gestão, capacidades tecnológicas e competências essenciais para o funcionamento da organização. No entanto, essa visão, de forma geral, considera a dotação de recursos de uma empresa como a principal fonte de opções estratégicas, em vez de um reposicionamento constante diante das mudanças no ambiente externo. Os recursos da empresa fornecerão a base para a sua sobrevivência e sucesso ao longo do tempo, à medida que as condições externas do ambiente mudam por inúmeros fatores (Connor, 2002). Neste sentido, a RBV destaca a importância de alavancar recursos únicos que sejam valiosos, raros, difíceis de imitar e insubstituíveis (Barney, 1991).

É importante realçar que, segundo Kosiol *et al.* (2023), a gestão estratégica dos recursos organizacionais para gerar um desempenho superior e vantagem competitiva depende não apenas da capacidade de investir em inovação e melhoria por meio da exploração do ambiente interno, mas também da capacidade e competência dos gestores em perceber, aproveitar e responder a oportunidades que moldarão o desempenho organizacional,

Madhani (2010) reforça que a RBV distingue os recursos tangíveis e intangíveis. Os recursos intangíveis estão relacionados com os recursos individuais, identificados no capital humano e à inovação, assim como à reputação e conhecimento dos colaboradores. e já os recursos tangíveis estão relacionados com as estruturas e cultura organizacional, tecnologias e sistemas de informação, rotinas e processos internos e ativos financeiros, físicos e tecnológicos.

2.2.1. Recursos Individuais

Literacia Digital

A literacia digital representa o domínio de competências simples e práticas que trazem um profundo enriquecimento e transformação das capacidades do pensamento humano (Belshaw, 2012; Reddy, Sharma & Chaudhary, 2020). Segundo Cowling et al., (2024), a literacia digital abrange a capacidade de avaliar, compreender e criar conteúdo digital de forma eficaz (Cleopatra, 2022), envolvendo o pensamento crítico, práticas éticas e o uso competente de ferramentas e tecnologias digitais (Kimbell-Lopez *et al.*, 2016). Originalmente, o termo referia-se à capacidade de adquirir, compreender e utilizar informações na Internet, tendo evoluído para a integração de capacidades essenciais necessárias para que os indivíduos cresçam no cenário digital em constante evolução (He *et al.*, 2025).

A tecnologia digital desempenha um papel crucial nas atividades diárias, englobando tarefas como o recebimento de informações, comunicação, entretenimento, transações financeiras, compra de bens e serviços, educação e trabalho (Tulinayo *et al.*, 2018).

Com o rápido avanço tecnológico e a proliferação das ferramentas digitais, a procura de aprendizagens adequadas por parte dos indivíduos, da sociedade e pelas autoridades educativas tornou-se extremamente complexa devido ao facto de serem necessárias novas competências e conhecimentos tecnológicos em locais de trabalho orientados para a tecnologia (Reddy, Sharma, & Chaudhary, 2020).

Esperava-se que os jovens com maior alfabetização digital possuíssem as capacidades necessárias para se protegerem de experiências negativas no meio digital (Reddy, Sharma, & Chaudhary, 2020). No entanto, diversos estudos encontraram uma associação positiva entre a alfabetização digital e a experiências de risco online, indicando que os jovens que relataram níveis mais altos de capacidade digital geralmente encontraram mais riscos na internet (Vissenberg, d’Haenens & Livingstone, 2022).

Evidencias anteriores mostram ainda que os meios de acesso à internet influenciam os seus efeitos adversos (Goldag, 2024). No entanto, para além da dimensão patológica, cada vez mais estudos mostram que a maioria dos utilizadores da internet enfrenta dificuldades para gerir a sobrecarga de comunicação, tanto no ambiente de trabalho, como na vida pessoal (Gui, Fasoli, & Carradore, 2017).

A literacia digital tem sido apresentada como um fator promotor do bem-estar (Vissenberg, d’Haenens, & Livingstone, 2022). Neste estudo, bem-estar é visto como algo

mais amplo do que a felicidade, a satisfação com a vida e o funcionamento psicológico positivo, referindo-se ao ponto de equilíbrio entre os recursos de uma pessoa e os desafios que enfrenta (Dodge *et al.*, 2012).

Das habilidades necessárias para operar em canais digitais, destacam-se as habilidades técnicas e operacionais, as habilidades de programação, as habilidades de navegação e processamento de informações, as habilidades de comunicação e interação e as habilidades de criação e produção de conteúdo (Helsper *et al.*, 2020; Vissenberg, d’Haenens, & Livingstone, 2022). Segundo Helsper *et al.*, (2020), as habilidades técnicas referem-se à capacidade de utilizar dispositivos digitais e as suas funcionalidades básicas de maneira eficaz; as habilidades de programação traduzem-se no conhecimento e a aplicação de linguagens de programação para desenvolver, modificar ou interagir em sistemas computacionais; as habilidades de navegação e processamento da informação dizem respeito à competência de buscar, localizar, filtrar, avaliar criticamente e organizar informações disponíveis em meios digitais, sendo essencial para lidar com o volume e a diversidade de dados na internet; as habilidades de comunicação e interação indica o uso apropriado e estratégico das tecnologias digitais para se comunicar e interagir com outras pessoas nos meios digitais e por fim as habilidades de criação e produção de conteúdos abrangem a capacidade de desenvolver, editar e disseminar conteúdos digitais, como textos, imagens, vídeos e apresentações, utilizado em diferentes plataformas digitais (Helsper *et al.*, 2020). É expectável que as pessoas com uma literacia digital elevada, melhores habilidades, têm tendem a reconhecer melhor os riscos associados ao uso de tecnologias digitais, acionando formas preventivas e promotora do bem-estar (Metheekul, 2024).

Neste sentido, formulamos a seguinte hipótese:

H1: A literacia digital impacta positivamente no bem-estar digital.

Capital Psicológico

O Capital Psicológico (PsyCap) é um construto multidimensional que representa o grau de desenvolvimento psicológico de um indivíduo (Luthans & Youssef, 2007). O desenvolvimento do PsyCap tem sido associado à melhoria do desempenho e do compromisso com o trabalho, por permitir aos trabalhadores lidarem melhor com os desafios laborais, e consequentemente melhorando a sua satisfação laboral (Burhanuddin *et al.*, 2019).

O PsyCap é composto por quatro recursos psicológicos: esperança, otimismo, auto-eficácia e resiliência, que atuam em conjunto, produzindo manifestações diferenciadas ao longo do tempo e em diferentes contextos (Burhanuddin *et al.*, 2019).

Para Burhanuddin *et al.*, (2019) a esperança é a capacidade de estabelecer metas, ter a capacidade de superar os seus objetivos de diferentes formas e manter a motivação para as alcançar. O otimismo trata-se de uma atitude positiva em relação às suas ações presentes e futuras, baseadas numa avaliação realista. A auto-eficácia refere-se à confiança nas suas próprias capacidades de desempenhar as suas funções e tarefas no quotidiano, mais propriamente recursos cognitivos para 8ndivid-las com sucesso. Por fim a resiliência, que tem por base a habilidade de recuperar das adversidades, conflitos ou mudanças, explicando que uma pessoa resiliente consegue-se adaptar em qualquer contexto de uma forma positiva.

O PsyCap é cada vez mais reconhecido como um preditor fundamental do compromisso dos colaboradores, por permitir aumentar a satisfação no trabalho e motivar os funcionários a irem além de suas atribuições formais, porque atua nos fatores psicológicos que fortalecem de uma forma positiva o envolvimento com o trabalho e disposição em executar as suas tarefas (Widiati *et al.*, 2024). Para os mesmos autores, no contexto atual, em que o digital emerge em praticamente todas as atividades dos processos operacionais organizacionais, o seu papel torna-se cada vez mais crucial para o desempenho, visto que está integrado nas atividades dos procedimentos e processos operacionais.

Ainda que a relação do PsyCap com a satisfação no trabalho esteja espelhada em diversos estudos, a conceituação da satisfação no trabalho como indicativo de bem-estar é limitada, sendo necessária uma avaliação mais abrangente (Li *et al.*, 2022). Porém, alguns autores descobriram que os trabalhadores que possuem recursos psicológicos de auto-eficácia, otimismo, esperança e resiliência, têm atitudes e comportamentos que lhes proporcionam melhores níveis de produtividade e bem-estar psicológico (e.g., Li *et al.*, 2022; Luthans, Youssef & Avolio, 2015).

O uso excessivo de tecnologia prejudica o bem-estar digital dos 8ndivíduos, quer quer a nível das atividades fisiológicas essenciais para o bem-estar físico e mental e para a qualidade de vida (por exemplo, a qualidade do sono, os hábitos alimentares), quer prejudicando as relações sociais, emocionais e a saúde mental (por exemplo, isolamento, ansiedade, stress e depressão) (Cecchinato *et al.*, 2019). A falta de interações sociais e a

redução do apoio emocional dentro do ambiente de trabalho digital, nomeadamente em trabalho remoto, podem afetar profundamente a motivação, a produtividade e o compromisso dos colaboradores. A falta de um ambiente físico compartilhado com outros colegas de trabalho pode limitar a capacidade de construir confiança e coesão entre os membros de equipa (Motta et al. 2024). Assim, é expectável que os indivíduos que tenham melhores recursos psicológicos se possam defender destas agressões de forma mais eficaz.

Assim surge a seguinte hipótese:

H2: O capital psicológico dos trabalhadores influencia positivamente o bem-estar digital.

Para além da hipótese levantada anteriormente, o carácter multidimensional do construto permite analisar o potencial impacto dos vários recursos na manutenção do bem-estar digital. Frequentemente os estudos identificam que estados de exaustão emocional e a fadiga podem pôr em causa o bem-estar digital dos trabalhadores (e.g., Mayiwar *et al.*, 2025). Esta relação é ainda mais evidente quando estes trabalhadores participam de alguma forma em trabalho remoto, onde as interações sociais podem ser mais comprometidas (An, Vesty & Cheong., 2023; Motta *et al.*, 2024; Vilarinho, Paschoal & Demo, 2021). A capacidade dos trabalhadores se manterem otimistas e resilientes, mesmo em condições desafiantes, pode ajudar a contrabalançar os efeitos negativos que ameaçam o bem-estar digital. A autoeficácia pode ajudar o indivíduo a promover atitudes e comportamentos de autocontrolo que inibem a aquisição de hábito e atitudes negativas em ambientes online (Du *et al.*, 2018). Imran e Shahnawaz (2020) demonstram que o otimismo é entendido como uma expectativa positiva em relação aos resultados atuais e futuros, a esperança caracterizada pela elaboração de várias maneiras para alcançar os objetivos e por fim a resiliência demonstra a capacidade de recuperar face as adversidades, pelo que estão associados a um nível superior do bem-estar digital, provocando um aumento do desempenho laboral.

Assim, formulamos as seguintes hipóteses, decorrentes da anterior:

H2a: A esperança influencia positivamente o bem-estar digital dos trabalhadores.

H2b: O otimismo influencia positivamente o bem-estar digital dos trabalhadores.

H2c: A autoeficácia influencia positivamente o bem-estar digital dos trabalhadores.

H2d: A resiliência influencia positivamente o bem-estar digital dos trabalhadores.

2.2.2. Recursos Organizacionais

Direito à Desconexão

Segundo a Eurofound, o direito à desconexão refere-se ao direito do trabalhador de se poder se desconectar do trabalho e de se abster de participar em tarefas, atividades e comunicações eletrónicas relacionadas com o trabalho, fora do horário de trabalho e durante os feriados (Müller, 2020). A diretiva pretende não só valer os direitos dos trabalhadores, mas também promover o equilíbrio entre a vida privada e profissional, a saúde física e mental e o bem-estar das pessoas envolvidas em atividades de trabalho realizadas por meios digitais (Top, 2023).

A questão do direito à desconexão dos empregados não tem sido ignorada pelo Parlamento Europeu, que já tomou medidas a esse respeito. Em 21 de janeiro de 2021, o Parlamento Europeu adotou uma resolução contendo recomendações à Comissão sobre o direito à desconexão, solicitando que também a Comissão Europeia tomasse medidas concretas para a sua aplicabilidade (Jaworska, 2022). Essa diretiva deveria garantir o direito dos trabalhadores de se desconectarem, sem sofrerem quaisquer consequências negativas por estarem indisponíveis para os seus empregadores fora do horário de trabalho (Jaworska, 2022).

Para Lantyer e Carvalho, (2024), o direito à desconexão é ainda mais crítico no contexto do trabalho remoto. Segundo estes autores, esta diretiva deve envolver a adoção de políticas organizacionais que incentivam a separação clara entre tempo de trabalho e o tempo livre, o uso de ferramentas tecnológicas para monitorar e limitar o tempo de conexão dos trabalhadores. Torna-se, portanto, fundamental a criação de uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores como meio de promoção de saúde física, emocional e de satisfação, especialmente à medida que a digitalização do trabalho se intensifica (Lerouge & Trujillo Pons, 2022; Moço, Lopes & Soares, 2020; Trujillo Pons & Fernández, 2023). Desta forma, o direito à desconexão deve assumir-se como um mecanismo de suporte ao bem-

estar digital, que as organizações e em especial os gestores devem promover para estabelecer fronteiras saudáveis entre o tempo de trabalho e pessoal (Hopkins, 2024). Assim, formulamos a seguinte hipótese:

H3: O direito à desconexão impacta positivamente no bem-estar digital.

Suporte Organizacional

A percepção de suporte organizacional (POS) diz respeito à percepção que os colaboradores têm sobre o quanto a organização valoriza as suas contribuições e se preocupa com o seu bem-estar (Eisenberger *et al.*, 1986). Esta é, portanto, uma ferramenta muito importante para a resolução de problemas sentidos e percebidos pelos colaboradores no local de trabalho.

Estudos indicam que a percepção do colaborador relativamente aos níveis de suporte organizacional condiciona diretamente a noção de apoio prestado pelos superiores hierárquicos, influenciando a sua motivação e as expectativas de desenvolvimento da carreira profissional (Teixeira, 2022). Neste sentido, o POS assume-se como essencial na manutenção de um ambiente de trabalho saudável, caracterizado pela existência de níveis elevados de produtividade e por colaboradores motivados com vontade de atingir os objetivos da organização (Teixeira, 2022).

Em contextos de trabalho fortemente digitalizados, o POS assume um papel particularmente relevante na forma como os colaboradores lidam com os desafios e as exigências associadas ao uso intensivo de meios digitais. À medida que as organizações se tornam cada vez mais digitais, usando cada vez mais ferramentas, plataformas e fluxos de trabalho digitais, os colaboradores podem enfrentar situações de sobrecarga digital, pressão para estarem constantemente disponíveis ou a diminuição das fronteiras entre a vida pessoal e profissional, ou seja, fatores que podem comprometer o bem-estar digital (Samroodh *et al.*, 2022). Práticas organizacionais de apoio, como a comunicação clara das expectativas digitais, o acesso a recursos de saúde mental ou a definição de políticas digitais flexíveis, contribuem para reforçar a percepção de que a organização reconhece e procura mitigar estes riscos (Samroodh *et al.*, 2022).

Para os trabalhadores, o compromisso da organização para com eles pode trazer três tipos principais de tratamento favorável: justiça, suporte do supervisor e recompensas organizacionais (Samroodh *et al.*, 2022). Um colaborador que se sente valorizado pela

organização tende a alcançar resultados mais positivos e a sentir-se mais satisfeito e comprometido com a organização. Por outro lado, também tende a apresentar menores níveis de stress, fadiga emocional e maior resiliência, funcionando assim como um fator protetor face às exigências digitais (Samroodh *et al.*, 2022). Neste sentido, surge a seguinte hipótese:

H4: O suporte organizacional percebido influencia positivamente o bem-estar digital.

Liderança Empoderadora

Os líderes desempenham um papel essencial no local de trabalho, promovendo ambientes laborais saudáveis e motivando os trabalhadores a superarem os desafios, principalmente provocados pela incerteza (Bajaba *et al.*, 2021). Num contexto de continua mudança tecnológica, a capacidade dos líderes de se adaptarem é crucial para que possam atuar proactivamente e desenvolver os recursos necessários para que as equipas se ajustem (Oliveira, Maluf & Corrêa, 2023).

Em ambientes de trabalho altamente digitalizados, os trabalhadores enfrentam frequentemente desafios de sobrecarga informacional, pressão para estarem constantemente disponíveis, isolamento ou diminuição das interações sociais e a diminuição das fronteiras entre a vida pessoal e profissional (Derks & Bakker, 2014; Motta *et al.*, 2024). Nestes contextos, a liderança empoderadora (*empowering leadership*) tem sido apontada como particularmente adequada, por promover a autonomia com suporte, reforçar o sentido de controlo, a competência e a ligação social — fatores essenciais para a proteção do bem-estar digital (Amundsen & Martinsen, 2014; Ahearne *et al.*, 2005).

Para Harry e Saidl (2025), a proficiência na gestão das emoções, juntamente com qualidades, como a empatia e a auto-consciência, constituem a base da liderança transformacional, tornando-a eficaz em ambientes sociais complexos, incluindo o trabalho remoto. Em conjunto, a liderança transformacional e a inteligência emocional podem criar uma cultura que valoriza o bem-estar digital. Essa cultura incentiva os colaboradores a gerirem conscientemente o uso da tecnologia, priorizarem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e abordarem proactivamente questões relacionadas com o impacto da tecnologia na saúde mental e física. Por esse motivo promove um ambiente

de trabalho em que os colaboradores são mais produtivos, comprometidos e satisfeitos, contribuindo para o sucesso geral da organização (Harry & Saidl, 2025).

Segundo Arnold *et al.* (2000) a liderança empoderadora é representada por 5 dimensões que representam a capacidade do líder de mentoria, de comunicar com as equipas, de liderar pelo exemplo, dar suporte à equipa e gerar ambientes participativos na tomada de decisão. De entre estas dimensões, a liderança por exemplo permite ao líder modelar comportamentos saudáveis e promover as estratégias necessárias para que os seus colaboradores vivenciem o mundo digital de forma benéfica. Por outro, ao mostrar preocupação e dar suporte aos membros da sua equipa, o líder pode monitorizar o bem-estar dos seus colaboradores, mesmo em ambientes altamente digitalizados.

Segundo Bosse *et al.*, (2017), estas duas dimensões estão relacionadas, na medida em que o líder é promotor de comportamentos que beneficiam não só os trabalhadores, como também a organização. Assim, não só poderá dar o exemplo dos comportamentos mais benéficos nestes novos ambientes de trabalho, como lhe permite percecionar os efeitos nefastos que o trabalho digital pode estar a causar. Neste caso, o líder estará em posição de proporcionar todo o apoio aos seus subordinados, bem como influenciar práticas mais sustentáveis de lidar com este ambiente de trabalho (Gomes, 2023). Desta forma, formulamos as seguintes hipóteses:

H5: A liderança por exemplo influencia positivamente o bem-estar digital.

H6: A liderança suportativa influencia positivamente o bem-estar digital.

2.1. Trabalho Remoto

De acordo com Singh *et al.* (2022), o trabalho remoto é definido como um tipo de trabalho flexível, que implica trabalhar sem limites fixos de espaço ou tempo. O trabalho remoto pode ser definido como uma forma de organização de trabalho, na qual, as atividades podem ser desenvolvidas parcial ou completamente fora do local de trabalho convencional da organização, com o auxílio de ferramentas e serviços de telecomunicação (Vilarinho, Paschoal & Demo, 2021). Apesar das diferentes nomenclaturas propostas para denominar os modelos de trabalho flexíveis, o termo trabalho remoto apresenta-se como o mais abrangente, por incluir a possibilidade de os colaboradores trabalharem a partir de diversos locais remotos, para além de suas casas (Moro *et al.*, 2023).

O trabalho remoto proporciona diversas vantagens, quer para os trabalhadores, quer para as organizações (Singh *et al.*, 2022). De entre os benefícios mais frequentemente relatados estão a maior autonomia, flexibilidade, equilíbrio vida-trabalho e maior satisfação (Khan & Nasim, 2024; Moro *et al.*, 2023; Ribeiro *et al.*, 2025).). No entanto, são também reconhecidos diversos desafios que resultam essencialmente da intensa utilização dos meios digitais e da distância física à organização (e.g., Mayiwar *et al.*, 2025; Motta *et al.*, 2024).

Para além da distância física promovida por este modelo de trabalho, o trabalho remoto também é caracterizado pela distância psicológica, temporal, tecnológica e estrutural (Leonardi, Parker & Shen, 2024). A distância psicológica é definida como a separação cognitiva, afetiva ou social entre si e outra pessoa. Exige um alto grau de esforço cognitivo e uma construção mental abstrata para ser superada (Leonardi, Parker & Shen, 2024). A ausência de um ambiente físico compartilhado e a predominância de interações virtuais podem resultar em sentimentos de isolamento e solidão, impactando negativamente o bem-estar emocional e psíquico dos colaboradores (Moro *et al.*, 2023). Enquanto seres sociais, os colaboradores dependem de interações e conexões interpessoais para manter o seu bem-estar psicológico e emocional. A ausência de interação física no trabalho remoto pode comprometer essa dimensão vital da saúde, resultando em sentimentos de alienação, solidão e desconexão social. Esta situação pode afetar a capacidade e satisfação do colaborador com o trabalho, tornando-se vital mitigar os fatores que possam reduzir o bem-estar dos trabalhadores (Motta *et al.*, 2024).

A distância temporal define a separação ao longo do tempo devido a diferenças nos horários de trabalho, fusos horários ou falha de comunicação. Neste sentido, comparado com o trabalho presencial, o trabalho remoto requer uma comunicação mediada por tecnologia, muitas vezes acompanhada por atrasos temporais, interrupções ou tempos de espera de respostas (Leonardi, Parker & Shen, 2024).

A distância tecnológica refere-se à discrepância nas características e práticas relacionadas com a tecnologia, através do uso de ferramentas tecnológica, o que provoca uma desconexão entre colegas de trabalho (Leonardi, Parker & Shen, 2024). Por fim a distância estrutural define como é que a estrutura está alinhada perante os requisitos organizacionais formais e informais, funções e departamentos, trabalhadores e seus chefes (Leonardi, Parker & Shen, 2024).

A complexidade e intensidade do uso das ferramentas digitais, o aumento das comunicações por via digital, a expectativa de respostas instantâneas e presença constante tendem a aumentar o stress dos trabalhadores (An, Vesty & Cheong, 2023), e por sua vez, ter um impacto muito negativo na manutenção do seu bem-estar (Cecchinato *et al.*, 2019). Desta forma, surge a seguinte hipótese:

H7: O trabalho remoto impacta negativamente no bem-estar digital dos trabalhadores.

2.2. Caracterização Pessoal

Frequentemente a literatura inclui variáveis demográficas quando estuda o bem-estar dos trabalhadores. O estudo de variáveis demográficas sobre o bem-estar digital é fundamental para compreender como diferentes grupos vivem o impacto da tecnologia. Fatores como género, idade e experiência profissional influenciam a forma como os indivíduos lidam com as tecnologias, o seu nível de literacia digital, as suas preferências de uso e as estratégias que utilizam para lidar com o stress (Pirkkalainen *et al.*, 2019; Vodanovich *et al.*, 2018). Por exemplo, o género tem vindo a emergir como uma variável relevante na compreensão das experiências diferenciadas de bem-estar digital no local de trabalho, visto que este pode ter uma diferente perceção entre os diferentes géneros. Também os colaboradores mais jovens parecem apresentar uma maior familiaridade e fluência com os meios digitais, assim como uma maior exposição ao excesso de conectividade e multitarefas, o que pode levar a um aumento de risco de sobrecarga digital (Reinecke *et al.*, 2017). Em contraste, colaboradores com mais experiência podem sentir maior dificuldade em adaptar-se às mudanças tecnológicas, especialmente quando não recebem o apoio necessário por parte da organização, o que pode gerar stress ou resistência (Salanova *et al.*, 2013). Compreender estas diferenças ajuda a identificar grupos mais vulneráveis ao mal-estar digital e a desenvolver intervenções organizacionais mais justas e adaptadas às necessidades desses grupos.

Ainda relativamente ao género, estudos sugerem que mulheres tendem a reportar níveis mais elevados de stress tecnológico, ansiedade associada à conectividade constante e maior dificuldade em desligar do trabalho digital (Molino *et al.*, 2020; Turel & Qahri-Saremi, 2016). Estas diferenças podem estar relacionadas com expectativas sociais e sobrecarga de papéis, especialmente quando as mulheres conciliam múltiplas

responsabilidades profissionais e familiares, o que amplifica os efeitos negativos do trabalho mediado por tecnologia (Schieman *et al.*, 2006).

Além disso, há evidência de que mulheres experienciam maior pressão para estarem permanentemente disponíveis e comunicarem de forma eficiente em ambientes digitais, o que pode aumentar a percepção de vigilância e intensificação do trabalho (Hampton *et al.*, 2021). Por outro lado, alguns estudos apontam que as mulheres também tendem a adotar estratégias de *coping* mais proativas e a procurar mais apoio social em situações de sobrecarga digital (Pirkkalainen *et al.*, 2019). Assim, considerar a variável género nos estudos sobre bem-estar digital permite identificar padrões específicos de vulnerabilidade e resiliência, orientando práticas organizacionais mais sensíveis à diversidade.

Neste contexto surge a seguinte hipótese:

H8: O género do trabalhador influencia o seu bem-estar digital.

A Figura 1, sumariza as hipóteses formuladas, decorrentes da revisão da literatura, no modelo de investigação proposto para este estudo.

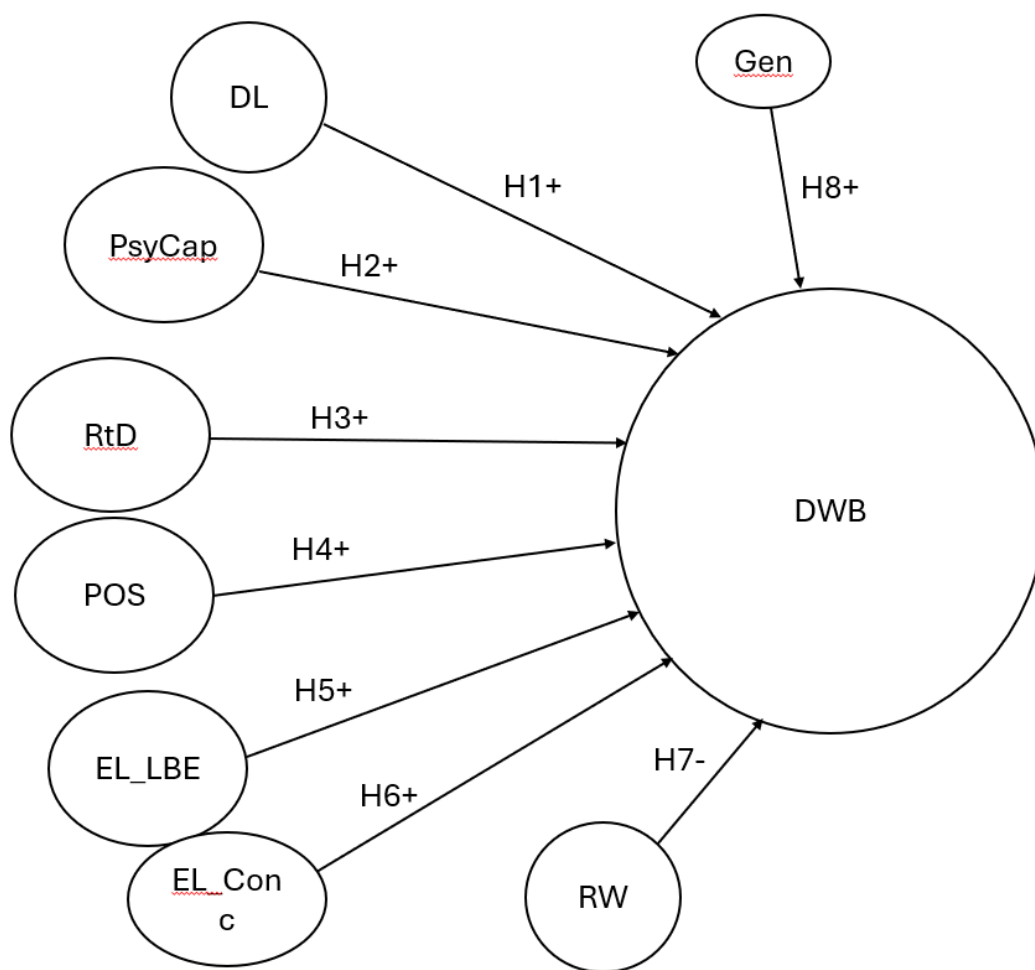


Figura 1- Modelo do estudo

Fonte: Elaboração própria

Legenda: DL- Literacia digital; EL_LBE- Liderança por exemplo; EL_conc- Liderança suportativa RW- Trabalho remoto; DWB- Bem-estar digital; Psycap- Capital psicológico; RtD- Direito de desconexão; POS- Suporte organizacional; Gen- Género.

3. Metodologia

O presente estudo pretende compreender qual o impacto de um conjunto de fatores na promoção do bem-estar digital, considerando o ambiente cada vez mais conectado em que se vive e trabalha. Com base na teoria dos recursos, o estudo incide na exploração de recursos individuais (literacia digital e capital psicológico) e organizacionais (direito à desconexão, suporte organizacional percebido, liderança suportativa e por exemplo) na promoção do bem-estar digital. Adicionalmente, pretende-se explorar o efeito do trabalho remoto e do género dos trabalhadores na variável em análise.

Para dar resposta à questão de investigação, optou-se por uma metodologia quantitativa, com um questionário para a obtenção dos dados em estudo.

Segundo Dourado e Ribeiro (2023), nas Ciências Humanas, o uso de métodos quantitativos está associado ao interesse de reduzir a incerteza ou aumentar o conhecimento acerca de valores, atitudes e comportamentos humanos em diversas situações sociais. Para os mesmos autores, o interesse de quem utiliza este tipo de metodologia é conseguir identificar as diferenças entre indivíduos, grupos ou organizações, que possam contribuir para a explicação de padrões observáveis, sempre em diálogo com teorias já existentes, ou seja, a devida revisão de literatura.

Para Knechtel (2014), a pesquisa quantitativa define a quantificação dos dados e tem como objetivo a medição de opiniões e informações, utilizando uma base estatística. Segundo o mesmo autor, esta pesquisa é utilizada em pesquisas sociais, económicas, comunicação e administrativas, tendo como objetivo descobrir e classificar a relação entre as variáveis, relações de causa e efeito entre os diferentes fenómenos.

A operacionalização das hipóteses ocorre, quando definimos as variáveis principais da investigação. A variável é uma característica que pode ser medida, observada ou mensurada em uma determinada população de objetos em um dado momento e em determinadas condições, em diferentes contextos (Dourado & Ribeiro, 2023).

3.1. Procedimento de Recolha de Dados

O processo de recolha de dados decorreu por etapas. Os dados recolhidos foram inquiridos através de um questionário online realizado com a plataforma *Qualtrics*®. Para a construção do questionário foram primeiramente (1) selecionadas as escalas validadas; (2) traduzidas as escalas originalmente na língua estrangeira (inglês) para a língua portuguesa, com recurso à técnica de *back translations*; (3) realizado de um pré-teste; (4) corrigido os erros e as sugestões e (5) publicação e partilha do questionário.

O questionário foi partilhado digitalmente em diferentes plataformas (*Instagram, Facebook, LinkedIn e WhatsApp*), tendo como objetivo alcançar o maior número de trabalhadores com acesso a meios digitais. O anonimato e a confidencialidade dos dados recolhidos foram garantidos, sendo a sua utilização unicamente para fins académicos.

A recolha ocorreu durante o mês de maio de 2025, e foram recolhidas 129 respostas, das quais 103 foram consideradas validadas. Em suma, a amostra apresentou-se bastante equilibrada em termos de género, com apenas um ligeiro aumento de participantes do género feminino (58,3%), com uma média de idade de 37,7 anos, e altamente qualificada (licenciatura $\geq 83,5\%$). Relativamente à intensidade de trabalho estritamente digital, 74,8% afirmaram estar atualmente a trabalhar em trabalho remoto, com uma média de 0,75 dias por semana e o grau de satisfação do trabalho remoto apresenta uma média de 3,95, numa escala de 1 (nada satisfeito/a) e 5 (muito satisfeito/a) (Tabela 1).

Tabela 1- Caracterização Demográfica da Amostra

N		103
Género	Masculino	41,7%
	Feminino	58,3%
Idade		X= 37,7 S=0,49
Trabalho Remoto	Sim	74,8%
	Não	25,2%
Intensidade Trabalho Remoto		X=2,34 S=1,75
Grau de Satisfação do Trabalho Remoto	Muito insatisfeito	3,9%
	Insatisfeito	2,9%
	Nem satisfeito, nem insatisfeito	18,4%
	Satisfeito	38,8%
	Muito satisfeito	31,1%
	Não sei/ não quero responder	4,9%

X=média S=desvio padrão
Fonte: Elaboração própria.

3.2. Instrumentos de Medida

No desenvolvimento do estudo, a recolha de dados foi realizada através de um questionário dividido em 7 partes. A primeira parte procurou aferir a literacia digital dos participantes. A segunda parte do questionário procurou estudar em que medida os participantes sentem a sua liderança como um exemplo, e como suporte. A terceira parte pretendeu analisar em que medida as organizações onde se inserem os participantes

implementam políticas que operacionalizam o direito à desconexão. A quarta parte recolheu o nível de bem-estar digital. A quinta parte pretendeu aferir o apoio organizacional percebido pelos participantes. A sexta parte analisou o capital psicológico dos participantes, e por fim, a sétima parte, permitiu recolher algumas características demográficas dos participantes. Todas as escalas foram medidas numa escala de *Likert* de 5 pontos, representando o seu nível de concordância entre 1 – “Discordo totalmente” a 5 – “Concordo totalmente”. Apenas para as questões relacionadas com a liderança, a escala representou a frequência de determinada situação, entre 1 – “Nunca” e 5 – “Sempre”.

Literacia Digital (DL) foi adaptada a escala desenvolvida por Hidayat *et al.* (2023), com 5 dimensões: comunicação e colaboração, 7 itens (e.g., “Estou habituado/a a utilizar as ferramentas digitais para explorar, interagir ou discutir aspetos relacionados com o meu espaço de trabalho.”); criação de conteúdos digitais, com 6 itens (e.g., “Sou capaz de combinar e modificar recursos digitais existentes de acordo com as competências que quero desenvolver.”); segurança com 9 itens (e.g., “Sei como ativar, utilizar e atualizar as funcionalidades de segurança do meu dispositivo.”); resolução de problemas, 9 itens (e.g., “Sei como, passo a passo, encontrar um problema e encontrar uma solução, e não tenho medo de experimentar novos tutoriais.”) e dados e literacia de informação, 5 itens (e.g., “Consigo utilizar um motor de pesquisa para limitar o número de resultados utilizando filtros.”).

Liderança Empoderadora (EL_LBE e EL_Conc): para medir a liderança por exemplo e a liderança suportativa foram usadas duas das dimensões da escala de Liderança Empoderadora desenvolvida por Arnold *et al.* (2000). A dimensão da liderança por exemplo é constituída por 5 itens (e.g., “Lidera pelo exemplo.”), enquanto a dimensão de liderança suportativa tem 10 itens (e.g., “Preocupa-se com os problemas pessoais dos membros da equipa.”).

Direito de desconexão (RtD) foi utilizada uma escala desenvolvida por Urfa Yilmaz, Yuceol e Can (2024), com três dimensões: cultura, com 10 itens (e.g., “Recebo chamadas de trabalho no meu telemóvel pessoal depois das horas de expediente.”); pressão de estar acessível, 4 itens (e.g., “Sinto-me obrigado/a a manter-me em constante comunicação com o trabalho fora de horas devido às ferramentas digitais.”) e utilização de ferramentas digitais depois das horas laborais com 4 itens (e.g., “Utilizo os meus dispositivos digitais para trabalhar durante as minhas férias.”).

Bem-estar digital (DWB): para medir o bem-estar digital foi adaptada a escala proposta por Mathew *et al.* (2023). Esta escala é constituída por três dimensões: mental com 12 itens (e.g., “Sinto-me produtivo/a quando estou online”); emocional, 4 itens (e.g., “O acesso a recursos online faz-me sentir otimista em relação ao meu futuro.”) e físico, com 4 itens (e.g., “Estar online contribuiu para o meu desconforto físico, com mal-estar e dores”).

Suporte Organizacional Percebido (POS): recorreu-se à escala de suporte organizacional percebido desenvolvida por Eisenberger *et al.* (1986), dividido em 15 itens (e.g., “A organização valoriza a minha contribuição para o seu bem-estar.”).

Capital Psicológico (PsyCap) foi utilizadas uma adaptação da escala desenvolvida por Lorenz, Hagitte e Prasath (2022), tendo por base quatro dimensões com três itens cada: esperança (e.g., “Se me encontrar numa situação difícil, consigo pensar em muitas maneiras de sair dela.”); autoeficácia (e.g., “Consigo resolver a maioria dos problemas se investir o esforço necessário.”); resiliência (e.g., “Após dificuldades graves na vida, tenho tendência a recuperar rapidamente.”) e otimismo (e.g., “Estou ansioso pela vida que tenho pela frente.”).

Por fim, a última parte incluiu questões demográficas e também questões para aferir a intensidade de trabalho estritamente digital (remoto). Para caracterizar a amostra questionou-se o género, idade, estado civil, grau de formação, setor e experiência profissional. Sobre o trabalho digital, questionou-se o número de dias em trabalho remoto, o local e a satisfação com o modelo de trabalho. De notar que, em todas as escalas de *Likert* usadas, foi adicionada uma outra possibilidade de resposta que corresponde ao nível 6 e representa “Não sei/Não quero responder”.

3.3. Análise de Fiabilidade das Escalas

A fiabilidade das escalas foi analisada através do coeficiente de Alfa de Cronbach (Tabela 2). Segundo Maroco e Garcia-Marques (2006), o Alfa de Cronbach averigua a consistência interna das escalas usadas, e varia entre 0 e 1. Contudo, valores de Alpha iguais ou superiores a 0,7, indicam que a escala é fiável, ainda que quanto mais perto de 1, maior seja a confiabilidade entre os indicadores de escala.

Como demonstrado na Tabela 2, podemos concluir que todas as escalas usadas neste estudo obtiveram um bom nível de fiabilidade, variando os seus valores entre 0,771 e 0.953.

Tabela 2- Fiabilidade das Escalas

	Nº Itens	Alfa de Cronbach
Literacia Digital	36	0,911
Liderança	15	0.953
Direito de desconexão	18	0,948
Bem-estar digital	20	0,903
Suporte Organizacional Percebido	15	0,771
Capital Psicológico	12	0,871

Fonte: Elaboração própria

4. Análise e Discussão de Resultados

Para a análise de dados dos questionários, foi utilizado o software estatístico SPSS da IBM, versão 29.0. Numa primeira fase foi feita a análise descritiva dos dados, seguida da análise de correlações, e posteriormente, a validação das hipóteses em estudo. Por fim foi realizada uma análise de diferença de médias.

4.1. Análise Descritiva de Dados

As escalas utilizadas na investigação com as referidas dimensões, estão representadas na Tabela 3, onde é possível observar os respetivos valores mínimos, máximos, médias e desvios-padrão.

De entre as variáveis estudadas verificamos que tanto a literacia digital como o capital psicológico obtiveram médias bastante elevadas (3,86 e 3,85, respetivamente). Isto pode ser explicado pela alta qualificação média dos indivíduos da amostra, que lhes concedeu elevados níveis de conhecimentos e capacidades. Apesar de um pouco mais baixas, as variáveis de suporte organizacional percebido e o bem-estar digital também obtiveram valores acima do ponto médio da escala (3,2 e 3,1 respetivamente). Isto indica

que, em geral, a amostra apresenta um bom nível de bem-estar digital e sente um moderado suporte organizacional. O EL_LBE e EL_Conc apresentam um ponto de média elevado (3,9 e 4 respetivamente). Por fim, a variável direito de desconetar obteve a menor média, inclusive um pouco a baixo do ponto médio (2,409). Isto pode significar que os trabalhadores inquiridos não sentem aplicadas medidas organizacionais que lhes permitam usufruir totalmente do seu direito de se desconetar fora das horas laborais.

Tabela 3-Análise Descritivas dos dados

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância
POS	103	2,53	5,00	3,2495	0,41959	0,176
PsyCap	103	1,83	5,00	3,8504	0,50860	0,259
DWB	103	1,47	5,00	3,1036	0,65738	0,432
RtD	103	1,00	4,70	2,4090	0,96056	0,923
EL_LBE	103	1,80	5,00	3,9881	0,85361	0,729
EL_Conc	103	2,00	5,00	4,0436	0,85492	0,731
DL	103	2,35	5,00	3,8639	0,49283	0,243

Fonte: SPSS

4.2. Análise das Correlações

A análise das correlações entre as variáveis estudadas, foi calculada através do Coeficiente de Correlação de Pearson. Na Tabela 4, são apresentados os valores das correlações.

Tabela 4- Análise dos coeficientes de correlação

		RW	Gen	Age	POS	PsyCap	DWB	RTD	EL	DL
RW	Correlação de Pearson	--								
Gen	Correlação de Pearson	0,052	--							
Age	Correlação de Pearson	0,033	0,188	--						
POS	Correlação de Pearson	-0,046	-0,057	-0,086	--					
PsyCap	Correlação de Pearson	0,024	-0,048	-0,183	0,131	--				
DWB	Correlação de Pearson	-0,031	,281**	-,204*	,244*	0,005	--			
RtD	Correlação de Pearson	-	,292**	0,035	0,03	-0,05	,265**	--		
EL	Correlação de Pearson	-0,122	,329**	-0,048	0,125	0,151	-0,087	-0,081	--	
DL	Correlação de Pearson	0,03	-0,036	-,210*	,359**	,351**	0,161	-0,017	0,183	--

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

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

Fonte: SPSS

Como podemos observar na Tabela 4, o DWB tem uma correlação negativa significativa com o género (0,281) e a variável da idade (-0,204). Ao contrário, verifica-se uma correlação positiva e significativa com o POS (0,244). Este resultado reforça a literatura anterior que indica que ser mulher está correlacionado com menor bem-estar digital e que, quanto mais idade tem a pessoa, menor o seu bem-estar digital. Por outro lado, evidencia a correlação entre o apoio organizacional e o bem-estar proporcionado aos seus trabalhadores, reforçando a necessidade das organizações de agirem em conformidade na proteção digital do seu capital humano.

Em relação à variável RTD, verificamos uma correlação negativa e significativa com o RW (0,292) e positiva e significativa com o DWB (0,265). Isto poderá significar que trabalhadores em trabalho remoto sentem de forma negativa a implementação das

medidas de direito à desconexão, enquanto, de uma forma bastante significativa, relacionam as medidas à manutenção do bem-estar digital.

Por fim, destaca-se que a variável DL tem uma correlação positiva e significativa com o POS e com o PsyCap (0,351), apesar de ter uma correlação negativa a idade (-0,210), evidenciando que mais idade, poderá indicar menos literacia digital e maior dificuldade na sua utilização de ferramentas digitais.

4.3. Validação das Hipóteses de Investigação

Para validar as hipóteses formuladas anteriormente, utilizou-se o método *Enter*, no modelo estatístico regressão linear. Primeiramente foram testadas as hipóteses de H1 a H8 (Tabela 5), sem considerar o efeito isolado das dimensões das escalas: Desta forma, definiu-se o bem-estar digital (DWB) como variável dependente, e as restantes variáveis do estudo como variáveis explicativas (independentes).

Tabela 5- Análise de Regressão Linear dos antecedentes do DWB

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		
	B	Erro	Beta	t	Sig.
(Constante)	1,452	0,766		1,895	0,061
RTD	0,172	0,068	0,251	2,530	0,013
DL	0,106	0,146	0,078	0,724	0,471
POS	0,341	0,172	0,200	1,984	0,050
EL_LBE	0,111	0,124	0,137	0,896	0,373
EL_Conc	-0,083	0,117	-0,106	-0,710	0,480
Gen	-0,318	0,135	-0,239	-2,354	0,021
RW_int	-0,006	0,038	-0,016	-0,157	0,857
PsyCap	-0,056	0,131	-0,043	-0,426	0,671

Variável Dependente: DWB

Fonte: SPSS

Da tabela 5 podemos observar que as variáveis de direito de desconexão ($B=0,251$) e suporte organizacional percebido ($B=0,200$) apresentam valores de β positivos e significativos ($p<0,05$), confirmando as hipóteses H3 e H4. Adicionalmente também é possível verificar que o género ($B=-0,239$) apresenta um valor de β negativo e significativo ($p<0,05$), o que significa que ter género feminino influencia negativamente o bem-estar digital, o que valida a hipótese H8. Todas as restantes variáveis não apresentaram valores de β significativos, o que rejeita as hipóteses H1, H2, H6 e H7. O $R^2=0,136$, o que significa que 13,6% da variação de resposta do bem-estar digital é feita em função das outras variáveis, ou seja, todas as variáveis independentes da regressão linear explicam 13,6% do bem-estar digital, pelo que é valor aceitável em ciências sociais ($>0,3$).

Para testar as hipóteses H2a, H2b, H2c e H2d foi feita uma regressão linear com DWB como variável dependente e todas as dimensões do PsyCap (Tabela 6).

Tabela 6-Análise de Regressão Linear das variáveis do PsyCap

Ins	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		Sig.
	B	Erro	Beta	T	
(Constante)	3,383	0,543		6,230	0,000
PsyCap_H	-0,025	0,156	-0,020	-0,158	0,875
PsyCap_E	-0,331	0,173	-0,293	-1,911	0,059
PsyCap_R	0,218	0,126	0,239	1,733	0,086
PsyCap_O	0,078	0,092	0,094	0,847	0,399

Variável Dependente: DWB

Fonte: SPSS

O capital psicológico está significativamente correlacionado com o PsyCap_E (0,059) “auto-eficiência” ($p<0,05$), mas com um ($B=-0,293$), pelo que o efeito é negativo, por esse motivo excluimos a H2c. O PsyCap_R (0,086) “resiliência” está significativamente correlacionada” ($p<0,05$), em que o ($B=0,293$) em relação a variável dependente bem-estar digital, demonstra que, quanto mais uma pessoa se sente eficiente e resiliente, melhor se sente em relação ao bem-estar digital, promovendo uma maior produtividade, tanto para o seu capital psicológico, como para a empresa onde exerce funções, por esse motivo, validamos a H2b. O PsyCap_H “esperança” e o PsyCap_O “otimismo” não tem correlação relevante para a promoção do bem-estar digital, pelo que

não são aceites as H2a e o H2b respetivamente. O $R^2=0,020$, o que significa que 0,2% da variação de resposta do bem-estar digital é feita em função das outras variáveis, ou seja, todas as variáveis independentes da regressão linear explicam 0,2% do bem-estar digital, pelo que é valor aceitável em ciências sociais (>0.3).

4.4. Análise Comparativa entre Grupos

Tendo em consideração as variáveis demográficas do estudo: género, idade, âmbito do trabalho, escolaridade e trabalho remoto, procurou-se avaliar a presença de diferenças de médias estatisticamente significativas entre os grupos e o bem-estar digital, mas apenas no género. Em primeiro lugar utilizou-se o teste t-Student para testar a diferença significativa na variável e de seguida a análise descritiva das mesmas. Na tabela 7 representa os resultados obtidos.

Tabela 7- T-student entre o DWB e a amostra

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	T	Df	Significância Unilateral p	Diferença média Bilateral p	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença		
										Inferior	Superior
D	Variâncias										
W	iguais										
B	assumidas	2,089	0,151	-2,948	101	0,002	0,004	-0,37337	0,12666	-0,62463	-0,122
	Variâncias iguais não assumidas			-2,893	84,221	0,002	0,005	-0,37337	0,12904	-0,62997	-0,117

4.5. Discussão dos Resultados

Após a análise dos dados obtidos no questionário, percebemos que nem todas as hipóteses inicialmente propostas no modelo de investigação foram validadas.

Com base no referencial teórico do RBV, este estudo pretendeu estudar os efeitos dos recursos individuais e organizacionais no bem-estar digital dos colaboradores. Dos recursos individuais analisados, nenhum mostrou ter um impacto significativo no DWB dos trabalhadores, logo, a H1 e a H2, não foram validadas. Começando pela literacia digital (H1), como abordado na revisão de literatura, a justificação para este resultado

poderá estar na ambiguidade dos efeitos no meio digital. Por outras palavras, quanto maior é a alfabetização digital, maior é a experiência no seu uso de meios digitais, o que poderá resultar numa maior perceção dos efeitos negativos e na forma como podem ser mitigados (Vissenberg, d’Haenens & Livingstone, 2022). Esta explicação é reforçada pela elevada qualificação académica da amostra do estudo.

Sobre o PsyCap (H2), indo ao encontro do que foi abordado na revisão de literatura, este resultado poderá significar que os colaboradores com um elevado PsyCap tendem a alcançar o sucesso de forma persistente e redirecionar seus caminhos quando necessário para atingi-lo (Luthans, Avolio *et al.*, 2007). Portanto, os colaboradores podem redesenhar e redirecionar os seus recursos para garantirem uma existência digital equilibrada e saudável.

Relativamente aos recursos organizacionais, tanto a hipótese H3 e H4 foram validadas no estudo, confirmando o seu papel crucial na manutenção do bem-estar digital dos colaboradores. Em relação ao RtD, nos dias de hoje, existe uma expectativa generalizada de que todos os colaboradores estejam acessíveis por smartphone ou computadores portáteis para responder imediatamente a qualquer solicitação das suas organizações, por menor que seja, o que contribui para a cultura do “sempre ligado” (Von Bergen & Bressler, 2019). Para os mesmos autores, atribuir um alto nível de importância à conectividade com a organização, pode induzir comportamentos quase obsessivos, como verificar constantemente novas comunicações relacionadas ao trabalho, criando a ideia que parece que alguns indivíduos não sabem “desligar” do trabalho. No entanto, esse efeito tem um impacto negativo para o bem-estar digital. Sobre o Suporte Organizacional Percebido (POS), este tem um impacto significativo no bem-estar digital, onde estudos afirmam evidências que mostram que o POS é importante tanto para os resultados de desempenho organizacional quanto para o bem-estar individual (Caesens, Stinglhamber & Ohana, 2016). Para George e Jones (2000) a essência do comportamento organizacional e os seus constructos devem-se através do tempo e está intimamente ligado ao conteúdo da experiência humana, incluindo o comportamento organizacional, e não pode ser separado dele. De realçar que a maioria dos inquiridos está atualmente a exercer algum tipo de trabalho remoto, pelo que estas iniciativas organizacionais devem ser discutidas e operacionalizadas para melhorar o bem-estar digital dos colaboradores. De constatar que nem a liderança, por exemplo, nem a liderança suportativa (H5 e H6) se mostraram relevantes para o bem-estar digital, na medida que as hipóteses não foram

validadas para o DWB. Este resultado contradiz a revisão de literatura e merece ser estudado em maior profundidade no futuro.

De forma surpreendente, o trabalho remoto não demonstrou ter um impacto negativo significativo no DWB (H7), o que contradiz a revisão de literatura. Seria expectável que a ausência de um ambiente físico compartilhado e a predominância de interações virtuais pudessem resultar em sentimentos de isolamento e solidão, impactando negativamente no bem-estar emocional e psíquico dos colaboradores (Moro *et al.*, 2023). No entanto, os inquiridos do estudo não mostraram ter essa percepção. Considerando a média da satisfação deste modelo de trabalho, estes inquiridos demonstram estar dispostos e satisfeitos com esta prática laboral, entendendo que tem mais vantagens do que desvantagens. Possivelmente, os benefícios trazidos, tais como maior flexibilidade, autonomia, redução de deslocações, inclusão e diversidade, juntamente com outras medidas de suporte das suas organizações fazem deste modelo, um modelo preferencial (Ribeiro *et al.*, 2025). Por fim o género demonstrou impactar significativamente no bem-estar digital, validando os estudos anteriores apresentados na revisão de literatura (Pirkkalainen *et al.*, 2019). Confirma-se que existem variações na obtenção do bem-estar digital entre homens e mulheres, pois as mulheres podem sofrer mais ansiedade no uso de ferramentas digitais em relação ao homem e maior dificuldade de desligar-se do trabalho, reforçando a necessidade de adaptar as medidas organizacionais às necessidades individuais dos seus colaboradores.

5. Conclusão

O presente estudo objetivou a compreensão dos antecedentes do bem-estar digital num contexto de intensiva utilização de meios tecnológicos e digitais nas atividades laborais. Enquadrado no referencial teórico RBV, o estudo procurou entender o impacto dos recursos individuais (literacia digital e PsyCap) e dos recursos organizacionais (RtD, POS, EL_LBE e EL_Conc) na obtenção de bem-estar digital. Da análise dos resultados conclui-se que os recursos organizacionais, nomeadamente o suporte organizacional e a aplicação da diretiva do direito à desconexão são críticos para o bem-estar digital dos trabalhadores.

O género também demonstrou impactar de forma significativa o bem-estar digital, sendo as trabalhadoras as que menos sentem o bem-estar digital.

Com base nestes resultados, as organizações/gestores devem perceber que os valores da organização e o modo como operam são essenciais para a promoção de um positivo bem-estar digital.

Surpreendentemente, os recursos individuais são uma lacuna dos colaboradores, visto que não apresenta uma correlação significativa no estudo, pelo que fica a sugestão que as organizações devem apostar na formação dos seus colaboradores e receber todos os feedbacks para que tem um construto positivo para alcançarem o sucesso empresarial e a satisfação no geral.

O trabalho remoto demonstra não tem um impacto significativo no bem-estar digital, pelo que as organizações devem ter isto em conta e promover o apoio necessário para a promoção do bem-estar digital neste tipo de funcionamento laboral.

Por fim, é importante realçar a importância deste estudo, tanto para as empresas, assim como os colaboradores, que tem como fundamentação para promoção do bem-estar digital, visto que o uso de meios digitais faz parte do quotidiano laboral de qualquer empresa e as pessoas devem-se sentir bem ao utilizá-las e ter competências suficientes para se sentirem bem no seu uso, assim como os investigadores que podem aproveitar as hipóteses não validadas para futuras investigações e chegarem a conclusões relevantes para a investigação.

5.1. Limitações e Trabalho Futuro

Todos os estudos têm limitações e permitem a promoção de novas investigações futuras para o bem da investigação científica. A principal limitação do estudo foi o curto tempo para a sua realização. Por outro lado, a integração dos fatores individuais e organizacionais no estudo levou à construção de um questionário bastante extenso, o que desmotivou bastantes participantes a concluírem a sua resposta. Como consequência a amostra foi inferior ao desejado, podendo limitar os resultados obtidos.

Como recomendações de investigação futuras, seria oportuno o estudo do género em relação ao trabalho remoto, para compreender melhor a razão que leva o género feminino a ter maior sensibilidade sobre o tema em relação ao género masculino. Outra recomendação é aprofundar o estudo da liderança empoderadora em relação ao bem-estar digital. Tendo em conta que o líder deverá ser uma referência na organização, transmissor dos valores da organização para a equipa de trabalho, deve ser também um promotor do

bem-estar dos seus colaboradores. Para concluir, seria pertinente envolver outras variáveis não consideradas neste trabalho, tais como a emergente inteligência artificial, cultura organizacional, para complementar o estudo desta área.

6. Referências Bibliográficas

- Al-Mansoori, R. S., Al-Thani, D., & Ali, R. (2023). Designing for digital wellbeing: from theory to practice a scoping review. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2023(1), 9924029. Doi: <https://doi.org/10.1155/2023/9924029>
- Arnold, J. A., Arad, S., Rhoades, J. A., & Drasgow, F. (2000). The empowering leadership questionnaire: The construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of organizational behavior*, 21(3), 249-269. Doi: [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200005\)21:3<249::AID-JOB10>3.0.CO;2-%23](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200005)21:3<249::AID-JOB10>3.0.CO;2-%23)
- An, N., Vesty, G., & Cheong, C. (2023). Defining Digital Wellbeing Literacy in Remote Work Integrated Learning. *Australasian Journal of Information Systems*, 27. Doi: <https://doi.org/10.3127/ajis.v27i0.3969>
- Almourad, M. B., Alrobai, A., Skinner, T., Hussain, M., & Ali, R. (2021). Digital wellbeing tools through users lens. *Technology in Society*, 67, 101778.
- Araújo, T. M. D., & Lua, I. (2021). O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46, e27. Doi: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>
- Bajaba, A., Bajaba, S., Algarni, M., Basahal, A., & Basahel, S. (2021). Adaptive managers as emerging leaders during the COVID-19 crisis. *Frontiers in Psychology*, 12, 661628.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99- 120.
- Bosse, T., Duell, R., Memon, Z. A., Treur, J., & van der Wal, C. N. (2017). Computational model-based design of leadership support based on situational leadership theory. *Simulation*, 93(7), 605-617.DOI: <https://doi.org/10.1177/0037549717693324>
- Burhanuddin, N. A. N., Ahmad, N. A., Said, R. R., & Asimiran, S. (2019). A systematic review of the psychological capital (PsyCap) research development: Implementation and gaps. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 8(3), 133-150.

- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Ohana, M. (2016). Perceived organizational support and well-being: A weekly study. *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1214-1230.
- Cecchinato, M. E., Rooksby, J., Hiniker, A., Munson, S., Lukoff, K., Ciolfi, L., ... & Harrison, D. (2019, May). Designing for digital wellbeing: A research & practice agenda. In *Extended abstracts of the 2019 CHI conference on human factors in computing systems* (pp. 1-8). Doi: <https://doi.org/10.1145/3290607.3298998>
- Cowling, M., Sim, K. N., Orlando, J., & Hamra, J. (2024). Untangling Digital Safety, literacy, and Wellbeing in School activities for 10 to 13 Year Old Students. *Education and Information Technologies*, 1-18.
- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., & Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: the relationship between psychological capital and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 15(4), 421.
- da Costa Teixeira, L. F. (2022). A influência do suporte organizacional e do capital social organizacional no trabalho remoto em tempos de pandemia (Doctoral dissertation, Instituto Politecnico do Porto (Portugal)).
- Davenport, T. H., & Westerman, G. (2018). Digital Transformation. *Harvard Business Review*.
- de Oliveira, D. L., Maluf, E. B., & Corrêa, D. A. (2023). O comportamento da liderança organizacional observado na fase do isolamento social da pandemia Covid-19. *Revista Foco*, 16(7), e2485-e2485. DOI: 10.54751/revistafoco.v16n7-098
- Dodge, R., Daly, A. P., Huyton, J., & Sanders, L. D. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 222–235.
- Dourado, S., & Ribeiro, E. (2023). Metodologia qualitativa e quantitativa. Editora chefe Prof^ª Dr^ª Antonella Carvalho de Oliveira Editora executiva Natalia Oliveira Assistente editorial, 12.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 71(3), 500-507.
- Erdoğan, E. A., & Baykal, E. (2023). The Mediator Role of Psychological Capital in The Relationship Between Remote Working and Work-Life Balance During the

- Pandemic: A Study on White Collar Workers. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 94-111.
- Feerrar, J. (2022). Bringing digital well-being into the heart of digital media literacies. *Journal of Media Literacy Education*, 14(2), 72-77.
- Galanxhi, H., & Nah, F. F. H. (2021, July). Addressing the “Unseens”: digital wellbeing in the remote workplace. In *International Conference on Human-Computer Interaction* (pp. 347-364). Cham: Springer International Publishing.
- Galinha, I., & Ribeiro, J. P. (2005). História e evolução do conceito de bem-estar subjectivo. *Psicologia, saúde e doenças*, 6(2), 203-214.
- George, J.M. and Jones, G.R. (2000), “The role of time in theory and theory building”, *Journal of Management*, Vol. 26 No. 4, pp. 657-684.
- Gomes, R. C. M. (2023). *Liderança Digital e Desempenho Organizacional: Um Estudo do Impacto do Teletrabalho na Satisfação no Trabalho* (Master's thesis, Instituto Politecnico do Porto (Portugal)).
- Guest, D.E. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(10): 22-38. Doi 10.1111/1748-8583.12139
- Gui, M., Fasoli, M., & Carradore, R. (2017). “Digital Well-Being”. Developing a New Theoretical Tool For Media Literacy Research. *Italian Journal of Sociology of Education*, 9(1), 155-173. doi:10.14658/pupj-ijse-2017-1-8.
- Hampton, K., Raker, E., Habbach, H., Camaj Deda, L., Heisler, M., & Mishori, R. (2021). The psychological effects of forced family separation on asylum-seeking children and parents at the US-Mexico border: A qualitative analysis of medico-legal documents. *PLoS One*, 16(11), e0259576.
- Harry, N., Saidi, B. (2025). Transformative Leadership and Emotional Intelligence: Fostering Digital Wellbeing in the Modern Age. In: van Niekerk, A., Harry, N., Coetzee, M. (eds) *Unlocking Sustainable Wellbeing in the Digital Age. Human Well-Being Research and Policy Making*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-87616-5_19

- Helsper, E. J., Schneider, L. S., Van Deursen, A. J. A. M., & van Laar, E. (2020). The youth Digital Skills Indicator: Report on the conceptualisation and development of the ySKILLS digital skills measure. KU Leuven, Leuven: ySKILLS.
- He, C., Shi, R., Wen, H., & Chu, J. (2025). Impact of Digital Literacy on Rural Residents' Subjective Well-Being: An Empirical Study in China. *Agriculture*, 15(6), 586.
- Hidayat, M. L., Astuti, D. S., Sumintono, B., Meccawy, M., & Khanzada, T. J. (2023). Digital competency mapping dataset of pre-service teachers in Indonesia. *Data in Brief*, 49, 109310.
- Imran, M., & Shah Nawaz, M. G. (2020). PsyCap and performance: Wellbeing at work as a mediator. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 16(2), 93-102.
- Jaworska, K. (2022). The right to disconnect. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, 29(1), 51-58.
- Joshi, U. (2010). Subjective well-being by gender. *Journal of Economics and Behavioral studies*, 1(1), 20-26.
- Khan, A., & Nasim, S. (2024). Mapping research on the subjective well-being of knowledge workers: A systematic enquiry deploying bibliometrics. *Management Review Quarterly*. doi:10.1007/s11301-023-00399-5.
- Knechtel, M. D. R. (2014). Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada. Curitiba: Intersaberes, 11(2), 531-534.
- Kossek, E., & Lambert, S. (2005). Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Kosiol, J., Fraser, L., Fitzgerald, A., & Radford, K. (2023). Resource-based view: A new strategic perspective for public health service managers. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 18(1), 8-19. doi: 10.24083/apjhm.v18i1.2053
- Lantyer, V., & de Carvalho, F. R. C. (2024). O Direito fundamental à desconexão no contexto do trabalho remoto: desafios e perspectivas na era digital. *Direitos Democráticos & Estado Moderno*, 3(12), 115-130. <https://doi.org/10.23925/ddem.v.3.n.12.67444>

- Li, X., Seah, R., Wang, X., & Yuen, K. F. (2022). Investigating the role of sociotechnical factors on seafarers' psychological capital and mental well-being. *Technology in Society*, 71, 102138.
- Leonardi, P. M., Parker, S. H., & Shen, R. (2024). How remote work changes the world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(1), 193-219. Doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-091922-015852>
- Lorenz T, Hagitte L and Prasath PR (2022) Validation of the revised Compound PsyCap Scale (CPC-12R) and its measurement invariance across the US and Germany. *Front. Psychol.* 13:1075031. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1075031
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. Retrieved from <https://doi.org/10.1111%2Fj.1744-6570.2007.00083.x>.
- Madhani, P. M. (2010). Resource based view (RBV) of competitive advantage: an overview. *Resource based view: concepts and practices*, Pankaj Madhani, ed, 3-22.
- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? *Questões antigas e soluções modernas?*. *Laboratório de psicologia*, 4(1), 65-90.
- Mathew, J., Nair, S., Gomes, R., Mulasi, A., & Yadav, P. (2023). Design and validation of the digital well-being scale. *Ricerche di Pedagogia e Didattica. Journal of Theories and Research in Education*, 18(1), 239-251.
- Metheekul, P. (2024). The Development and Effectiveness of Digital Well-being Intervention on Enhancing Digital Literacy and Psychological Well-Being of Thai Adolescents. *The Journal of Behavioral Science*, 19(2), 89–102.
- Midtlund, A., Instefjord, E. J., & Lazareva, A. (2021). Digital communication and collaboration in lower secondary school. *Nordic Journal of Digital Literacy*, 16(2), 65-76.
- Moço, I., Lopes, S., & Soares, R. R. (2020). *Desafios da gestão de pessoas em trabalho remoto*. Lisboa, Portugal: Faculdade de Ciências Empresariais e Sociais da Universidade Europeia.

- Monge Roffarello, A., & De Russis, L. (2019, May). The race towards digital wellbeing: Issues and opportunities. In Proceedings of the 2019 CHI conference on human factors in computing systems (pp. 1-14). Doi: <https://doi.org/10.1145/3290605.3300616>
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., ... & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use during Covid-19 remote working: An investigation using the Italian translation of the technostress creators scale. *Sustainability*, 12(15), 5911.
- Moro, E. M., Soares, I. N., Santos, K. S. S., Silva, L. A., Oliveira, M. E. D., & Araújo, V. A. M. D. (2023). A exclusão de colaboradores na política de bem-estar do trabalho remoto.
- Motta, M. P., Lima, A. S., Kitazawa, E. M., Almeida, T. S. S., Bornhausen, F. M., da Cunha Santos, L. A., & Vieira, E. C. B. (2024). Impactos do trabalho remoto na saúde mental: reflexões à luz de Nightingale. *Global Clinical Research Journal*, 4(2), e77-e77. Doi: <https://doi.org/10.5935/2763-8847.20210077>
- Müller, K. (2020). The right to disconnect. *European Parliamentary Research Service Blog*, 9.
- Penrose, E. (1959). *The theory of the growth of the firm*. London: Basil Blackwell
- Pirkkalainen, H., Salo, M., Tarafdar, M., & Makkonen, M. (2019). Deliberate or instinctive? Proactive and reactive coping for technostress. *Journal of management information systems*, 36(4), 1179-1212.
- Ravenswood, K., Harris, C., & Wrapson, W. (2017). Gender and wellbeing at work. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 42(3), 1-6.
- Reddy, P., Sharma, B., & Chaudhary, K. (2020). Digital literacy: A review of literature. *International Journal of Technoethics (IJT)*, 11(2), 65-94.
- Reinecke, L., Aufenanger, S., Beutel, M. E., Dreier, M., Quiring, O., Stark, B., ... & Müller, K. W. (2017). Digital stress over the life span: The effects of communication load and internet multitasking on perceived stress and psychological health impairments in a German probability sample. *Media psychology*, 20(1), 90-115.

- Ribeiro, J., da Silva, F. P., & Vieira, P. R. (2024). Remote workers' well-being: Are innovative organizations really concerned? A bibliometrics analysis. *Journal of Innovation & Knowledge*, 9(4), 100595. DOI:<https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100595>
- Roffarello, A. M., & De Russis, L. (2023). Achieving digital wellbeing through digital self-control tools: A systematic review and meta-analysis. *ACM Transactions on Computer-Human Interaction*, 30(4), 1-66. Doi: <https://doi.org/10.1145/3571810>
- Salanova, M., Llorens, S., Acosta, H., & Torrente, P. (2013). Positive interventions in positive organizations. *Terapia psicológica*, 31(1), 101-113.
- Schieman, S., Pudrovskaya, T., Pearlin, L. I., & Ellison, C. G. (2006). The sense of divine control and psychological distress: Variations across race and socioeconomic status. *Journal for the scientific study of religion*, 45(4), 529-549.
- Setyoko, P. I., & Kurniasih, D. (2022). The Role of perceived organizational support (POS), organizational virtuousness (OV) on performance and employee well-being (EWB) of non-profit organizations in the post-pandemic period. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 1944.: DOI: 10.47750/pnr.2022.13.S08.236.
- Singh, P., Bala, H., Dey, B. L., & Filieri, R. (2022). Enforced remote working: The impact of digital platform-induced stress and remote working experience on technology exhaustion and subjective wellbeing. *Journal of Business Research*, 151, 269-286. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.07.002>
- Sousa, M. B. B., & Correia, P. M. A. R. (2022). Estilos de liderança entre docentes universitários: percepção dos alunos do ensino superior português. *Revista da FAE*, 25(1).
- Taher, M. (2011). Resource-based view theory. In *Information Systems Theory: Explaining and Predicting Our Digital Society*, Vol. 1 (pp. 151-163). New York, NY: Springer New York.
- Telles, S. L., & Voos, M. C. (2021). Distúrbios do sono durante a pandemia de COVID-19. *Fisioterapia e Pesquisa*, 28(2), 124-125.
- Top, D. (2023). The right to disconnect of the employee who works remotely. *Revue Européenne du Droit Social*, 60(3), 7-11.

- Tulinayo, F., Ssentume, P., & Rovincer, N. (2018). Digital technologies in resource constrained higher institutions of learning: a study on students acceptance and usability. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 15(36), 1–19. <https://doi.org/10.1186/s41239-018-0117-y>
- Turel, O., & Qahri-Saremi, H. (2016). Problematic use of social networking sites: Antecedents and consequence from a dual-system theory perspective. *Journal of Management Information Systems*, 33(4), 1087-1116.
- Twenge, J. M., & Campbell, W. K. (2018). Associations between screen time and lower psychological well-being among children and adolescents: Evidence from a population-based study. *Preventive Medicine Reports*, 12, 271–283. <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2018.10.003>
- Twenge, J. M., & Campbell, W. K. (2019). Media use is linked to lower psychological well-being: Evidence from three datasets. *Psychiatry*, 90, 311–331. <https://doi.org/10.1007/s11126-019-09630-7>
- Urfa Yilmaz, A. M., Yuceol, N., & Can, E. (2024). Blurring Boundaries in Work Life: a Scale Development Study on the Perception of Right to Disconnect. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1-27. <https://doi.org/10.1007/s10672-024-09526-0>
- Vanden Abeele, M. M. (2021). Digital wellbeing as a dynamic construct. *Communication Theory*, 31(4), 932-955. Doi: <https://doi.org/10.1093/ct/qtaa024>
- Vanden Abeele, M. M., & Nguyen, M. H. (2022). Digital well-being in an age of mobile connectivity: An introduction to the Special Issue. *Mobile Media & Communication*, 10(2), 174-189.
- Vilarinho, K. P. B., Paschoal, T., & Demo, G. (2021). Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho?
- Vissenberg, J., d'Haenens, L., & Livingstone, S. (2022). Digital literacy and online resilience as facilitators of young people's wellbeing? A systematic review. *European Psychologist*, 27(2), 76-85. doi:10.1027/1016-9040/a000478

- Vodanovich, S., Sundaram, D., Myers, M., Vodanovich, S., Sundaram, D., & Myers, M. (2018). Linked references are available on JSTOR for this article: Digital Natives and Ubiquitous Information Sy, 21 (4), 711–723.
- Von Bergen, C. W., & Bressler, M. S. (2019). Work, non-work boundaries and the right to disconnect. *The Journal of Applied Business and Economics*, 21(2), 51-69.
- Warr, P., & Nielsen, K. (2018). Wellbeing and work performance. *Handbook of well-being*, 1-22.
- Wernerfelt, B., 1984. The resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(2): 171-180.
- Willie, M. (2025). Leveraging Digital Resources: A Resource-Based View Perspective. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 5(1), 01-14.
- Widiati, R., Soetjipto, B. W., Siscawati, M., & Jayanagara, O. (2024). The Critical Role of Psychological Capital in Empowering Female Managers Amid Digital Innovation. *Apitisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, 6(3), 537-549.

Anexos

Questionário



Caro/a Participante,

O presente questionário surge no âmbito da preparação da dissertação de mestrado em Ciências Empresariais do Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG) – Universidade de Lisboa, que pretende estudar o impacto do trabalho digital no bem-estar dos trabalhadores.

O preenchimento deste questionário tem uma duração estimada de cerca de 10 minutos. A sua participação neste estudo é voluntária, e pode ser interrompida e retomada em qualquer momento. Todas as respostas fornecidas são confidenciais, utilizadas apenas para fins académicos. Não existem respostas certas ou erradas, devendo responder o que melhor se ajusta à sua realidade.

A continuidade no preenchimento do presente questionário pressupõe a sua compreensão e aceitação em participar no estudo. A sua participação é muito importante pelo que agradeço o apoio e contribuição para o desenvolvimento desta investigação.

Caso tenha alguma questão relacionada com o estudo ou com o questionário, por favor não hesite em contactar-me: l60970@aln.iseg.ulisboa.pt.

André Soares

0% ————— 100%

>>



1ª Parte

1. Indique, por favor, o que se ajusta ao seu contexto profissional em relação ao trabalho remoto.

1.1. Está atualmente ou esteve recentemente a trabalhar em trabalho remoto?

☐ Sim

☐ Não

1.2. Quantos dias por semana?

☐ 0

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

☐ 6 ou mais

1.3. Quanto tempo de trabalho remoto tem em media por dia?

- ☐ 0-4 horas por dia
- ☐ 4-8 horas por dia
- ☐ 8-12 horas por dia
- ☐ Mais de 12 horas por dia

1.4. Qual o seu nível de satisfação com o trabalho remoto?

	1-Muito insatisfeito/a	2-Pouco satisfeito/a	3-Nem satisfeito/a, nem insatisfeito/a	4-Bastante satisfeito/a	5-Muito satisfeito/a
Trabalho Remoto	☐	☐	☐	☐	☐

←

0%

100%

→



2ªParte

2.1. Leia com atenção as seguintes afirmações e indique em que medida correspondem ao seu conhecimento sobre o uso de Sistemas e Tecnologias de Informação (STI).

	1-Discordo Totalmente	2-Discordo	3-Não Concordo, nem Discordo	4-Concordo	5-Concordo Totalmente	6-Não sei/ Não respondo
Consigo utilizar um motor de pesquisa para limitar o número de resultados utilizando filtros.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sou capaz de identificar resultados de pesquisa com base na sua novidade, validade, tipo, formato de ficheiro ou possibilidade de modificação.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Estou habituado/a a comparar diferentes fontes de informação para decidir a sua veracidade.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Armazeno e organizo recursos digitais para posterior utilização pessoal.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Compreendo as regras dos direitos de autor que se aplicam aos recursos digitais que eu uso.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sei como, passo a passo, encontrar um problema e encontrar uma solução, e não tenho medo de experimentar novos tutoriais.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sou paciente, persistente e não fico demasiado frustrado/a quando surgem problemas técnicos.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sou capaz de utilizar eficazmente teclas de atalho avançadas para aplicações relevantes.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sou capaz de editar facilmente definições avançadas em dispositivos digitais, serviços online e aplicações.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Compreendo bem quando a tecnologia pode apoiar um processo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sou apaixonado/a pela criação ou edição de conteúdos digitais.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sou capaz de detetar e combater o plágio utilizando tecnologia digital	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tento melhorar e atualizar as minhas competências digitais.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sou capaz de utilizar a tecnologia digital para dar conselhos ou tutoriais a colegas sobre práticas de inovação no trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sou capaz de criar conteúdos digitais corretamente.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sou competente na utilização de aplicações para desenvolver multimédia relevante	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sou capaz de combinar e modificar recursos digitais existentes de acordo com as competências que quero desenvolver.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Compreendo o significado e as consequências dos tipos de propriedade	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Compreendo o significado e as consequências dos tipos de propriedade intelectual.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Estou habituado a pedir autorização ao proprietário dos direitos de autor antes de os copiar ou distribuir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Utilizo, crio conteúdos digitais ou, pelo menos, sou capaz programar para resolver problemas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

0% 100%



2.2. Indique, por favor, o seu grau de concordância com as afirmações relativas à utilização de ferramentas e dispositivos digitais.

	1-Discordo Totalmente	2- Discordo	3-Não Concordo, nem Discordo	4- Concordo	5- Concordo Totalmente	6-Não sei/ Não respondo
Estou habituado/a a utilizar as ferramentas digitais para explorar, interagir ou discutir aspetos relacionados com o meu espaço de trabalho	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Consigo escolher as ferramentas digitais adequadas para partilhar e trocar conteúdos digitais.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Desenvolvo estratégias para melhorar a prática profissional com tecnologia digital, quer individualmente, quer coletivamente.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Gosto de expressar os meus pensamentos e opiniões através de redes sociais relevantes.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Aproveito ativamente a comunidade digital em que me integro para colaborar em tarefas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Quando trabalho online, compreendo a netiqueta, a sua aplicação e o seu impacto na minha reputação, carreira e nos outros.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Compreendo os riscos e as ameaças à minha identidade no ambiente digital e sei como preveni-los.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sei como ativar, utilizar e atualizar as funcionalidades de segurança do meu dispositivo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Compreendo os riscos de ciberataques ao dispositivo/gadget que utilizo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sou bastante cuidadoso/a e tenho bom senso sobre quando partilhar (ou não partilhar) informações pessoais e dados sensíveis.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Conheço vários métodos para identificar phishing e malware.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sou capaz de encriptar, proteger com palavra-passe ou proteger de outra forma o acesso aos dados quando estes são transmitidos ou armazenados.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Reconheço sintomas físicos relacionados com a tecnologia (dores de cabeça, visão turva ou dores no pulso que podem ser sinais de utilização excessiva).	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Preocupo-me muito em manter uma utilização equilibrada da tecnologia.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Compreendo o cyberbullying e como lidar com ele ou combatê-lo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Compreendo e pratico uma utilização saudável dos gadgets/dispositivos.	☐	☐	☐	☐	☐	☐



0%

100%





2.3. Indique, por favor, a frequência com que a sua chefia assume os comportamentos apresentados nas afirmações.

	1-Nunca	2-Raramente	3-Às vezes	4-Frequentemente	5-Sempre	6-Não sei/Não quero responder
Estabelece elevados padrões de desempenho através do seu próprio comportamento.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Trabalha o mais que pode.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Trabalha tão arduamente como qualquer outra pessoa do meu grupo de trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dá um bom exemplo pela forma como se comporta.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Lidera pelo exemplo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Preocupa-se com os problemas pessoais dos membros da equipa.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Demonstra preocupação com o bem-estar dos membros da equipa.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Trata os membros da equipa como iguais.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dedica tempo para discutir pacientemente as preocupações dos membros da equipa.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Demonstra preocupação com o sucesso dos membros da equipa.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mantém-se em contacto com a minha equipa.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dá-se bem com os membros da minha equipa.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dá respostas justas e honestas aos membros da equipa.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sabe que trabalho está a ser feito na minha equipa.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Arranja tempo para conversar com os membros da minha equipa.	☐	☐	☐	☐	☐	☐



2.4. Indique o seu grau de concordância com as afirmações experienciadas no seu contexto de trabalho.

	1-Discordo Totalmente	2-Discordo	3-Não Concordo, nem Discordo	4-Concordo	5-Concordo Totalmente	6-Não sei/ Não respondo
Recebo chamadas de trabalho no meu telemóvel pessoal depois das horas de expediente.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Espera-se que eu esteja acessível depois das horas de expediente.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Espera-se que eu esteja acessível durante as minhas férias.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Espera-se que eu esteja acessível aos fins de semana.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Espera-se que eu esteja acessível nos feriados.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A minha chefia contacta-me sobre o trabalho fora das horas de expediente.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Existe uma cultura no meu trabalho que exige que os trabalhadores estejam sempre acessíveis.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A cultura da empresa exige que eu utilize ferramentas digitais durante as minhas férias.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A cultura da empresa exige que eu utilize as ferramentas digitais nos feriados.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ninguém espera que eu esteja acessível fora de horas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto-me pressionado/a a responder a e-mails, mensagens ou chamadas telefónicas relacionadas com o trabalho depois das horas de expediente.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto-me obrigado/a a manter-me em constante comunicação sobre o trabalho fora de horas devido às ferramentas digitais.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto constantemente pressão para faltar a atividades pessoais devido a trabalhar	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Sinto constantemente pressão para faltar a atividades pessoais devido a trabalhar com ferramentas digitais.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Quando trabalho remotamente, sinto-me pressionado/a a estar acessível fora das horas de expediente.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Utilizo os meus dispositivos digitais para trabalhar fora de horas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Utilizo os meus dispositivos digitais para trabalhar nos feriados.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Utilizo os meus dispositivos digitais para trabalhar durante as minhas férias.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Utilizo os meus dispositivos digitais para trabalhar aos fins-de-semana.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

←
0% 100%
→

ISEC Lisbon School of Economics & Management
Universidade de Lisboa

2.5. Considerando a sua experiência, indique por favor, o seu nível de concordância sobre o bem estar digital.

	1-Discordo Totalmente	2-Discordo	3-Não Concordo, nem Discordo	4-Concordo	5-Concordo Totalmente	6-Não sei, Não respondo
Sinto-me produtivo/a quando estou online.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Estar online ajuda-me a relaxar.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto-me mais ligado/a a outras pessoas quando estou online.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
O ambiente online faz-me sentir com energia.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto que as minhas capacidades de resolução de problemas melhoraram desde que comecei a usar o digital.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
O ambiente online faz-me sentir bem comigo próprio/a.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Estar online ajuda-me a sentir mais próximo/a de outras pessoas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
O acesso ao mundo online tornou-me mais afirmativo/a.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Estar online faz-me sentir amado.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto-me alegre quando estou ligado/a online.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Os recursos online fazem-me sentir com mais controlo sobre a minha vida.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto-me desconfortável quando estou desconectado/a do ambiente online.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
O acesso a recursos online faz-me sentir otimista em relação ao meu futuro.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Os recursos digitais ajudam-me a pensar com mais clareza.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
O acesso a recursos digitais faz-me sentir confiante.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Estar online despertou-me interesse por coisas novas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto que o tempo passado online afectou os meus padrões de sono.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Passar mais tempo online afectou os meus hábitos alimentares.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Estar online contribuiu para o meu desconforto físico, com mal-estar e dores.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Estar online implica que eu faça menos exercício físico.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

0% 100%



2.6. Considere as seguintes afirmações e indique, por favor, em que medida concorda com a forma como se sente apoiado pela sua organização.

	1-Discordo Totalmente	2-Discordo	3-Não Concordo, nem Discordo	4-Concordo	5-Concordo Totalmente	6-Não sei/ Não quero responder
A organização valoriza a minha contribuição para o seu bem-estar.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Se a organização pudesse contratar alguém para me substituir com um salário mais baixo, fá-lo-ia.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização falha em reconhecer qualquer esforço extra da minha parte.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização tem em conta os meus objectivos e valores.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização ignoraria qualquer queixa da minha parte.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização ignora os meus interesses quando toma decisões que me afectam.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização disponibiliza ajuda quando tenho um problema.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização preocupa-se realmente com o meu bem-estar.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mesmo que eu desempenhe o melhor trabalho possível, a organização não nota.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização está disposta a ajudar-me quando preciso de um favor especial.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização preocupa-se com a minha satisfação geral no trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Se tivesse a oportunidade, a organização aproveitaria-se de mim.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização demonstra pouca preocupação por mim.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização tem em conta as minhas opiniões.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização orgulha-se das minhas realizações no trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐	☐



0% 100%





2.7. Indique em que medida concorda que cada afirmação o/a representa na sua vida em geral.

	1-Discordo Totalmente	2-Discordo	3-Não Concordo, nem Discordo	4-Concordo	5-Concordo Totalmente	6-Não sei/ Não respondo
Se me encontrar numa situação difícil, consigo pensar em muitas maneiras de sair dela.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Neste momento, considero-me bastante bem sucedido/a.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Consigo pensar em várias maneiras de atingir os meus objectivos actuais.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Estou confiante de que consigo lidar eficazmente com acontecimentos inesperados.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Consigo resolver a maioria dos problemas se investir o esforço necessário.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Consigo manter-me calmo quando enfrento dificuldades porque posso confiar nas minhas capacidades de lidar com elas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Considero-me capaz de suportar muita coisa, não me deixo desencorajar facilmente pelo fracasso.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Após dificuldades graves na vida, tenho tendência a recuperar rapidamente.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Acredito que lidar com o stress pode fortalecer-me.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Estou ansioso/a pela vida que tenho pela frente.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
O futuro reserva-me muitas coisas boas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
No geral, acredito que me vão acontecer mais coisas boas do que más.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

←

0% 100%

→



3ª Parte

3. Por fim, agradecemos que nos faculte alguns dados demográficos:

3.1. Género

☐ Masculino

☐ Feminino

☐ Outro

3.2. Estado Civil

☐ Solteiro

☐ Casado

☐ Viuvo

☐ Divorciado

☐ Outro

3.3. Idade

3.4. Escolaridade

☐ Ensino Básico

☐ Ensino Secundário

☐ Licenciatura

☐ Mestrado

☐ Doutoramento

3.5. A empresa em que trabalha opera em que setor?

☐ Administração Pública e Serviços Governamentais

☐ Agricultura

☐ Comércio e Retalho

☐ Construção

☐ Cultura e Arte

☐ Consultoria

☐ Educação e Formação

☐ Investigação e Desenvolvimento

☐ Marketing, Publicidade e Comunicação

☐ Organizações Não Governamentais e Associativismo

☐ Reformado

☐ Saúde

☐ Desporto

☐ Serviços Apoio Social

☐ Serviços Apoio Social

☐ Serviços Financeiros

☐ Serviços Jurídicos e Advocacia

☐ Tecnologia

☐ Transportes e Logística

☐ Turismo e Lazer

☐ Outro

<<

0% 100%

>>

Regressão Linear

Resumo do modelo^b

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson
1	,454 ^a	,206	,136	,61203	2,161

a. Preditores: (Constante), PsyCap, Gen, RTD, POS, RW_Int, EL_Con, DC, EL_LBE

b. Variável Dependente: DWB

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	8,766	8	1,096	2,925	,006 ^b
	Resíduo	33,713	90	,375		
	Total	42,478	98			

a. Variável Dependente: DWB

b. Preditores: (Constante), PsyCap, Gen, RTD, POS, RW_Int, EL_Con, DC, EL_LBE

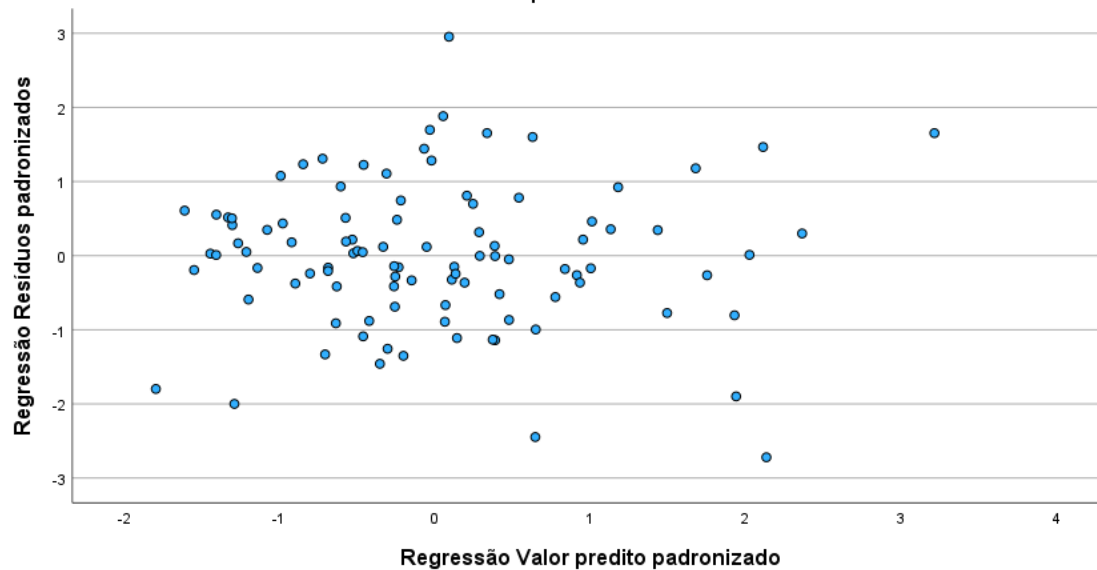
Estatísticas de resíduos^a

	Mínimo	Máximo	Média	Erro Desvio
Valor previsto	2,5729	4,0718	3,1100	,29907
Resíduo	-1,66493	1,80727	,00000	,58652
Erro Valor previsto	-1,796	3,216	,000	1,000
Erro Resíduo	-2,720	2,953	,000	,958

a. Variável Dependente: DWB

Gráfico de dispersão

Variável Dependente: DWB

**Resumo do modelo^b**

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson
1	,246 ^a	,061	,020	,66049	2,003

a. Preditores: (Constante), PsyCap_O, PsyCap_H, PsyCap_R, PsyCap_E

b. Variável Dependente: DWB

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	2,617	4	,654	1,500	,209 ^b
	Resíduo	40,571	93	,436		
	Total	43,188	97			

a. Variável Dependente: DWB

b. Preditores: (Constante), PsyCap_O, PsyCap_H, PsyCap_R, PsyCap_E

Estatísticas de resíduos ^a				
	Mínimo	Máximo	Média	Erro Desvio
Valor previsto	2,6311	3,6195	3,1032	,16426
Resíduo	-1,67385	1,94813	,00000	,64673
Erro Valor previsto	-2,874	3,143	,000	1,000
Erro Resíduo	-2,534	2,950	,000	,979

a. Variável Dependente: DWB

