



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Trabalho Remoto e o seu Impacto na Satisfação com o Trabalho

Mariana Filipa Soares da Costa

Católica Porto Business School
2023



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Trabalho Remoto e o seu Impacto na Satisfação com o Trabalho

Trabalho Final na modalidade de Dissertação
apresentado à Universidade Católica Portuguesa
para obtenção do grau de mestre em Gestão

por

Mariana Filipa Soares da Costa

sob orientação de
Professora Doutora Maria da Conceição Andrade Silva

Católica Porto Business School
Abril 2023

Agradecimentos

“Tudo posso naquele que me fortalece” (Filipenses 4:13). A Ti ofereço todos os méritos e agradeço por todas as graças e meios colocados à minha disposição.

Seguidamente, quero agradecer especialmente à minha orientadora, que desde o momento inicial se demonstrou disponível, interessada, empática e assertiva. Obrigada por me acompanhar, incansavelmente, durante todo o processo e por se adaptar aos constrangimentos de ser trabalhadora-estudante. Sem a sua orientação, este trabalho não seria possível.

À minha mãe, que me ensinou a ter espírito de sacrifício e que fez nascer em mim o desejo de ser motivo de orgulho e alegria dela.

Ao meu namorado, que acreditou que levantaria voo desde o início e que foi colo e catarse nos momentos de ansiedade.

Aos meus sogros, que são para mim um porto seguro e exemplo de resiliência, altruísmo e abnegação.

Aos meus amigos, que perdoaram a minha ausência em incontáveis momentos e que, mesmo assim, se fizeram sentir presentes.

Aos professores que tive a oportunidade de conhecer nesta faculdade, obrigada pela boa influência que tiveram em mim.

As pessoas que nos rodeiam serão sempre a chave para a felicidade e para o sucesso.

Resumo

O mercado de trabalho está em constante mudança. A implementação de regimes de trabalho remoto tem assumido especial destaque, com inúmeras empresas a implementar práticas de teletrabalho, especialmente na era pós-COVID19.

A literatura tem estudado os efeitos do teletrabalho nos colaboradores e nas organizações, apresentando, no entanto, conclusões inconsistentes. Para além disso, a literatura não foca ainda a distinção entre regimes de trabalho híbrido e regimes *full remote*, pelo que se evidencia a necessidade de estudar os efeitos dos mesmos de forma independente.

Esta dissertação visa responder à seguinte questão: “o trabalho remoto promove a satisfação com o trabalho?”

Para o efeito, foi construído e administrado um questionário como fonte de recolha de dados. Posteriormente, foram utilizados métodos quantitativos para efeitos de análise de dados. Foram analisados diferentes regimes de trabalho.

Este estudo conclui que o trabalho remoto promove a satisfação com o trabalho. Porém, as conclusões não podem ser generalizadas à população, uma vez que a amostra em estudo não é representativa da população trabalhadora portuguesa.

Palavras-chave: Transformações no Mercado de Trabalho; Trabalho Remoto; Satisfação com o Trabalho.

(9428 palavras)

Abstract

The labor market is constantly changing. The implementation of remote work arrangements has assumed particular prominence, with numerous companies implementing telework practices, especially in the era of post-COVID19.

The literature has studied the effects of teleworking on employees and organizations, presenting, however, inconsistent findings. In addition, the literature does not yet focus on the distinction between hybrid work arrangements and full remote work arrangements, highlighting the need to study their effects independently.

This dissertation aims to answer the question: "does remote work promote job satisfaction?"

To this end, a survey was constructed and administered as a source of data collection. Subsequently, quantitative methods were used for data analysis. Different work arrangements were analyzed.

This study concludes that remote work promotes job satisfaction. However, the conclusions cannot be generalized to the population, since the sample does not represent the portuguese working population.

Keywords: Transformations in the Labor Market; Remote Work; Job Satisfaction.

(9428 words)

Índice

Agradecimentos.....	v
Resumo.....	vii
Abstract.....	ix
Índice.....	xi
Índice de Figuras.....	xv
Índice de Tabelas.....	xvii
Introdução.....	19
Revisão da literatura.....	22
1.1 Satisfação com o trabalho.....	22
1.2 Trabalho remoto.....	24
1.2.1 Efeitos do trabalho remoto.....	25
Metodologia.....	31
Análise e discussão de resultados.....	37
3.1 Caracterização da amostra.....	37
3.2 Regressão multivariada.....	41
Conclusão e investigações futuras.....	51
Referências.....	54
Apêndices.....	61
Apêndice 1: JSS (Spector, 1985).....	61
Apêndice 2: o nosso questionário.....	62
Apêndice 3: escala original.....	68
Apêndice 4: subescalas adicionadas à escala original.....	69
Apêndice 5: análise da fiabilidade da escala original (q1-q36).....	70
Apêndice 6: análise da fiabilidade da escala final (q1-q41).....	71
Apêndice 7: caracterização da amostra.....	72
Apêndice 8: média de salários na amostra total.....	76
Apêndice 9: média de salários nos colaboradores remotos.....	77

Apêndice 10: regressão (satisfação global com o trabalho na amostra total)	78
Apêndice 11: regressão (satisfação global com o trabalho na amostra de colaboradores remotos agregados)	80
Apêndice 12: regressão (satisfação com o salário na amostra total)	81
Apêndice 13: regressão (satisfação com o salário na amostra de colaboradores remotos agregados)	82
Apêndice 14: regressão (satisfação com as oportunidades de promoção na amostra total)	83
Apêndice 15: regressão (satisfação com as oportunidades de promoção na amostra de colaboradores remotos agregados)	84
Apêndice 16: regressão (satisfação com a supervisão na amostra total)	85
Apêndice 17: regressão (satisfação com a supervisão na amostra de colaboradores remotos agregados)	86
Apêndice 18: regressão (satisfação com os benefícios na amostra total)	87
Apêndice 19: regressão (satisfação com os benefícios na amostra de colaboradores remotos agregados)	88
Apêndice 20: regressão (satisfação com as recompensas na amostra total)	89
Apêndice 21: regressão (satisfação com as recompensas na amostra de colaboradores de remotos agregados)	90
Apêndice 22: regressão (satisfação com os procedimentos operacionais na amostra total)	91
Apêndice 23: Regressão (satisfação com os procedimentos operacionais na amostra de colaboradores de remotos agregados)	92
Apêndice 24: regressão (satisfação com os colegas na amostra total)	93
Apêndice 25: regressão (satisfação com os colegas na amostra de colaboradores remotos agregados)	94
Apêndice 26: regressão (satisfação com a natureza do trabalho na amostra total)	95
Apêndice 27: regressão (satisfação com a natureza do trabalho na amostra de colaboradores remotos agregados)	96
Apêndice 28: regressão (satisfação com a comunicação na amostra total)	97
Apêndice 29: regressão (satisfação com a comunicação na amostra de colaboradores remotos agregados)	98

Apêndice 30: regressão (propensão para o teletrabalho na amostra total).99

Índice de Figuras

Figura 1: Idade e género	37
Figura 2: Número de horas de trabalho semanais e situação profissional	38
Figura 3: Dimensão empresa	38
Figura 4: Salário	39
Figura 5: Regime de trabalho.....	39

Índice de Tabelas

Tabela 1: Subescalas do questionário	34
Tabela 2: Questões sociodemográficas.....	35
Tabela 3: Variáveis utilizadas nos modelos de regressão	42
Tabela 4: Propensão para o teletrabalho na amostra total	44
Tabela 5: Modelos de regressão para a amostra total.....	45
Tabela 6: Modelos de regressão para a amostra de colaboradores remotos agregados.....	45
Tabela 7: Média de salários na amostra total.....	47
Tabela 8: Média de salários na amostra de colaboradores remotos	47

Introdução

O trabalho assume um papel central na vida dos indivíduos. Grande parte da vida de um cidadão comum é dedicado ao trabalho, do qual depende para ser autossuficiente economicamente – considere-se a quantidade de horas investidas por dia na atividade profissional, mas também todos os anos dedicados à preparação para essa atividade, em contexto escolar e, porventura, em contexto de estágios (Kubo & Gouvêa, 2012).

A profissão pode ser também percebida como parte da identidade das pessoas. Reflita-se, a título exemplificativo, sobre o quão frequentemente num primeiro contacto social com alguém novo, somos questionados sobre a nossa ocupação profissional. Torna-se assim evidente que o trabalho influencia o nosso autoconceito e bem-estar, mas também a forma como somos percebidos por terceiros e nos posicionamos na sociedade.

O mercado de trabalho está em constante mudança. A pandemia COVID-19 acelerou algumas tendências já existentes no mercado laboral, tendo levado inúmeras empresas a implementarem regimes de trabalho remoto (Ng et al., 2022), por forma a controlar a propagação do vírus. Assim, tem-se verificado uma disrupção dos regimes convencionais de trabalho nas instalações das organizações, em que o trabalho remoto se evidencia como uma tendência emergente que se prevê que se mantenha após a pandemia (Hagger et al., 2020). Importa sublinhar que pode encontrar-se na literatura dois diferentes conceitos/configurações de trabalho remoto: *working from home* (WFH) e *working from anywhere* (WFA). Não obstante, pode constatar-se alguma falta de consenso na definição de teletrabalho na atualidade, uma vez que nem sempre é evidente qual a definição de teletrabalho que os autores estão a utilizar, não especificando a sua configuração no estudo.

No presente trabalho, consideraremos o trabalho remoto como WFA, refletindo a flexibilidade temporal, mas também a flexibilidade geográfica associada (Choudhury et al., 2021). Por outras palavras, não discriminaremos entre WFH e WFA.

Objetivo e métodos

O presente estudo tem como objetivo compreender se o trabalho remoto promove a satisfação com o trabalho. Deste modo, a questão de investigação em estudo é a seguinte: “o trabalho remoto promove a satisfação com o trabalho?”

Os métodos usados para atingir este objetivo foram a criação e administração de um questionário, para efeitos de recolha de dados, bem como a sua análise. A análise incidiu essencialmente na aplicação de ferramentas de análise de dados quantitativos, nomeadamente modelos de regressão linear múltipla (ver detalhes no capítulo 2).

Pretende-se que a análise dos resultados deste trabalho possa servir como material de apoio à tomada de decisão dos gestores de empresas, no que respeita ao *design* dos regimes de trabalho a adotar, procurando fornecer dados que suportem estas decisões em alinhamento com os objetivos e a cultura das organizações. Por outro lado, a questão da satisfação no trabalho será explorada considerando não só o regime de trabalho, mas também outras variáveis.

Capítulo 1

Revisão da literatura

1.1 Satisfação com o trabalho

Ao longo dos anos, têm surgido inúmeros construtos que refletem alguma forma de felicidade ou experiência afetiva positiva no local de trabalho, referindo-se todos a julgamentos positivos (atitudes positivas) ou experiências prazerosas (sentimentos positivos, disposição e emoções) no trabalho. Alguns destes construtos parecem sobrepor-se ao amplo conceito de felicidade, sendo o de *Job Satisfaction* (JS) o mais frequentemente utilizado na investigação ao nível das organizações (Fisher, 2010).

Locke (1976) descreveu a satisfação com o trabalho como sendo “um estado emocional agradável ou positivo resultante de uma avaliação do próprio trabalho ou das próprias experiências profissionais”, tendo sublinhado a componente afetiva inerente a este processo de avaliação individual.

Este autor, frequentemente citado na literatura no âmbito de JS, defendeu ainda que “a satisfação é determinada pela discrepância entre o que o colaborador procura num trabalho e o que ele efetivamente tem”, sendo o grau de satisfação/insatisfação condicionado pela proximidade entre a realidade e as expectativas relativas às facetas do trabalho valorizadas – quanto mais valorizada a faceta, mais o impacto positivo/negativo que a discrepância percecionada tem.

Na sua concetualização mais ampla/geral, a satisfação com o trabalho pode resumir-se como sendo “o quão contente um indivíduo está com o seu trabalho”, referindo-se aos sentimentos que as pessoas têm em relação ao mesmo (Dugguh et al., 2014). A literatura sugere ainda que o conceito de JS se correlaciona com o de *engagement* - se as atitudes relativamente ao trabalho forem positivas e favoráveis, promovem o *engagement* e, conseqüentemente, a satisfação. Por outro lado, se negativas e desfavoráveis, refletem insatisfação (Armstrong, 2009).

A satisfação com o trabalho compreende não só características do trabalho propriamente dito, como as tarefas desenvolvidas, mas também características do contexto/ambiente em que este se desenvolve, nomeadamente a relação com as chefias, os colegas, as compensações e as oportunidades de progressão na

carreira (Armstrong, 2009; Dugguh et al., 2014; Zhu, 2013). Importa ainda salientar a influência de fatores individuais, tais como características sociodemográficas, competências pessoais, personalidade, percepções, entre outras (Seashore & Taber, 1975).

Não obstante, a satisfação pode ser: 1) afetiva, enquanto construto unidimensional subjetivo, refletindo o sentimento geral que os indivíduos têm em relação ao seu trabalho como um todo, mas também 2) cognitiva, refletindo uma avaliação lógica e objetiva de várias facetas do trabalho, não avaliando o grau de satisfação/felicidade no trabalho resultante das mesmas, mas sim o grau em que as mesmas são satisfatórias, considerando os objetivos que o próprio definiu e/ou comparativamente com outros trabalhos (Dugguh et al., 2014). Segundo Dugguh et al. (2014), estes dois construtos são distintos e independentes.

Alguns autores descrevem ainda a satisfação com o trabalho como sendo uma atitude. As atitudes são julgamentos sobre os objetos alvo das mesmas. Os objetos, por sua vez, podem ser bastante amplos (e.g., a organização em si), ligeiramente menos amplos (e.g., o trabalho como um todo), um pouco mais específicos (e.g., facetas do trabalho, tais como os colegas e os supervisores), ou muito específicos (e.g., uma reunião) (Fisher, 2010).

Zhu (2013), sublinha ainda a existência da componente comportamental da satisfação no trabalho, compreendendo a inclinação para agir de determinada forma em relação ao objeto.

A satisfação com o trabalho pode ser medida através de inúmeros instrumentos revistos e validados na literatura (van Saane et al., 2003), tais como o *Job In General Scale (JIG)* (Ironson et al., 1989) e o *Job Satisfaction Survey (JSS)* (Spector, 1985), entre outros, embora alguns dos instrumentos existentes tenham sido especificamente desenvolvidos para alguns setores de atividade, tais como o *Nurse Satisfaction Scale (NSS)* (Ng, 1993) e o *Measure of Job Satisfaction (MJS)* (Traynor & Wade, 1993).

1.2 Trabalho remoto

A pandemia COVID-19 acelerou algumas tendências já existentes no mercado de trabalho, tendo levado nomeadamente inúmeras empresas a implementar regimes de trabalho remoto (Ng et al., 2022), captando a atenção dos gestores para este assunto (Choudhury et al., 2021). As restrições mundiais implementadas para controlar a propagação do vírus, no contexto da pandemia, desencadearam a adoção por muitas organizações de regimes híbridos (trabalho prestado parcialmente nas instalações da empresa e parcialmente remoto) mas também de teletrabalho a tempo inteiro. Assim, o trabalho remoto surge como uma tendência emergente, que se prevê que se mantenha após a pandemia (Hagger et al., 2020). Os desafios resultantes são claros: muitas pessoas tiveram/terão de aprender a trabalhar de forma diferente da adotada pelas gerações anteriores, sendo que esta (re)aprendizagem impactou/impactará de forma diferente os trabalhadores afetados, em função das variáveis sociodemográficas que os caracterizam. Por exemplo, colaboradores que vivem sozinhos poderão experienciar estas mudanças de forma diferente daqueles que coabitam com membros da família (Kniffin et al., 2021).

O trabalho remoto, também frequentemente designado por “teletrabalho”, pode ser definido como um “regime de trabalho em que os colaboradores realizam o seu trabalho regular num local que não seja o local de trabalho convencional, apoiados por conexões tecnológicas”(Fitzer, 1997) ou como “trabalho realizado a partir de qualquer local” (Allen et al., 2014; Grant et al., 2013) e “a qualquer hora” (Grant et al., 2013).

Não obstante, a definição de teletrabalho na literatura não é consensual. Pode encontrar-se na literatura a configuração do teletrabalho como *work from home* (WFH), em que o colaborador usufrui de flexibilidade temporal e de flexibilidade na escolha das condições de trabalho, mas continua a ter limitações geográficas (i.e., estando limitado a sua casa), e como *work from anywhere* (WFA), em que o colaborador pode escolher a partir de que local quer trabalhar e, conseqüentemente, usufruir adicionalmente de flexibilidade geográfica (Gajendran & Harrison, 2007), sendo esta a definição mais ampla de trabalho remoto. No nosso trabalho, não discriminamos entre WFH e WFA, pelo que consideramos qualquer configuração de teletrabalho.

1.2.1 Efeitos do trabalho remoto

Trabalhar remotamente pode complementar ou substituir completamente as práticas de trabalho convencionais nas instalações das organizações. A crescente implementação do trabalho remoto pode ser encorajada pela gestão, uma vez que é expectável que este regime reduza os custos organizacionais e aumente a produtividade e o lucro (Bellmann & Hübler, 2020). Não obstante, importa compreender se o trabalho remoto impacta positivamente, ou negativamente, a satisfação com o trabalho. Neste sentido, pode constatar-se a importância de estudar o impacto que a adoção de regimes de trabalho remoto, híbridos ou *full remote*, têm ao nível das organizações e dos indivíduos, especialmente considerando que as investigações empíricas até à data reportam resultados inconsistentes sobre este assunto (Bellmann & Hübler, 2020). Diferentes autores, ao analisarem as consequências do teletrabalho nas suas investigações, encontraram resultados inconsistentes no que respeita à satisfação com o trabalho, *performance* e conflito trabalho-família (Gajendran & Harrison, 2007; Golden, 2006), fazendo com que os gestores e investigadores da atualidade não possam confiar na literatura existente para procurarem orientações sobre os efeitos do teletrabalho, apesar de este ser um tema que tem vindo a ser alvo de cada vez mais investigações (Schall, 2019).

Não obstante, existem evidências de que trabalhar remotamente está positivamente associado com diferentes dimensões do bem-estar, afetivo e profissional (Charalampous et al., 2019), e também com a satisfação com o trabalho (Gajendran & Harrison, 2007).

No estudo conduzido por Morganson et al. (2010), com uma amostra de 578 colaboradores de uma organização de investigação na área da engenharia e tecnologia, os autores concluíram que colaboradores a trabalhar a partir de casa reportam mais satisfação com o trabalho do que trabalhadores a trabalhar no escritório, sugerindo que este regime de teletrabalho pode ter implicações organizacionais positivas, promovendo a satisfação laboral.

Importa sublinhar que o teletrabalho pode ser implementado em diferentes formatos (i.e., intensidade/frequência de trabalho remoto) (Garret & Danziger, 2007), podendo compreender não só a distância espacial como também temporal (O'Leary & Cummings, 2007). Segundo Fonner & Roloff (2010), os colaboradores

em regimes de teletrabalho mais intensos (i.e., predominância do regime de teletrabalho durante a maioria ou totalidade do tempo) podem experienciar de forma diferente os efeitos do mesmo, quando comparados com os colaboradores em regimes híbridos.

Schall (2019) concluiu que o trabalho remoto tem uma correlação positiva com a satisfação com o trabalho, tendo sido encontrada uma relação linear positiva entre a intensidade/frequência do teletrabalho e a satisfação. O seu estudo incluiu 185 profissionais, alguns provenientes de uma empresa multinacional de serviços e outros encontrados através do *LinkedIn* (e, portanto, alocados a diferentes organizações), todos eles com diferentes funções e com idades compreendidas entre os 22 e os 65 anos. As variáveis “autonomia percebida”; “conflito trabalho-família” e “intensidade/extensão do teletrabalho” foram analisadas como mediadores, tendo os resultados demonstrado que o trabalho remoto origina uma percepção de maior autonomia, menos conflitos trabalho-família, e maior intensidade do teletrabalho – o que promove a satisfação com o trabalho, sugerindo que a adoção de regimes de teletrabalho possa ser uma estratégia eficaz para promover a mesma. Bellmann & Hübler (2020) concluíram também que a introdução do trabalho remoto promove a satisfação laboral.

Trabalhar a partir de casa pode ser apelativo, considerando a inexistência de uma separação física entre o espaço de trabalho e casa, especialmente atentando no tempo poupado em deslocações para proporcionar a transição entre o tempo dedicado às atividades profissionais e o tempo dedicado às atividades pessoais. Em contrapartida, podem encontrar-se na literatura evidências de que trabalhar a partir de casa implica uma maior probabilidade de ter sentimentos desagradáveis no trabalho, quando comparando com o regime presencial nas instalações da empresa (Song & Gao, 2019), assim como um maior risco de isolamento social, resultante da falta de interação com os colegas (Cooper & Kurland, 2002; Weinert et al., 2015). Há evidências na literatura de que a solidão no contexto de trabalho apresenta uma correlação forte negativa com o *engagement*, comportamento e desempenho dos colaboradores (Ozcelik & Barsade, 2018). Em contrapartida, outros estudos indicam que experienciar menos interações pode ser benéfico, na medida em que pode reduzir as interferências externas na capacidade dos indivíduos de trabalhar sem interrupções e manter o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional,

promovendo a satisfação com o trabalho (Fonner & Roloff, 2010; Leonardi et al., 2010). Os trabalhadores remotos parecem ter menos distrações quando comparados com aqueles que trabalham nas instalações da empresa (Mann et al., 2000), estando estes últimos mais expostos a conversas sociais não planejadas e barulhos de fundo (Jett & George, 2003). Assim, trabalhar fora das instalações da empresa pode diminuir a exposição dos colaboradores a interrupções e distrações (Fonner & Roloff, 2010). Por outras palavras, os locais convencionais de trabalho (e.g., escritórios) envolvem tendencialmente um volume e fluxo de informação significativo, sendo propícios a várias interrupções, o que pode ser muito stressante, considerando o excesso de informação e a consequente influência na capacidade para completar as tarefas atribuídas de forma atempada (Fonner & Roloff, 2010). Não sendo fácil dissociar o *stress* do trabalho da vida pessoal, o mesmo pode afetar a mesma, revelando-se em última instância como sendo uma causa de insatisfação com o trabalho. Alguns trabalhadores remotos reportam inclusivamente que utilizam estrategicamente as tecnologias de comunicação para manter conexões com os seus colegas, mantendo em simultâneo a distância necessária para proteger a sua autonomia, flexibilidade e foco (Leonardi et al., 2010). No entanto, o teletrabalho não anula seguramente todas as interrupções, uma vez que existe também neste contexto espaço para interrupções não relacionadas com o trabalho (Hunton, 2005).

Porém, considerando que no contexto pandémico muitas pessoas foram obrigadas a trabalhar a partir de casa, como resultado das medidas de contingência impostas pelas entidades governamentais, as novas práticas de teletrabalho foram implementadas com carácter obrigatório e não com o objetivo de satisfazer as preferências dos colaboradores (Kniffin et al., 2021). Esta mudança implicou inúmeros desafios, os quais podem ser mediados por diferentes fatores sociodemográficos. Por exemplo, indivíduos que coabitam com outras pessoas parecem enfrentar desafios diferentes dos desafios experienciados por aqueles que vivem sozinhos, uma vez que tal pode implicar a necessidade de partilhar os espaços, tendo por isso diferentes necessidades de trabalho e rotinas (Kniffin et al., 2021). Partilhar casa com outros elementos (e.g., colegas, companheiro/a, e/ou outros elementos familiares) pode ser especialmente desafiante se o colaborador em regime remoto tiver um papel de cuidador primário. Por outro lado, trabalhar remotamente pode implicar um maior

distanciamento social para alguns indivíduos, nomeadamente para aqueles que vivem sozinhos, o que pode impactar negativamente a sua saúde mental e física (Brooks et al., 2020), assim como a própria organização. Wang et al. (2021) defenderam que a privação de suporte social pode mesmo potenciar o *burnout*. Não obstante, embora sublinhando que a relação entre trabalho remoto e exaustão emocional seja ainda pouco clara e não tenha sido muito explorada, Ng et al. (2022) não encontraram uma correlação significativa entre ambas as variáveis. Os autores sugerem que tal poderá dever-se a uma forte ligação com os familiares, resultante de terem mais oportunidades para partilharem a pressão sentida no trabalho e/ou sentirem maior suporte emocional por parte das organizações e dos colegas. Os autores concluíram ainda que os colaboradores com atitudes mais positivas e melhores relações com as suas famílias têm menos probabilidades de experienciar *burnout* devido a conflitos familiares, quando em teletrabalho (Ng et al., 2022).

Não obstante, alguns estudos demonstram que o trabalho remoto promove um maior equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, reduzindo o *stress* e o cansaço (Fonner & Roloff, 2010; Gajendran & Harrison, 2007; Song & Gao, 2019), promovendo maior flexibilidade e autonomia (Sullivan & Lewis, 2001; Dambrin, 2004; Fonner & Roloff, 2010;) e maior satisfação com o trabalho (Bellmann & Hübler, 2020; Fonner & Roloff, 2010; Gajendran & Harrison, 2007; Troup & Rose, 2012; Wheatley, 2012). O "equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional" pode ser definido como a perceção de um indivíduo sobre o quão bem os seus diferentes papéis, profissionais e pessoais, estão equilibrados (Haar et al., 2014).

Os efeitos positivos do trabalho remoto no equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional parecem ser particularmente significativos para aqueles que têm responsabilidades familiares, permitindo uma melhor gestão dos diferentes papéis assumidos e criando oportunidades de integração dos mesmos, diminuindo as barreiras entre a vida profissional e a vida familiar (Golden, 2006; Shockley & Allen, 2007; Sullivan & Lewis, 2001; Wheatley, 2012). Não obstante, importa considerar que existem evidências de que as mulheres têm maiores probabilidades de cuidarem da família e/ou do lar enquanto trabalham a partir de casa, realçando as desigualdades de género no que respeita aos papéis familiares, o que pode influenciar positivamente a sua propensão para o

teletrabalho (Sullivan & Lewis, 2001). Há ainda evidências de que o teletrabalho tem um impacto mais significativo na satisfação com o trabalho para mulheres do que para homens, sendo consistentes com o pressuposto de que a satisfação com o trabalho poderá estar correlacionada com a possibilidade de ter um trabalho que permita responder às necessidades e responsabilidades familiares (Troup & Rose, 2012).

Porém, alguns colaboradores remotos reportam dificuldades em manter barreiras/estabelecer limites entre a vida pessoal e a vida profissional (Ramarajan & Reid, 2013). Inconsistentemente com os estudos supramencionados, alguns estudos evidenciam que o trabalho remoto pode aumentar os níveis de *stress* experienciados pelos colaboradores, afetando negativamente o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional (Song & Gao, 2019), sendo desafiante manter as barreiras entre os dois contextos (Golden, 2006; Ramarajan & Reid, 2013). Tal efeito pode dever-se, nomeadamente, às interferências do contexto familiar no contexto profissional (e.g. filhos e/ou animais de estimação como causadores de distrações), que podem constituir fatores de *stress* e ansiedade, principalmente para as mulheres (Mirchandani, 2000).

Segundo Moore (2006), trabalhar a partir de casa pode originar tanto efeitos positivos como negativos, dependendo de diferentes fatores, tais como as características do trabalho, motivação/razão para o teletrabalho, expectativas pessoais, fatores psicológicos e características individuais. Não obstante, o autor conclui que trabalhar a partir de casa não promove uma maior qualidade de vida, argumentando que os trabalhadores remotos, particularmente as mulheres, reportam em média os mesmos níveis de *stress* e de dificuldade em conciliar a família com o trabalho, quando comparados com os trabalhadores não remotos. No entanto, reporta evidências de que os trabalhadores remotos com filhos dependentes e com salários mais baixos reportam níveis de *stress* mais elevados. Embora reconheça que o teletrabalho possa promover a flexibilidade e a autonomia, este autor defende que a flexibilidade resultante do teletrabalho pode originar mais horas extra de trabalho, nomeadamente à noite e aos fins-de-semana, não promovendo necessariamente melhor qualidade de vida nem maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Neste seguimento, é possível verificar-se que, embora seja frequentemente mencionado pelos trabalhadores remotos que ter um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional constitui a principal e mais valorizada vantagem de trabalhar a partir de casa, não é claro se trabalhar remotamente promove um maior equilíbrio, sendo questionável se os resultados encontrados na literatura podem ser generalizados a todos os trabalhadores (Bellmann & Hübler, 2020).

Pesquisas anteriores no âmbito do teletrabalho debruçaram-se ainda sobre de que forma trabalhar remotamente pode beneficiar a produtividade individual, reduzindo o tempo de deslocações e verificando-se menos pausas no trabalho e menos dias de baixa por doença (Bloom et al., 2013) o que pode ser atribuído à maior flexibilidade resultante do teletrabalho (Choudhury et al., 2021) mas também à possibilidade subjacente de controlo do ambiente de trabalho, tal como a possibilidade de escolher a roupa, ventilação, música, entre outros (Gajendran & Harrison, 2007).

Capítulo 2

Metodologia

Na presente investigação, utilizou-se o *Job Satisfaction Survey* (JSS) (Spector, 1985) como instrumento para medir a satisfação com o trabalho (apêndice 1).

O JSS é um instrumento multidimensional desenvolvido por Spector (1985), o qual foi concebido originalmente para o setor do serviço social. Não obstante, o autor defendeu que o mesmo pode ser aplicado a outros setores de atividade. Este instrumento foi concebido para medir os sentimentos avaliativos em relação ao trabalho, considerando a satisfação com o mesmo como sendo uma combinação de diferentes facetas. Neste sentido, o autor criou 9 subescalas para representar cada faceta/dimensão da satisfação com o trabalho: salário; oportunidades de promoção; supervisão; benefícios adicionais; recompensas contingentes (i.e., recompensas baseadas no desempenho); procedimentos operacionais (i.e., regras e procedimentos necessários); colegas; natureza do trabalho; e comunicação. Cada subescala é constituída por 4 questões. Para resposta, é utilizada uma escala de 6 pontos de Lickert (1- discordo totalmente; 6- concordo totalmente). Alguns itens estão formulados pela negativa. A soma dos resultados obtidos nas diferentes subescalas fornece uma medida da satisfação geral/global com o trabalho (pontuação total). No desenvolvimento do instrumento, Spector (1985) verificou que a escala total e as suas subescalas apresentam consistência interna aceitável e os dados do procedimento *test-retest* (período de 18 meses entre o teste original e o novo teste) indicaram boa fiabilidade ao longo do tempo. Foram ainda verificadas evidências de validade convergente e discriminante. Os respondentes demonstraram diferentes atitudes sobre os distintos aspetos do trabalho, fornecendo evidências da multidimensionalidade da satisfação com o mesmo. A análise fatorial suportou a independência de 8 das 9 subescalas. No entanto, a subescala “recompensas contingentes” dividiu-se entre “supervisão” e “salário”, parecendo tocar aspetos destas últimas duas dimensões, embora as três subescalas apresentem consistência interna razoável. Tal poderá refletir que os trabalhadores percecionam a apreciação e o reconhecimento como aspetos da supervisão, e as recompensas contingentes como recompensas monetárias. Não obstante, os

resultados desta investigação apresentaram evidências da fiabilidade da escala e da validade dos construtos.

Outros instrumentos foram analisados (e.g. JIG) mas o JSS pareceu-nos o mais adequado aos objetivos do presente trabalho, uma vez que permite analisar diversas facetas/dimensões da satisfação com o trabalho. O JSS foi usado em inúmeros estudos para explorar a satisfação das pessoas com o trabalho. O autor autoriza o uso do instrumento para fins não comerciais, inclusive para fins académicos.

As 9 subescalas originais do JSS (36 questões no total) foram adotadas na íntegra no nosso questionário, não tendo nenhuma questão original sido modificada. As respostas aos itens da escala foram numeradas de 1 (discordo fortemente) a 6 (concordo fortemente), representando o grau de concordância manifestado pelos respondentes, tendo sido utilizada a escala de resposta original (escala de Lickert). Foram adicionalmente incluídas algumas questões sociodemográficas, tais como: género; idade; situação profissional; tempo de trabalho (número de horas semanais); salário médio anual; responsabilidades com filhos e/ou outros membros familiares dependentes; indústria; dimensão da empresa; regime atual de trabalho e posição hierárquica. Foram ainda acrescentadas 5 questões relacionadas com a propensão para o teletrabalho, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional percecionado e a flexibilidade de horário (apêndice 4)

Assim, para efeitos de recolha de dados, foi administrado o questionário final (apêndice 2), traduzido por Malheiro & Veloso (2014) e adaptado por nós, por forma a incluir questões adicionais relevantes para o estudo, conforme será explicado adiante. O questionário foi concebido através do *Google Forms* e distribuído *online* através das redes sociais (e.g. *Linkedin; Instagram; Facebook*) e dos contactos pessoais, de 12/01/2023 a 16/02/2023. O questionário foi apenas aplicado a pessoas a trabalhar na mesma empresa há pelo menos 3 meses, sendo que esta informação constava no *disclaimer* do mesmo, como critério de exclusão. A confidencialidade e anonimato das respostas foi também assegurado, não sendo possível identificar nenhum dos respondentes. Obteve-se um total de 195 respostas.

A fiabilidade do instrumento foi verificada através de duas análises: 1) a primeira, apenas com as 36 questões da escala original; e 2) a segunda, com a

escala total, com as 5 questões adicionadas. Na primeira análise, obteve-se um Alfa de Cronbach elevado de 0,944 (apêndice 5). Na segunda análise, obteve-se um Alfa de Cronbach de 0,943 (apêndice 6).

Considerando que ambos os valores são elevados, refletindo uma elevada fiabilidade, concluiu-se que as questões adicionadas não prejudicaram a fiabilidade da escala original e que o instrumento final foi devidamente validado.

Para efeitos de tratamento e análise de dados, foi usado o SPSS.

Foram respeitadas as instruções do autor (Spector, 1985) relativamente ao cálculo das pontuações de cada questão. As questões formuladas na negativa foram transformadas/recodificadas para refletirem pontuações reversas, conforme orientações do autor (apêndice 3). Foram ainda criadas variáveis para refletirem as pontuações totais de cada subescala de satisfação. Para calcular as pontuações totais, somou-se os valores das respostas às 4 questões pertencentes a cada uma das subescalas, já considerando os valores revertidos. A pontuação da satisfação total/global calculou-se posteriormente através da soma de todos os itens (1-36) das 9 subescalas. Calculou-se adicionalmente o total para a subescala “propensão para o teletrabalho” (itens 37-39), adicionada à escala original, a qual foi também objeto de análise quantitativa. Os detalhes de cada uma das subescalas utilizadas na nossa análise encontram-se na tabela 1.

Tabela 1: Subescalas do questionário

	Subescala/construto	Itens/questões
JSS (Spector, 1985), tradução por Malheiro & Veloso (2014) Copyright Paul E. Spector 1994, All rights reserved.	Satisfação com Salário	1- Acho que estou a ser pago(a) de forma justa pelo trabalho que faço. 10- Os aumentos salariais são muito poucos e espaçados entre si. 19- Quando penso no que me pagam, sinto que não sou apreciado(a) pela organização. 28- Sinto-me satisfeito(a) com as minhas oportunidades de aumentos salariais.
	Satisfação com Oportunidades de Promoção	2- No meu trabalho, há realmente poucas oportunidades para promoções. 11- Aqueles que fazem bem o seu trabalho têm boas oportunidades de serem promovidos. 20- As pessoas progredem nesta organização tão ou mais rapidamente do que em outros locais. 33- Estou satisfeito(a) com as minhas oportunidades de promoção.
	Satisfação com Supervisão	3- O meu supervisor(a) é competente em fazer o seu trabalho. 12- O meu supervisor(a) é injusto(a) comigo. 21- O meu supervisor(a) mostra muito pouco interesse pelos sentimentos dos seus subordinados. 30- Gosto do(a) meu(minha) supervisor(a).
	Satisfação com Benefícios adicionais	4- Não estou satisfeito(a) com os benefícios que recebo. 13- Os benefícios que recebemos são tão bons ou melhores do que os que a maioria das outras organizações oferece. 22- O pacote de benefícios que temos é justo. 29- Há benefícios que não temos e devíamos ter.
	Satisfação com Recompensas contingentes	5- Quando faço um bom trabalho, recebo o devido reconhecimento. 14- Não sinto que o trabalho que faço seja apreciado. 23- Há poucas recompensas para aqueles que trabalham aqui. 32- Não sinto que os meus esforços sejam recompensados como deviam.
	Satisfação com Procedimentos operacionais	6- Muitas das nossas regras e procedimentos tornam difícil fazer um bom trabalho. 15- Os meus esforços para fazer um bom trabalho raramente são bloqueados por burocracias. 24- Tenho demasiadas tarefas para fazer no meu trabalho. 31- Tenho demasiado trabalho burocrático.
	Satisfação com Colegas	7- Gosto das pessoas com quem trabalho. 16- Penso que tenho que trabalhar mais arduamente na minha função por causa da incompetência de pessoas com as quais trabalho. 25- Gosto dos colaboradores desta organização. 34- Há demasiadas lutas e conflitos no trabalho.
	Satisfação com Natureza do trabalho	8- Por vezes sinto que o meu trabalho não tem sentido. 17- Gosto de fazer as tarefas que faço no meu trabalho. 27- Sinto orgulho em desempenhar o meu trabalho. 35- O meu trabalho é agradável.
	Satisfação com Comunicação	9- As comunicações dentro desta organização parecem boas. 18- Os objetivos desta organização não são claros para mim. 26- Sinto frequentemente que não sei o que se passa com a organização. 36- As tarefas do meu trabalho não são completamente explicadas.
	Total (satisfação)	total das pontuações das questões 1 a 36
Questões adicionais	Propensão teletrabalho	37- O meu trabalho pode ser feito remotamente, sem qualquer prejuízo da qualidade do mesmo. 38- Tenho todas as competências tecnológicas necessárias para trabalhar remotamente. 39- Tenho todas as condições para trabalhar remotamente.
	Total (propensão teletrabalho)	total das pontuações das questões 37 a 39

As questões sociodemográficas adicionadas ao questionário encontram-se na tabela 2.

Tabela 2: Questões sociodemográficas

Questão sociodemográfica	Opções de resposta
Com qual género mais se identifica?	<input type="radio"/> Feminino <input type="radio"/> Masculino <input type="radio"/> Prefiro não divulgar
Qual a sua idade?	<input type="radio"/> <25 <input type="radio"/> 25-35 <input type="radio"/> 36-45 <input type="radio"/> 46-55 <input type="radio"/> 55+
Qual é a sua situação profissional atual?	<input type="radio"/> Trabalhador por conta de outrem <input type="radio"/> Trabalhador por conta própria
Por favor caracterize o seu tempo de trabalho:	<input type="radio"/> Empregado a tempo parcial (até 25h semanais) <input type="radio"/> Empregado a tempo inteiro (40h ou mais semanais) <input type="radio"/> Situação intermédia entre as duas opções anteriores (entre 25h e 40h semanais)
Qual o seu salário médio anual?	<input type="radio"/> <10k <input type="radio"/> 10k-20k <input type="radio"/> 21k-30k <input type="radio"/> 31k-50k <input type="radio"/> 51k-75k <input type="radio"/> 76k-100k <input type="radio"/> 100k+
Tem membros familiares (dependentes) à sua responsabilidade?	<input type="radio"/> Sim, filhos <input type="radio"/> Sim, outros membros familiares <input type="radio"/> Não
Em que indústria trabalha?	<input type="radio"/> Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca <input type="radio"/> Indústrias extrativas <input type="radio"/> Indústrias transformadoras <input type="radio"/> Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio <input type="radio"/> Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição <input type="radio"/> Construção <input type="radio"/> Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos <input type="radio"/> Transportes e armazenagem <input type="radio"/> Alojamento, restauração e similares <input type="radio"/> Atividades de informação e de comunicação <input type="radio"/> Atividades financeiras e de seguros <input type="radio"/> Atividades imobiliárias <input type="radio"/> Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares <input type="radio"/> Atividades administrativas e dos serviços de apoio <input type="radio"/> Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória <input type="radio"/> Educação <input type="radio"/> Atividades de saúde humana e apoio social <input type="radio"/> Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas <input type="radio"/> Outras atividades de serviços <input type="radio"/> Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio <input type="radio"/> Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais
Qual a dimensão da empresa?	<input type="radio"/> Microempresa (<10 pessoas; volume de negócios anual ou balanço total anual <=2 milhões de euros) <input type="radio"/> Pequena Empresa (<50 pessoas; volume de negócios anual ou balanço total anual <=10 milhões de euros, e que não está classificada como microempresa) <input type="radio"/> Média empresa (<250 pessoas; volume de negócios anual <=50 milhões de euros ou balanço total anual <=43 milhões de euros, e que não está classificada como pequena empresa e / ou microempresa) <input type="radio"/> Grande empresa (=>250 pessoas; volume de negócios anual >50 milhões de euros e ativo líquido >43 milhões de euros)
Qual o seu regime atual de trabalho?	<input type="radio"/> Presencial <input type="radio"/> Full remote <input type="radio"/> Híbrido
Regime de trabalho presencial apenas: Gostaria de ter a possibilidade de trabalhar remotamente?	<input type="radio"/> Sim, em regime full remote <input type="radio"/> Sim, em regime híbrido <input type="radio"/> Não
Regime de trabalho híbrido ou full remote apenas: O regime de trabalho remoto é obrigatório ou facultativo?	<input type="radio"/> Obrigatório (imposto pela empresa) <input type="radio"/> Facultativo (voluntário)
Exerce uma posição de chefia / supervisão?	<input type="radio"/> Sim <input type="radio"/> Não
Qual o tamanho (nr.º elementos) da equipa que gere / supervisiona diretamente?	<input type="radio"/> <5 <input type="radio"/> 5-15 <input type="radio"/> 16-30 <input type="radio"/> 30+

Por forma a responder às questões de investigação, foram criados modelos de regressão linear múltipla.

A regressão linear múltipla (i.e., regressão multivariada) permite prever o comportamento da variável dependente (VD) em função de duas ou mais

variáveis independentes (VI), sendo o seu objetivo explicar a variabilidade da VD justificada pelas diferentes VI. Este método permite, assim, analisar o efeito de duas ou mais variáveis explicativas na VD em simultâneo, sendo possível analisar a variabilidade explicada por todas as variáveis incluídas no modelo como um todo/conjunto. Para além disso, permite analisar individualmente a contribuição única de cada uma delas, analisando se existem diferenças estatisticamente significativas entre estas (através da análise dos coeficientes e dos *p value* de cada uma delas).

Por este motivo, considerando que o objetivo deste trabalho é analisar quais as variáveis que explicam a variabilidade da satisfação com o trabalho, sendo evidente na literatura que diferentes fatores influenciam a mesma, o método de análise escolhido foi o modelo de regressão linear múltipla.

Capítulo 3

Análise e discussão de resultados

3.1 Caracterização da amostra

No que respeita à caracterização da amostra (apêndice 7), 110 respondentes identificam-se com o género feminino e 85 com o género masculino, não tendo nenhum respondente selecionado a opção “prefiro não divulgar”. Uma grande parte dos respondentes têm idades compreendidas entre os 25 e os 35 anos (45,2%), sendo que 67,7% da nossa amostra tem menos de 36 anos – por outras palavras, a nossa amostra é muito jovem (figura 1).

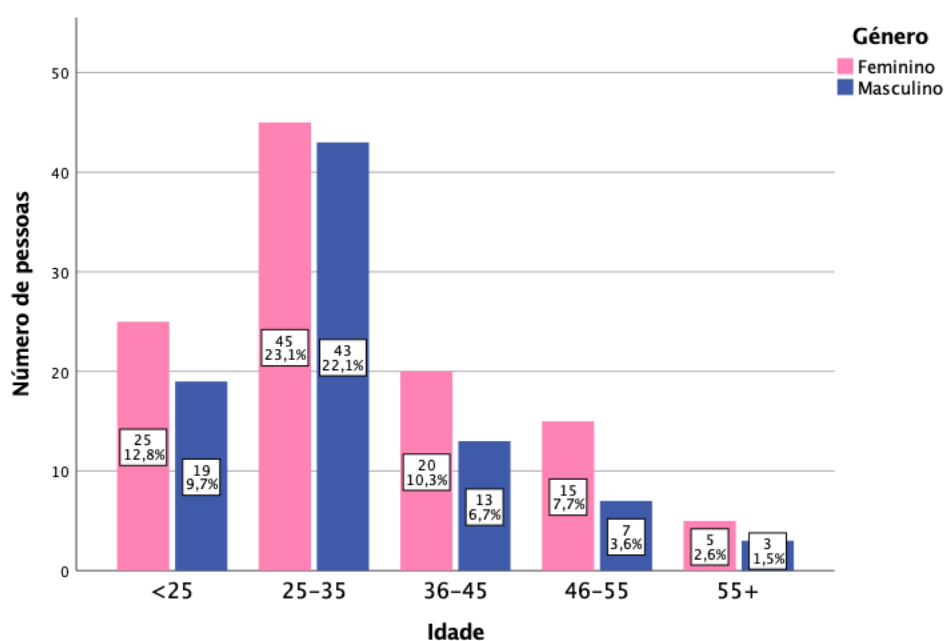


Figura 1: Idade e género

A maioria dos respondentes encontra-se a trabalhar por conta de outrem (93,8%), a tempo inteiro (84,0%), em grandes empresas (54,7%) – figuras 2 e 3.

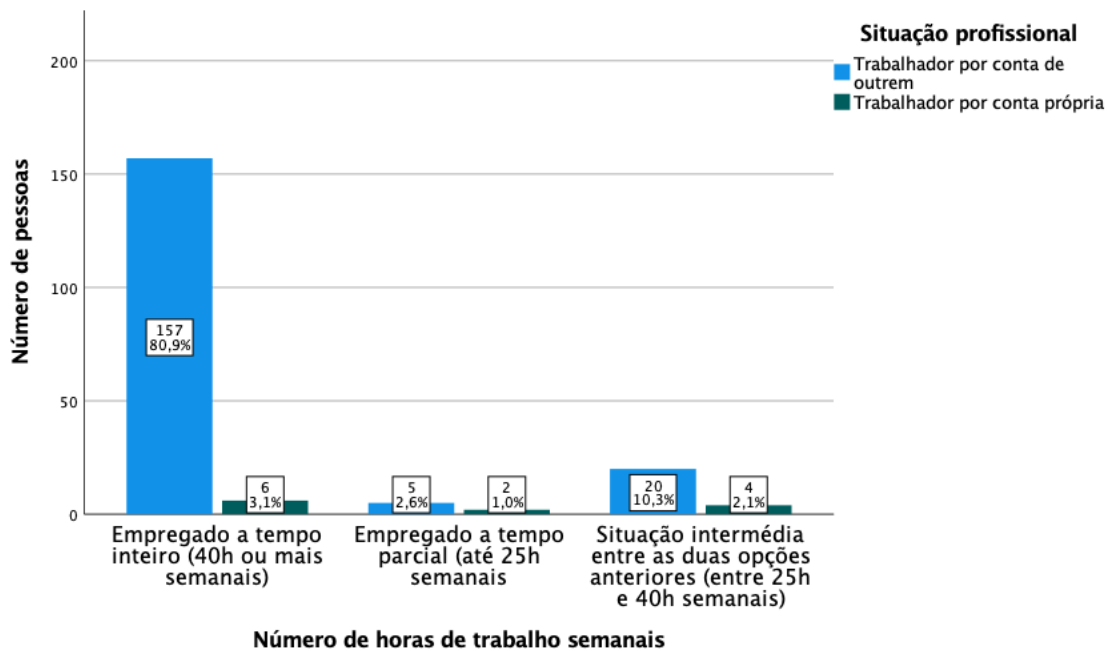


Figura 2: Número de horas de trabalho semanais e situação profissional

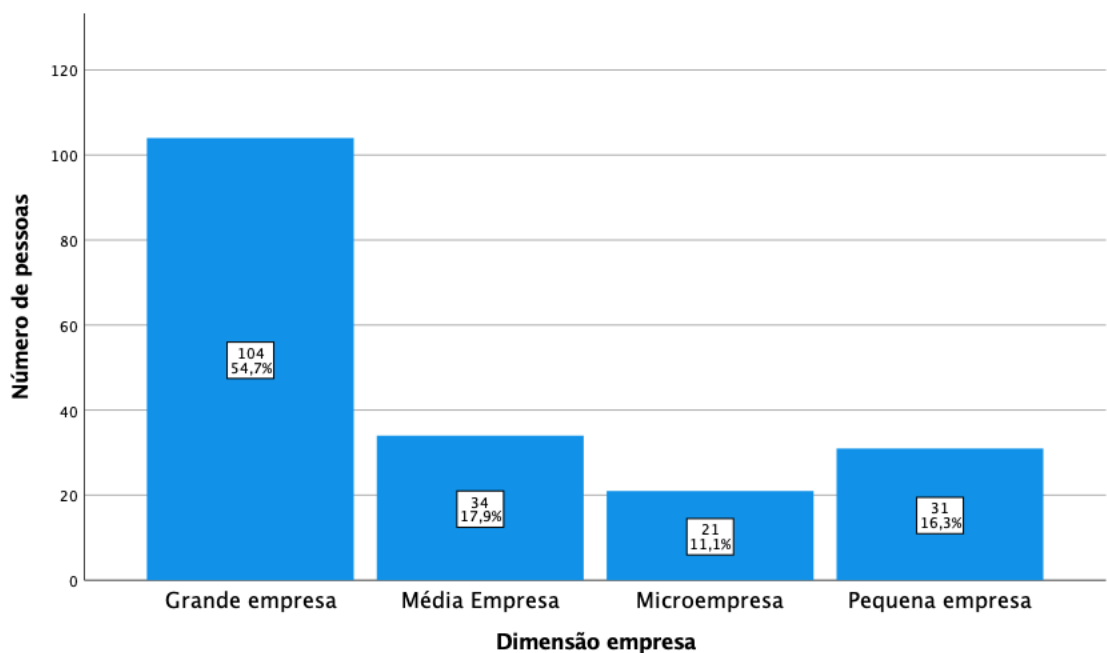


Figura 3: Dimensão empresa

O salário médio anual mais frequente é entre 10.000€ e 20.000€ (39,3%) – figura 4.

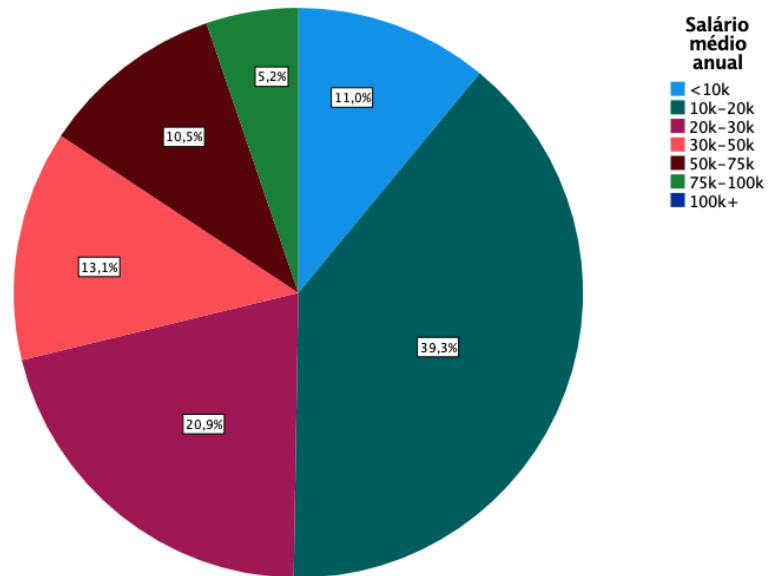


Figura 4: Salário

No que respeita ao regime de teletrabalho (figura 5), 30,4% dos respondentes encontram-se num regime híbrido, 45,9% num regime presencial e 23,7% num regime totalmente remoto. Aqueles que realizam alguma forma de trabalho remoto (híbrido ou totalmente remoto) estão, na grande maioria, de forma voluntária (82,7%).

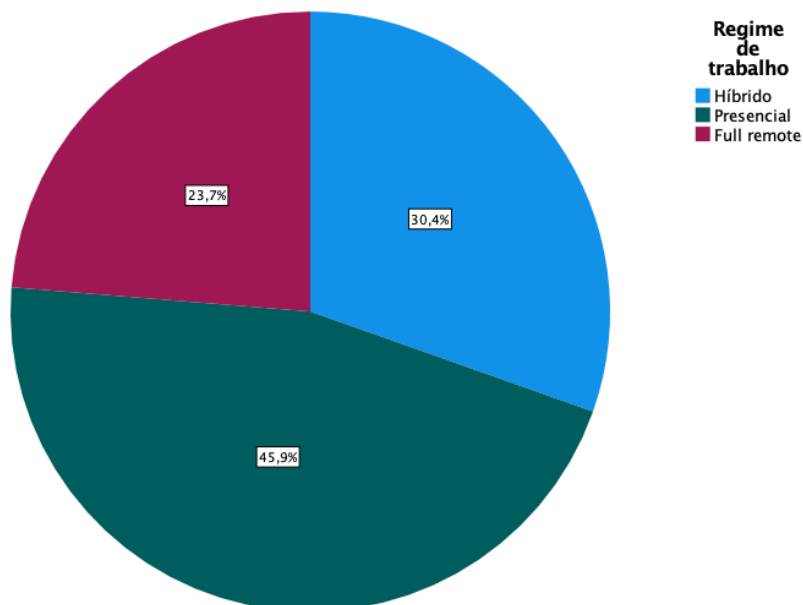


Figura 5: Regime de trabalho

A maioria dos nossos respondentes não tem responsabilidades familiares com filhos nem com outros membros familiares (70,3%) nem exerce posições de chefia (81,4%).

3.2 Regressão multivariada

Visando dar resposta à questão de investigação, utilizaram-se modelos de regressão multivariada, com o objetivo de perceber o efeito das diversas VI na VD em causa.

Para efeitos da utilização dos modelos de regressão e devido à escassez de respostas em algumas categorias, procedemos a algumas transformações. As “micro”, “pequenas” e “médias” empresas foram consideradas como “PME” na variável binária “dimensão da empresa” (em que 0 corresponde a “grande empresa” e 1 corresponde a “PME”). A razão para esta agregação prende-se com a baixa percentagem de respostas para as categorias de “micro”, “pequenas” e “médias” empresas. Procedimento similar foi adotado para a “responsabilidade com filhos dependentes” e a “responsabilidade com outros membros familiares dependentes”, que foram agregadas na variável binária “responsabilidade com filhos ou outros membros familiares dependentes” (em que 0 corresponde a “não” e 1 corresponde a “sim”).

Foram ainda criadas *dummy variables* para as variáveis “tempo de trabalho semanal” e “regime de trabalho”, uma vez que constituíam variáveis nominais com mais de 2 categorias. As variáveis “salário” e “idade” foram transformadas em variáveis de escala, assumindo para o efeito os valores médios dos respetivos *ranges*.

Na tabela 3 apresentamos as variáveis sociodemográficas tal como utilizadas nos modelos de regressão, bem como a média (ou percentagem) observada na amostra.

Tabela 3: Variáveis utilizadas nos modelos de regressão

Código variável	Categorias/valores	Média / % amostra
Género	0 = Feminino 1 = Masculino	56,40% 43,60%
Idade (convertida em escala)	<25 -> 22 25-35 -> 30 36-45 -> 41 46-55 -> 51 55+ -> 61	33,70 anos (média dos pontos médios de referência)
Salário médio anual (convertida em escala)	<10k -> 5.000 10k-20k -> 15.000 21k-30k -> 25.500 31k-50k -> 40.500 51k-75k -> 63.000 76k-100k -> 88.000	28 285,34 EUR (média dos pontos médios de referência)
Situação profissional	0 = Trabalhador por conta de outrem 1 = Trabalhador por conta própria	93,80% 6,20%
Dimensão empresa	0 = Grande empresa 1 = PME	54,70% 45,30%
Tempo inteiro (dummy de referência)	0 = Não 1 = Sim	84%
Tempo parcial (dummy)	0 = Não 1 = Sim	3,60%
Tempo intermédio (dummy)	0 = Não 1 = Sim	12,40%
Presencial (dummy de referência)	0 = Não 1 = Sim	45,90%
Full remote (dummy)	0 = Não 1 = Sim	23,70%
Híbrido (dummy)	0 = Não 1 = Sim	30,40%
Trabalho remoto voluntário	0 = Não 1 = Sim	82,70%
Posição de chefia / supervisão	0 = Não 1 = Sim	18,60%
Membros familiares (dependentes) à responsabilidade	0 = Não 1 = Sim	29,70%

Primeiramente, conduziu-se uma regressão multivariada em que todas as variáveis sociodemográficas a considerar foram incluídas (apêndice 10), por forma a analisar o efeito das mesmas na satisfação geral/global com o trabalho.

As nossas variáveis, analisadas em conjunto enquanto preditores da satisfação geral com o trabalho, explicam cerca de 35% da variabilidade da mesma ($R^2 = .345$). O modelo foi estatisticamente significativo ($p \text{ value} < .001$).

Analisando os preditores individualmente, avaliando-os com base num alfa de .05, pode verificar-se que: os homens estão em média mais satisfeitos do que as mulheres ($p \text{ value} = .002$); as pessoas mais velhas estão em média menos satisfeitas do que as mais novas ($p \text{ value} = .026$); salários mais altos predizem maior satisfação em média ($p \text{ value} < .001$); os colaboradores a trabalhar a tempo parcial estão em média mais satisfeitos do que aqueles que se encontram a trabalhar a tempo inteiro ($p \text{ value} = .006$); e que tanto os colaboradores que se

encontram a trabalhar em regime *full remote* ($p \text{ value} = .012$) como aqueles que se encontram a trabalhar num regime híbrido ($p \text{ value} = .004$) estão em média mais satisfeitos do que aqueles que estão a trabalhar presencialmente (categoria tomada como base) – sendo as diferenças estatisticamente significativas. Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas para as restantes variáveis.

É assim evidente que tanto os colaboradores em regime *full remote* ($p \text{ value} = .012$) como os colaboradores em regime híbrido ($p \text{ value} = .004$) estão em média mais satisfeitos do que aqueles que se encontram a trabalhar presencialmente. Posto isto, pode verificar-se desde já que a questão de investigação “o trabalho remoto promove a satisfação com o trabalho” é confirmada pelo nosso modelo de regressão.

Uma vez que a grande maioria da amostra se encontra a prestar teletrabalho de forma voluntária, tal poderá implicar implicitamente uma maior predisposição para adotar destes regimes, independentemente das motivações pessoais que a justifiquem. Esta hipótese parece consistente com os resultados da análise da propensão para o teletrabalho, uma vez que aqueles que se encontram a trabalhar num regime *full remote* ($p \text{ value} < .001$) ou híbrido ($p \text{ value} < .001$) têm maior propensão em média para o teletrabalho do que aqueles que se encontram a trabalhar presencialmente. Tal poderá possivelmente revelar, assim, predisposição/preferência para continuar a trabalhar neste regime. Não obstante, verificou-se ainda que os colaboradores que se encontram a trabalhar a tempo intermédio têm em média menos predisposição para o teletrabalho ($p \text{ value} = .012$). Os coeficientes deste modelo encontram-se na tabela 4. Este modelo (apêndice 30) foi estatisticamente significativo ($p \text{ value} < .001$), explicando cerca de 39% da variabilidade da propensão para o teletrabalho ($R^2 = .394$).

Tabela 4: Propensão para o teletrabalho na amostra total

Modelo		Coeficientes ^a				
		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro	Beta		
1	(Constante)	11,638	1,269		9,168	<,001
	Sexo (F0; H1)	1,035	,576	,110	1,796	,074
	Idade	-,004	,033	-,008	-,109	,913
	Salário médio anual	-1,057E-5	,000	-,048	-,699	,486
	Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1)	-,657	1,316	-,033	-,499	,619
	Dimensão empresa (grande 0; pme 1)	,809	,593	,086	1,363	,175
	tempo parcial	-1,222	1,557	-,049	-,785	,433
	tempo intermédio	-2,330	,916	-,163	-2,544	,012
	full remote	5,101	,813	,467	6,276	<,001
	híbrido	4,380	,706	,431	6,205	<,001
	Posição de chefia/supervisão? (não 0; sim 1)	-1,421	,783	-,119	-1,816	,071
	Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1)	-,200	,747	-,019	-,267	,790

a. Variável Dependente: Propensão para o teletrabalho

Seguidamente, analisou-se isoladamente a amostra de colaboradores que realizam algum tipo de teletrabalho: “colaboradores em regime híbrido” e “colaboradores em regime *full remote*”. Para esta análise, agregamos os trabalhadores em regimes híbridos ou *full remote* numa única amostra, uma vez que os resultados anteriores mostram que estas duas categorias se distinguem do regime presencial (não se distinguindo, contudo, entre si, o que foi testado quando usamos uma outra categoria de referência).

Este modelo (apêndice 11) foi significativo estatisticamente (p value <.001), explicando 32% da variabilidade da satisfação geral com o trabalho ($R^2 = .321$).

Verificaram-se as seguintes diferenças estatisticamente significativas: os homens estão em média mais satisfeitos do que as mulheres (p value =.030); e quanto mais alto o salário, maior a satisfação em média (p value =.006). Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas para as restantes variáveis.

Posteriormente, analisou-se a satisfação com as diferentes facetas/ dimensões da satisfação com o trabalho (apêndices 12 a 29).

A título sumário, foram concebidas duas tabelas (tabelas 5 e 6) com todos coeficientes, p value e R^2 , para cada modelo de regressão realizado para as duas amostras (amostra total e amostra de colaboradores remotos), por forma a analisar a satisfação com o trabalho em maior detalhe:

Tabela 5: Modelos de regressão para a amostra total

Variável	Satisfação global	Satisfação com o salário	Satisfação com possibilidades de promoção	Satisfação com a supervisão	Satisfação com os benefícios	Satisfação com as recompensas	Satisfação com os procedimentos operacionais	Satisfação com os colegas	Satisfação com a natureza do trabalho	Satisfação com a comunicação
Género (F0; M1)	13,362 (p value= .002)	2,543 (p value= .001)	2,992 (p value= .001)	1,836 (p value= .002)	1,856 (p value= .007)	2,098 (p value= .004)	1,046 (p value= .087)	,303 (p value= .598)	,624 (p value= .273)	,425 (p value= .482)
Idade	-,555 (p value= .026)	-,114 (p value= .004)	-,089 (p value= .023)	-,049 (p value= .159)	-,065 (p value= .099)	-,067 (p value= .106)	-,050 (p value= .157)	-,079 (p value= .019)	,050 (p value= .129)	-,058 (p value= .104)
Salário médio anual	,000 (p value= .001)	6,028E-5 (p value= .001)	4,781E-5 (p value= .008)	3,643E-5 (p value= .020)	4,071E-5 (p value= .025)	5,214E-5 (p value= .007)	3,457E-5 (p value= .032)	3,410E-5 (p value= .029)	4,665E-5 (p value= .002)	4,073E-5 (p value= .011)
Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1)	3,594 (p value= .736)	,594 (p value= .703)	,871 (p value= .575)	,616 (p value= .650)	,147 (p value= .927)	1,008 (p value= .546)	-,981 (p value= .482)	-,136 (p value= .919)	,627 (p value= .642)	-,457 (p value= .748)
Dimensão empresa (grande 0; pme 1)	-,3202 (p value= .456)	-,853 (p value= .223)	-,1082 (p value= .123)	-,174 (p value= .775)	-,1386 (p value= .046)	-,847 (p value= .244)	1,245 (p value= .048)	,392 (p value= .506)	-,015 (p value= .980)	-,506 (p value= .415)
Tempo parcial (não 0; sim 1)	30,963 (p value= .006)	3,879 (p value= .036)	1,469 (p value= .425)	2,917 (p value= .071)	4,675 (p value= .011)	4,479 (p value= .020)	2,352 (p value= .155)	3,811 (p value= .015)	3,647 (p value= .019)	2,845 (p value= .082)
Tempo intermédio (não 0; sim 1)	5,045 (p value= .454)	,947 (p value= .380)	,376 (p value= .727)	-,164 (p value= .862)	-,633 (p value= .554)	1,599 (p value= .155)	1,299 (p value= .180)	,110 (p value= .906)	,664 (p value= .462)	-,003 (p value= .997)
Full remote (não 0; sim 1)	15,157 (p value= .012)	2,427 (p value= .012)	2,380 (p value= .013)	,288 (p value= .731)	2,694 (p value= .005)	2,736 (p value= .007)	1,514 (p value= .080)	2,132 (p value= .009)	-,281 (p value= .727)	,660 (p value= .441)
Híbrido (não 0; sim 1)	15,386 (p value= .004)	1,650 (p value= .048)	1,979 (p value= .018)	1,004 (p value= .168)	1,613 (p value= .051)	2,235 (p value= .010)	1,425 (p value= .056)	1,819 (p value= .011)	1,460 (p value= .036)	1,297 (p value= .084)
Posição de chefe/supervisão (não 0; sim 1)	,574 (p value= .920)	-,318 (p value= .734)	1,494 (p value= .105)	,788 (p value= .329)	,579 (p value= .528)	,128 (p value= .894)	-,685 (p value= .409)	-,1256 (p value= .108)	-,215 (p value= .780)	,962 (p value= .242)
Membros familiares dependentes à responsabilidade (não 0; sim 1)	-,9147 (p value= .103)	,149 (p value= .866)	-,2119 (p value= .017)	-,1255 (p value= .102)	-,1105 (p value= .209)	-,1017 (p value= .270)	-,1990 (p value= .012)	,184 (p value= .808)	-,1052 (p value= .152)	-,1269 (p value= .112)
R2	.345	.294	.342	.188	.274	.262	.205	.197	.123	.146
P value modelo	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.015	.003

Tabela 6: Modelos de regressão para a amostra de colaboradores remotos agregados

Variável	Satisfação global	Satisfação com o salário	Satisfação com possibilidades de promoção	Satisfação com a supervisão	Satisfação com os benefícios	Satisfação com as recompensas	Satisfação com os procedimentos operacionais	Satisfação com os colegas	Satisfação com a natureza do trabalho	Satisfação com a comunicação
Género (F0; M1)	12,867 (p value= .030)	2,858 (p value= .005)	3,795 (p value= .001)	-,1076 (p value= .149)	1,937 (p value= .040)	1,566 (p value= .113)	1,010 (p value= .246)	,479 (p value= .540)		-,122 (p value= .875)
Idade	-,726 (p value= .062)	-,103 (p value= .126)	-,117 (p value= .088)	-,102 (p value= .045)	-,041 (p value= .521)	-,093 (p value= .165)	-,079 (p value= .182)	-,118 (p value= .027)		-,061 (p value= .240)
Salário médio anual	,000 (p value= .006)	6,592E-5 (p value= .006)	3,480E-5 (p value= .142)	2,450E-5 (p value= .161)	4,528E-5 (p value= .041)	6,053E-5 (p value= .010)	4,534E-5 (p value= .028)	2,686E-5 (p value= .153)		3,054E-5 (p value= .093)
Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1)	-,11982 (p value= .575)	1,347 (p value= .711)	-,1982 (p value= .593)	-,4441 (p value= .107)	-,2847 (p value= .410)	-,2747 (p value= .449)	,148 (p value= .963)	-,1316 (p value= .653)		-,3462 (p value= .232)
Dimensão empresa (grande 0; pme 1)	-,2559 (p value= .654)	-,684 (p value= .481)	-,570 (p value= .563)	,194 (p value= .790)	-,481 (p value= .600)	-,337 (p value= .727)	,753 (p value= .378)	,043 (p value= .955)		-,633 (p value= .402)
Tempo parcial (não 0; sim 1)	19,844 (p value= .307)	3,207 (p value= .340)	2,394 (p value= .485)	1,062 (p value= .674)	3,124 (p value= .328)	3,146 (p value= .349)	1,056 (p value= .721)	2,357 (p value= .374)		1,814 (p value= .489)
Tempo intermédio (não 0; sim 1)	1,540 (p value= .929)	1,503 (p value= .559)	-,1808 (p value= .492)	,696 (p value= .720)	3,177 (p value= .196)	1,787 (p value= .488)	,689 (p value= .762)	-,400 (p value= .865)		-,1349 (p value= .564)
Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1)	-,10162 (p value= .163)	-,2984 (p value= .019)	-,1042 (p value= .415)	-,686 (p value= .467)	-,1756 (p value= .141)	-,1197 (p value= .339)	-,017 (p value= .988)	-,807 (p value= .415)		-,1656 (p value= .092)
Posição de chefe/supervisão (não 0; sim 1)	-,11267 (p value= .170)	-,2208 (p value= .117)	,944 (p value= .497)	-,1795 (p value= .082)	-,794 (p value= .539)	-,2067 (p value= .130)	-,1593 (p value= .186)	-,2805 (p value= .011)		-,427 (p value= .688)
Membros familiares dependentes à responsabilidade (não 0; sim 1)	-,9771 (p value= .236)	-,413 (p value= .768)	-,2301 (p value= .108)	-,1944 (p value= .066)	-,2468 (p value= .064)	1,066 (p value= .444)	-,1962 (p value= .113)	,176 (p value= .875)		-,1485 (p value= .176)
R2	.321	.304	.327	.281	.240	.221	.197	.203		.179
P value modelo	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	.007	.020	.019	.824	.042

Na amostra total, analisando as subescalas da satisfação, os resultados são consistentes com os da satisfação geral com o trabalho, sendo que os colaboradores que realizam alguma forma de teletrabalho estão em média mais satisfeitos do que os colaboradores presenciais: apenas para as subescalas “satisfação com a supervisão”, “satisfação com os procedimentos operacionais” e “satisfação com a comunicação” não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas. Por outras palavras, nestes níveis os

colaboradores que realizam alguma forma de teletrabalho não parecem estar significativamente mais satisfeitos em média do que os colaboradores presenciais, excetuando o caso dos colaboradores híbridos que parecem mais satisfeitos em média com a “natureza do trabalho” do que os colaboradores presenciais.

Alguns autores sugerem que os colaboradores remotos podem experienciar relações menos positivas com os seus colegas e supervisores, assim como prejuízo ao nível das comunicações organizacionais, afetando negativamente a satisfação com o trabalho. Outros autores, em contrapartida, argumentam que menor interação social com os pares pode contribuir para menos distrações e maior foco, melhorando a satisfação. Não obstante, conforme supramencionado, não foram encontradas evidências de que os colaboradores que realizam alguma forma de teletrabalho estejam menos satisfeitos com os seus supervisores nem com a comunicação organizacional. Por outro lado, analisando a faceta “satisfação com os colegas”, pode encontrar-se evidências no nosso estudo de que tanto os colaboradores em regime *full remote* ($p \text{ value} = .009$) como aqueles em regime híbrido ($p \text{ value} = .011$) estão em média mais satisfeitos com os colegas do que os que se encontram em regime presencial. Tal sugere que algum distanciamento e/ou menor frequência de contacto pode beneficiar a satisfação. Tais resultados podem ainda refletir uma menor probabilidade de conflitos em contexto de trabalho, fruto da menor frequência da convivência, pelo que acreditamos que será importante analisar esta hipótese em investigações futuras.

A variável “salário” foi um preditor constante com diferenças estatisticamente significativas no que respeita ao seu impacto na satisfação geral com o trabalho e em cada uma das suas 9 facetas/subescalas na amostra total: melhores salários predizem maior satisfação em média.

No que respeita à amostra de colaboradores remotos agregados, por sua vez, o “salário” ($p \text{ value} = .006$) e o “género” ($p \text{ value} = .030$) foram as únicas variáveis estatisticamente significativas no que respeita ao seu efeito na satisfação geral. O “salário” apresentou ainda diferenças estatisticamente significativas na mesma direção (maior salário, maior satisfação em média) relativamente à “satisfação com o salário” ($p \text{ value} = .006$), “satisfação com os benefícios” ($p \text{ value} = .041$); “satisfação com as recompensas” ($p \text{ value} = .010$) e “satisfação com os procedimentos operacionais” ($p \text{ value} = .028$). Importa refletir que, no que respeita

à dimensão “benefícios” (que podem ser monetários ou não), tal poderá sugerir que as empresas que oferecem melhores salários oferecem também mais/melhores benefícios. Não obstante, o salário parece ser um dos principais fatores que determinam a satisfação com o trabalho. Importa sublinhar que, em ambas as amostras (total e de colaboradores remotos), os homens estão em média mais satisfeitos com o salário do que as mulheres. Tal poderá dever-se ao facto de em ambas as amostras os homens ganharem mais em média (tabelas 7 e 8 e apêndices 8 e 9). No entanto, importa salvaguardar que o tipo de função e indústria poderá também influenciar o salário auferido, o que não foi explorado neste estudo. Não obstante, de um ponto de vista socioeconómico, considerando o elevado custo de vida e respetivas taxas de esforço em Portugal, pode compreender-se que o salário possa assumir um papel central na motivação para o trabalho. Por outras palavras, os ganhos monetários podem constituir um fator decisivo no momento de escolher a continuidade ou mudança de trabalho, sendo que a tendência poderá ser procurar salários melhores, tendo em vista a satisfação de necessidades básicas e uma melhor qualidade de vida. Neste sentido, pode compreender-se que melhores salários geram maior satisfação.

Tabela 7: Média de salários na amostra total

Estatísticas de grupo					
	Sexo (F0; H1)	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
Salário médio anual	Feminino	106	24948,11	20008,799	1943,426
	Masculino	85	32447,06	22817,864	2474,945

Tabela 8: Média de salários na amostra de colaboradores remotos

Estatísticas de grupo					
	Sexo (F0; H1)	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
Salário médio anual	Feminino	50	25880,00	17630,435	2493,320
	Masculino	55	38018,18	24501,316	3303,757

A variável “género” foi também um preditor relativamente constante com diferenças estatisticamente significativas no que respeita ao seu impacto na satisfação geral e em 5 das 9 subescalas para a amostra total: os homens estão em média mais satisfeitos do que as mulheres. Apenas não foram encontradas

diferenças estatisticamente significativas no que respeita à “satisfação com os procedimentos operacionais”, “satisfação com os colegas”, “satisfação com a natureza do trabalho” e “satisfação com a comunicação”. Importa sublinhar que a maior satisfação em média (por parte dos homens) com o salário, oportunidades de promoção, benefícios e recompensas poderá refletir que ainda não se alcançou a total igualdade de género no mercado de trabalho, apesar dos progressos que se têm vindo a notar ao longo dos anos. Na amostra de colaboradores remotos agregados, os resultados foram também consistentes no que respeita à satisfação com o salário e à satisfação com as possibilidades de progressão: os homens estão em média mais satisfeitos do que as mulheres.

No que respeita à “idade”, na amostra total, quanto mais velhas as pessoas são, menos satisfeitas globalmente com o trabalho estão em média ($p \text{ value}=.026$). Esta direção foi também verificada, em particular, no que respeita à satisfação com o “salário” ($p \text{ value}=.004$), com as “oportunidades de promoção” ($p \text{ value}=.023$) e com os “colegas” ($p \text{ value}=.019$). Na amostra de colaboradores remotos, não se encontraram diferenças estatisticamente significativas ao nível da satisfação geral, tendo-se apenas verificado diferenças estatisticamente significativas relativamente à “satisfação com a supervisão” ($p \text{ value}=.045$) e à “satisfação com os colegas” ($p \text{ value}=.027$) em que, de forma consistente, os mais velhos estão em média menos satisfeitos do que os colaboradores mais novos. Tal poderá ser o reflexo de cansaço acumulado ao longo dos anos de trabalho e, eventualmente, de expectativas defraudadas, refletindo-se em menor satisfação.

Os colaboradores a “tempo parcial” ($p \text{ value}=.006$), na amostra total, encontram-se em média mais satisfeitos globalmente com o trabalho do que os que trabalham a “tempo inteiro”, e em particular mais satisfeitos em média com “salário” ($p \text{ value}=.036$), “benefícios” ($p \text{ value}=.011$), “recompensas” ($p \text{ value}=.020$), “colegas” ($p \text{ value}=.015$) e “natureza do trabalho” ($p \text{ value}=.019$). Tal poderá ser reflexo de menos cansaço sentido ao longo das horas de trabalho (i.e., por trabalharem menos horas) e pela intensidade de interação com os colegas ser naturalmente também inferior. Tal poderá ainda sugerir que os ganhos que auferem são satisfatórios para as suas necessidades, o que poderá motivar a escolha de um trabalho a tempo parcial em vez de a tempo inteiro, libertando mais tempo para outras atividades pessoais. Não obstante, não foram

encontradas diferenças estatisticamente significativas para nenhuma subescala na amostra de colaboradores remotos.

No nosso estudo, não conseguimos encontrar evidências estatisticamente significativas que suportem ou refutem a literatura existente no que respeita ao impacto de ter (ou não) filhos e/ou outros membros familiares à sua responsabilidade na satisfação geral com o trabalho e no que respeita à propensão para o teletrabalho. Tal poderá dever-se ao facto de termos uma amostra pouco numerosa de pessoas que reportam ter membros familiares dependentes (apenas 29.7% da amostra). Não obstante, pode verificar-se que na amostra total, no que respeita em particular à satisfação com “oportunidades de promoção” ($p \text{ value}=.017$) e com “procedimentos operacionais” ($p \text{ value}=.012$), aqueles que têm membros familiares dependentes à sua responsabilidade estão em média menos satisfeitos do que os que não têm. Estas diferenças podem sugerir alguma dificuldade em conciliar as responsabilidades familiares com as responsabilidades profissionais, refletindo possivelmente alguns desafios no que respeita às perspetivas de progressão de carreira e exigências associadas, fazendo com que as obrigações familiares não sejam compatíveis com estas perspetivas.

Não foram encontradas evidências estatisticamente significativas no que respeita ao efeito da “situação profissional”, “dimensão da empresa” e da “posição hierárquica” na satisfação geral, tanto na amostra total como na amostra de colaboradores remotos. Não obstante, na amostra total, aqueles que trabalham em PME parecem estar menos satisfeitos em média com os “benefícios” ($p \text{ value}=.046$) e mais satisfeitos em média com os “procedimentos operacionais” ($p \text{ value}=.048$) do que aqueles que trabalham em grandes empresas. Tal sugere que as grandes empresas oferecem melhores benefícios (possivelmente por terem mais capacidade económica) mas, em contrapartida, podem ter procedimentos operacionais menos atrativos (eventualmente, menos flexíveis, uma vez que para gerir um maior número de colaboradores poderá ser necessário ter mais regras definidas, não sendo viável a personalização dos procedimentos). Na amostra de colaboradores remotos, por sua vez, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas em função da posição hierárquica na “satisfação com os colegas” ($p \text{ value}=.011$), sendo que aqueles que exercem posições de chefia estão em média menos satisfeitos do que os que não exercem. Tal poderá

possivelmente refletir que, em contexto remoto, a autoridade e responsabilidade implícitas em funções de liderança podem prejudicar a relação com os colegas, não sendo, no entanto, possível discriminar se esta insatisfação é apenas com os seus pares e/ou com os seus subordinados.

A “voluntariedade do teletrabalho” não foi um preditor estatisticamente significativo da satisfação geral com o trabalho, na amostra de colaboradores remotos. Não obstante, pode verificar-se que aqueles que estão em teletrabalho de forma voluntária parecem estar em média menos satisfeitos com o “salário” ($p \text{ value}=.019$) do que os restantes. Tal pode dever-se ao facto de terem optado por uma mudança de regime dentro da mesma empresa, não beneficiando por isso de ordenados mais competitivos em comparação com os demais, partindo do pressuposto que maiores salários geram maior satisfação. Em contrapartida, talvez aqueles que estão em teletrabalho de forma obrigatória se tenham candidatado a vagas *full remote*, cujas sedes estão localizadas em países estrangeiros, tendo assim acesso a salários mais competitivos comparativamente aos oferecidos em Portugal.

Capítulo 4

Conclusão e investigações futuras

Apesar da literatura ser inconsistente no que respeita aos efeitos do teletrabalho, o presente estudo demonstrou que o trabalho remoto promove a satisfação com o trabalho. Posto isto, o contributo principal do presente estudo consiste em fornecer evidências empíricas que possam suportar a tomada de decisão por parte da gestão no que respeita à adoção destes regimes. Este trabalho fornece ainda evidências sobre as dimensões em que os colaboradores remotos estão em média mais satisfeitos do que os restantes, realçando as práticas a manter e aquelas que devem ser desenvolvidas, visando a captação e retenção de colaboradores. Por outras palavras, o presente estudo poderá servir como suporte à tomada de decisão no que respeita ao desenvolvimento de novas estratégias/práticas organizacionais, analisando as variáveis mais significativas na predição da satisfação com o trabalho, auxiliando os gestores a repensar o que os colaboradores valorizam, por forma a retê-los e tornar as suas empresas atrativas para novos talentos.

O facto de se ter analisado, de forma independente, os colaboradores híbridos e os colaboradores *full remote*, representa um fator diferenciador do nosso trabalho. A maioria dos trabalhos do nosso conhecimento, revistos na literatura, não especificam os diferentes regimes/graus de intensidade de trabalho remoto em estudo.

Em contrapartida, o nosso trabalho apresenta evidentemente algumas limitações. Primeiramente, os nossos resultados não podem ser generalizados, uma vez que amostra é muito jovem (i.e., não sendo representativa da população trabalhadora em Portugal) e de reduzida dimensão. Adicionalmente, importa sublinhar que tivemos poucos respondentes com filhos, em posições de chefia e trabalhadores por conta própria, o que poderá ter condicionado a (falta de) significância para estas variáveis. Dado o reduzido número de respostas, também não foi possível comparar a satisfação com o trabalho entre trabalhadores remotos de diferentes indústrias. Grunau et al. (2020, conforme citado Bellmann & Hübler, 2020) demonstraram que a ocupação e o setor de atividade são relevantes para a adoção de regimes de teletrabalho, pelo que seria importante

analisar as diferenças estatisticamente significativas a este nível. Outra limitação a destacar é o facto de os questionários terem sido apenas aplicados a trabalhadores portugueses, pelo que os dados apenas refletem a realidade de Portugal.

Posto isto, acreditamos que em investigações futuras será importante garantir uma amostra mais numerosa e heterogénea. Poderá ser relevante distinguir entre colaboradores que se encontram em regimes WFH e WFA, por forma a comparar estas amostras. Neste sentido, importa ressaltar que a configuração WFA, embora compreenda todos os benefícios de WFH, tem o benefício adicional da flexibilidade geográfica. Assim, ambas as configurações podem potencialmente produzir efeitos únicos, pelo que poderá ser pertinente distinguir ambos os conceitos na investigação (Choudhury et al., 2021). Importa ainda aplicar o instrumento em diferentes países, por forma a analisar se existem diferenças estatisticamente significativas em função da localização geográfica e respetivos aspetos culturais. Adicionalmente, seria também interessante afunilar ao nível da indústria e das funções, por forma a analisar se existem diferenças estatisticamente significativas em função das mesmas.

Acreditamos também que será importante recolher alguma informação qualitativa (e.g., através de entrevistas a trabalhadores) por forma a perceber em maior detalhe quais os aspetos diferenciadores que os colaboradores mais valorizam/valorizariam ter, em cada um dos regimes de trabalho. Desta forma, poder-se-á complementar os dados quantitativos, compreendendo em maior detalhe quais as motivações/fatores de decisão na escolha entre um regime presencial, híbrido ou *full remote*, na eventualidade dos colaboradores terem a hipótese de escolher.

Adicionalmente, poderá ser pertinente analisar qualitativamente se existem diferenças ao nível das práticas organizacionais entre empresas *full remote* e empresas *convencionais* (i.e., analisar se as empresas *full remote* têm estratégias e práticas organizacionais diferentes das restantes), através, por exemplo, de entrevistas aos gestores.

Finalmente, partindo-se do pressuposto que o objetivo principal das organizações é a produtividade, acreditamos que será pertinente estudar empiricamente se o trabalho remoto promove a mesma. A investigação sobre o impacto do trabalho remoto na produtividade já estava no centro das discussões

de gestão, mesmo anteriormente à aceleração da adoção do teletrabalho resultante do contexto pandémico (Choudhury et al., 2021), pelo que será importante dar continuidade à mesma.

Referências

- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). WorkFamily Boundary Dynamics. In *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 1, pp. 99–121). Annual Reviews Inc. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (11th edition). Kogan Page.
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2020). Job Satisfaction and Work-Life Balance: Differences between Homework and Work at the Workplace of the Company. In *Discussion Paper Series* (No. 13504; Issue 13504). www.iza.org
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2013). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. In *NBER Working Paper Series* (No. 18871; NBER Working Paper Series).
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. In *The Lancet* (Vol. 395, Issue 10227, pp. 912–920). Lancet Publishing Group. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 28*(1), 51–73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal, 42*(4), 655–683. <https://doi.org/10.1002/smj.3251>
- Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 511–532.
- Dambrin, C. (2004). How does telework influence the manager-employee relationship? *Int. J. Human Resources Development and Management, 4*(4), 358–374.

- Dugguh, S. I., Ayaga, Ph. D., & Dennis, Ph. D. (2014). Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *Journal of Business and Management*, 16(5), 11–18. www.iosrjournals.org
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fitzer, M. M. (1997). Managing from Afar: Performance and Rewards in a Telecommuting Environment. *Compensation & Benefits Review*, 29(1), 65–73.
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336–361. <https://doi.org/10.1080/00909882.2010.513998>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Garret, R. K., & Danziger, J. N. (2007). Which telework? Defining and testing a taxonomy of technology-mediated work at a distance. *Social Science Computer Review*, 25, 27–47.
- Golden, T. D. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 319–340. <https://doi.org/10.1002/job.369>
- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527–546. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hagger, M. S., Smith, S. R., Keech, J. J., Moyers, S. A., & Hamilton, K. (2020). Predicting Social Distancing Intention and Behavior During the COVID-19 Pandemic: An Integrated Social Cognition Model. *Annals of Behavioral Medicine: A Publication of the Society of Behavioral Medicine*, 54(10), 713–727. <https://doi.org/10.1093/abm/kaaa073>

- Hunton, J. E. (2005). Behavioral self-regulation of telework locations: Interrupting interruptions! *Journal of Information Systems*, *19*, 111–140.
- Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). Construction of a Job in General scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, *74*(2), 193–200. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.2.193>
- Jett, Q. R., & George, J. M. (2003). Work interrupted: A closer look at the role of interruptions in organizational life. *Academy of Management Review*, *28*, 494–507.
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., ... Vugt, M. van. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, *76*(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Kubo, S. H., & Gouvêa, M. A. (2012). Análise de fatores associados ao significado do trabalho. *Revista de Administração*, *47*(4), 540–554. <https://doi.org/10.5700/rausp1057>
- Leonardi, P. M., Treem, J. W., & Jackson, M. H. (2010). The connectivity paradox: Using technology to both decrease and increase perceptions of distance in distributed work arrangements. *Journal of Applied Communication Research*, *38*, 85–105.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In E. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: RandMcNally.
- Malheiro, J., & Veloso, A. (2014). A satisfação laboral e a confiança organizacional em três empresas de tecnologias da informação: um estudo exploratório. *Investigação e Intervenção Em Recursos Humanos*, *1*, 405–421. <https://doi.org/10.26537/iirh.v0i1.1904>
- Mann, S., Varey, R., & Button, W. (2000). An exploration of the emotional impact of tele-working via computer-mediated communication. *Journal of Managerial Psychology*, *15*, 668–690.

- Mirchandani, K. (2000). 'The Best of Both Worlds' and 'Cutting My Own Throat': Contradictory Images of Home-Based Work. *Qualitative Sociology*, 23(2), 159–182.
- Moore, J. (2006). Homeworking and work-life balance: does it add to quality of life? *European Review of Applied Psychology*, 56(1), 5–13. <https://doi.org/10.1016/J.ERAP.2005.02.013>
- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578–595. <https://doi.org/10.1108/02683941011056941>
- Ng, P. M. L., Lit, K. K., & Cheung, C. T. Y. (2022). Remote work as a new normal? The technology-organization-environment (TOE) context. *Technology in Society*, 70, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.102022>
- Ng, S. H. (1993). A Job Satisfaction Scale for Nurses. *New Zealand Journal of Psychology*, 22, 46–53.
- O'Leary, M. B., & Cummings, J. N. (2007). The spatial, temporal, and configurational characteristics of geographic dispersion in teams. *MIS Quarterly*, 31, 433–452.
- Ozcelik, H., & Barsade, S. G. (2018). No Employee an Island: Workplace Loneliness and Job Performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343–2366. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amj.2015.1066>
- Ramarajan, L., & Reid, E. (2013). Shattering the Myth of Separate worlds: Negotiating Nonwork Identities at Work. *Academy of Management Review*, 38(4), 621–644. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0314>
- Schall, M. A. (2019). *The Relationship Between Remote Work and Job Satisfaction: The Mediating Roles of Perceived Autonomy, Work-Family Conflict, and Telecommuting Intensity Conflict, and Telecommuting Intensity* [San Jose State University]. <https://doi.org/10.31979/etd.2x82-58pg>
- Seashore, S. E., & Taber, T. D. (1975). Job Satisfaction Indicators and Their Correlates. *American Behavioral Scientist*, 18(3), 333–368.
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal*

- of *Vocational Behavior*, 71(3), 479–493.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.006>
- Song, Y., & Gao, J. (2019). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *Discussion Paper Series, 11993*. www.iza.org
- Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713.
- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-residents. *Gender, Work & Organization*, 8(2), 123–145.
<https://doi.org/10.1111/1468-0432.00125>
- Traynor, M., & Wade, B. (1993). The development of a measure of job satisfaction for use in monitoring the morale of community nurses in four trusts. *Journal of Advanced Nursing*, 18(1), 127–136. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1993.18010127.x>
- Troup, C., & Rose, J. (2012). Working from home: Do formal or informal telework arrangements provide better work-family outcomes? *Community, Work and Family*, 15(4), 471–486. <https://doi.org/10.1080/13668803.2012.724220>
- van Saane, N., Sluiter, J. K., Verbeek, J. H. A. M., & Frings-Dresen, M. H. W. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction - A systematic review. *Occupational Medicine*, 53(3), 191–200.
<https://doi.org/10.1093/occmed/kqg038>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 70(1), 16–59.
<https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Weinert, C., Maier, C., & Laumer, S. (2015). Why are teleworkers stressed? An empirical analysis of the causes of telework-enabled stress. *Wirtschaftsinformatik Proceedings*, 1407–1421. <http://aisel.aisnet.org/wi2015>
- Wheatley, D. (2012). Good to be home? Time-use and satisfaction levels among home-based teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 224–241. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00289.x>

Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. In *Asian Social Science* (Vol. 9, Issue 1, pp. 293–298). Canadian Center of Science and Education.
<https://doi.org/10.5539/ass.v9n1p293>

Apêndices

Apêndice 1: JSS (Spector, 1985)

JOB SATISFACTION SURVEY Paul E. Spector Department of Psychology University of South Florida <small>Copyright Paul E. Spector 1994, All rights reserved.</small>		
	PLEASE CIRCLE THE ONE NUMBER FOR EACH QUESTION THAT COMES CLOSEST TO REFLECTING YOUR OPINION ABOUT IT.	Disagree very much Disagree moderately Disagree slightly Agree slightly Agree moderately Agree very much
1	I feel I am being paid a fair amount for the work I do.	1 2 3 4 5 6
2	There is really too little chance for promotion on my job.	1 2 3 4 5 6
3	My supervisor is quite competent in doing his/her job.	1 2 3 4 5 6
4	I am not satisfied with the benefits I receive.	1 2 3 4 5 6
5	When I do a good job, I receive the recognition for it that I should receive.	1 2 3 4 5 6
6	Many of our rules and procedures make doing a good job difficult.	1 2 3 4 5 6
7	I like the people I work with.	1 2 3 4 5 6
8	I sometimes feel my job is meaningless.	1 2 3 4 5 6
9	Communications seem good within this organization.	1 2 3 4 5 6
10	Raises are too few and far between.	1 2 3 4 5 6
11	Those who do well on the job stand a fair chance of being promoted.	1 2 3 4 5 6
12	My supervisor is unfair to me.	1 2 3 4 5 6
13	The benefits we receive are as good as most other organizations offer.	1 2 3 4 5 6
14	I do not feel that the work I do is appreciated.	1 2 3 4 5 6
15	My efforts to do a good job are seldom blocked by red tape.	1 2 3 4 5 6
16	I find I have to work harder at my job because of the incompetence of people I work with.	1 2 3 4 5 6
17	I like doing the things I do at work.	1 2 3 4 5 6
18	The goals of this organization are not clear to me.	1 2 3 4 5 6
19	I feel unappreciated by the organization when I think about what they pay me.	1 2 3 4 5 6
20	People get ahead as fast here as they do in other places.	1 2 3 4 5 6
21	My supervisor shows too little interest in the feelings of subordinates.	1 2 3 4 5 6
22	The benefit package we have is equitable.	1 2 3 4 5 6
23	There are few rewards for those who work here.	1 2 3 4 5 6
24	I have too much to do at work.	1 2 3 4 5 6
25	I enjoy my coworkers.	1 2 3 4 5 6
26	I often feel that I do not know what is going on with the organization.	1 2 3 4 5 6
27	I feel a sense of pride in doing my job.	1 2 3 4 5 6
28	I feel satisfied with my chances for salary increases.	1 2 3 4 5 6
29	There are benefits we do not have which we should have.	1 2 3 4 5 6
30	I like my supervisor.	1 2 3 4 5 6
31	I have too much paperwork.	1 2 3 4 5 6
32	I don't feel my efforts are rewarded the way they should be.	1 2 3 4 5 6
33	I am satisfied with my chances for promotion.	1 2 3 4 5 6
34	There is too much bickering and fighting at work.	1 2 3 4 5 6
35	My job is enjoyable.	1 2 3 4 5 6
36	Work assignments are not fully explained.	1 2 3 4 5 6

Apêndice 2: o nosso questionário

Trabalho remoto e satisfação laboral

Job Satisfaction Survey (Spector, 1985), tradução por Malheiro & Veloso (2014) e adaptado por Mariana Costa (2022)

Clique p.f. em SEGUINTE para prosseguir para o inquérito.

❖ **Consentimento informado**

Caro/a participante,

Estamos a estudar o impacto do regime de trabalho (presencial/híbrido/remoto) na satisfação laboral. Gostaríamos de conhecer como perceciona a sua satisfação com o regime de trabalho adotado e de que forma acredita que o mesmo afeta a sua satisfação com o trabalho. Para o efeito, pedimos que preencha este questionário (demora cerca de 5 minutos).

Por favor note que este questionário se destina apenas a pessoas que estejam atualmente a trabalhar, com uma antiguidade igual ou superior a 3 meses na organização em que se encontram. Por favor avance apenas se este for o seu caso.

As suas respostas são anónimas e confidenciais, servindo apenas para efeitos desta investigação.

Para qualquer dúvida ou esclarecimento adicional pode, por favor, contactar através do seguinte email: s-mafisocosta@ucp.pt

A sua colaboração é muito importante. Agradecemos desde já a disponibilidade!

Li (ou alguém leu para mim) o consentimento livre e informado e estou consciente do que esperar quanto à minha participação no presente estudo. Tive a oportunidade de colocar todas as questões que me surgiram e as respostas

esclareceram todas as minhas dúvidas. Assim, aceito voluntariamente participar neste estudo

- Sim
- Não

❖ Informação Sociodemográfica

Com qual género mais se identifica?

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não divulgar

Qual a sua idade?

- <25
- 25-35
- 36-45
- 46-55
- 55+

Qual é a sua situação profissional atual?

- Trabalhador por conta de outrem
- Trabalhador por conta própria

Por favor caracterize o seu tempo de trabalho:

- Empregado a tempo parcial (até 25h semanais)
- Empregado a tempo inteiro (40h ou mais semanais)
- Situação intermédia entre as duas opções anteriores (entre 25h e 40h semanais)

Qual o seu salário médio anual?

- <10k
- 10k-20k
- 21k-30k
- 31k-50k
- 51k-75k
- 76k-100k
- 100k+

Tem membros familiares (dependentes) à sua responsabilidade?

- Sim, filhos
- Sim, outros membros familiares

- Não

Em que indústria trabalha?

- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
- Indústrias extrativas
- Indústrias transformadoras
- Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio
- Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição
- Construção
- Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos
- Transportes e armazenagem
- Alojamento, restauração e similares
- Atividades de informação e de comunicação
- Atividades financeiras e de seguros
- Atividades imobiliárias
- Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares
- Atividades administrativas e dos serviços de apoio
- Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória
- Educação
- Atividades de saúde humana e apoio social
- Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas
- Outras atividades de serviços
- Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio
- Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais

Qual a dimensão da empresa?

- Microempresa (<10 pessoas; volume de negócios anual ou balanço total anual ≤ 2 milhões de euros)
- Pequena Empresa (<50 pessoas; volume de negócios anual ou balanço total anual ≤ 10 milhões de euros, e que não está classificada como microempresa)
- Média empresa (<250 pessoas; volume de negócios anual ≤ 50 milhões de euros ou balanço total anual ≤ 43 milhões de euros, e que não está classificada como pequena empresa e/ou microempresa)
- Grande empresa (≥ 250 pessoas; volume de negócios anual > 50 milhões de euros e ativo líquido > 43 milhões de euros)

Qual o seu regime atual de trabalho?

- Presencial
- *Full remote*
- Híbrido

Regime de trabalho presencial

Gostaria de ter a possibilidade de trabalhar remotamente?

- Sim, em regime *full remote*
- Sim, em regime híbrido
- Não

Regime de trabalho híbrido ou *full remote*

O regime de trabalho remoto é obrigatório ou facultativo?

- Obrigatório (imposto pela empresa)
- Facultativo (voluntário)

Posição hierárquica

Exerce uma posição de chefia/supervisão?

- Sim
- Não

Tamanho equipa

Qual o tamanho (número elementos) da equipa que gere/supervisiona diretamente?

- <5
- 5-15
- 16-30
- 30+

❖ Inquérito de Satisfação no Trabalho

Job Satisfaction Survey (Spector, 1985), tradução por Malheiro & Veloso (2014) adaptado por Mariana Costa (2022).

Por favor, assinale apenas uma resposta por cada questão, utilizando para o efeito a escala de 1 a 6 (discordo fortemente a concordo fortemente). Se nenhuma das respostas se aplicar, por favor prossiga para a questão seguinte.

Por favor note que algumas afirmações estão formuladas na negativa.

1. Discordo fortemente
2. Discordo moderadamente
3. Discordo ligeiramente
4. Concordo ligeiramente
5. Concordo moderadamente

6. Concordo fortemente

- Q1. Acho que estou a ser pago(a) de forma justa pelo trabalho que faço.
- Q2. No meu trabalho, há realmente poucas oportunidades para promoções.
- Q3. O meu supervisor(a) é competente em fazer o seu trabalho.
- Q4. Não estou satisfeito(a) com os benefícios que recebo.
- Q5. Quando faço um bom trabalho, recebo o devido reconhecimento.
- Q6. Muitas das nossas regras e procedimentos tornam difícil fazer um bom trabalho.
- Q7. Gosto das pessoas com quem trabalho.
- Q8. Por vezes sinto que o meu trabalho não tem sentido.
- Q9. As comunicações dentro desta organização parecem boas.
- Q10. Os aumentos salariais são muito poucos e espaçados entre si.
- Q11. Aqueles que fazem bem o seu trabalho têm boas oportunidades de serem promovidos.
- Q12. O meu supervisor(a) é injusto(a) comigo.
- Q13. Os benefícios que recebemos são tão bons ou melhores do que os que a maioria das outras organizações oferece.
- Q14. Não sinto que o trabalho que faço seja apreciado.
- Q15. Os meus esforços para fazer um bom trabalho raramente são bloqueados por burocracias.
- Q16. Penso que tenho de trabalhar mais arduamente na minha função por causa da incompetência de pessoas com as quais trabalho.
- Q17. Gosto de fazer as tarefas que faço no meu trabalho.
- Q18. Os objetivos desta organização não são claros para mim.
- Q19. Quando penso no que me pagam, sinto que não sou apreciado(a) pela organização.
- Q20. As pessoas progridem nesta organização tão ou mais rapidamente do que em outros locais.
- Q21. O meu supervisor(a) mostra muito pouco interesse pelos sentimentos dos seus subordinados.
- Q22. O pacote de benefícios que temos é justo.
- Q23. Há poucas recompensas para aqueles que trabalham aqui.
- Q24. Tenho demasiadas tarefas para fazer no meu trabalho.
- Q25. Gosto dos colaboradores desta organização.
- Q26. Sinto frequentemente que não sei o que se passa com a organização.
- Q27. Sinto orgulho em desempenhar o meu trabalho.
- Q28. Sinto-me satisfeito(a) com as minhas oportunidades de aumentos salariais

- Q29. Há benefícios que não temos e devíamos ter.
- Q30. Gosto do(a) meu(minha) supervisor(a).
- Q31. Tenho demasiado trabalho burocrático.
- Q32. Não sinto que os meus esforços sejam recompensados como deviam.
- Q33. Estou satisfeito(a) com as minhas oportunidades de promoção.
- Q34. Há demasiadas lutas e conflitos no trabalho.
- Q35. O meu trabalho é agradável.
- Q36. As tarefas do meu trabalho não são completamente explicadas.
- Q37. O meu trabalho pode ser feito remotamente, sem qualquer prejuízo da qualidade do mesmo.

- Q38. Tenho todas as competências tecnológicas necessárias para trabalhar remotamente.
- Q39. Tenho todas as condições para trabalhar remotamente.
- Q40. Tenho um bom equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional.
- Q41. Tenho flexibilidade de horário no meu trabalho.

❖ **Obrigada pela sua participação!**

Recordamos que estamos ao dispor para quaisquer esclarecimentos através do e-mail: s-mafisocosta@ucp.pt

Apêndice 3: escala original

Construto	Itens/questões	Questões com pontuação reversa*
Satisfação com Salário	1, 10, 19, 28	10, 19
Satisfação com Promoção	2, 11, 20, 33	2
Satisfação com Supervisão	3, 12, 21, 30	12, 21
Satisfação com Benefícios adicionais	4, 13, 22, 29	4, 29
Satisfação com Recompensas contingentes	5, 14, 23, 32	14, 23, 32
Satisfação com Procedimentos operacionais	6, 15, 24, 31	6, 24, 31
Satisfação com Colegas	7, 16, 25, 34	16, 34
Satisfação com Natureza do trabalho	8, 17, 27, 35	8
Satisfação com Comunicação	9, 18, 26, 36	18, 26, 36
Total (Satisfação com o Trabalho)	1-36	

* Questões formuladas na negativa. Nestas questões, aquando do tratamento dos dados, os valores foram recodificados na base de dados por forma a assumirem os valores inversos, conforme exemplificado de seguida: 1 = 6; 2=5; 3=4; 4=3; 5=2; 6=1.

Apêndice 4: subescalas adicionadas à escala original

Subescala	Itens/questões
Propensão para o teletrabalho	37, 38, 39
Total (Propensão para o teletrabalho)	37-39
Equilíbrio percecionado	40
Flexibilidade	41

Apêndice 5: análise da fiabilidade da escala original (q1-q36)

Resumo de processamento de casos

		N	%
Casos	Válido	179	91,8
	Excluídos ^a	16	8,2
	Total	195	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,944	36

Apêndice 6: análise da fiabilidade da escala final (q1-q41)

Resumo de processamento de casos

		N	%
Casos	Válido	176	90,3
	Excluídos ^a	19	9,7
	Total	195	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,943	41

Apêndice 7: caracterização da amostra

Estatísticas

N	Gênero	Idade	Salário médio anual	Situação profissional	Número de horas de trabalho semanais	Dimensão empresa	Regime de trabalho	Regime de trabalho remoto	Posição de chefia/supervisão	Tamanho (nº elementos) da equipa que gere/supervisiona	Membros familiares (dependentes) à responsabilidade	Indústria	Gostaria de ter a possibilidade de trabalhar remotamente?
Válido	195	195	191	194	194	190	194	104	194	36	195	195	90
Omisso	0	0	4	1	1	5	1	91	1	159	0	0	105

Gênero

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Feminino	110	56,4	56,4	56,4
	Masculino	85	43,6	43,6	100,0
	Total	195	100,0	100,0	

Idade

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	<25	44	22,6	22,6	22,6
	25-35	88	45,1	45,1	67,7
	36-45	33	16,9	16,9	84,6
	46-55	22	11,3	11,3	95,9
	55+	8	4,1	4,1	100,0
	Total	195	100,0	100,0	

Salário médio anual

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	<10k	21	10,8	11,0	11,0
	10k-20k	75	38,5	39,3	50,3
	21k-30k	40	20,5	20,9	71,2
	31k-50k	25	12,8	13,1	84,3
	51k-75k	20	10,3	10,5	94,8
	76k-100k	10	5,1	5,2	100,0
	Total	191	97,9	100,0	
Omisso	Sistema	4	2,1		
Total		195	100,0		

Situação profissional

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Trabalhador por conta de outrem	182	93,3	93,8	93,8
	Trabalhador por conta própria	12	6,2	6,2	100,0
	Total	194	99,5	100,0	
Omisso	Sistema	1	,5		
Total		195	100,0		

Número de horas de trabalho semanais

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Empregado a tempo inteiro (40h ou mais semanais)	163	83,6	84,0	84,0
	Empregado a tempo parcial (até 25h semanais)	7	3,6	3,6	87,6
	Situação intermédia entre as duas opções anteriores (entre 25h e 40h semanais)	24	12,3	12,4	100,0
	Total	194	99,5	100,0	
Omisso	Sistema	1	,5		
Total		195	100,0		

Dimensão empresa

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Grande empresa	104	53,3	54,7	54,7
	Média Empresa	34	17,4	17,9	72,6
	Microempresa	21	10,8	11,1	83,7
	Pequena empresa	31	15,9	16,3	100,0
	Total	190	97,4	100,0	
Omisso	Sistema	5	2,6		
Total		195	100,0		

Regime de trabalho

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Híbrido	59	30,3	30,4	30,4
	Presencial	89	45,6	45,9	76,3
	Full remote	46	23,6	23,7	100,0
	Total	194	99,5	100,0	
Omisso	Sistema	1	,5		
Total		195	100,0		

Modalidade de trabalho remoto

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Obrigatório	18	9,2	17,3	17,3
	Facultativo	86	44,1	82,7	100,0
	Total	104	53,3	100,0	
Omisso	Sistema	91	46,7		
Total		195	100,0		

Posição de chefia/supervisão

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	158	81,0	81,4	81,4
	Sim	36	18,5	18,6	100,0
	Total	194	99,5	100,0	
Omisso	Sistema	1	,5		
Total		195	100,0		

Tamanho (nrº elementos) da equipa que gere/supervisiona

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	<5	17	8,7	47,2	47,2
	5-15	17	8,7	47,2	94,4
	15-30	1	,5	2,8	97,2
	30+	1	,5	2,8	100,0
	Total	36	18,5	100,0	
Omisso	Sistema	159	81,5		
Total		195	100,0		

Membros familiares (dependentes) à responsabilidade

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	137	70,3	70,3	70,3
	Sim, filhos	53	27,2	27,2	97,4
	Sim, outros membros familiares	5	2,6	2,6	100,0
	Total	195	100,0	100,0	

Indústria

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	2	1,0	1,0	1,0
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	3	1,5	1,5	2,6
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	1	,5	,5	3,1
Alojamento, restauração e similares	3	1,5	1,5	4,6
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	8	4,1	4,1	8,7
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	4	2,1	2,1	10,8
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	28	14,4	14,4	25,1
Atividades de informação e de comunicação	27	13,8	13,8	39,0
Atividades de saúde humana e apoio social	17	8,7	8,7	47,7
Atividades financeiras e de seguros	18	9,2	9,2	56,9
Atividades imobiliárias	2	1,0	1,0	57,9
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	1	,5	,5	58,5
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	14	7,2	7,2	65,6
Construção	5	2,6	2,6	68,2
Educação	15	7,7	7,7	75,9
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	2	1,0	1,0	76,9
Indústrias transformadoras	12	6,2	6,2	83,1
Outras atividades de serviços	29	14,9	14,9	97,9
Transportes e armazenagem	4	2,1	2,1	100,0
Total	195	100,0	100,0	

Gostaria de ter a possibilidade de trabalhar remotamente?

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido				
Não	24	12,3	26,7	26,7
Sim, full remote	14	7,2	15,6	42,2
Sim, híbrido	52	26,7	57,8	100,0
Total	90	46,2	100,0	
Omisso	Sistema	105	53,8	
Total	195	100,0		

Apêndice 8: média de salários na amostra total

Estadísticas de grupo

	Sexo (F0; H1)	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
Salário médio anual	Feminino	106	24948,11	20008,799	1943,426
	Masculino	85	32447,06	22817,864	2474,945

Teste de amostras independentes

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Salário médio anual	Variâncias iguais assumidas	5,556	,019	-2,418	189	,008	,017	-7498,946	3101,674	-13617,292	-1380,600
	Variâncias iguais não assumidas			-2,383	168,328	,009	,018	-7498,946	3146,785	-13711,195	-1286,696

Apêndice 9: média de salários nos colaboradores remotos

Estadísticas de grupo

	Sexo (F0; H1)	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
Salário médio anual	Feminino	50	25880,00	17630,435	2493,320
	Masculino	55	38018,18	24501,316	3303,757

Teste de amostras independentes

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
Salário médio anual	Variâncias iguais assumidas	10,473	,002	-2,888	103	,002	,005	-12138,182	4202,725	-20473,295	-3803,069
	Variâncias iguais não assumidas			-2,933	97,996	,002	,004	-12138,182	4139,016	-20351,928	-3924,435

Apêndice 10: regressão (satisfação global com o trabalho na amostra total)

Variáveis Inseridas/Removidas^a

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), Dimensão empresa (grande 0; pme 1), tempo intermédio, tempo parcial, Sexo (F0; H1), full remote, Posição de chefia/supervisão? (não 0; sim 1), Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Salário médio anual, híbrido, Idade ^b	.	Inserir

a. Variável Dependente: Satisfação total

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,587 ^a	,345	,301	26,668

a. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), Dimensão empresa (grande 0; pme 1), tempo intermédio, tempo parcial, Sexo (F0; H1), full remote, Posição de chefia/supervisão? (não 0; sim 1), Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Salário médio anual, híbrido, Idade

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	61831,665	11	5621,060	7,904	<,001 ^b
	Resíduo	117343,250	165	711,171		
	Total	179174,915	176			

a. Variável Dependente: Satisfação total

b. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), Dimensão empresa (grande 0; pme 1), tempo intermédio, tempo parcial, Sexo (F0; H1), full remote, Posição de chefia/supervisão? (não 0; sim 1), Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Salário médio anual, híbrido, Idade

Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		Sig.
		B	Erro Erro	Beta	t	
1	(Constante)	139,109	9,259		15,025	<,001
	Género (F0; M1)	13,362	4,237	,208	3,153	,002
	Idade	-,555	,247	-,183	-2,247	,026
	Salário médio anual	,000	,000	,276	3,665	<,001
	Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1)	3,594	10,623	,023	,338	,736
	Dimensão empresa (grande 0; pme 1)	-3,202	4,288	-,050	-,747	,456
	Tempo parcial	30,963	11,177	,190	2,770	,006
	Tempo intermédio	5,045	6,718	,052	,751	,454
	Full remote	15,157	5,972	,206	2,538	,012
	Híbrido	15,386	5,201	,225	2,958	,004
	Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1)	,574	5,693	,007	,101	,920
	Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1)	-9,147	5,578	-,129	-1,640	,103

a. Variável Dependente: Satisfação total

Apêndice 11: regressão (satisfação global com o trabalho na amostra de colaboradores remotos agregados)

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,567 ^a	,321	,244	26,299

a. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), Dimensão empresa (grande 0; pme 1), Tempo intermédio, Tempo parcial, Sexo (F0; H1), Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1), Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1), Salário médio anual, Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Idade

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	28821,453	10	2882,145	4,167	<,001 ^b
	Resíduo	60864,992	88	691,648		
	Total	89686,444	98			

a. Variável Dependente: Satisfação total

b. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), Dimensão empresa (grande 0; pme 1), Tempo intermédio, Tempo parcial, Sexo (F0; H1), Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1), Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1), Salário médio anual, Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Idade

Coefficientes^a

Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro			
1	(Constante)	172,125	13,893		12,389	<,001
	Género (F0; M1)	12,867	5,825	,214	2,209	,030
	Idade	-,726	,385	-,207	-1,887	,062
	Salário médio anual	,000	,000	,282	2,826	,006
	Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1)	-11,982	21,309	-,056	-,562	,575
	Dimensão empresa (grande 0; pme 1)	-2,559	5,685	-,041	-,450	,654
	Tempo parcial	19,844	19,314	,093	1,027	,307
	Tempo intermédio	1,540	17,191	,009	,090	,929
	Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1)	-10,162	7,229	-,130	-1,406	,163
	Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1)	-11,267	8,148	-,130	-1,383	,170
	Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1)	-9,771	8,193	-,133	-1,193	,236

a. Variável Dependente: Satisfação total

Apêndice 12: regressão (satisfação com o salário na amostra total)

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,543 ^a	,294	,251	4,459

a. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), tempo intermédio, Dimensão empresa (grande 0; pme 1), tempo parcial, Sexo (F0; H1), híbrido, Posição de chefia/supervisão? (não 0; sim 1), Salário médio anual, Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Idade , full remote

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	1468,973	11	133,543	6,715	<,001 ^b
	Resíduo	3519,979	177	19,887		
	Total	4988,952	188			

a. Variável Dependente: Salário

b. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), tempo intermédio, Dimensão empresa (grande 0; pme 1), tempo parcial, Sexo (F0; H1), híbrido, Posição de chefia/supervisão? (não 0; sim 1), Salário médio anual, Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Idade , full remote

Coefficientes^a

Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro			
1	(Constante)	14,042	1,492		9,410	<,001
	Gênero (F0; M1)	2,543	,681	,246	3,732	<,001
	Idade	-,114	,039	-,230	-2,911	,004
	Salário médio anual	6,028E-5	,000	,250	3,349	<,001
	Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1)	,594	1,556	,027	,382	,703
	Dimensão empresa (grande 0; pme 1)	-,853	,698	-,083	-1,223	,223
	Tempo parcial	3,879	1,837	,143	2,112	,036
	Tempo intermédio	,947	1,077	,060	,880	,380
	Full remote	2,427	,959	,203	2,532	,012
	Híbrido	1,650	,829	,148	1,989	,048
	Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1)	-,318	,934	-,024	-,341	,734
	Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1)	,149	,879	,013	,169	,866

a. Variável Dependente: Salário

Apêndice 13: regressão (satisfação com o salário na amostra de colaboradores remotos agregados)

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,552 ^a	,304	,229	4,562

a. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), Dimensão empresa (grande 0; pme 1), Tempo parcial, Tempo intermédio, Sexo (F0; H1), Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1), Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1), Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Salário médio anual, Idade

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	836,966	10	83,697	4,021	<,001 ^b
	Resíduo	1914,762	92	20,813		
	Total	2751,728	102			

a. Variável Dependente: Salário

b. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), Dimensão empresa (grande 0; pme 1), Tempo parcial, Tempo intermédio, Sexo (F0; H1), Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1), Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1), Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Salário médio anual, Idade

Coefficientes^a

Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados		Sig.
		B	Erro Erro	Beta	t	
1	(Constante)	17,928	2,398		7,475	<,001
	Gênero (F0; M1)	2,858	,995	,276	2,871	,005
	Idade	-,103	,067	-,170	-1,544	,126
	Salário médio anual	6,592E-5	,000	,282	2,825	,006
	Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1)	1,347	3,622	,036	,372	,711
	Dimensão empresa (grande 0; pme 1)	-,684	,965	-,064	-,708	,481
	Tempo parcial	3,207	3,343	,086	,959	,340
	Tempo intermédio	1,503	2,566	,056	,586	,559
	Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1)	-2,984	1,249	-,219	-2,389	,019
	Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1)	-2,208	1,396	-,146	-1,582	,117
	Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1)	,413	1,396	,033	,296	,768

a. Variável Dependente: Salário

Apêndice 14: regressão (satisfação com as oportunidades de promoção na amostra total)

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,585 ^a	,342	,301	4,457

a. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), tempo intermédio, Dimensão empresa (grande 0; pme 1), tempo parcial, Sexo (F0; H1), híbrido, Posição de chefia/supervisão? (não 0; sim 1), Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Salário médio anual, Idade , full remote

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	1835,264	11	166,842	8,399	<,001 ^b
	Resíduo	3535,899	178	19,865		
	Total	5371,163	189			

a. Variável Dependente: Promoção

b. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), tempo intermédio, Dimensão empresa (grande 0; pme 1), tempo parcial, Sexo (F0; H1), híbrido, Posição de chefia/supervisão? (não 0; sim 1), Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Salário médio anual, Idade , full remote

Coefficientes^a

Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro			
1	(Constante)	13,634	1,484		9,187	<,001
	Género (F0; M1)	2,992	,679	,279	4,408	<,001
	Idade	-,089	,039	-,175	-2,287	,023
	Salário médio anual	4,781E-5	,000	,194	2,687	,008
	Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1)	,871	1,552	,038	,561	,575
	Dimensão empresa (grande 0; pme 1)	-1,082	,698	-,101	-1,550	,123
	Tempo parcial	1,469	1,835	,052	,800	,425
	Tempo intermédio	,376	1,077	,023	,349	,727
	Full remote	2,380	,952	,192	2,498	,013
	Híbrido	1,979	,828	,172	2,389	,018
	Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1)	1,494	,918	,110	1,629	,105
	Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1)	-2,119	,881	-,181	-2,405	,017

a. Variável Dependente: Promoção

Apêndice 15: regressão (satisfação com as oportunidades de promoção na amostra de colaboradores remotos agregados)

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,572 ^a	,327	,255	4,659

a. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), Dimensão empresa (grande 0; pme 1), Tempo parcial, Tempo intermédio, Sexo (F0; H1), Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1), Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1), Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Salário médio anual, Idade

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	981,320	10	98,132	4,521	<,001 ^b
	Resíduo	2018,670	93	21,706		
	Total	2999,990	103			

a. Variável Dependente: Promoção

b. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), Dimensão empresa (grande 0; pme 1), Tempo parcial, Tempo intermédio, Sexo (F0; H1), Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1), Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1), Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Salário médio anual, Idade

Coefficientes^a

Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados		Sig.
		B	Erro Erro	Beta	t	
1	(Constante)	17,650	2,449		7,208	<,001
	Gênero (F0; M1)	3,795	1,001	,353	3,793	<,001
	Idade	-,117	,068	-,185	-1,723	,088
	Salário médio anual	3,480E-5	,000	,144	1,480	,142
	Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1)	-1,982	3,696	-,051	-,536	,593
	Dimensão empresa (grande 0; pme 1)	-,570	,983	-,051	-,580	,563
	Tempo parcial	2,394	3,412	,061	,702	,485
	Tempo intermédio	-1,808	2,620	-,065	-,690	,492
	Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1)	-1,042	1,271	-,073	-,820	,415
	Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1)	,944	1,384	,062	,682	,497
	Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1)	-2,301	1,417	-,178	-1,624	,108

a. Variável Dependente: Promoção

Apêndice 16: regressão (satisfação com a supervisão na amostra total)

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,434 ^a	,188	,138	3,891

a. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), tempo intermédio, Dimensão empresa (grande 0; pme 1), tempo parcial, Sexo (F0; H1), híbrido, Posição de chefia/supervisão? (não 0; sim 1), Salário médio anual, Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Idade , full remote

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	622,350	11	56,577	3,736	<,001 ^b
	Resíduo	2680,221	177	15,142		
	Total	3302,571	188			

a. Variável Dependente: Supervisão

b. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), tempo intermédio, Dimensão empresa (grande 0; pme 1), tempo parcial, Sexo (F0; H1), híbrido, Posição de chefia/supervisão? (não 0; sim 1), Salário médio anual, Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Idade , full remote

Coefficientes^a

Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro			
1	(Constante)	19,168	1,306		14,671	<,001
	Género (F0; M1)	1,836	,594	,218	3,092	,002
	Idade	-,049	,034	-,120	-1,416	,159
	Salário médio anual	3,643E-5	,000	,187	2,342	,020
	Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1)	,616	1,356	,035	,455	,650
	Dimensão empresa (grande 0; pme 1)	-,174	,609	-,021	-,286	,775
	Tempo parcial	2,917	1,604	,132	1,819	,071
	Tempo intermédio	-,164	,941	-,013	-,174	,862
	Full remote	,288	,839	,030	,344	,731
	Híbrido	1,004	,725	,111	1,385	,168
	Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1)	-,788	,805	-,074	-,979	,329
	Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1)	-1,255	,765	-,136	-1,642	,102

a. Variável Dependente: Supervisão

Apêndice 17: regressão (satisfação com a supervisão na amostra de colaboradores remotos agregados)

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,530 ^a	,281	,203	3,440

a. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), Dimensão empresa (grande 0; pme 1), Tempo parcial, Tempo intermédio, Sexo (F0; H1), Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1), Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1), Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Salário médio anual, Idade

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	429,492	10	42,949	3,630	<,001 ^b
	Resíduo	1100,345	93	11,832		
	Total	1529,837	103			

a. Variável Dependente: Supervisão

b. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), Dimensão empresa (grande 0; pme 1), Tempo parcial, Tempo intermédio, Sexo (F0; H1), Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1), Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1), Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Salário médio anual, Idade

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients não padronizados		Coefficients padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro			
1	(Constante)	23,223	1,808		12,845	<,001
	Género (F0; M1)	1,076	,739	,140	1,457	,149
	Idade	-,102	,050	-,225	-2,029	,045
	Salário médio anual	2,450E-5	,000	,142	1,412	,161
	Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1)	-4,441	2,729	-,159	-1,628	,107
	Dimensão empresa (grande 0; pme 1)	,194	,725	,024	,267	,790
	Tempo parcial	1,062	2,519	,038	,422	,674
	Tempo intermédio	,696	1,935	,035	,360	,720
	Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1)	-,686	,939	-,068	-,731	,467
	Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1)	-1,795	1,022	-,164	-1,757	,082
	Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1)	-1,944	1,047	-,210	-1,858	,066

a. Variável Dependente: Supervisão

Apêndice 18: regressão (satisfação com os benefícios na amostra total)

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,524 ^a	,274	,229	4,419

a. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), tempo intermédio, Dimensão empresa (grande 0; pme 1), tempo parcial, Sexo (F0; H1), híbrido, Posição de chefia/supervisão? (não 0; sim 1), Salário médio anual, Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Idade , full remote

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	1304,991	11	118,636	6,076	<,001 ^b
	Resíduo	3456,004	177	19,525		
	Total	4760,995	188			

a. Variável Dependente: Benefícios

b. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), tempo intermédio, Dimensão empresa (grande 0; pme 1), tempo parcial, Sexo (F0; H1), híbrido, Posição de chefia/supervisão? (não 0; sim 1), Salário médio anual, Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Idade , full remote

Coefficientes^a

Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados		Sig.
		B	Erro Erro	Beta	t	
1	(Constante)	14,080	1,483		9,496	<,001
	Género (F0; M1)	1,856	,675	,184	2,750	,007
	Idade	-,065	,039	-,134	-1,658	,099
	Salário médio anual	4,071E-5	,000	,171	2,262	,025
	Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1)	,147	1,590	,007	,092	,927
	Dimensão empresa (grande 0; pme 1)	-1,386	,690	-,137	-2,008	,046
	Tempo parcial	4,675	1,823	,176	2,564	,011
	Tempo intermédio	-,633	1,068	-,041	-,592	,554
	Full remote	2,694	,951	,230	2,833	,005
	Híbrido	1,613	,821	,149	1,964	,051
	Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1)	,579	,914	,045	,633	,528
	Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1)	-1,105	,876	-,099	-1,262	,209

a. Variável Dependente: Benefícios

Apêndice 19: regressão (satisfação com os benefícios na amostra colaboradores remotos agregados)

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,490 ^a	,240	,158	4,333

a. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), Dimensão empresa (grande 0; pme 1), Tempo parcial, Tempo intermédio, Sexo (F0; H1), Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1), Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1), Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Salário médio anual, Idade

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	551,175	10	55,118	2,935	,003 ^b
	Resíduo	1746,354	93	18,778		
	Total	2297,529	103			

a. Variável Dependente: Benefícios

b. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), Dimensão empresa (grande 0; pme 1), Tempo parcial, Tempo intermédio, Sexo (F0; H1), Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1), Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1), Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Salário médio anual, Idade

Coefficientes^a

Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro			
1	(Constante)	16,805	2,278		7,378	<,001
	Gênero (F0; M1)	1,937	,931	,206	2,081	,040
	Idade	-,041	,063	-,074	-,644	,521
	Salário médio anual	4,528E-5	,000	,214	2,071	,041
	Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1)	-2,847	3,437	-,083	-,828	,410
	Dimensão empresa (grande 0; pme 1)	-,481	,914	-,049	-,527	,600
	Tempo parcial	3,124	3,174	,091	,984	,328
	Tempo intermédio	3,177	2,437	,130	1,304	,196
	Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1)	-1,756	1,182	-,141	-1,485	,141
	Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1)	-,794	1,287	-,059	-,617	,539
	Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1)	-2,468	1,318	-,218	-1,872	,064

a. Variável Dependente: Benefícios

Apêndice 20: regressão (satisfação com as recompensas na amostra total)

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,511 ^a	,262	,215	4,624

a. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), tempo intermédio, Dimensão empresa (grande 0; pme 1), tempo parcial, Sexo (F0; H1), híbrido, Posição de chefia/supervisão? (não 0; sim 1), Salário médio anual, Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Idade , full remote

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	1333,076	11	121,189	5,668	<,001 ^b
	Resíduo	3763,137	176	21,381		
	Total	5096,213	187			

a. Variável Dependente: Recompensas

b. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), tempo intermédio, Dimensão empresa (grande 0; pme 1), tempo parcial, Sexo (F0; H1), híbrido, Posição de chefia/supervisão? (não 0; sim 1), Salário médio anual, Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Idade , full remote

Coefficientes^a

Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro			
1	(Constante)	15,063	1,553		9,701	<,001
	Gênero (F0; M1)	2,098	,709	,200	2,959	,004
	Idade	-,067	,041	-,133	-1,626	,106
	Salário médio anual	5,214E-5	,000	,210	2,712	,007
	Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1)	1,008	1,666	,043	,605	,546
	Dimensão empresa (grande 0; pme 1)	-,847	,725	-,081	-1,168	,244
	Tempo parcial	4,479	1,908	,163	2,347	,020
	Tempo intermédio	1,599	1,119	,101	1,429	,155
	Full remote	2,736	1,006	,226	2,721	,007
	Híbrido	2,235	,863	,199	2,591	,010
	Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1)	,128	,959	,010	,133	,894
	Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1)	-1,017	,919	-,088	-1,107	,270

a. Variável Dependente: Recompensas

Apêndice 21: regressão (satisfação com as recompensas na amostra colaboradores de remotos agregados)

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,470 ^a	,221	,137	4,560

a. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), Dimensão empresa (grande 0; pme 1), Tempo parcial, Tempo intermédio, Sexo (F0; H1), Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1), Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1), Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Salário médio anual, Idade

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	549,099	10	54,910	2,641	,007 ^b
	Resíduo	1933,516	93	20,790		
	Total	2482,615	103			

a. Variável Dependente: Recompensas

b. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), Dimensão empresa (grande 0; pme 1), Tempo parcial, Tempo intermédio, Sexo (F0; H1), Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1), Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1), Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Salário médio anual, Idade

Coefficientes^a

Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro			
1	(Constante)	19,651	2,397		8,199	<,001
	Género (F0; M1)	1,566	,979	,160	1,599	,113
	Idade	-,093	,066	-,162	-1,401	,165
	Salário médio anual	6,053E-5	,000	,275	2,631	,010
	Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1)	-2,747	3,617	-,077	-,759	,449
	Dimensão empresa (grande 0; pme 1)	-,337	,962	-,033	-,351	,727
	Tempo parcial	3,146	3,340	,088	,942	,349
	Tempo intermédio	1,787	2,565	,070	,697	,488
	Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1)	-1,197	1,244	-,093	-,962	,339
	Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1)	-2,067	1,354	-,149	-1,527	,130
	Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1)	-1,066	1,387	-,091	-,768	,444

a. Variável Dependente: Recompensas

Apêndice 22: regressão (satisfação com os procedimentos operacionais na amostra total)

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,453 ^a	,205	,156	4,001

a. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), tempo intermédio, Dimensão empresa (grande 0; pme 1), tempo parcial, Sexo (F0; H1), híbrido, Posição de chefia/supervisão? (não 0; sim 1), Salário médio anual, Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Idade , full remote

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	735,319	11	66,847	4,175	<,001 ^b
	Resíduo	2850,075	178	16,012		
	Total	3585,395	189			

a. Variável Dependente: Procedimentos operacionais

b. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), tempo intermédio, Dimensão empresa (grande 0; pme 1), tempo parcial, Sexo (F0; H1), híbrido, Posição de chefia/supervisão? (não 0; sim 1), Salário médio anual, Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Idade , full remote

Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		Sig.
		B	Erro Erro	Beta	t	
1	(Constante)	13,998	1,338		10,460	<,001
	Género (F0; M1)	1,046	,608	,120	1,720	,087
	Idade	-,050	,035	-,119	-1,420	,157
	Salário médio anual	3,457E-5	,000	,171	2,162	,032
	Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1)	-,981	1,393	-,053	-,704	,482
	Dimensão empresa (grande 0; pme 1)	1,245	,625	,143	1,993	,048
	Tempo parcial	2,352	1,648	,102	1,427	,155
	Tempo intermédio	1,299	,966	,098	1,345	,180
	Full remote	1,514	,859	,149	1,761	,080
	Híbrido	1,425	,742	,152	1,920	,056
	Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1)	-,685	,827	-,062	-,828	,409
	Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1)	-1,990	,786	-,208	-2,532	,012

a. Variável Dependente: Procedimentos operacionais

Apêndice 23: Regressão (satisfação com os procedimentos operacionais na amostra colaboradores de remotos agregados)

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,443 ^a	,197	,110	4,028

a. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), Dimensão empresa (grande 0; pme 1), Tempo parcial, Tempo intermédio, Sexo (F0; H1), Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1), Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1), Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Salário médio anual, Idade

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	369,028	10	36,903	2,275	,020 ^b
	Resíduo	1508,626	93	16,222		
	Total	1877,654	103			

a. Variável Dependente: Procedimentos operacionais

b. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), Dimensão empresa (grande 0; pme 1), Tempo parcial, Tempo intermédio, Sexo (F0; H1), Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1), Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1), Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Salário médio anual, Idade

Coefficientes^a

Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados		Sig.
		B	Erro Erro	Beta	t	
1	(Constante)	16,435	2,117		7,763	<,001
	Gênero (F0; M1)	1,010	,865	,119	1,168	,246
	Idade	-,079	,059	-,158	-1,344	,182
	Salário médio anual	4,534E-5	,000	,237	2,231	,028
	Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1)	,148	3,195	,005	,046	,963
	Dimensão empresa (grande 0; pme 1)	,753	,849	,085	,886	,378
	Tempo parcial	1,056	2,950	,034	,358	,721
	Tempo intermédio	,689	2,265	,031	,304	,762
	Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1)	-,017	1,099	-,002	-,016	,988
	Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1)	-1,593	1,196	-,132	-1,332	,186
	Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1)	-1,962	1,225	-,192	-1,601	,113

a. Variável Dependente: Procedimentos operacionais

Apêndice 24: regressão (satisfação com os colegas na amostra total)

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,443 ^a	,197	,146	3,742

a. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), Dimensão empresa (grande 0; pme 1), tempo intermédio, tempo parcial, Sexo (F0; H1), Posição de chefia/supervisão? (não 0; sim 1), híbrido, Salário médio anual, Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Idade , full remote

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	596,217	11	54,202	3,871	<,001 ^b
	Resíduo	2436,342	174	14,002		
	Total	3032,559	185			

a. Variável Dependente: Colegas

b. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), Dimensão empresa (grande 0; pme 1), tempo intermédio, tempo parcial, Sexo (F0; H1), Posição de chefia/supervisão? (não 0; sim 1), híbrido, Salário médio anual, Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Idade , full remote

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients não padronizados		Coefficients padronizados		Sig.
		B	Erro Erro	Beta	t	
1	(Constante)	18,624	1,261		14,772	<,001
	Género (F0; M1)	,303	,574	,037	,528	,598
	Idade	-,079	,033	-,203	-2,367	,019
	Salário médio anual	3,410E-5	,000	,175	2,203	,029
	Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1)	-,136	1,348	-,008	-,101	,919
	Dimensão empresa (grande 0; pme 1)	,392	,589	,048	,666	,506
	Tempo parcial	3,811	1,546	,180	2,466	,015
	Tempo intermédio	,110	,928	,009	,119	,906
	Full remote	2,132	,810	,226	2,631	,009
	Híbrido	1,819	,709	,208	2,566	,011
	Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1)	-1,256	,777	-,122	-1,615	,108
	Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1)	,184	,754	,020	,244	,808

a. Variável Dependente: Colegas

Apêndice 25: regressão (satisfação com os colegas na amostra de colaboradores remotos agregados)

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,451 ^a	,203	,114	3,599

a. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), Dimensão empresa (grande 0; pme 1), Tempo intermédio, Tempo parcial, Sexo (F0; H1), Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1), Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1), Salário médio anual, Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Idade

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	296,913	10	29,691	2,292	,019 ^b
	Resíduo	1166,038	90	12,956		
	Total	1462,950	100			

a. Variável Dependente: Colegas

b. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), Dimensão empresa (grande 0; pme 1), Tempo intermédio, Tempo parcial, Sexo (F0; H1), Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1), Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1), Salário médio anual, Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Idade

Coefficientes^a

Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados		Sig.
		B	Erro Erro	Beta	t	
1	(Constante)	23,118	1,900		12,168	<,001
	Gênero (F0; M1)	,479	,779	,063	,615	,540
	Idade	-,118	,053	-,265	-2,255	,027
	Salário médio anual	2,686E-5	,000	,153	1,442	,153
	Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1)	-1,316	2,913	-,048	-,452	,653
	Dimensão empresa (grande 0; pme 1)	,043	,768	,006	,057	,955
	Tempo parcial	2,357	2,639	,086	,893	,374
	Tempo intermédio	-,400	2,352	-,018	-,170	,865
	Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1)	-,807	,985	-,081	-,819	,415
	Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1)	-2,805	1,082	-,262	-2,593	,011
	Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1)	,176	1,114	,019	,158	,875

a. Variável Dependente: Colegas

Apêndice 26: regressão (satisfação com a natureza do trabalho na amostra total)

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,350 ^a	,123	,068	3,710

a. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), tempo intermédio, Dimensão empresa (grande 0; pme 1), tempo parcial, Sexo (F0; H1), híbrido, Posição de chefia/supervisão? (não 0; sim 1), Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Salário médio anual, Idade , full remote

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	338,442	11	30,767	2,235	,015 ^b
	Resíduo	2422,388	176	13,764		
	Total	2760,830	187			

a. Variável Dependente: Natureza do trabalho

b. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), tempo intermédio, Dimensão empresa (grande 0; pme 1), tempo parcial, Sexo (F0; H1), híbrido, Posição de chefia/supervisão? (não 0; sim 1), Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Salário médio anual, Idade , full remote

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients não padronizados		Coefficients padronizados		Sig.
		B	Erro Erro	Beta	t	
1	(Constante)	15,099	1,242		12,153	<,001
	Género (F0; M1)	,624	,568	,081	1,100	,273
	Idade	,050	,033	,135	1,526	,129
	Salário médio anual	4,665E-5	,000	,262	3,121	,002
	Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1)	,627	1,344	,037	,466	,642
	Dimensão empresa (grande 0; pme 1)	-,015	,581	-,002	-,025	,980
	Tempo parcial	3,647	1,537	,180	2,374	,019
	Tempo intermédio	,664	,899	,057	,738	,462
	Full remote	-,281	,804	-,031	-,350	,727
	Híbrido	1,460	,689	,177	2,118	,036
	Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1)	-,215	,769	-,022	-,280	,780
Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1)	-1,052	,731	-,125	-1,438	,152	

a. Variável Dependente: Natureza do trabalho

Apêndice 27: regressão (satisfação com a natureza do trabalho na amostra de colaboradores remotos agregados)

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,244 ^a	,060	-,043	3,796

a. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), Dimensão empresa (grande 0; pme 1), Tempo parcial, Tempo intermédio, Sexo (F0; H1), Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1), Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1), Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Salário médio anual, Idade

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	84,070	10	8,407	,583	,824 ^b
	Resíduo	1325,756	92	14,410		
	Total	1409,825	102			

a. Variável Dependente: Natureza do trabalho

b. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), Dimensão empresa (grande 0; pme 1), Tempo parcial, Tempo intermédio, Sexo (F0; H1), Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1), Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1), Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Salário médio anual, Idade

Coefficientes^a

Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro			
1	(Constante)	17,556	1,996		8,794	<,001
	Género (F0; M1)	,041	,820	,006	,050	,960
	Idade	,000	,055	,000	-,003	,998
	Salário médio anual	4,201E-5	,000	,252	2,183	,032
	Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1)	-,008	3,014	,000	-,003	,998
	Dimensão empresa (grande 0; pme 1)	-,154	,807	-,020	-,191	,849
	Tempo parcial	,961	2,784	,036	,345	,731
	Tempo intermédio	,470	2,135	,025	,220	,826
	Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1)	,382	1,036	,039	,369	,713
	Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1)	-,316	1,128	-,030	-,280	,780
	Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1)	-,379	1,156	-,043	-,328	,744

a. Variável Dependente: Natureza do trabalho

Apêndice 28: regressão (satisfação com a comunicação na amostra total)

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,383 ^a	,146	,092	3,936

a. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), tempo intermédio, Dimensão empresa (grande 0; pme 1), tempo parcial, Sexo (F0; H1), Posição de chefia/supervisão? (não 0; sim 1), híbrido, Salário médio anual, Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Idade , full remote

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	462,060	11	42,005	2,712	,003 ^b
	Resíduo	2694,999	174	15,489		
	Total	3157,059	185			

a. Variável Dependente: Comunicação

b. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), tempo intermédio, Dimensão empresa (grande 0; pme 1), tempo parcial, Sexo (F0; H1), Posição de chefia/supervisão? (não 0; sim 1), híbrido, Salário médio anual, Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Idade , full remote

Coefficientes^a

Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro			
1	(Constante)	16,460	1,344		12,247	<,001
	Gênero (F0; M1)	,425	,602	,051	,705	,482
	Idade	-,058	,036	-,145	-1,635	,104
	Salário médio anual	4,073E-5	,000	,212	2,572	,011
	Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1)	-,457	1,420	-,025	-,322	,748
	Dimensão empresa (grande 0; pme 1)	-,506	,619	-,061	-,817	,415
	Tempo parcial	2,845	1,629	,131	1,747	,082
	Tempo intermédio	-,003	,980	,000	-,003	,997
	Full remote	,660	,854	,069	,773	,441
	Híbrido	1,297	,747	,146	1,736	,084
	Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1)	,962	,819	,091	1,175	,242
	Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1)	-1,269	,795	-,138	-1,597	,112

a. Variável Dependente: Comunicação

Apêndice 29: regressão (satisfação com a comunicação na amostra de colaboradores remotos agregados)

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,423 ^a	,179	,089	3,565

a. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), Dimensão empresa (grande 0; pme 1), Tempo intermédio, Tempo parcial, Sexo (F0; H1), Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1), Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1), Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Salário médio anual, Idade

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	254,340	10	25,434	2,001	,042 ^b
	Resíduo	1169,505	92	12,712		
	Total	1423,845	102			

a. Variável Dependente: Comunicação

b. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), Dimensão empresa (grande 0; pme 1), Tempo intermédio, Tempo parcial, Sexo (F0; H1), Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1), Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1), Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Salário médio anual, Idade

Coefficientes^a

Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados		Sig.
		B	Erro Erro	Beta	t	
1	(Constante)	19,912	1,874		10,625	<,001
	Género (F0; M1)	-,122	,770	-,016	-,158	,875
	Idade	-,061	,052	-,140	-1,182	,240
	Salário médio anual	3,054E-5	,000	,183	1,698	,093
	Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1)	-3,462	2,880	-,128	-1,202	,232
	Dimensão empresa (grande 0; pme 1)	-,633	,752	-,082	-,841	,402
	Tempo parcial	1,814	2,612	,067	,695	,489
	Tempo intermédio	-1,349	2,330	-,061	-,579	,564
	Trabalho remoto voluntário (não 0; sim 1)	-1,656	,973	-,169	-1,702	,092
	Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1)	,427	1,062	,041	,402	,688
	Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1)	-1,485	1,088	-,164	-1,364	,176

a. Variável Dependente: Comunicação

Apêndice 30: regressão (propensão para o teletrabalho na amostra total)

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,627 ^a	,394	,356	3,780

a. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), tempo intermédio, Dimensão empresa (grande 0; pme 1), tempo parcial, Sexo (F0; H1), híbrido, Posição de chefia/supervisão? (não 0; sim 1), Salário médio anual, Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Idade, full remote

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	1632,766	11	148,433	10,389	<,001 ^b
	Resíduo	2514,702	176	14,288		
	Total	4147,468	187			

a. Variável Dependente: Propensão para o teletrabalho

b. Preditores: (Constante), Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1), tempo intermédio, Dimensão empresa (grande 0; pme 1), tempo parcial, Sexo (F0; H1), híbrido, Posição de chefia/supervisão? (não 0; sim 1), Salário médio anual, Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1), Idade, full remote

Coefficientes^a

Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro			
1	(Constante)	11,638	1,269		9,168	<,001
	Género (F0; M1)	1,035	,576	,110	1,796	,074
	Idade	-,004	,033	-,008	-,109	,913
	Salário médio anual	-1,057E-5	,000	-,048	-,699	,486
	Situação profissional (conta de outrem 0; conta própria 1)	-,657	1,316	-,033	-,499	,619
	Dimensão empresa (grande 0; pme 1)	,809	,593	,086	1,363	,175
	Tempo parcial	-1,222	1,557	-,049	-,785	,433
	Tempo intermédio	-2,330	,916	-,163	-2,544	,012
	Full remote	5,101	,813	,467	6,276	<,001
	Híbrido	4,380	,706	,431	6,205	<,001
	Posição de chefia/supervisão (não 0; sim 1)	-1,421	,783	-,119	-1,816	,071
	Membros familiares (dependentes) à responsabilidade (não 0; sim 1)	-,200	,747	-,019	-,267	,790

a. Variável Dependente: Propensão para o teletrabalho