

Luan de Lima Aoki Carvalho

A análise da relação entre *engagement*, *meaning*, *decent work* e satisfação com a vida no teletrabalho na época do COVID-19



Luan de Lima Aoki Carvalho

**A análise da relação entre *engagement*, *meaning*, *decent work* e
satisfação com a vida no teletrabalho na época do COVID-19**

Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Psicologia da Educação

Trabalho efetuado sob orientação de

Professor Doutor Luís Sérgio Gonçalves Vieira



2021

Copyright em nome de Luan de Lima Aoki Carvalho

A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, de arquivar, reproduzir e publicar a obra, independentemente do meio utilizado, bem como de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição para fins meramente educacionais ou de investigação e não comerciais, conquanto seja dado o devido crédito ao autor e editor respetivos.

A análise da relação entre *engagement, meaning, decent work* e satisfação com a vida no teletrabalho na época do COVID-19

Declaração de autoria do trabalho

Declaro ser a autora deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

Assinatura:

(Luan de Lima Aoki Carvalho)

Agradecimentos

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer a minha família: minha mãe, Aline, o meu pai, Marcelo, minha irmã, Mayara e ao meu cunhado, Ícaro. Quero agradecer ao apoio incondicional, ao suporte nos momentos de angústia e desespero, as palavras doces, motivadoras e de esperança. Vocês foram e sempre serão o meu farol e o meu porto seguro, em tempos de tempestade.

Quero agradecer a Deus e aos meus Orixás, fontes de sabedoria e de conhecimento, onde em todos os momentos de incerteza, foram os alicerces para que eu pudesse me (re) encontrar nessa jornada.

Não posso deixar de agradecer a minha família “portuguesa”, Yuri, Brenda e Bruno. Obrigado por me darem forças aos dias de fraqueza, por me motivarem a continuar mesmo numa época tão conturbada, pelas incontáveis ajudas, broncas e lições nesse período tão importante, parte dessa vitória eu devo a vocês.

Em seguida, quero agradecer a família que escolhi, os meus amigos do Brasil: Pedro, Thomas, Fernando, Gabriel e Gabriela. Vocês fizeram parte dessa trajetória, escutaram e aconselharam nos momentos de dificuldade, e souberam administrar a distância e as batalhas, sempre ao meu lado, a vocês o meu mais sincero muito obrigado. uma profissional ética, correta e dedicada. A você mentora, meu muito obrigado.

Gostaria de agradecer a Beatriz, pelo ombro amigo, pela calma, carinho, paciência e compreensão que teve em toda essa etapa. Você foi um dos pilares fundamentais, e a você eu devo o meu muito obrigado.

Um especial obrigado a Dra. Aida Rita, profissional de excelência em que eu tive a honra e a oportunidade de conhecer. Agradeço pelas lições de aprendizagem, pelas “discussões”, pela paciência que teve comigo, e principalmente, por nunca ter deixado de ser uma profissional ética, correta e dedicada. A você mentora, meu muito obrigado.

Gostaria de agradecer a comunidade acadêmica, aos meus professores da Universidade do Algarve e colegas, por enriquecerem o processo de ensino-aprendizagem. Tenho um carinho muito especial pelos momentos vividos na Universidade, e devo eles a vocês.

Devo ainda agradecer a todos os profissionais e técnicos que eu tive o prazer em conhecer nessa etapa. Seria impossível nomear cada um de vocês, mas, saibam que aprendi e devo muito a todos vocês.

O meu obrigado especial ao querido amigo e Professor Doutor Luís Sérgio Vieira, pela sua disponibilidade, paciência e dedicação. Obrigado pelos conselhos, pelos ensinamentos e pelo suporte prestado. Esta obra é fruto de um trabalho colaborativo, de muito esforço e dedicação de ambas as partes.

E por fim, agradeço a todos aqueles que de algum modo, me deram forças e incentivos para ultrapassar as adversidades impostas nos anos de 2020 e 2021.

A todos aqueles que fizeram parte da minha trajetória, muitíssimo obrigado.

Resumo

O *decent work* é uma componente fundamental na área do desenvolvimento da carreira, e o qual requer uma maior exploração ao nível do seu impacto na vida dos colaboradores. Todavia, a pandemia associada ao SARS-CoV-2 trouxe novos desafios ao mundo do trabalho, sendo este adaptado a novas modalidades como, por exemplo, o trabalho remoto e o teletrabalho. O objetivo do presente estudo é verificar se há correlações entre as variáveis *decent work*, *engagement*, *meaning* e o teletrabalho e, em que medida, essas variáveis se correlacionam entre si e impactam a satisfação com a vida dos trabalhadores. De forma a analisar os possíveis impactos, recorreu-se a aplicação de um questionário *online* para avaliar os níveis de satisfação com a vida, *engagement*, *meaning* e de *decent work*, percebidos na execução dos trabalhos na modalidade à distância. Para analisar os resultados obtidos, recorreu-se a análise descritiva dos dados, ao modelo bifatorial de correlações (ANOVA) e, por fim, ao Modelo de Equação Estrutural - MEE (*Structural Equation Modeling* – SEM). Os resultados obtidos demonstraram haver correlações significativas entre as variáveis em estudo, podendo influenciar diretamente a satisfação com a vida dos colaboradores. São discutidas as limitações do estudo e formuladas algumas sugestões orientadoras para investigações futuras.

Palavras-chave: *decent work*; *engagement*; *meaning*; teletrabalho; COVID-19

Abstract

Decent work is a key component in the area of career development, which requires greater exploitation in terms of its impact on employees' lives. However, the pandemic (SARS-Cov-2) has brought new challenges to the world of work, which has been adapted to new modalities such as distance work and teleworking. The objective of the present study is to verify whether there are correlations between the variables decent work, engagement, meaning and teleworking and, to what extent these variables correlate with each other and impact workers' life satisfaction. In order to analyze the possible impacts, we used an online questionnaire to assess the levels of life satisfaction, engagement, meaning and decent work, perceived in the execution of telecommuting jobs. To analyze the results obtained, we used a descriptive analysis of the data, the two-factor model of correlations (ANOVA) and, finally, the Structural Equation Modeling (SEM). The results obtained showed that there are significant correlations between the variables under study, and that they can directly influence the satisfaction with the employees' lives. The limitations of the study are discussed and some guiding suggestions for future research are formulated.

Keywords: decent work; *engagement*; *meaning*; telework; COVID-19

Índice	
Capa.....	
Lomba.....	I
Agradecimentos	II
Resumo.....	III
Abstract	IV
Glossário de Siglas.....	IX
Introdução.....	1
Objetivos	13
Metodologia.....	14
Apresentação e Análise dos Resultados Obtidos.....	21
Validade Preditiva.....	26
Discussão dos resultados.....	31
Conclusão	35
Referências Bibliográficas	37

Apendice

Tabela 1. Análise Estatística Descritiva	22
Tabela 2. Correlações das variáveis em estudo.....	23
Tabela 3. <i>Structural Equation Modeling</i> - SEM (UWES, WAMI e SWLS)	44
Tabela 4. <i>Structural Equation Modeling</i> - SEM (DW, Teletrabalho e SWLS).....	46
Tabela 5. Alfa de Cronbach – D1 + D2 + D3.....	47
Tabela 6. Alfa de Cronbach's (D4+D5+D6)	49
Tabela 7. Alfa Cronbach's (D7+D8+D9)	50
Tabela 8. Alfa Cronbach's (D10+D11+D12)	51
Tabela 9. Alfa Cronbach's (D13+D14+D15)	52
Tabela 10. Alfa de Cronbach – SWLS	53
Tabela 11. Alfa de Cronbach – WAMI	54
Tabela 12. Alfa de Cronbach – UWES	55
Apendice 1. Questionário aplicado aos participantes no presente estudo.....	57

Índice Figuras

Figura 1. Modelo de correlações das variáveis em estudo	25
Figura 2. Modelo de Equação Estrutural (satisfação com a vida, <i>engagement</i> e <i>meaning</i>)	28
Figura 3. Modelo de Equação Estrutural (satisfação com a vida, <i>decent work</i> e teletrabalho).....	29
Gráfico 1. Consistência interna da escala <i>Decent Work Scale</i> no presente estudo	45

Anexos

Anexo 1 – Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and assessment ...	81
Anexo 2 - Utrech Work Engagement Scale	82
Anexo 3 - Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI) ...	83
Anexo 4 – Ulterior Validação de uma Escala de Satisfação com a Vida (SWLS).....	84

Glossário de Siglas

Glossário de Siglas	Designação
UALG	Universidade do Algarve
FCHS	Faculdade de Ciências Humanas e Sociais
DW	<i>Decent Work</i>
DWS	<i>Decent Work Scale</i>
UWES	<i>Utrecht Work Engagement Scale</i>
WAMI	<i>Work and Meaning Inventory</i>
SWLS	<i>Satisfaction with Life Scale</i>
ILO	<i>International Labour Organization</i>
PWT	<i>Psychology of Working Theory</i>
BES	Bem-Estar Subjetivo
DWSafe/D1	<i>Decent Work – safe work condition</i>
DWHealth/D2	<i>Decent Work – access health care</i>
DWCompensation/D3	<i>Decent Work – adequate compensation</i>
DWTimeRest/D4	<i>Decent Work – time to rest</i>
DWValues/D5	<i>Decent Work – complementary values</i>
V	Vigor
D	Dedicação
A	Absorção
Teletrab.Dificuldades/TI	Dificuldades percebidas durante o teletrabalho
Teletrab.compensar.prod./T_	Perceção da necessidade de compensar o trabalho

Introdução

O presente estudo foi elaborado no âmbito da unidade curricular de Dissertação de Mestrado em Psicologia da Educação como resultado dos conhecimentos adquiridos, concretizando o projeto de investigação de mestrado.

O *decent work* foi definido pela *International Labour Organization* (ILO), em 1999, como as “oportunidades para homens e mulheres em obterem um trabalho produtivo e decente em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana” (ILO, 1999, p.3). Desta definição decorre que o conceito de *decent work* passou a ser concebido como um direito humano básico. Em sequência, outros estudos deram espaço para a atual concepção do conceito do *decent work* (Duffy et al., 2016; ILO, 2008, 2013, 2017) sendo definido em cinco características centrais: a) condições de trabalho fisicamente e interpessoalmente seguras; b) tempo suficiente de descanso e para tempo livre; c) valores organizacionais alinhados com os valores familiares e sociais; d) compensação adequada; e) acesso a cuidados de saúde justos.

Os valores do *decent work* encontram-se presentes também no campo da psicologia, onde estudos empíricos desenvolvidos na área da psicologia vocacional registraram que os indivíduos inseridos em ambientes de trabalho os quais coincidem com seu interesse, valores e habilidades, possuem uma maior probabilidade de experimentar satisfação no trabalho (Nauta, 2013) e outros indicadores de bem-estar no trabalho (Lent & Brown, 2013)

Blustein (2006, 2008, 2013) e Duffy e colaboradores (2016) expandiram a estrutura do conceito do *decent work* e formularam a Teoria da Psicologia do Trabalho (*Psychology of Working Theory – PWT*) que consiste em mudar o foco das perspectivas relacionadas ao trabalho de grupos com privilégios e acesso relativo ao mercado de

trabalho, para centrar-se nos indivíduos que lutam no local de trabalho para alcançarem condições mínimas de garantia de seus direitos e de bem-estar pessoal e social (Blustein et al., 2018). Os autores Ferreira e colaboradores (2019) apresentam na conceptualização da PWT o pressuposto de que o trabalho tem uma conexão direta com a satisfação das necessidades básicas humanas, conduzindo o estudo empírico com os pilares que estruturam a teoria, sendo eles: “a) o trabalho funciona como um contexto importante para o bem-estar individual e o bem-estar das comunidades; b) o trabalho compartilha o espaço psicológico em muitos outros domínios importantes da vida, com impacto mútuo e recursivo; c) o acesso ao trabalho é limitado por poderosas forças sociais, económicas e políticas; d) o trabalho inclui esforços no mercado e em contextos de prestação de cuidados e e) as intervenções psicológicas e sistémicas precisam incluir todos aqueles que trabalham e querem trabalhar” (Blustein, 2013, p. 7-8).

O PWT delineaia fatores contextuais, psicológicos e económicos que influenciam a capacidade de garantir um trabalho decente (Duffy et al., 2016). Dessa forma, a teoria direciona a explicar os impactos da marginalização e das restrições económicas no desejo individual do trabalho e na adaptabilidade de carreira, que por consequência, influenciam o *decent work* (Ferreira et al., 2019). A teoria supõe que o *decent work* influencia as necessidades de sobrevivência, sociais e de autodeterminação, que são dimensões fundamentais para a realização e desenvolvimento do bem-estar no trabalho.

Os indicadores presentes no *decent work* vão de encontro com outro constructo, sendo este o bem-estar subjetivo. O bem-estar subjetivo (BES) pode ser definido como uma avaliação que o indivíduo atribui as circunstâncias vivenciadas e que compõem a percepção do mesmo quanto à sua qualidade de vida, sendo essa percepção um indicador que contempla apenas a realidade do indivíduo (Diener et al., 1985). O BES enquadra-se

na percepção individual, e possui como critérios de avaliação fatores intrínsecos ao indivíduo e não fatores extrínsecos.

Estudos de Ferreira e colaboradores (2015, 2019) e Blustein e colaboradores (2008, 2018) apresentam resultados robustos na relação das dimensões do bem-estar subjetivo com o *decent work*. Os autores destacam a influência das dimensões presentes no constructo do *decent work* (e.g., segurança no trabalho, valores organizacionais, tempo suficiente de descanso e para tempo livre) e como essas dimensões influenciam diretamente no sentido de bem-estar subjetivo dos colaboradores (de forma positiva e negativa).

Ao enquadrar o constructo do bem-estar subjetivo (BES), é importante ressaltar que este possui duas componentes distintas: a componente emocional e a componente cognitiva. A componente emocional engloba duas dimensões, o afeto positivo e o afeto negativo. Quanto a componente cognitiva, esta corresponde ao julgamento que o indivíduo faz em termos da satisfação com a vida (Diener et al., 1985), sendo essa dimensão um dos alvos de pertinência do presente estudo.

A satisfação com a vida é uma das dimensões da componente do BES, e pode ser definida como o julgamento que o indivíduo faz acerca da sua própria vida e que reflete na percepção de quão distante ou próximo o mesmo se encontra de suas aspirações (Campbell et al., 1976, Shmotkin & Ryff, 2002;). O conceito de satisfação com a vida é considerado como uma dimensão subjetiva de qualidade de vida, ao lado de felicidade e bem-estar (Siqueira & Padovam, 2008). As autoras Siqueira e Padovam (2008) sublinham a perspectiva subjetiva da qualidade de vida, incluindo a dimensão da satisfação com a vida, defendida como uma possibilidade de se levar em consideração as avaliações individuais, diferenças culturais e na percepção do padrão de vida.

De acordo com Diener (1984) a satisfação com a vida pode ser definida como uma apreciação cognitiva da vida, sendo realizada sob o juízo subjetivo, de acordo com o padrão estabelecido pelo sujeito, e não através de critérios significativos e pré-estabelecidos pelos investigadores (Diener, 1984). Outra definição estabelecida por Martins e colaboradores (2015) refere a satisfação com a vida, como sendo objeto desejado em qualquer etapa da vida, inclusive na velhice, e tendo por base variáveis sociais, psicológicas e pessoais, para alcançar a mesma.

A satisfação com a vida pode ser caracterizada como uma avaliação global sobre a felicidade e/ ou satisfação com a vida pessoal que cada individuo faz sobre si através de um juízo subjetivo (Diener et al., Lucas, 2003; Cheung & Lucas, 2015). Os autores Diener e colaboradores (2003) ainda destacam a presença de aspectos positivos e negativos e como estes, impactam de forma significativa a satisfação com a vida. Desse modo, os investigadores Joia e colaboradores (2007) enquadram a satisfação com a vida, como sendo um fenómeno complexo e difícil de medir, uma vez que é concebida como objeto subjetivo na sua avaliação e interpretação.

Outra perspectiva apresentada por Kocjan (2017), define a satisfação com a vida, como sendo a forma como os indivíduos demonstram as suas emoções e sentimentos, e como os mesmos se sentem em relação às suas opções para o futuro. De acordo com o autor, a satisfação com a vida é avaliada como um todo, ao invés de ser separada em dimensões como sentimentos e emoções. Por fim, o autor define esta dimensão como sendo um estado emocional, assim como a felicidade ou a tristeza.

A satisfação no trabalho e a satisfação com a vida partilham dimensões e relacionam-se de forma indireta (Hart, 1999; Near et al., 1983, 1984 citados por Rode, 2004). Como proposto por Rode (2004), a relação entre ambas decorre de forma natural uma vez que a conceptualização da satisfação com a vida é interpretada como resultado

da satisfação com diversos outros domínios da vida, como o trabalho, a família, a saúde e entre outros. Estudos indicam que a satisfação com os domínios do trabalho e do não-trabalho representam cerca de 50% da variação na satisfação com a vida (Andrews & Withey, 1976; Cambell et al., 1976; Hart, 1999; Near et al., 1984 citados por Rode, 2004).

Dentro do domínio da satisfação no trabalho, duas variáveis destacam-se para o presente estudo, sendo elas: o *engagement* e o *meaning* no trabalho. O *engagement* no trabalho é caracterizado como “um estado psicológico associado a um estado afetivo emocional, motivacional e social positivo, sempre relacionado com o trabalho, impondo nas pessoas um sentimento de realização, um envolvimento positivo da mente, persistente no tempo” (Porto-Martins et al., 2013 citados por Araújo & Esteves, 2016, p. 637). Os autores Maslach e Leiter (2008) caracterizam o conceito de *engagement* no trabalho sendo energia, envolvimento e eficácia. Por fim, foi categorizado para o conceito do *engagement* no trabalho, três componentes transversais, sendo elas: uma componente comportamental-energético (vigor), uma componente emocional (dedicação) e uma componente cognitiva (absorção) (Salanova & Schaufeli, 2009). O vigor é caracterizado por altos níveis de energia e resiliência mental durante o trabalho. A dedicação relaciona-se com o envolvimento no trabalho, onde o colaborador vivencia um senso de significado e entusiasmo pelo trabalho. E a absorção é caracterizada por ser um estado onde o colaborador encontra-se totalmente concentrado e feliz na execução, elaboração e desempenho do seu trabalho (Schaufeli & Bakker, 2010).

Os investigadores Salanova e Schaufeli (2004) constataram que os colaboradores com altos níveis de *engagement*, também apresentam elevados níveis de satisfação laboral, bem como, sintam-se mais comprometidos com a organização, mais leais e com menores intenções de deixarem a instituição a qual prestam serviços. Outro fator salientado pelos autores é quanto a motivação e disponibilidade apresentada pelos

colaboradores com altos níveis de *engagement*, onde estes, destacam-se pelo elevado nível de comprometimento com a empresa/ tarefas a serem executadas, como também mais disponíveis a aprenderem novas tarefas e a aceitarem novos desafios, de forma a adotarem uma postura mais ativa e com maior poder de iniciativa (Salanova & Schaufeli, 2004).

Segundo os autores Schaufeli e Bakker (2003) e Salanova e Schaufeli (2009), aumentar os níveis de *engagement* dos colaboradores apresenta resultados positivos para a empresa, uma vez que este influencia o lucro, aumenta o rendimento e a produtividade, como também, reduz os níveis de absentismo. Para além dos fatores destacados anteriormente, os investigadores apontam para aspectos positivos influenciados pelo *engagement*, como o aumento da inovação, satisfação laboral, interação entre os colaboradores e os seus pares, supervisores e clientes. De acordo com Shimazu e Schaufeli (2009), os investigadores assinalam o aumento do desempenho no trabalho consoante a quatro fatores:

1. Os trabalhadores que apresentam maiores níveis de *engagement* no trabalho, sentem-se mais motivados e com emoções mais positivas com maior frequência;
2. Mostram-se mais saudáveis;
3. São hábeis de desenvolverem funções/ tarefas profissionais e pessoais por si mesmos;
4. Partilham o *engagement* com os pares.

Quanto a componente de *meaning* no trabalho, está pode ser caracterizada através de modelos multidimensionais que englobam a variedade de habilidades, oportunidade para concluir uma tarefa, significado da tarefa para outras pessoas, orgulho militar, engajamento, senso de chamado, desafio, trabalho identidade do papel, centralidade do

trabalho, valores do trabalho, orientação intrínseca ao trabalho, espiritualidade, bom salário e reputação (Steger et al., 2012). Para além disso, os modelos multidimensionais que definem o *meaningfull work* como uma dimensão que incorpora a centralidade do trabalho, valores do trabalho e a orientação intrínseca (Roberson, 1990).

Os autores conceptualizam o *meaning* como três facetas principais, sendo elas:

1. O *meaning* é uma experiência subjetiva a cada indivíduo, sendo o resultado desta experiência atribuído consoante o significado pessoal. Esta faceta deve ser incluída de forma a captar a sensação de que as pessoas julgam o seu trabalho como sendo algo importante e significativo.
2. O significado (*meaning*) expresso através do trabalho. Diversos estudos apontam/ apresentam que um trabalho com sentido (*meaning*) é uma fonte para o sentido da vida (Steger & Dik, 2010). O sentido atribuído ao trabalho (*meaning*) pode ajudar as pessoas a aprofundarem a sua compreensão em si próprias, como também ao mundo a sua volta, de forma a facilitar o seu crescimento pessoal.
3. Maiores motivações. O desejo de ter um impacto positivo no bem maior está relacionado com o *meaningfull work* (Grant, 2007). Esta faceta reflete a ideia de que o trabalho apresenta maior significado se tiver um impacto mais amplo e positivo em outros indivíduos/ colaboradores.

Outras investigações apontam para a importância de do *meaningfull work* de modo a servir um bem maior (Jahoda, 1979; Wrzesniewski et al., 1997), de modo a fazer sentido ao próprio (Ashforth, 2001; Pratt, 2000 ; Shamir, 1991) e ao próprio ambiente de trabalho (Pratt & Ashforth, 2003; Weick, 1995; Weick et al., 2005; Wrzesniewski et al., 2003), bem como encontrar um sentido e um propósito no próprio trabalho (Haslamet al., 2000;

Sparks & Schenk, 2001). No estudo proposto por Rosso e colaboradores (2010), os investigadores identificaram quatro fontes principais (o *self*, os outros, o contexto e a vida espiritual) e mecanismos pelos quais o trabalho desempenhado torna-se mais significativo (a autenticidade, auto-eficácia, autoestima, propósito, pertença, transcendência, e produção de sentido cultura/ interpessoal). Através do *meaningfull work* o indivíduo trabalha em prol do *self* e do coletivo, e o resultado deste trabalho valorizam tanto o *self* como o coletivo.

Os investigadores Arnold e colaboradores (2007) constataram em seu estudo que os colaboradores que identificam o seu trabalho como significativo e/ ou servem para um bem social ou comunitário maior apresentam um melhor ajustamento psicológico e apresentam qualidades desejáveis para as organizações. Outros estudos destacam ainda que o significado do trabalho agrega aos colaboradores uma maior valorização do trabalho (Nord et al., 1990), veem o seu trabalho como mais central e importante (Harpaz & Fu, 2002) e relatam maior satisfação no trabalho (Kamdron, 2005).

Para além dos fatores contextuais que influenciam na percepção do indivíduo quanto ao seu bem-estar subjetivo, a sua satisfação com a vida e a satisfação no trabalho, outro fator importante de ser destacado é a execução das tarefas e atividades através do teletrabalho. As autoras Rosenfield e Alves (2011) apresentam a complexidade envolvida na definição do conceito, uma vez que o teletrabalho não está limitado ao desempenho de funções a partir de casa, mas também pode ser caracterizado como trabalho à distância com utilização de Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC). A ILO apresenta quatro diferentes variáveis que compõem o teletrabalho, sendo elas: a) local/ espaço de trabalho; b) horário ou tempo de trabalho (integral ou parcial); tipo de contrato (trabalho assalariado ou independente); e) competências requeridas (conteúdo do trabalho).

O teletrabalho tem mostrado uma forte importância no mercado de trabalho atual devido à sua vantagem tecnológica, aproximando distâncias geográficas e possibilitando indivíduos trabalharem a partir de múltiplos locais (Rocha & Amador, 2018). Por conseguinte, mais organizações estão a utilizar o teletrabalho devido a suas vantagens económicas e pela maior flexibilidade. O estudo proposto por Maciel e colaboradores (2017) afirma que a prática do teletrabalho proporciona, por um lado, minimizar a distância entre a organização e os colaboradores e, por outro lado, aproxima a organização e os clientes utilizando a internet como principal ferramenta.

A expansão do teletrabalho é resultado de alguns aspectos sociais, como a evolução e redução dos preços das ferramentas tecnológicas, a disponibilidade e qualidade da ligação à internet, a melhoria da qualidade de vida e a conectividade global (Agarwal et al., 2020). Os autores Beauregard e colaboradores (2019) consideram que as práticas de trabalho flexíveis apresentam as seguintes características: a) acordos mútuos entre o empregador e o empregado, variando no horário de trabalho e no local de trabalho, variando o horário de trabalho, geralmente com o duplo objetivo de melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, satisfazendo as necessidades da organização.

Quanto aos colaboradores, segundo o autor Beauregard e colaboradores (2019), os mesmos para trabalharem a partir de casa devem ter um espaço que cumpra os regulamentos de saúde e de segurança, as tarefas devem ser atribuídas de forma a poderem ser executadas sem afetar negativamente a imagem da empresa. O que significa que o colaborador deve ter capacidade de comunicação, automotivação, capacidade de trabalhar independentemente e preferir trabalhar no regime de teletrabalho (Daniels et al., 2001). Outro ponto destacado no estudo proposto por Beauregard e colaboradores (2019) refere-se a diversidade de estudos em que apontam uma associação positiva entre produtividade e teletrabalho. De acordo com o estudo, este fenómeno pode ocorrer

porque/ devido aos trabalhadores dedicarem mais horas ao trabalho (e.g., na locomoção trabalho-casa) e optar por utilizar desse tempo extra para trabalhar. Os investigadores constataram que em empregos que requerem alta concentração, obtém-se um maior desempenho a partir de casa e/ ou a partir de teletrabalho. Como referenciado em outros estudos (Daniels et al., 2001; Beauregard et al., 2019), a flexibilidade proporcionada pelo teletrabalho proporciona aos colaboradores uma maior maleabilidade para gerirem as suas vidas privadas e aumenta a produtividade dos mesmos. Os autores Beauregard e colaboradores (2019) referem ainda no mesmo estudo quanto a intensidade do trabalho exercido através de casa, indicando um máximo de dois a três dias por semana como sendo o essencial. Com o objetivo de atingir as melhores práticas organizacionais, os investigadores Tavares e colaboradores (2020) sugerem a prática de uma cultura de confiança e abertura, à instalação de sistemas apropriados, ao equipamento de apoio às tecnologias de informação, a um sistema de gestão do desempenho baseado em objetivos e ao local de trabalho físico adaptado para permitir os colaboradores a interagirem com os seus colegas quando se encontram no escritório.

Contudo, o teletrabalho também apresenta aspectos negativos, como aponta Rocha e Amador (2018) no seu estudo sobre o teletrabalho nas comunidades portuguesas. Segundo a literatura, em termos de riscos, destaca-se a sociabilidade entre os colaboradores/ trabalhadores; a dificuldade em separar o espaço e o tempo de trabalho, vida pessoal e familiar; a baixa estrutura relativamente aos horários de início e de fim da jornada de trabalho (uma vez que os dispositivos digitais e móveis podem aumentar o risco de o trabalhador continuar de maneira indefinida o seu trabalho); e por fim, a possibilidade de diminuir a progressão profissional. Os autores apontam para a tendência do teletrabalho conduzir a uma individualização, nomeadamente, o isolamento profissional, social e político dos trabalhadores. Para concluir o estudo, Rocha e Amador

(2018) indicam esta individualização como consequência do teletrabalho, e que esta poderá ter efeitos sociais, de maneira a transformar a sociedade, tornando as relações de trabalho mais vulneráveis, encorajando a perda da dimensão coletiva do trabalho e consequentemente, aumentando a individualização da sociedade.

O isolamento social e a individualização do trabalho são fatores negativos para o colaborador, assim como as dificuldades em desenvolver o trabalho em equipa e de conseguir o controlo do desempenho são aspectos negativos para a organização (Leite et al., 2019). A perda de relações pessoais e sociais, a perda de identidade corporativa e o medo de desenvolvimento de carreira por estar mais afastado da empresa são aspectos negativos possíveis (Felippe, 2018). Ressalta-se o risco de o colaborador não conseguir desconectar-se do trabalho, durante o seu tempo de descanso e lazer, uma vez que encontra-se conectado ao trabalho através dos aparelhos eletrônicos a todo momento. No sentido de combater tais aspectos, os autores orientam a criação de uma nova cultura organizacional, onde o teletrabalho esteja rodeado de algumas precauções, como a utilização de um local específico, horários de trabalho bem definidos para que a intimidade do trabalhar e a sua desconexão do trabalho sejam garantidas (Leite et al., 2019; Felippe, 2018).

O estudo proposto pelos autores Wellman e colaboradores (1996) apresentou conceitos consistentes relacionados ao teletrabalho e a pertinência desse novo método de trabalho no século vinte e um. As organizações das estruturas de trabalho sofreram impactos devido a globalização e as novas ferramentas tecnológicas (ex.: computadores, *tablets* e *internet*), dando ênfase ao recurso da *internet* e a flexibilização que a mesma proporcionou, aumentando a propagação da informação, melhorando os meios de comunicação e proporcionando maior autonomia ao trabalho. Dessa forma, os meios corporativos identificaram vantagens ao implementar o sistema de teletrabalho em

determinados setores, diminuindo o custo proporcionado pelo empregado (ex.: deslocações) e aumentando a produtividade através de uma supervisão remota ao mesmo passo que possibilita ao empregado maior autonomia, flexibilidade de horários de trabalho, desenvolvimento de habilidades e maior envolvimento no trabalho (Olson, 1987; Simons, 1994 citados por Wellman et al., 1996).

Nesse sentido, alguns autores iniciaram investigações a fim de mensurar os futuros impactos que a COVID-19 poderá proporcionar no meio laboral (Kramer & Kramer, 2020; Cho, 2020). Consoante a nova realidade enfrentada face a pandemia desencadeada pelo COVID-19 (SARS-CoV-2), diversos foram os setores afetados, dando destaque aos setores sociais, políticos e económicos. Nesse sentido, diversas mudanças foram implementadas com a finalidade de conter a propagação do vírus, sendo essencial reestruturar as formas de convívio e de trabalho.

A partir da problemática atual, foi introduzida – de forma acelerada e desestruturada – a ferramenta do teletrabalho, em diversos campos da sociedade. A falta de estrutura, de preparo e de recursos adequados, afetou áreas como o bem-estar subjetivo, a satisfação com a vida e com o trabalho e a concepção do *decent work* (Ferreira et al., 2015; French et al., 2020).

O presente estudo pretende avaliar se há correlações entre os constructos da satisfação com a vida, *decent work*, *meaning* e *engagement* com o teletrabalho, junto a colaboradores de nacionalidade portuguesa e estrangeira, em termo de identificar quais foram as principais mudanças, os ajustamentos necessários e as principais queixas e dificuldades percebidas pelos mesmos. Por fim, pretende-se avaliar quais os contributos das dimensões exploradas para o desenvolvimento humano, uma vez que a dissertação se encontra inscrita no âmbito do Mestrado em Psicologia da Educação

Objetivos

A luz dos conceitos teóricos apresentados e nas evidências empíricas de estudos anteriores, formulou-se a seguinte hipótese:

H1 – O conceito do teletrabalho correlaciona-se positivamente com os constructos *meaning* e *engagement* para explicação da satisfação no trabalho, bem como com a satisfação com a vida e com o *decent work*.

O objetivo geral do presente estudo é verificar se há correlações entre as variáveis identificadas e em que medida essas correlações influenciam umas as outras.

São objetivos específicos desta investigação:

1. analisar a relação entre o teletrabalho com os níveis de bem-estar subjetivo, *decent work*, *engagement*, *meaning* no trabalho;
2. analisar a variância de resultados nas dimensões psicológicas em estudo (*decent work*, *engagement*, *meaning*) em função do gênero;
3. Determinar, em função das relações entre os constructos, qual o poder preditivo das variáveis psicológicas(x) e sociodemográficas (y) na satisfação com a vida.

Metodologia

Amostra

A população alvo desta investigação são colaboradores de diferentes setores económicos os quais passaram a exercer as suas atividades através do teletrabalho de forma desajustada/ sem estrutura adequada para tal, contando com um número total de 120 colaboradores.

A amostra do presente estudo consiste em 120 colaboradores de diferentes setores económicos, sendo que 32,8% (N=39) são do sexo masculino e 67,2% (N=81) do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 22 e os 65 anos de idade ($M=41,42$; $DP=11,65$). Desse modo, pode-se observar que, os participantes, no que diz respeito à idade, apresentam, de maneira geral, idades médias de 42 anos ($M=42,19$; $DP=11,65$). Relativamente às habilitações literárias, 8,48% (N=12) dos participantes possuem o 10º - 12º ano de escolaridade e 91,52% (N=108) possuem o ensino superior completo. Sobre o rendimento familiar, 9,24% (N=11) dos participantes recebem “um salário igual ou inferior à um salário mínimo”, 43,69% (N=52) recebem “mais de um salário mínimo até três salários mínimos”, 31,09% (N=37) recebem “mais de três salários mínimos até cinco salários mínimos” e 15,96% (N=19) recebem “a cima de cinco salários mínimos”. No que diz respeito a situação conjugal, 60% (N=72) dos participantes encontram-se casado (a) /em união de facto, 1,67% (N=2) dos participantes são viúvos, 6,67% (N=8) são divorciados (as) /separado (a), e 31,66% (N=38) são solteiros (as). Outro resultado obtido perante a análise descritiva foi quanto ao número de filhos, onde 45,76% (N=54) dos participantes assinalaram não terem nenhum filho, 21,18% (N=25) afirmaram ter um filho, 28,81% (N=34) afirmaram ter dois filhos e 4,23% (N=5) assinalaram ter três filhos. Outros dados foram analisados, podendo ser verificados na Tabela 1.

Instrumentos

No que respeita aos instrumentos que aplicados no presente estudo, a bateria foi constituída por um questionário para caracterização sociodemográfica e socioprofissional dos participantes e os instrumentos para a avaliação das dimensões psicológicas do *decent work*, *engagement*, *meaning* e satisfação com a vida.

Questionário Sóciodemográfico

O Questionário Sóciodemográfico teve como objetivo a recolha de informação relativamente a caracterização da amostra, sendo este, constituído por itens que proporcionam a recolha de dados pessoais como o sexo, idade, habilitações literárias, rendimento familiar, número de filhos, situação conjugal e por fim, algumas perguntas breves acerca do exercício das funções através do teletrabalho. (Apêndice 01; corresponde as questões sociodemograficas)

Ao que compete aos instrumentos que serão aplicados no presente estudo, serão constituídos por questões de caracterização sociodemográfica e socioprofissional dos participantes. Serão utilizadas as seguintes escalas: *Decent Work Scale* (DWS; Duffy et al., 2017); *Working and Meaning Inventory* (WAMI; Steger et al., 2012); *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES; Schaufeli et al., 2006; Chambel et al., 2015); *Satisfaction with Life Scale* (SLWS; Pavot & Diener, 1993; Simões, 1992)

O *Decent Work Scale* (DWS; Duffy et al., 2017) busca avaliar dimensões como a situação de trabalho, segurança, direitos dos colaboradores e negociação coletiva de forma coesa/ integrada. O instrumento inclui cinco subescalas: a) ambientes de trabalho interpessoal e fisicamente seguros (DWSafe); b) acesso a cuidados de saúde adequados (DWHealth); c) compensação adequada (DWCompensation); d) descanso adequado e

tempo livre (DWTimeRest); e) valores organizacionais que complementam os valores familiares e sociais (DWValues). De acordo com a ILO (2013), o *decent work* é peça fundamental para a redução significativa da pobreza e um meio para alcançar um desenvolvimento equitativo, sustentável e inclusivo. A Declaração da ILO sobre a Justiça Social aconselha o estabelecimento de indicadores apropriados para monitorar os progressos realizados na implementação da Agenda da ILO para o *decent work*.

Segundo a ILO (2008, 2012), o *decent work* é caracterizado por quatro atributos ou dimensões inter-relacionados. O primeiro (ambientes de trabalho interpessoal e fisicamente seguros), consiste em enquadrar o *decent work* como um esforço por parte dos governantes e responsáveis políticos em criar empregos e oportunidades razoáveis/dignas para as pessoas trabalharem. O segundo (acesso a cuidados de saúde adequados), caracteriza o *decente work* como forma de garantir direito aos trabalhadores, incluindo a representatividade, a liberdade de expressão, acesso à negociação coletiva, e outras formas legais que preveem os direitos humanos para os trabalhadores. Em terceiro, o *decent work* proporciona o diálogo social, ou seja, a abertura de diálogo entre os trabalhadores, empregadores e líderes governamentais para facilitar o mundo do trabalho comunitário. Por fim, o *decent work* procura "assegurar que mulheres e homens gozem de condições de trabalho que são seguros, permitem tempo livre e descanso adequados, têm em conta valores familiares e sociais, prever uma compensação adequada em caso de perda ou redução de rendimentos, e permitir o acesso a rendimentos adequados cuidados de saúde" ILO (2021)

O DWS utiliza a escala *Likert*, variando de 1 (discordo totalmente) e 7 (concordo completamente). Será utilizada a escala adaptada para a população portuguesa de Ferreira e colaboradores (2019) que apresenta uma consistência interna de 0,86 sendo considerada com um bom nível de fiabilidade. Por outro lado, na presente investigação, o constructo

do *decent work* apresenta como níveis de consistência interna (DWSafe: 0,64; DWHealth: 0,54; DWCompensation: 0,54; DWTimeRest: 0,49; DWValues: 0,90)

Para avaliar o *meaning*, será utilizada a escala *Working and Meaning Inventory* (WAMI; Steger et al., 2012) a qual avalia o nível de significado que as pessoas sentem com o seu trabalho. O instrumento é composto por 10 itens, os quais pretendem verificar o significado que o indivíduo atribui ao seu trabalho. De igual forma, os itens estão organizados através de uma escala *Likert* (1 corresponde a Discordo Totalmente; e 5 a Concordo Totalmente). Steger e colaboradores (2012) e Ferreira e colaboradores (2019) relataram uma confiabilidade de consistência interna de 0,93; enquanto Duffy e colaboradores (2017) encontraram 0,95 para a pontuação total, enquanto que no presente estudo, obteve-se um nível de consistência interna de 0,88.

Para o *engagement* no trabalho, será utilizada a escala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES; Schaufeli et al., 2006; Chambels et al., 2015) que pretende avaliar o estado mental positivo e satisfatório relacionado com o trabalho, caracterizado por vigor, dedicação e absorção.

O vigor pode ser caracterizado como “altos níveis de energia e resiliência mental durante o trabalho, vontade de investir esforços no próprio trabalho, e persistência mesmo em face de dificuldades” (Schaufeli & Bakker, 2004, p.5). Segundo os mesmos autores, a dedicação refere-se ao envolvimento do indivíduo face/ durante a execução do trabalho, experienciando um sentido de significado, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. E por fim, a absorção pode ser caracterizada como um estar totalmente concentrado e absorvido no seu trabalho, de forma a que o tempo passe rapidamente e em que se tem dificuldades em se separar do *self/* indivíduo do trabalho (Schaufeli & Bakker, 2004,).

Os resultados apresentados no estudo de Ferreira e colaboradores (2019) revelam que a confiabilidade da consistência interna para cada dimensão foi de 0,89 (vigor), 0,90

(dedicação) e 0,65 (absorção) com uma pontuação total de 0,81 e, em contrapartida, no presente estudo, a pontuação obtida no mesmo inventário pode ser representada através de 0,87 (vigor), 0,92 (dedicação) e 0,81 (absorção). A *Utrecht Work Engagement Scale* utiliza o ranqueamento *Likert* variando de 1 a 7 pontos (1 corresponde a Discordo Totalmente; 7 Concordo Totalmente) e avaliam de forma indireta dimensões associadas a satisfação e engajamento com o trabalho.

Também foi utilizada a *Satisfaction with Life Scale* (SLWS; Pavot & Diener, 1993; Simões, 1992) sendo possível avaliar os aspectos cognitivos do bem-estar subjetivo adaptado para a população portuguesa. Embora possa haver alguma concordância sobre os componentes importantes sobre a satisfação com a vida, como por exemplo a saúde, relações de sucesso, entre outros, é provável que os indivíduos atribuam medidas diferentes a estes componentes (Diener et al., 1985). Os autores sublinham ainda, que os indivíduos possam atribuir critérios únicos de significado sobre uma “boa vida”, o que, em alguns casos, poderá ultrapassar os valores padrões de referência. Como consequência, os indivíduos podem ter interpretações muito distintas sobre “sucesso” em cada uma destas áreas. Nesse sentido, Diener e colaboradores (1985) avaliaram a importância de atribuir medidas globais sobre os aspectos centrais da satisfação com a vida, e não apenas a satisfação em domínios específicos. A partir dessa estratégia adoptada pelos autores surge a Escala de Satisfação com a Vida (SWLS; Diener et al., 1985).

Os itens SWLS são de natureza global em vez de específica, permitindo aos inquiridos ponderar domínios das suas vidas em termos dos seus próprios valores, para chegar a um juízo global da satisfação com a vida. Ao mesmo tempo, deve-se reconhecer que a avaliação da satisfação dos inquiridos com domínios comuns também pode fornecer informações adicionais úteis (Frisch et al., 1992).

A escala conta com um sistema de ranqueamento variando de 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente) e apresenta 5 itens, os quais pretendem dimensionar o nível de satisfação da vida que o indivíduo apresenta. O alfa de Cronbach para a escala foi de 0,90 (Ferreira et al., 2019) e no presente estudo, apresentou como consistência interna de 0,88.

Procedimentos

Tratando-se de um estudo exploratório e transversal, foi realizado o consentimento informado a todos os participantes envolvidos, seguindo as normas de éticas estabelecidas pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade do Algarve.

A investigação assenta uma metodologia exploratória, contando com recursos de recolha de informações através de questionários *onlines*. No primeiro momento, colocado aos participantes um Questionário Sociodemográfico para mapear os elementos envolvidos no estudo, e na sequência, apresentado a escala DWS para medir os níveis percebidos de *decent work* dentro da organização.

Em seguida, foram apresentadas as escalas WAMI e UWES para medir o engajamento e o significado percebido no trabalho, o que auxiliará na identificação e construção de resultados robustos ao que compete a satisfação no trabalho. Por fim, apresentou-se a escala SWLS para medir os níveis de satisfação com a vida.

Quanto a análise dos dados, uma vez que será realizado através de questionários *online*, as respostas serão posteriormente trabalhadas através do programa IBM SPSS *Statistics* (versão 26.0), permitindo a análise e o tratamento dos dados, bem como a

conversão das mesmas em tabelas. Serão realizadas análises descritivas, correlacionais e inferenciais.

O segundo momento da intervenção é delineado por ser a etapa em que consiste a administração dos instrumentos mencionados anteriormente, a recolha de dados, análise, síntese e reflexão.

Apresentação e Análise dos Resultados Obtidos

Após breve descrição do enquadramento teórico utilizado, dá-se a exploração e análise dos resultados obtidos. Consoante o objetivo deste estudo, será analisado o *Decent Work* na óptica dos participantes em teletrabalho, a satisfação com a vida e satisfação com o trabalho (*engagement* e *meaning*) e a ótica da execução do teletrabalho por parte dos colaboradores, de maneira a compreender se estes, sentem um impacto positivo ou negativo no seu quotidiano. Para analisar os resultados, utilizou-se de três conceitos/ áreas da estatísticos (a): à estatística descritiva (média, desvios-padrão, valores mínimos, valores máximos e variância); a correlação de três ou mais grupos (MANOVA e ANOVA); e por fim, a equação estrutural modular.

No que diz respeito à variável *Decent Work*, dividida em cinco dimensões, a subescala correspondente à “*DWSafe – safe work conditions*” apresentou valores ($M=17,23$; $DP=2,91$), a “*DWHealth – access to healthcare*” com valores ($M=13,38$, $DP=4,38$), seguindo-se a “*DWCompensation – adequate compensation*” ($M=13,08$, $DP=4,44$), e “*DWTimeRest – time to rest*” ($M=12,10$, $DP=2,14$) e, por fim, “*DWValues – complementary values*” ($M=14,66$, $DP=3,99$).

Seguindo a análise descritiva, pode-se observar as seguintes médias (M) e desvios-padrões (DP): na escala da satisfação com a vida, apresenta-se os seguintes valores ($M=17,46$, $DP=3,96$). Obteve-se nas dimensões *engagement* ($M=70,68$, $DP=17,41$) e *meaning* ($M=35,89$, $DP=7,28$). Ao que compete a dimensão do teletrabalho, esta, foi repartida em duas dimensões, onde a dimensão da percepção das dificuldades em adaptar-se ao teletrabalho ($M=4,02$, $DP=1,65$) e a compensação de produtividade ($M=5,91$, $DP=2,45$).

Tabela 1. Análise Estatística Descritiva

Variáveis	Média	Desvio Padrão	Mínimo/ Máximo
Idade	42.19	11.65	22/65
DW Safe	17.23	2.91	8/21
DW Health	13.38	4.38	3/21
DW Compensation	13.08	4.44	3/21
DW Free & Rest	12.10	2.14	7/17
DW Values	14.66	3.99	3/21
SWLS	17.46	3.96	7/25
UWES	70.68	17.41	17/98
WAMI	35.89	7.28	12/47
Teletrab. Dificuld	4.02	1.65	2/8
Teletrab Prod.	5.91	2.45	2/10

Análise de Correlações das variáveis em estudo

A análise das correlações entre as variáveis em estudo (*Decent Work*, SWLS, UWES, WAMI, Teletrab_dificuldades e Teletrab_compensar_produtividade) permite-nos identificar associações estatisticamente significativas (Tabela 2).

Tabela 2. Correlações das variáveis em estudo

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. DWSafe	—												
2. DWHealth	0,02	—											
3.DWCompensation	0.04	0.01	—										
4.DWTimeRest	0.01	-0.06	0.23 *	—									
5. DWValues	0.32 ***	0.03	-0.01	-0.06	—								
6. DW - Completo	0.50 ***	0.50 ***	0.56 ***	0.29 **	0.55 ***	—							
7. SWLS	0.45 ***	0.07	-0.12	-0.17	0.40 ***	0.26 **	—						
8. UWES_vigor	0.31 ***	0.04	0.04	-0.17	0.40 ***	0.28 **	0.39***	—					
9. UWES_dedicacao	0.30 ***	0.06	-0.01	-0.11	0.44 ***	0.32 ***	0.47 ***	0.86 ***	—				
10. UWES_absorcao	0.23 *	0.03	0.09	0.024	0.38 ***	0.33 ***	0.29 **	0.84 ***	0.82***	—			
11. UWES_completo	0.30 **	0.05	0.05	-0.09	0.43 ***	0.33 ***	0.41 ***	0.95 ***	0.94***	.94***	—		
12. WAMI_completo	0.35 ***	0.03	0.02	-0.07	0.54 ***	0.36 ***	0.57 ***	0.64 ***	0.84***	.65**	.75***	—	
13. Teletrab_dificuldades	-0.12	0.06	0.07	0.037	0.24 *	0.14	-0.01	0.12	0.16	.21	.18	.23*	—
14. Teletrab_compensar_produtividade	0.013	0.05	-0.08	0.23	-0.01	0.03	-0.11	-0.02	0.06	0.12	.06	.18	.27**

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

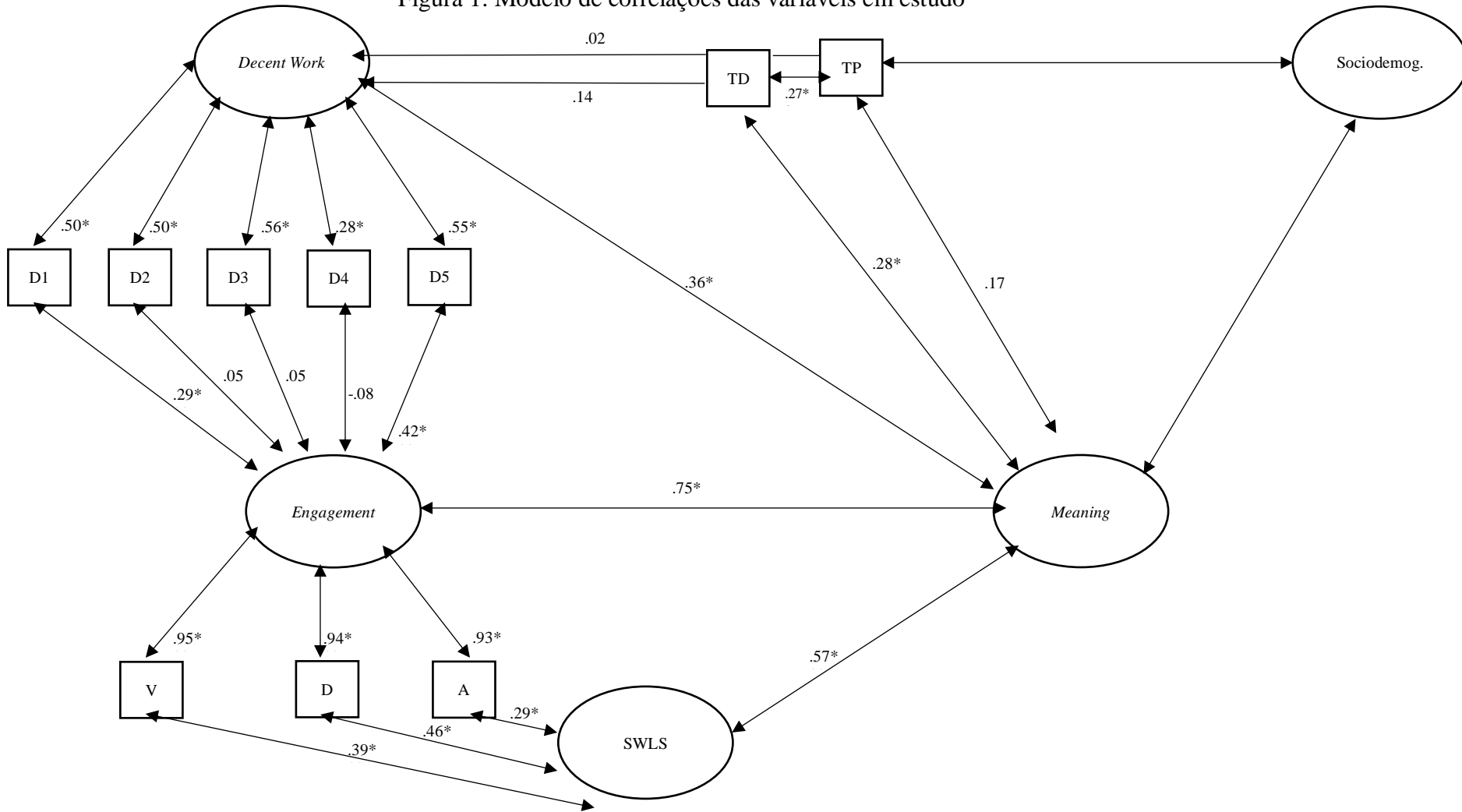
Para uma análise mais profunda, recorreu-se a análise estatística correlacional (ANOVA) a fim de examinar as correlações entre as subescalas do “*Decent Work*”, a “satisfação com a vida”, o “*meaning*”, as subescalas da dimensão “*engagement*”, e as duas dimensões criadas para analisar o teletrabalho (consultar a Tabela 2). Com base no modelo PWT (Duffy et al., 2016) e no estudo de Duffy e colaboradores sobre a validação inicial do *Decent Work* (Duffy et al., 2017), o resultado esperado sobre a pontuação total do DWS e a pontuação das cinco subescalas correlacionassem de forma positiva com a “satisfação com a vida”, o “*meaning*”, as subescalas do “*engagement*” (vigor, dedicação e absorção). Como esperado, a pontuação total do DWS correlacionou-se positivamente com a “satisfação com a vida” ($r=.25$), com a dimensão “*meaning*” ($r=.36$), com o “*engagement*” escala completa ($r=.33$), vigor ($r=.27$), dedicação ($r=.32$) e absorção ($r=.32$).

Ambas as dimensões relativas ao teletrabalho (dificuldade e compensação), correlacionam de forma positiva ($r=.27$). Em relação a correlações altas/ fortes, foram encontradas entre a escala completa de “*engagement*” e “*meaning*” ($r=.75$) e entre a escala completa de “*engagement*” e as suas subescalas vigor ($r=.95$), dedicação ($r=.94$) e absorção ($r=.93$).

As correlações entre a dimensão “*meaning*” e as subescalas do DWS apresentaram valores estatisticamente significativos para as seguintes variáveis: “*safe work conditions*” ($r=.35$), “*complementary values*” ($r=.54$) e DWS completo ($r=.36$), assim como entre a dimensão “*meaning*” e satisfação com a vida ($r=.57$) e as subescalas do “*engagement*” vigor ($r=.64$), dedicação ($r=.84$) e absorção ($r=.64$).

De forma a facilitar a apresentação dos resultados e a visualização dos mesmos, foi concebido um modelo das correlações em estudo (Figura 1).

Figura 1. Modelo de correlações das variáveis em estudo



Validade Preditiva

A fim de prosseguir com a validade preditiva do *decent work*, testámos a capacidade preditiva das cinco subescalas do *decent work* em cada uma das quatro variáveis do critério de resultado numa série de análises de regressão múltipla. As quatro variáveis de critério incluíam: satisfação com a vida, *engagement*, *meaning* e teletrabalho.

Os resultados desta análise de regressão são apresentados nas Tabelas 3 e 4 e demonstraram que as cinco subescalas explicam entre 19% e 35% da variação nos critérios de resultado. Cada um dos testes da significância entre qualquer uma das cinco subescalas do *decent work* é ajustado para as restantes quatro subescalas, assim, o teste de significância é de uma contribuição única para a previsão do critério.

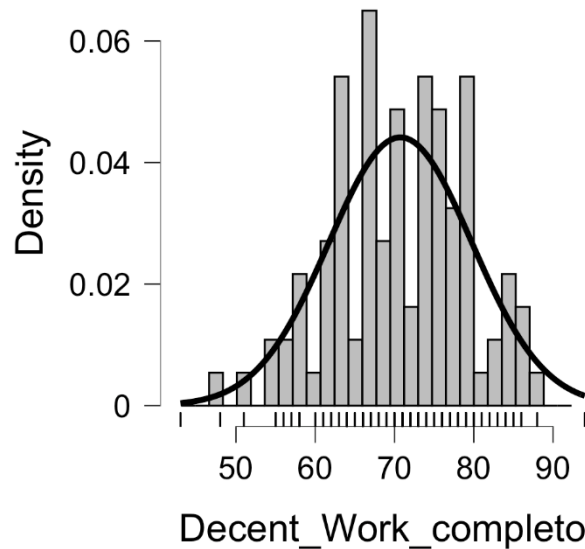
A satisfação com a vida apresenta preditores significativos com a subescalas 5 do *decent work*, com as dimensões *positive meaning* e *meaning making work* (WAMI) e com a dedicação e absorção (UWES). De modo geral, verificou-se que a satisfação com a vida era preditora substancial destes quatro critérios relevantes para o mundo do trabalho.

Outro ponto a ser salientado deve-se a baixa confiabilidade dos resultados obtidos do instrumento DWS, o qual encontra-se na percentagem .49 e .90, revelando limitação quanto a sua aplicabilidade. Ao explorar os resultados obtidos, pode-se verificar uma distribuição normal dos resultados (Shapiro-Wilk, $p=.72$; Kolmogorov-Smirnov, $p=.89$). Contudo, ao realizar a prova de sensibilidade dos resultados obtidos, revelou-se o problema de discriminação em determinados pontos da escala, pelo facto dos indivíduos não terem respeitado a instrução de paragem.

A validade preditiva apresentada no Gráfico 1 suscita a hipótese de que os indicadores de consistência interna da escala *Decent Work Scale* obtidos no presente

estudo, podem estar associados/ serem influenciados por fatores contextuais. A hipótese proposta será melhor apresentada no seguimento da discussão dos resultados.

Gráfico 1. Consistência interna da escala *Decent Work Scale* no presente estudo



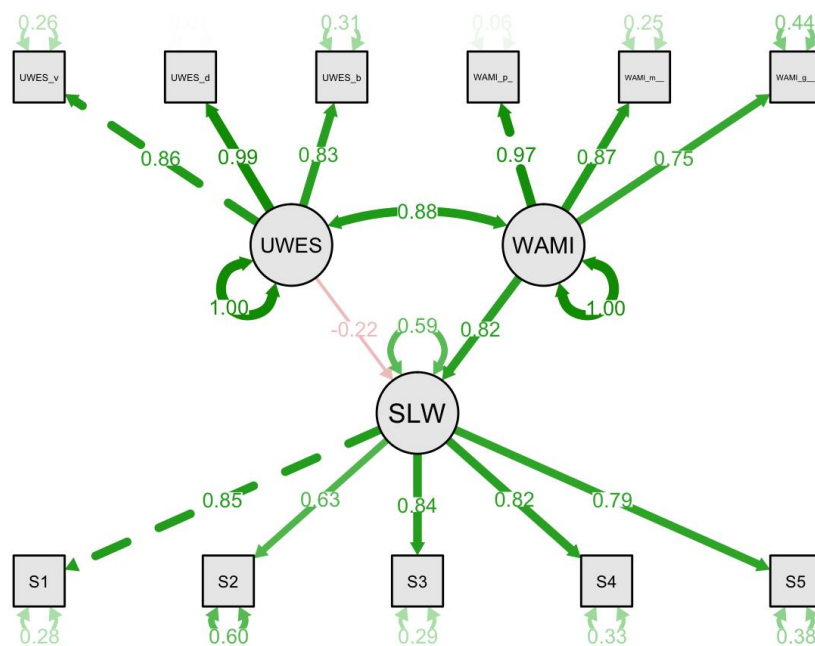
Modelo de Equação Estrutural (*Structural Equation Modeling – SEM*)

A Equação Estrutural Modular (*Structural Equation Modeling –SEM*) é um conjunto de técnicas estatísticas utilizadas para medir e analisar as relações entre as variáveis observadas e latentes. Este modelo assemelha-se a regressão, onde este, entretanto, examina as relações causais lineares entre as variáveis, ao mesmo tempo que contabiliza o erro de medição. De acordo com o autor Bollen (1989) a Modelo de Equação Estrutural (MEE) é proposta com o objetivo de reproduzir a matriz de covariância populacional através de covariâncias amostrais, associadas às imposições de parâmetros determinados pelo investigador. Caso o modelo proposto seja compreendido como plausível, ou seja, que as covariâncias provenientes dos dados amostrais podem ser reproduzidas nos dados populacionais associados ao conjunto de parâmetros do modelo

estrutural, isto significa que o modelo proposto é plausível e indica que a reprodução gerou resíduos reduzidos. Em caso contrário, em reprodução não plausíveis, os resíduos são elevados. Os autores Pilati e Laros (2007) conceptualizam a lógica do MEE como “meio de replicar um conjunto de dados observados por meio da imposição de parâmetros nas matrizes” (Pilati & Laros, 2007, p. 207).

Desse modo, recorreu-se a equação estrutural modular, no sentido de perceber a força preditiva entre as variáveis em estudo, podendo ser observada nas Figuras 2 e 3.

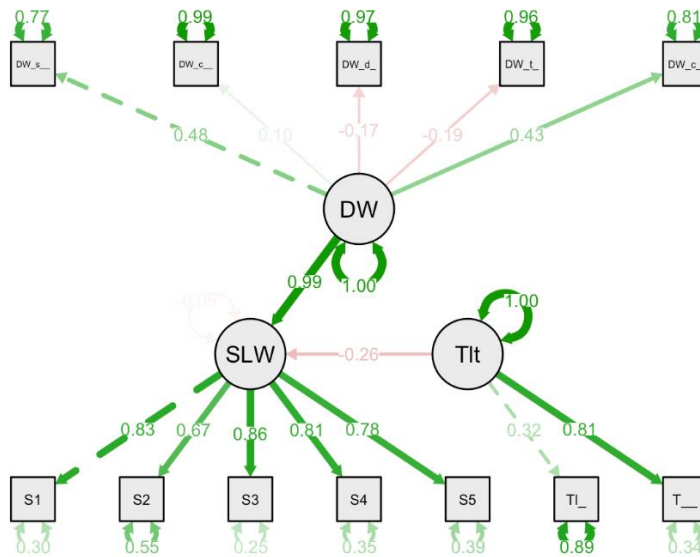
Figura 2. Modelo de Equação Estrutural (satisfação com a vida, *engagement* e *meaning*)



O modelo de equação estrutural desenvolvido buscou compreender a relação entre as variáveis *engagement* e *meaning*, e qual o impacto/ influência na satisfação da vida. Os resultados obtidos apontam para uma grande influência entre as variáveis globais/ unidimensionais *engagement* e *meaning* ($r=-.22$; $r=.082$). No entanto, deve-se salientar a correlação negativa entre a escala unidimensional do *engagement* e como esta se relaciona

com a satisfação com a vida, indo no sentido oposto proposto pela literatura (Duffy et al. 2017; Ferreira et al., 2019). A predição entre as variáveis *engagement* e *meaning* são explicadas de forma significativa ($r=.88$), indo de encontro com as investigações anteriormente citadas. De forma global, o modelo proposto prediz com valores significativos, o impacto entre as variáveis estudadas.

Figura 3. Modelo de Equação Estrutural (satisfação com a vida, *decent work* e teletrabalho)



O segundo modelo (Figura 3) buscou compreender a predição das variáveis *decent work* e teletrabalho na satisfação com a vida. Os resultados obtidos neste modelo variam entre ($r=.99$; $r=-.19$). Ao que compete as subescalas do *decent work*, foram encontradas predições significativas, onde, no entanto, destaca-se a dimensão D3 “adequate compensation” e a D4 “time to rest” sendo ambas, inversamente preditivas a variável unidimensional do *decent work*. Outro dado importante a ser destacado é a predição entre o teletrabalho e a satisfação com a vida ($r=-.26$), fatores essenciais para a condução do

presente estudo. Contudo, há alguns indicadores que apontam para uma baixa consistência do modelo (nomeadamente a linha base do modelo Tucker-Lewis Index = .86 e a *Comparative Fit Index* =.89; os valores de significância (p) superiores a .05; e por fim, os baixos valores obtidos relativos ao R² das variáveis). Desse modo, o modelo proposto apresenta baixa fiabilidade. Por fim, vale ressaltar que os resultados obtidos, estão em concordância com os valores apresentados na literatura (Ferreira et al., 2019).

Discussão dos resultados

O objetivo do presente estudo era verificar se há correlações entre as variáveis identificadas e em que medida essas correlações influenciam umas as outras. No geral, os resultados obtidos foram consistentes e comparáveis com os obtidos nos estudos de Duffy e colaboradores (2017) e Ferreira e colaboradores (2019) e sugeriram que a estrutura representada é consistente com as expectativas teóricas, e exhibe fiabilidade adequada.

Em primeiro lugar, procedeu-se a análise descritiva dos dados, de forma a caracterizar a amostra do estudo (e.g.: sexo, idade, rendimento familiar, habilitações literárias, breve descrição das funções desempenhadas no meio laboral e perceções acerca do teletrabalho) e a fim de caracterizar as respostas obtidas (e.g.: média, desvio-padrão, mínimo e máximo). De acordo com a literatura (Duffy et al., 2017; Ferreira et al., 2019; Isik et al., 2018) e a análise obtida no presente estudo, as componentes sociodemográficas apresentam baixas diferenças estatisticamente significativas, onde as respostas obtidas por participantes dos diferentes sexos, idade, etnias, habilitações literárias e grupos profissionais apresentam, de modo geral, uma homogeneidade nas respostas e deste modo não foram analisadas nas etapas subsequentes.

Numa etapa subsequente, procedeu-se à análise das correlações das variáveis em estudo: *decent work*; *engagement*; *meaning*; satisfação com a vida e teletrabalho. Como questão prática, utilizou-se o modelo bifatorial, correlacionando as variáveis unidimensionais, mas também, as subdimensões das variáveis *decent work* e *engagement*, como proposto em literaturas recentes (Braun & Clarke, 2006; Blustein, 2008; Duffy et al., 2017; Ferreira et al., 2019). De acordo com os resultados obtidos, foi possível identificar uma correlação significativa entre a escala unidimensional da satisfação com a vida, com as demais variáveis do estudo. Na generalidade, a satisfação com a vida é explicada em 25% com o *decent work*, 40% com a variável unidimensional de

engagement e 57% com a variável *meaning*. No entanto, a satisfação com a vida não apresenta resultados significativos ao ser relacionada com as variáveis sugeridas no presente estudo: dificuldades percebidas no teletrabalho e produtividade a ser compensada em teletrabalho, verificando-se apenas uma correlação negativa entre os três constructos. Tais resultados poderão vir a ser estudados em estudos futuros, a fim de identificar a pertinência destas correlações.

Em relação a variável *engagement*, esta se correlaciona de forma significativa com a medida unidimensional do *decent work* (33%). Quanto as suas subescalas vigor, dedicação e absorção, estas apresentam correlações estatisticamente significativas com as variáveis *decent work*, *meaning* e satisfação com a vida

A variável *meaning* apresenta correlações significativas com a variável global do *decent work* (36%) e *engagement* (75%).

De modo geral, os resultados obtidos nas análises de correlação vão de encontro com a literatura, uma vez que apontam para correlações positivas e estatisticamente significativas entre as variáveis *decent work*, *engagement*, *meaning* e a satisfação com a vida. É de se salientar o resultado obtido na correlação entre a variável unidimensional *meaning* e as dificuldades percebidas no teletrabalho ($r=.22$) e a correlação entre as dificuldades percebidas no teletrabalho e a produtividade compensada em teletrabalho ($r=.27$), onde tais resultados poderão ser explorados em investigações futuras.

Na terceira etapa, foi proposto a análise do Modelo de Equação Estrutural - MEE (*Structural Equation Modeling –SEM*), sendo este, um conjunto de técnicas estatísticas utilizadas para medir e analisar as relações das variáveis observadas e latentes. O MEE assemelha-se à análise de regressão, ao examinar as relações causais lineares entre as variáveis, porém, em simultâneo, contabiliza o erro de medição.

Para analisar o impacto entre as variáveis em estudo, foi proposto dois modelos: o primeiro pretende analisar a relação das variáveis *engagement* e *meaning* e o seu impacto na satisfação com a vida (Figura 2); o segundo, analisa a relação entre as variáveis *decent work* e teletrabalho e o impacto na satisfação com a vida (Figura 3). Os resultados obtidos no primeiro modelo proposto apontam para impactos estatisticamente significativas, contudo, observou-se um impacto inversamente proporcional entre a variável unidimensional do *engagemen* e a satisfação com a vida. Em contrapartida, os resultados preditivos entre as variáveis *decent work* e teletrabalho para a satisfação com a vida correspondem à 99% e 26%, respectivamente. Vale salientar que o modelo 1 (satisfação com a vida, *engagement* e *meaning*; Tabela 3) apresenta adequabilidade nos dados obtidos, em contrapartida, o modelo 2 (satisfação com a vida, *decent work* e teletrabalho; Tabela 4) apresenta baixa adequabilidade, indicando desse modo uma baixa consistência ao que compete a recolhe e resultado dos dados obtidos.

Para além dos pontos salientados anteriormente, vale destacar o desenho do 2º modelo de equação estrutural proposto, referente a análise entre a satisfação com a vida, o *decente work* e o teletrabalho. Na elaboração deste modelo foi levantada a hipótese de a satisfação com a vida exercer a função de mediação entre a dimensão do *decent work* e do teletrabalho. Contudo, apesar dos resultados obtidos na análise de correlação indicarem resultados estatisticamente significativo, e o modelo proposto assentar numa base teórica robusta (Ferreira et al., 2019), poderá ter ocorrido uma interferência nos resultados, decorrente a: a) má construção e/ou elaboração do modelo; b) baixo nível de confiabilidade dos resultados obtidos; de forma a destacar-se a importância de corrigir e analisar com maior profundidade, as possíveis influências dos passos anteriormente destacados.

Retomando o ponto sublinhando na página 38-39/ Por fim, a hipótese de que fatores contextuais influenciaram nos resultados obtidos, pode ser explicada devido alta diversidade contextual dos participantes (e.g.: diferentes métodos de trabalho, descanso) e por fatores psicológicos (e.g.:esforço aplicado na compensação de horas no teletrabalho, sobrecarga de trabalho e funções, tempo de descanso). Tal amplitude não pode ser descartada, sendo esta, um fator determinante na análise dos resultados obtidos na escala mencionada. De modo a verificar os possíveis impactos dos fatores contextuais e psicológicos, sugere-se uma investigação/ um estudo/ uma exploração direcionada a uma amostra específica de colaboradores (e.g.: exclusivamente trabalhadores da área da educação) a fim de restringir as possíveis diferenças destacadas anteriormente.

Conclusão

Na conclusão da presente investigação, apesar de não terem sido constatadas evidências empíricas que validem a relação entre as características sociodemográficas e as variáveis exploradas, torna-se evidente a existência da relação entre as variáveis *decent work*, *engagement*, *meaning*, satisfação com a vida e o teletrabalho. Todavia, apesar dos resultados obtidos indicarem consistência estatística, torna-se necessário a exploração em estudos futuros.

A investigação revelou apresentar contributos para a compreensão das relações entre o *decent work*, *engagement*, *meaning*, satisfação com a vida e o teletrabalho. Tendo sido também constatado haver relações diretas e significativas entre as variáveis, o que implica haver influência direta para a interpretação individual da satisfação com a vida. Assim, parece apropriado dar sequência em estudos os quais direcionem para a compreensão e apresentação de alternativas que possam favorecer o *decent work*, *engagement*, *meaning* e as condições de teletrabalho, com a finalidade de potenciar as satisfações com a vida por parte dos colaboradores.

Apesar dos resultados obtidos nesta investigação, deve-se salientar algumas limitações, nomeadamente a dimensão da amostra (N=120), o que limita a generalização dos resultados. Outro fator a ser destacado, envolve a homogeneidade dos dados sociodemográficos dos participantes (e.g.: participantes com ensino superior, N=108; elementos do sexo feminino, N=80), o que pode representar algum efeito nos resultados. Por fim deve ser mencionado o contexto pandêmico vivenciado durante a aplicação do presente estudo, onde os efeitos da pandemia de Coronavírus (SARS-CoV-2) podem refletir em implicações direta nas respostas atribuídas por cada elemento.

Para eventuais estudos futuros, considera-se fundamental que apresente uma amostra mais alargada, de forma a possibilitar a obtenção de resultados mais robustos,

para além de uma melhor compreensão dos dados recolhidos. Pode também ser relevante o direcionamento para apenas um setor profissional, bem como uma maior heterogeneidade dos participantes do estudo, a fim de compreender um único contexto. Por fim, seria relevante considerar um estudo após o período pandêmico, a fim de analisar os possíveis impactos que esta, trouxe aos colaboradores e a execução do trabalho por meios remotos e/ ou por teletrabalho.

Referências Bibliográficas

- Agarwal, S., Ramadani, V., Gerguri-Rashiti, S., Agrawal, V. & Dixit, J. (2020), Inclusivity of entrepreneurship education on entrepreneurial attitude among young community: evidence from India. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 14 (2), 299-319.
- Andrews, F. M., & Crandall, R. (1976). The validity of measures of self-reported well-being. *Social Indicators Research*, 3(1), 1-19.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, 22(3), 187-200.
- Beauregard, T.A., Basile, K.A. and Can_onico, E. (2019), “Telework: outcomes and facilitators for employees”, in Landers, R.N. (Ed.), *The Cambridge Handbook of Technology and Employee Behavior*, Cambridge University Press, Cambridge, 511-543. Disponibilizado em: [https:// eprints.bbk.ac.uk/28079](https://eprints.bbk.ac.uk/28079) *
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables* (Vol. 210). John Wiley & Sons.
- Blustein, D. (2006). *The Psychology of Working: A New Perspective for Career Development, Counseling, and Public Policy* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203935477>
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228–240. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.228>
- Blustein, D. (2013). The psychology of working: A new perspective for a new era. In D. Blustein (Ed.), *The Oxford Handbook of the Psychology of Working* (pp. 3–18). New York, NY: Oxford University Press.
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3-28. <https://doi.org/10.1177/1069072718774002>

- Cho, E. (2020). Examining boundaries to understand the impact of COVID-19 on vocational behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 2011-2013. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103437>
- Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions*. Russell Sage Foundation.
- Chambel, M. J., Castanheira, F., Oliveira-Cruz, F., & Lopes, S. (2015). Work context support and Portuguese soldiers' well-being: The mediating role of autonomous motivation *Military Psychology*, 27(5), 297-310 <https://doi.org/10.1037/mil0000087>
- Cheung, F., & Lucas, R. E. (2015). When Does Money Matter most? Examining the Association Between Income and Life Satisfaction Over the Life Course. *Psychology and Aging*, 30(1), 120-135.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual review of psychology*, 54(1), 403- 425.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of counseling psychology*, 63(2), 127-148 <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., ... & Santos, E. J. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of counseling psychology*, 64(2), 206. <https://doi.org/10.1037/cou0000191>
- Felippe, G. D. C. (2019). A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho: teletrabalho/home office e a jornada de trabalho.*
- French, K. A., Allen, T. D., Miller, M. H., Kim, E. S., & Centeno, G. (2020). Faculty time allocation in relation to work-family balance, job satisfaction, commitment, and

- turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 1-14.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103443>
- Ferreira, J. A., Reitzle, M., Lee, B., Freitas, R. A., Santos, E. R., Alcoforado, L., & Vondracek, F. W. (2015). Configurations of unemployment, reemployment, and psychological well-being: A longitudinal study of unemployed individuals in Portugal. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 54-64.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.004>
- Ferreira, J. A., Haase, R. F., Santos, E. R., Rabaça, J. A., Figueiredo, L., Hemami, H. G., & Almeida, L. M. (2019). Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 77-91.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.009>
- Frisch, M. B., Cornell, J., Villanueva, M., & Retzlaff, P. J. (1992). Clinical validation of the Quality of Life Inventory. A measure of life satisfaction for use in treatment planning and outcome assessment. *Psychological assessment*, 4(1), 92.
- Galinha, I. C., & Pais-Ribeiro, J. L. (2005). Contribuição para o estudo da versão portuguesa da Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): II—Estudo psicométrico. *Análise psicológica*, 219-227. Recuperado em 24 de junho de 2020, em http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-82312005000200012&lng=pt&tlng=es.
- Hart, P. M. (1999). Predicting employee life satisfaction: A coherent model of personality, work, and nonwork experiences, and domain satisfactions. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 564. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.4.564>
- Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human relations*, 55(6), 639-667.
<https://doi.org/10.1177/0018726702556002>
- International Labor Organization (1999). Decent work for all in a global economy: An ILO perspective. Revisado em: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm>.^[1]_{SEP}
- International Labor Organization (2008). ILO declaration on social justice for a fair globalization. Revisado em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099766/lang--en/index.htm

International Labor Organization (2013). Decent work indicators: Guidelines for procedures and users of statistical and legal framework indicators. Revisado em: <http://decentwork.bilsbd.org/wp-content/uploads/2018/09/Decent-Work-Indicators.pdf>

International Labor Organization (2017). The future of work we want. Revisado em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_570282.pdf

International Labor Organization (2021). Decent Work Agenda. Revisado em: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>.

Joia, L. C., Ruiz, T., & Donalisio, M. R. (2007). Condições associadas ao grau de satisfação com a vida entre a população de idosos. *Revista de Saúde Pública*, 41(1), 131-138.

Kamdron, T. (2005). Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials. *International Journal of Public Administration*, 28(13-14), 1211-1240.

Keyes, C. L. M., Shmotkin, D. & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>

Kocjan, J. (2017). Strong sense of coherence contributes to successful aging and higher satisfaction with life. *Journal of Education, Health and Sport*, 7(7), 537-544.

Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103442. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103442>

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

Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: introduction. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 1-9.

- Lent, R. W., and Brown, S. D. (2013). "Promoting work satisfaction and performance," in *Career Choice and Development: Putting Theory and Research*, eds S. D. Brown and R. W. Lent (New York, NY: Wiley), 621–652. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>
- Martins, R., Santos, P., & Andrade, A. (2015). Satisfação com a vida em idosos: prevalência e determinantes. *Gestão e Desenvolvimento*, 23, 107-123.
- Nauta, M. M. (2013). Holland's theory of vocational choice and adjustment. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 55-82.
- Near, J. P., Smith, C. A., Rice, R. W., & Hunt, R. G. (1984). A comparison of work and nonwork predictors of life satisfaction. *Academy of Management Journal*, 27(1), 184-190. <https://doi.org/10.5465/255966>
- Nord, W. R., & Brief, A. P. (Eds.). (1990). *Meanings of occupational work: A Collection of Essays*. Lexington Books.
- Olson, M. H. (1987). Telework: Practical experience and future prospects. In R. E. Kraut (Ed.), *Technology and the transformation of white-collar work* 135–152
- Olson, M. H. (1988). Organizational barriers to telework. *Telework: Present situation and future development of a new form of work organization*, 77-100.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). The affective and cognitive context of self-reported measures of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 28(1), 1-20.
- Pilati, R., & Laros, J. A. (2007). Modelos de equações estruturais em psicologia: conceitos e aplicações. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 23(2), 205-216.
- Porto-Martins, P. C., Basso-Machado, P. G., & Benevides-Pereira, A. M. T. (2013). Engagemnt no trabalho: uma discussão teórica. *Fractal: Revista de Psicologia*, 25(3), 629-644. <https://doi.org/10.1590/S1984-02922013000300013>.
- Rocha, C. T. M. D., & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos Ebape. Br*, 16, 152-162.
- Rosenfield, C. L., & Alves, D. A. D. (2011). Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *Dados*, 54(1), 207-233.

- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human relations*, 57(9), 1205-1230. <https://doi.org/10.1177/0018726704047143>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial; Madrid. <http://hdl.handle.net/10234/83226>
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 24(2), 201-209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- Simões, A. (1992). Ulterior validação de uma escala de satisfação com a vida (SWLS). *Revista Portuguesa de pedagogia*, 26(3), 503-515.
- Simons, T. (1994). *Expanding the boundaries of employment: professional work at home*. Cornell University.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 12, 10-24.
- Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., & Ratten, V. (2020). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 20(3) 334-349.
- Wellman, B., Salaff, J., Dimitrova, D., Garton, L., Gulia, M., & Haythornthwaite, C. (1996). Computer networks as social networks: Collaborative work, telework, and virtual community. *Annual review of sociology*, 22(1), 213-238. Revisado em

Figura 2. Fluxograma

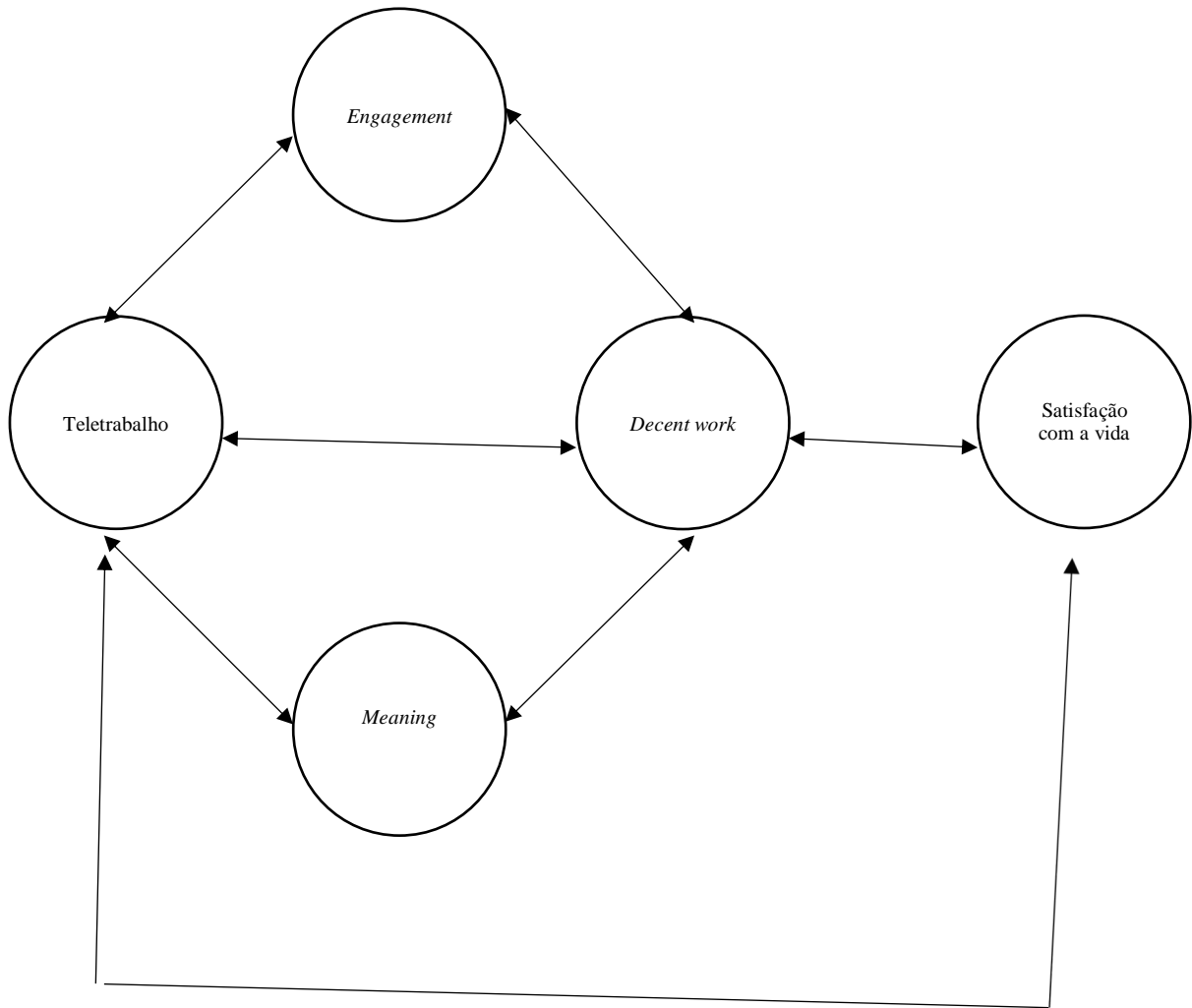


Tabela 3. *Structural Equation Modeling* - SEM (UWES, WAMI e SWLS)

Parameter Estimates

		label	est	se	z	p	CI (lower)	CI (upper)	std (lv)	std (all)	std (nox)	group
SLWS	=~	S1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.852	0.849	0.849	
SLWS	=~	S2	0.610	0.085	7.134	< .001	0.442	0.777	0.520	0.632	0.632	
SLWS	=~	S3	0.864	0.081	10.719	< .001	0.706	1.022	0.737	0.844	0.844	
SLWS	=~	S4	0.866	0.084	10.259	< .001	0.700	1.031	0.738	0.820	0.820	
SLWS	=~	S5	1.082	0.112	9.651	< .001	0.863	1.302	0.923	0.787	0.787	
UWES	=~	UWES_vigor	1.000	0.000			1.000	1.000	5.320	0.862	0.862	
UWES	=~	UWES_dedicacao	1.169	0.072	16.227	< .001	1.028	1.310	6.219	0.993	0.993	
UWES	=~	UWES_absorcao	0.967	0.084	11.574	< .001	0.803	1.131	5.146	0.828	0.828	
WAMI	=~	WAMI_posit_meaning	1.000	0.000			1.000	1.000	3.445	0.968	0.968	
WAMI	=~	WAMI_meaning_making_work	0.689	0.045	15.223	< .001	0.601	0.778	2.375	0.865	0.865	
WAMI	=~	WAMI_greater_good_motivation	0.360	0.033	10.850	< .001	0.295	0.426	1.242	0.750	0.750	
SLWS	~	UWES	-0.035	0.032	-1.101	0.271	-0.096	0.027	-0.217	-0.217	-0.217	
SLWS	~	WAMI	0.203	0.051	3.956	< .001	0.103	0.304	0.821	0.821	0.821	
S1	~~	S1	0.281	0.052	5.411	< .001	0.179	0.382	0.281	0.279	0.279	
S2	~~	S2	0.407	0.059	6.889	< .001	0.291	0.523	0.407	0.601	0.601	
S3	~~	S3	0.219	0.040	5.494	< .001	0.141	0.297	0.219	0.287	0.287	
S4	~~	S4	0.266	0.046	5.827	< .001	0.176	0.355	0.266	0.328	0.328	
S5	~~	S5	0.523	0.085	6.155	< .001	0.357	0.690	0.523	0.381	0.381	
UWES_vigor	~~	UWES_vigor	9.759	1.486	6.569	< .001	6.847	12.671	9.759	0.256	0.256	
UWES_dedicacao	~~	UWES_dedicacao	0.538	0.890	0.604	0.546	-1.207	2.282	0.538	0.014	0.014	
UWES_absorcao	~~	UWES_absorcao	12.133	1.769	6.859	< .001	8.666	15.600	12.133	0.314	0.314	
WAMI_posit_meaning	~~	WAMI_posit_meaning	0.806	0.342	2.361	0.018	0.137	1.476	0.806	0.064	0.064	
WAMI_meaning_making_work	~~	WAMI_meaning_making_work	1.889	0.306	6.179	< .001	1.290	2.489	1.889	0.251	0.251	
WAMI_greater_good_motivation	~~	WAMI_greater_good_motivation	1.199	0.173	6.927	< .001	0.860	1.538	1.199	0.437	0.437	
SLWS	~~	SLWS	0.429	0.087	4.924	< .001	0.258	0.599	0.590	0.590	0.590	

Tabela 3. *Structural Equation Modeling* - SEM (UWES, WAMI e SWLS)

Parameter Estimates

		label	est	se	z	p	CI (lower)	CI (upper)	std (lv)	std (all)	std (nox)	group
UWES	~~	UWES	28.304	5.030	5.628	< .001	18.447	38.162	1.000	1.000	1.000	
WAMI	~~	WAMI	11.870	1.744	6.806	< .001	8.452	15.288	1.000	1.000	1.000	
UWES	~~	WAMI	16.039	2.567	6.249	< .001	11.009	21.070	0.875	0.875	0.875	

Tabela 4. *Structural Equation Modeling - SEM (DW, Teletrabalho e SWLS)*

Parameter Estimates

		label	est	se	z	p	CI (lower)	CI (upper)	std (lv)	std (all)	std (nox)	group
SLWS	=~	S1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.844	0.835	0.835	
SLWS	=~	S2	0.669	0.092	7.248	< .001	0.488	0.850	0.564	0.672	0.672	
SLWS	=~	S3	0.919	0.089	10.284	< .001	0.744	1.094	0.776	0.865	0.865	
SLWS	=~	S4	0.911	0.098	9.301	< .001	0.719	1.103	0.769	0.806	0.806	
SLWS	=~	S5	1.105	0.124	8.914	< .001	0.862	1.348	0.932	0.783	0.783	
DW	=~	DW_safe_work_condition	1.000	0.000			1.000	1.000	1.383	0.479	0.479	
DW	=~	DW_acess_health_care	0.322	0.346	0.930	0.353	-0.357	1.000	0.445	0.099	0.099	
DW	=~	DW_adequate_compensation	-0.555	0.352	-1.576	0.115	-1.245	0.135	-0.767	-0.171	-0.171	
DW	=~	DW_time_rest	-0.282	0.162	-1.740	0.082	-0.600	0.036	-0.390	-0.190	-0.190	
DW	=~	DW_complementary_values	1.321	0.384	3.442	< .001	0.569	2.073	1.827	0.435	0.435	
Teletrab	=~	Teletrab_dificuldades	1.000	0.000			1.000	1.000	0.561	0.325	0.325	
Teletrab	=~	Teletrab_compensar_produtividade	3.520	3.482	1.011	0.312	-3.304	10.344	1.975	0.814	0.814	
SLWS	~	DW	0.604	0.221	2.727	0.006	0.170	1.038	0.990	0.990	0.990	
SLWS	~	Teletrab	-0.396	0.280	-1.413	0.158	-0.945	0.153	-0.263	-0.263	-0.263	
Teletrab	~	DW	4.113e-4	0.081	0.005	0.996	-0.159	0.159	0.001	0.001	0.001	
S1	~~	S1	0.310	0.058	5.378	< .001	0.197	0.423	0.310	0.303	0.303	
S2	~~	S2	0.386	0.060	6.430	< .001	0.269	0.504	0.386	0.548	0.548	
S3	~~	S3	0.203	0.041	4.906	< .001	0.122	0.284	0.203	0.252	0.252	
S4	~~	S4	0.318	0.056	5.694	< .001	0.209	0.428	0.318	0.350	0.350	
S5	~~	S5	0.549	0.093	5.893	< .001	0.367	0.732	0.549	0.387	0.387	
DW_safe_work_condition	~~	DW_safe_work_condition	6.436	1.098	5.860	< .001	4.283	8.589	6.436	0.771	0.771	
DW_acess_health_care	~~	DW_acess_health_care	20.173	2.885	6.993	< .001	14.519	25.826	20.173	0.990	0.990	
DW_adequate_compensation	~~	DW_adequate_compensation	19.591	2.810	6.971	< .001	14.083	25.098	19.591	0.971	0.971	
DW_time_rest	~~	DW_time_rest	4.059	0.583	6.961	< .001	2.916	5.202	4.059	0.964	0.964	
DW_complementary_values	~~	DW_complementary_values	14.341	2.304	6.224	< .001	9.824	18.857	14.341	0.811	0.811	

Tabela 4. *Structural Equation Modeling* - SEM (DW, Teletrabalho e SWLS)

Parameter Estimates

		label	est	se	z	p	CI (lower)	CI (upper)	std (lv)	std (all)	std (nox)	group
Teletrab_dificuldades	~~	Teletrab_dificuldades	2.672	0.488	5.478	< .001	1.716	3.628	2.672	0.895	0.895	
Teletrab_compensar_produtividade	~~	Teletrab_compensar_produtividade	1.981	3.774	0.525	0.600	-5.415	9.378	1.981	0.337	0.337	
SLWS	~~	SLWS	-0.035	0.222	-0.156	0.876	-0.470	0.401	-0.049	-0.049	-0.049	
DW	~~	DW	1.913	0.969	1.975	0.048	0.014	3.811	1.000	1.000	1.000	
Teletrab	~~	Teletrab	0.315	0.359	0.878	0.380	-0.388	1.018	1.000	1.000	1.000	

Tabela 5. Alfa de Cronbach – D1 + D2 + D3

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.644
95% CI lower bound	0.551
95% CI upper bound	0.720

Note. Of the observations, pairwise complete cases were used.

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Item-rest correlation	mean	sd
D1	0.519	5.808	1.102
D2	0.358	5.258	1.537
D3	0.538	6.167	1.125

Tabela 6. Alfa de Cronbach's (D4+D5+D6)

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.538
95% CI lower bound	0.413
95% CI upper bound	0.640

Note. Of the observations, pairwise complete cases were used.

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Item-rest correlation	mean	sd
D4	0.642	4.746	1.922
D5	0.550	4.292	2.068
D6	2.882e -4	4.374	1.984

Tabela 7. Alfa Cronbach's (D7+D8+D9)

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.536
95% CI lower bound	0.410
95% CI upper bound	0.638

Note. The following item correlated negatively with the scale: D9. Of the observations, pairwise complete cases were used.

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Item-rest correlation	mean	sd
D7	0.591	3.470	2.070
D8	0.611	3.331	2.034
D9	-0.012	3.864	2.008

Note. The following items were reverse scaled: D7, D8.

Tabela 8. Alfa Cronbach's (D10+D11+D12)

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.491
95% CI lower bound	0.352
95% CI upper bound	0.603

Note. Of the observations, pairwise complete cases were used.

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Item-rest correlation	mean	sd
D10	0.503	3.873	1.856
D11	4.004e -4	4.008	1.934
D12	0.494	3.707	1.755

Note. The following items were reverse scaled: D11, D12.

Tabela 9. Alfa Cronbach's (D13+D14+D15)

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.900
95% CI lower bound	0.875
95% CI upper bound	0.922

Note. Of the observations, pairwise complete cases were used.

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Item-rest correlation	mean	sd
D13	0.862	4.756	1.524
D14	0.860	4.855	1.516
D15	0.681	5.026	1.290

Tabela 10. Alfa de Cronbach – SWLS

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.885
95% CI lower bound	0.859
95% CI upper bound	0.907

Note. Of the observations, pairwise complete cases were used.

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Item-rest correlation	mean	sd
S1	0.767	3.269	0.980
S2	0.594	3.758	0.810
S3	0.805	3.703	0.870
S4	0.748	3.725	0.898
S5	0.724	3.008	1.161

Tabela 11. Alfa de Cronbach – WAMI

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.885
95% CI lower bound	0.867
95% CI upper bound	0.902

Note. The following item correlated negatively with the scale: M3. Of the observations, pairwise complete cases were used.

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Item-rest correlation	mean	sd
M1	0.702	3.706	1.028
M2	0.771	4.017	0.996
M3	-0.544	1.790	0.990
M4	0.827	3.754	1.021
M5	0.764	4.109	0.900
M6	0.727	3.867	1.076
M7	0.716	3.440	1.098
M8	0.897	3.824	1.030
M9	0.758	3.752	0.999
M10	0.779	3.815	1.142

Tabela 12. Alfa de Cronbach – UWES

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.949
95% CI lower bound	0.939
95% CI upper bound	0.958

Note. Of the observations, pairwise complete cases were used.

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Item-rest correlation	mean	sd
E1	0.754	3.893	1.237
E2	0.688	4.149	1.382
E3	0.771	4.405	1.308
E4	0.842	3.908	1.295
E5	0.857	3.975	1.440
E6	0.652	3.858	1.368
E7	0.838	3.950	1.544
E8	0.786	3.748	1.678
E9	0.712	4.033	1.432
E10	0.829	4.508	1.363
E11	0.850	4.542	1.272
E12	0.688	4.233	1.376
E13	0.762	4.450	1.383
E14	0.774	4.158	1.335
E15	0.578	4.767	1.043
E16	0.161	3.487	1.641
E17	0.578	4.750	1.087

Tabela 13. Alfa de Cronbach – Teletrabalho

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.711
95% CI lower bound	0.642
95% CI upper bound	0.768

Note. Of the observations, pairwise complete cases were used.

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Item-rest correlation	mean	sd
T1	0.313	1.906	0.919
T2	0.366	2.133	1.061
T6	0.671	3.009	1.290
T7	0.672	2.897	1.234

Apêndice 1. Questionário aplicado aos participantes no presente estudo

A análise da relação entre *engagement*, *meaning*, *decent work* e satisfação com a vida no teletrabalho na época do COVID-19

Introdução

O presente questionário insere-se no âmbito de uma Dissertação de Mestrado em Psicologia da Educação, da Universidade do Algarve.

Deve ser respondido por pessoas com 18 ou mais anos de idade.

Este estudo tem como objetivo perceber as relações entre o constructo do teletrabalho com os níveis de bem-estar subjetivo, envolvimento (*engagement*) e significado (*meaning*) no trabalho na época do COVID-19.

Não existem respostas certas nem erradas, pedimos apenas que responda com a maior sinceridade.

A resposta a este questionário tem a duração aproximada de 15 minutos.

A sua participação neste estudo é confidencial e voluntária.

Se não quiser continuar a responder, pode desistir a qualquer momento, sem qualquer prejuízo.

Se tiver alguma dúvida pode entrar em contacto connosco através do seguinte e-mail:

xxxx

Desde já agradecemos a sua colaboração pois sem as suas respostas este estudo não é possível!

Confirmo que conheço e aceito as condições gerais dos termos definidos no Regulamento Geral da Proteção de Dados utilizado para a realização deste inquérito. *

- Sim
- Não

Tomei conhecimento e compreendi as informações acima descritas e aceito, de livre vontade, participar neste estudo e preencher os questionários que se seguem. *

- Sim
- Não

Tenho 18 anos ou mais. *

- Sim
- Não

Indique o grau em que concorda com as seguintes afirmações, registrando a sua resposta numa escala crescente de 1 = "Discordo Totalmente" até 7 = "Concordo Totalmente".

Discordo totalmente						Concordo totalmente
1	2	3	4	5	6	7

	1	2	3	4	5	6	7
D.1 Sinto-me emocionalmente seguro(a) ao interagir com as pessoas no trabalho							
D.2 No trabalho sinto-me seguro(a) de qualquer tipo de abuso verbal ou emocional.							
D.3 Sinto-me fisicamente seguro(a) ao interagir com as pessoas no meu trabalho.							
D.4 Tenho acesso a um bom sistema de saúde através do meu trabalho.							
D.5 Tenho um bom plano de saúde no meu trabalho.							
D.6 A minha entidade empregadora proporciona-me opções aceitáveis de cuidados de saúde.							
D.7 Não sou devidamente pago pelo meu trabalho.							
D.8 Não sinto que seja devidamente pago tendo em conta as minhas qualificações e experiência							
D.9 Eu sou adequadamente remunerado pelo trabalho que faço.							
D.10 Não tenho tempo suficiente para outras atividades não relacionadas com o meu trabalho.							
D.11 Não tenho tempo para descansar durante a semana de trabalho.							
D.12 Tenho tempo livre para outras atividades durante a semana de trabalho.							
D.13 Os valores da minha organização coincidem com os meus valores familiares.							
D.14 Os valores da minha organização vão ao encontro com os meus valores familiares.							
D.15 Os valores da minha organização coincidem com os valores da minha comunidade.							

Indique o grau em que concorda com as seguintes afirmações, registrando a sua resposta numa escala crescente de 1 = "Discordo Totalmente" até 5 = "Concordo Totalmente".

Discordo muito	Discordo um pouco	Não concordo nem discordo	Concordo um pouco	Concordo muito
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
S.1 A minha vida parece-se, em quase tudo, com o que eu desejaria que ela fosse.					
S.2 As minhas condições de vida são muito boas.					
S.3 Estou satisfeito(a) com a minha vida.					
S.4 Até agora, tenho conseguido as coisas importantes da vida que eu desejaria					
S.5 Se eu pudesse recomeçar a minha vida, não mudaria quase nada.					

Indique o grau em que concorda com as seguintes afirmações, registrando a sua resposta numa escala crescente de 1 = "Discordo Totalmente" até 5 = "Concordo Totalmente".

Discordo totalmente				Concordo totalmente
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
M.1 Eu encontrei uma carreira com significado					
M.2 Vejo no meu trabalho um contributo para o meu crescimento pessoal					
M.3 O meu trabalho não é relevante para o mundo					
M.4 Eu compreendo como o meu trabalho contribui para o significado da minha vida					
M.5 Eu tenho uma boa noção do que torna o meu trabalho significativo					
M.6 Eu sei que o meu trabalho contribui de uma forma positiva para o mundo					
M.7 O meu trabalho ajuda a compreender-me melhor					
M.8 Eu encontrei um trabalho que me satisfaz					
M.9 O meu trabalho ajuda-me a entender o mundo que me rodeia					
M.10 O trabalho que faço serve um propósito maior					

As seguintes perguntas referem-se a sentimentos em relação ao trabalho. Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se já experimentou o que é relatado, em relação a seu trabalho. Caso nunca tenha tido tal sentimento, responda “0” (zero) na coluna ao lado. Em caso afirmativo, indique a frequência (de 0 a 6) que descreveria melhor seus sentimentos, conforme a descrição abaixo.

Nunca						Sempre
0	1	2	3	4	5	6

	0	1	2	3	4	5	6
E.1 Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.							
E.2 Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.							
E.3 O “tempo voa” quando estou trabalhando.							
E.4 No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).							
E.5 Estou entusiasmado com meu trabalho.							
E.6 Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.							
E.7 Meu trabalho me inspira.							
E.8 Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.							
E.9 Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.							
E.10 Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.							
E.11 Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.							
E.12 Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo.							
E.13 Para mim meu trabalho é desafiador.							
E.14 “Deixo-me levar” pelo meu trabalho.							
E.15 Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).							
E.16 É difícil desligar-me do trabalho.							
E.17 No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.							

Caracterização do teletrabalho

As seguintes perguntas referem-se à adaptação ao teletrabalho em contexto de pandemia. Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se já experimentou o que é relatado, em relação a seu trabalho. Em caso afirmativo, indique a frequência (de 1 a 4) que descreveria melhor seus sentimentos, conforme a descrição abaixo.

Muito fácil adaptação	Fácil adaptação	Pouca dificuldade em me adaptar	Muita dificuldade em me adaptar	Não sei responder
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
T.1 Tive dificuldade em me adaptar ao teletrabalho					

Relativamente à carga horária solicitada pela organização onde exerce atividade profissional ou ao tempo que dedica em trabalho liberal, responda ao item que se segue:

	1	2	3	4	5
T.2 Tive dificuldades em me adaptar aos novos horários estabelecidos					

Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se já experimentou o que é relatado, em relação ao seu trabalho. Estas afirmações referem-se à necessidade de compensação da produtividade em contexto de teletrabalho em época de pandemia. Em caso afirmativo, indique a frequência (de 1 a 5) que descreveria melhor os seus sentimentos, conforme a descrição abaixo.

Nunca	Raramente	Algumas vezes	Com frequência	Sempre
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
T.4 Para compensar a produtividade perdida durante o dia, eu trabalhei em período pós-laboral para cumprir com os meus deveres					
T.5 Para compensar a produtividade perdida durante a semana, eu trabalhei em período pós-laboral para cumprir com os meus deveres					

O seguinte quadro apresenta atividades frequentes que possam exigir tempo diário mesmo em contexto de teletrabalho. Assinale a (s) alternativa (s) que você dispndia tempo. Caso assinale mais de uma alternativa, enumere de forma decrescente (da atividade que exige mais tempo, para que exige menos tempo).

Atividades domésticas	
Cuidar de crianças menores	
Mídias sociais	
Assistir TV	
Lidar com outros familiares que vivem comigo	
Passear com o meu cão/ cuidar de animais que vivem comigo	
Jogar videogames	
Ler/ ouvir musica/ assistir vídeos no YouTube	
Praticar atividades físicas	
Praticar atividades voltadas a agricultura	
Realizar telefonemas	
Outra atividade	

Caso tenha assinalado a opção “outra atividade”, descreva de forma breve/ sucinta qual a atividade que dispndia tempo do seu dia: _____

O seguinte quadro apresenta atividades frequentes que possam exigir esforços diários mesmo em contexto de teletrabalho. Assinale a (s) alternativa (s) que você dispndia esforço. Caso assinale mais de uma alternativa, enumere de forma decrescente (da atividade que exige mais esforço, para que exige menos esforço).

Atividades domésticas	
Cuidar de crianças menores	
Mídias sociais	
Assistir TV	
Lidar com outros familiares que vivem comigo	
Passear com o meu cão/ cuidar de animais que vivem comigo	
Jogar videogames	
Ler/ ouvir musica/ assistir vídeos no YouTube	
Praticar atividades físicas	
Praticar atividades voltadas a agricultura	
Realizar telefonemas	
Outra atividade	

Caso tenha assinalado a opção “outra atividade”, descreva de forma breve/ sucinta qual a atividade que dispndia esforço no seu dia: _____

Relativamente as dificuldades percebidas no contexto de teletrabalho, assinale a opção (ões) que enquadram-se no seu cotidiano.

Falta/ falha de interação/ comunicação profissional com os colegas de trabalho	
Falta de recursos/ infraestrutura e de apoio (e.g.: internet, impressora)	
Conciliar o teletrabalho com a vida familiar/ trabalho doméstico/ dedicação aos filhos	
Gerenciamento de tempo/ cronogramas	
Falta de interação social	
Dificuldades de adaptação às tecnologias	

Dificuldades de concentração	
Acesso aos documentos de serviço físico	
Sobrecarga de trabalho	
Falta de padronização de procedimentos	
Dificuldade de adaptação às novas rotinas frente ao surgimento da situação atual	
Condições ergonômicas	
Falta de um local adequado para trabalhar em casa	
Necessidade de maior autodisciplina	
Muitos e-mails	
Falta de motivação/ disponibilidade intelectual	
Muitas reuniões	
Falta de produtividade	
Outras dificuldades	

Caso tenha selecionado a opção “outras dificuldades”, descreva de forma breve/sucinta qual (is) dificuldade (s) foram percebidas: _____

Quantas horas é que trabalhou no último dia antes de responder o presente questionário: ____

Quantas horas médias é que trabalha por dia: ____

Quantas horas médias é que trabalha por semana: ____

Na sua residência, quantas pessoas estão em teletrabalho:

Apenas 1	2 pessoas	3 pessoas	4 pessoas	Mais de 4
----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Quantas pessoas residem com você (mesmo em situação de *co-living*):

1 pessoa	2 pessoas	3 pessoas	4 pessoas	Mais de 4 pessoas
----------	-----------	-----------	-----------	-------------------

Na sua residência, quantas pessoas estão em Ensino À Distancia:

Apenas 1	2 pessoas	3 pessoas	4 pessoas	Mais de 4
----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Assinale a opção que corresponde a sua realidade:

Tive a opção de decidir exercer a minha atividade profissional por teletrabalho	Não tive a opção de decidir exercer a minha atividade profissional por teletrabalho
---	---

Se pudesse decidir dentro da sua empresa qual seria o modelo de trabalho adotado a partir de agora (com a experiência que tem de teletrabalho), qual modelo de trabalho prefere:

Atividade profissional na modalidade presencial	Atividade profissional na modalidade de teletrabalho	Atividade profissional em regime misto, modalidade presencial e teletrabalho.
---	--	---

Caso tenha marcado a opção “Atividade profissional em regime misto” indique a porcentagem que gostaria de dedicar ao trabalho presencial e ao teletrabalho (lembre-se que a somatória de ambos deve resultar em 100%): ____

Quanto tempo levou para adaptar-se a modalidade de teletrabalho?

Apenas 1 dia	2 – 4 dias	Mais de uma semana	Mais de duas semanas
--------------	------------	--------------------	----------------------

Quanto a afirmação: “*sinto que trabalho mais (nº de horas) na modalidade de teletrabalho do que no formato anterior (presencial)*” “verdadeiro/ falso.

Quanto a afirmação: “*sinto que trabalho mais (esforço) na modalidade de teletrabalho do que no formato anterior (presencial)*” “verdadeiro/ falso.

Quanto a afirmação: “*o meu envolvimento com o teletrabalho faz me esquecer da situação atual (pandemia)*” “verdadeiro/ falso.

Quanto a afirmação “*me encontro em situação de teletrabalho e de Ensino A Distancia (EAD)*” “verdadeiro/ falso

Dados sociodemográficos do inquirido

De seguida, encontrará algumas questões às quais deverá responder de forma breve no espaço marcado no questionário, ou, marcar uma cruz (X) dentro do quadrado que mais se adequa ao seu caso.

Idade: _____

Sexo

1. Masculino
2. Feminino
3. Outro

Se responder “outro”, especifique qual: _____

Orientação sexual:

1. Heterossexual
2. Homossexual
3. Bissexual
4. Pansexual
5. Assexual
6. Outro
7. Prefiro não me classificar
8. Prefiro não responder

Se responder “outro”, especifique qual: _____

Nacionalidade:

1. Português
2. Outro

Caso tenha assinalado a opção “outro”, especifique a nacionalidade: ____

Habilitações literárias:

1. Não frequentou o sistema de ensino formal, mas sabe ler e escrever
2. 1º ciclo do Ensino Básico (1º - 4º ano)
3. 2º ciclo do Ensino Básico (5º - 6º ano)
4. 3º ciclo do Ensino Básico (7º - 9º ano)
5. Ensino Secundário (10º - 12º ano)
6. Ensino Superior

Situação conjugal:

1. Casado (a) / em união de facto
2. Viúvo
3. Divorciado (a) / separado (a)
4. Solteiro (a)

Indique quantos filhos têm:

Nenhum	Um	Dois	Três	Mais de três
--------	----	------	------	--------------

Local de residência:

1. Predominantemente rural
2. Predominantemente urbana

Quantas pessoas compõem o agregado familiar: ____

Qual a rendimento familiar:

Até 1 salário mínimo	Mais de 1 salário mínimo até 3 salários mínimos	Mais de 3 salários mínimos até 5 salários mínimos	A cima de 5 salários mínimos
----------------------	---	---	------------------------------

***salário mínimo vigente em Portugal: 700,00 € por Mês (07/2019)*

Descrição da atividade profissional – assinale qual o sector profissional no qual enquadra-se no presente momento. De forma breve/ sucinta, descreva da forma mais detalhada possível qual a sua atividade profissional

Agricultura (e.g.: agricultura, produção de animal, caça, floresta e pesca)	
Indústria (e.g.: indústrias transformadoras; indústrias de eletricidade, gás, água; indústria de construção)	
Comércio, restauração e hotelaria	
Transporte (e.g.: transportes e armazenagem)	
Serviços financeiros (e.g.: atividades financeiras e de seguros; atividade imobiliária)	
Administração pública e defesa	
Educação	

Saúde	
Outros serviços (e.g.: Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares; atividades de informação e comunicação; atividades artísticas, desportivas e recreativas; etc.)	

Descrição da atividade profissional exercida: _____

ANEXOS

Anexo 1 – *Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and assessment*

Ferreira, J. A., Haase, R. F., Santos, E. R., Rabaça, J. A., Figueiredo, L., Hemami, H. G., & Almeida, L. M. (2019). Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 77-91.

Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., ... & Santos, E. J. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of counseling psychology, 64*(2), 206.

Anexo 2 - Utrech Work Engagement Scale

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, 22(3), 187-200.

Anexo 3 - Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.

Anexo 4 – Ulterior Validação de uma Escala de Satisfação com a Vida (SWLS).

Simões, A. (1992). Ulterior Validação de uma Escala de Satisfação com a Vida (SWLS). *Revista Portuguesa de Pedagogia*, XXVI (3), 503-515.