

# **Fatores psicossociais e bem-estar em trabalhadores em regime de teletrabalho**

**Versão Final Após Defesa**

**Maria Beatriz Carrapatoso Miguel**

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em  
**Psicologia Clínica e da Saúde**  
(2º ciclo de estudos)

# **Fatores psicossociais e bem-estar em trabalhadores em regime de teletrabalho**

**Maria Beatriz Carrapatoso Miguel**

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em  
**Psicologia Clínica e da Saúde**  
(2º ciclo de estudos)

Orientador: Prof. Doutor Samuel José Fonseca Monteiro

**julho de 2025**



## **Declaração de Integridade**

Eu, Maria Beatriz Carrapatoso Miguel, que abaixo assino, estudante com o número de inscrição M13436 de Psicologia Clínica e da Saúde da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, declaro ter desenvolvido o presente trabalho e elaborado o presente texto em total consonância com o **Código de Integridades da Universidade da Beira Interior**.

Mais concretamente afirmo não ter incorrido em qualquer das variedades de Fraude Académica, e que aqui declaro conhecer, que em particular atendi à exigida referenciação de frases, extratos, imagens e outras formas de trabalho intelectual, e assumindo assim na íntegra as responsabilidades da autoria.

Universidade da Beira Interior, Covilhã \_31\_ / \_07\_ / \_2025\_

Maria Beatriz Miguel



# Agradecimentos

Aos meus pais, que de tantas formas contribuíram para o sucesso deste percurso. Esta conquista é tão minha como vossa. Aos meus avós paternos, que onde quer que estejam, sei que estão orgulhosos com esta conquista com que tanto sonharam. Ao meu irmão, que demonstra que a presença não se baseia somente em palavras. Aos meus avós maternos, que também contribuíram para que esta caminhada fosse possível. Ao meu tio, por todas as gargalhadas e conselhos.

Ao Professor Doutor Samuel Monteiro, que entre avanços e recuos, foi sempre um apoio ao longo de todo o percurso. A sua dedicação, disponibilidade, constante motivação e rigor tornaram a concretização deste projeto possível. O meu mais sincero obrigado.

Ao meu Johnny, que reapareceu a meio desta caminhada, mas que foi tantas vezes uma força. Obrigada pelas viagens de duas horas que fizeste só para me dar um abraço quando mais precisava.

Ao meu padrinho, José Carlos, pela pessoa que tem sido na minha vida. Obrigado por todas as conversas, conselhos e por estares na minha vida, demonstrando apoio e sabedoria. Obrigado por me relembrares constantemente que tenho de ser “muito, muito feliz”.

À Iara, que é uma inspiração na minha vida e que celebra sempre as minhas conquistas. O meu mais profundo obrigado pelo espaço que ocupas na minha vida.

À Inês, que terá sempre um lugar especial no meu coração. Obrigada por seres quem és e por estares sempre desse lado.

À Jéssica, por todas as palavras e momentos especiais. Ter-te na minha vida durante tantos anos tem sido um privilégio. Para sempre a acompanhar os sucessos uma da outra!

À Diana, à Carol, ao Marco e ao Ribeiro por me terem arrancado risos e sorrisos quando eu achava que não era possível.

À Ana Leonor e à Ana Rita, para sempre as minhas companheiras, ficarei para sempre à espera daquele nosso frango nas portas do sol. Obrigada por todas as conversas e risos partilhados ao longo destes seis anos.

Ao Minhós e à Patrícia, por terem tornado a Covilhã um lugar mais especial. Tenho muitas saudades vossas e levo comigo os bons momentos que passámos juntos.

A todos aqueles que de alguma forma tornaram esta caminhada mais leve, o meu mais profundo obrigado.



## Resumo

O teletrabalho é, cada vez mais, uma realidade atual e generalizada. Conhecer este regime de estruturação ocupacional, os seus desafios, implicações e potencialidades é necessário para que seja possível garantir as condições necessárias para o desempenho seguro e eficiente das funções laborais e minimizar potenciais riscos. A forma como o teletrabalho, potencialmente, se associa e impacta os indicadores de bem-estar nos indivíduos tem sido estudado nos últimos anos, especialmente após a pandemia Covid-19. Ainda assim, existe pouca investigação aplicada e falta de consenso na literatura acerca destas questões. O presente estudo pretende, com base em literatura pertinente, caracterizar, teoricamente, os conceitos de bem-estar e fatores psicossociais (de risco) e analisar, empiricamente, potenciais diferenças e associações entre estes em função de variáveis sociodemográficas e socioprofissionais numa amostra de teletrabalhadores portugueses.

Os dados para o presente estudo foram obtidos através da administração de um protocolo *online*, que abrangia os instrumentos *Copenhagen Psychosocial Questionnaire – II* (COPSOQ – II) e a Escala Portuguesa de Afeto Positivo e Negativo (PANAS-VRP). Para analisar quantitativamente os dados, foram realizados testes de diferença, regressões lineares simples e uma correlação. Quanto aos resultados obtidos, estes demonstraram que existe uma associação entre os riscos psicossociais e fatores psicossociais protetores dos indicadores de saúde e bem-estar com o afeto negativo e o afeto positivo. Já nos testes de diferença, foi evidenciado que as mulheres e os trabalhadores em regime híbrido parecem apresentar maiores níveis de exigências quantitativas em comparação com os homens e com quem atua em regime exclusivamente remoto, respetivamente.

## Palavras-chave

Teletrabalho; saúde; bem-estar; fatores psicossociais; riscos psicossociais



# **Abstract**

Telework is increasingly becoming a current and widespread reality. Understanding this occupational structuring regime, its challenges, implications and potential is necessary to ensure the conditions required for the safe and efficient performance of work tasks and to minimize potential risks. The way in which teleworking potentially relates to and impacts individuals' well-being indicators has been studied in recent years, especially following the Covid-19 pandemic. Nevertheless, there is little applied research and a lack of consensus in the literature regarding these issues. Based on relevant literature, the present study aims to theoretically characterize the concepts of well-being and psychosocial factors (risk factors) and to empirically analyze potential differences and associations between them according to sociodemographic and socioprofessional variables in a sample of Portuguese teleworkers.

The data for this study were obtained through the administration of an online protocol, which included the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ-II) and the Portuguese Version of the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS-VRP). To analyze the data quantitatively, difference tests, simple linear regressions and a correlation were performed. As for the results obtained, they showed an association between psychosocial risks and protective psychosocial factors related to health and well-being with both negative and positive affect. The difference tests also revealed that women and workers in a hybrid work regime appear to experience higher levels of quantitative demands compared to men and those working exclusively remotely, respectively.

## **Keywords**

Telework; health; psychosocial factors; psychosocial risks



# Índice

1. Introdução.....	1
2. Enquadramento teórico.....	3
2.1 Teletrabalho e bem-estar.....	3
2.2. Fatores Psicossociais.....	6
3. Método.....	9
3.1. Design, objetivos e hipóteses do estudo.....	9
3.2. Instrumentos.....	9
3.2.1. Análise de consistência interna dos instrumentos.....	11
3.3. Procedimentos.....	12
3.3.1. Procedimentos de recolha e análise de dados.....	12
3.4. Amostra e participantes.....	13
3.4.1. Descrição da caracterização dos participantes nas variáveis principais.....	15
4. Resultados.....	16
4.1. Testes de diferença.....	16
4.2. Testes de associação.....	18
5. Discussão.....	21
6. Conclusões e considerações finais.....	24
7. Referências Bibliográficas.....	26
Anexos.....	34
Anexo I – Anexo Teórico.....	35
Anexo II- Caracterização dos participantes da amostra.....	37
Anexo III – Análises secundárias de dados.....	39



# Lista de Tabelas

**Tabela 1** - *Consistência interna do instrumento PANAS*

**Tabela 2** - *Consistência interna do instrumento COPSOQ*

**Tabela 3** - *Dados sociodemográficos e socioprofissionais dos participantes da amostra*

**Tabela 4** - *Dados descritivos da amostra em relação às variáveis principais (N = 110)*

**Tabela 5** - *Análise das diferenças dos valores de exigências quantitativas em função do gênero utilizando o teste t de Student*

**Tabela 6** - *Análise das diferenças dos valores de apoio de colegas em função do regime laboral utilizando o teste t de Student.*

**Tabela 7** - *Análise das diferenças dos valores do afeto positivo em função da escolha voluntária do regime laboral utilizando o teste t de Student*

**Tabela 8** - *Análise das diferenças dos valores das exigências quantitativas em função do regime laboral utilizando o teste t de Student*

**Tabela 9** - *Correlações de Pearson entre a variável conflito trabalho-família e afeto negativo*

**Tabela 10** - *Regressão Linear Simples entre a variável Afeto Negativo e a dimensão Exigências Quantitativas*

**Tabela 11** - *Regressão Linear Simples entre a variável Exigências Emocionais e o Afeto Negativo*

**Tabela 12** - *Regressão Linear Simples entre a variável Apoio de Colegas e o Afeto Positivo*

**Tabela 13** - *Regressão Linear Simples entre a variável Apoio de Superiores e o Afeto Positivo*

**Tabela 2.1** - *Dados sociodemográficos e socioprofissionais da amostra*

**Tabela 3.1** - *Correlações de Pearson entre a variável exigências quantitativas e afeto negativo*

**Tabela 3.2** - *Correlações de Pearson entre a variável exigências emocionais e afeto negativo*

**Tabela 3.3** - *Correlações de Pearson entre a variável apoio de colegas e afeto positivo*

**Tabela 3.4** - *Correlações de Pearson entre a variável apoio de superiores e afeto positivo*



## Lista de Acrónimos

UBI	Universidade da Beira Interior
ILO	<i>International Labour Office</i>
OPP	Ordem dos Psicólogos Portugueses
WHO	<i>World Health Organization</i>
DGS	Direção Geral de Saúde
UGT	União Geral de Trabalhadores
COPSOQ	<i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire</i>
PANAS	<i>Positive and Negative Affect Schedule</i>
AP	Afeto Positivo
AN	Afeto Negativo



# 1. Introdução

O termo “teletrabalho” ficou originalmente conhecido na década de 70 (Nilles, 1975, as cited in International Labour Office [ILO], 2017). Existem atualmente várias definições de teletrabalho, mas todas têm em comum o mesmo princípio: o de trabalhar fora das instalações físicas convencionais e de o realizar através da mediação de tecnologias de informação e comunicação (Blahopoulou et al., 2022; Meneses et al., 2024).

Com a pandemia da Covid-19, o trabalho a partir de casa teve de ser implementado em condições de urgência, onde nem todas as empresas estavam preparadas para a sua implementação (Becker et al., 2022; Sodré, 2023), o que acabou por desencadear efeitos negativos em múltiplas variáveis e indicadores, nomeadamente, no bem-estar (Erro-Garc s et al., 2022; Mofakhami et al., 2024). A pandemia consistiu num evento imprevisto que estimulou a experiência de aplica o de um modelo de organiza o laboral distinto do dominante (Kautish et al., 2024). Assim, a modalidade de teletrabalho, seja exercido em exclusividade, seja em modo híbrido, acabou por ser impulsionada em muitas atividades e setores devido a este enquadramento (Lunde et al., 2022; Mylonas et al., 2024).  , neste momento, pós-pand mico, uma realidade que se manteve e integrou funcionalmente, para as organiza es e para as pessoas, e uma das modalidades organizativas do trabalho mais adotadas no mundo atual (Hopkins & Bardoel, 2023; Sodré, 2023), sendo uma das modalidades tida como preferencial para muitos trabalhadores.

Apesar de muitas empresas terem aderido ao teletrabalho e de serem muitos os impactos positivos associados a este regime, esta modalidade apresenta alguns desafios pelo que   importante perceber as condi es deste contexto profissional a fim de melhorar a experiência de cada trabalhador e garantir as condi es necessárias para a saúde e bem-estar de cada indivíduo no seu local de trabalho de modo que não estejam constantemente expostos a cenários que impactem negativamente a sua saúde. Assim, os principais objetivos deste estudo são, teoricamente, sistematizar e desenvolver os conceitos de teletrabalho, bem-estar e fatores psicossociais. Procurar-se- , também, empiricamente, analisar a potencial rela o entre os mesmos numa amostra de trabalhadores em teletrabalho.

A presente disserta o, que se encontra mais próxima de um formato de artigo, será publicada na revista *Current Psychology*. Começa por apresentar uma revisão da literatura acerca das variáveis deste estudo, analisando a rela o teórica entre as mesmas. De seguida será feita uma descri o da amostra dos participantes do estudo bem como os instrumentos utilizados. Entretanto, serão apresentados os resultados estatísticos do

estudo. Posteriormente, será feita uma discussão quanto aos resultados obtidos e finaliza com as conclusões, limitações e implicações do presente estudo.

## 2. Enquadramento teórico

### 2.1. Teletrabalho e bem-estar

A Organização Internacional do Trabalho define o teletrabalho como o uso de tecnologias de informação e comunicação, incluindo *smartphones*, *tablets*, computadores portáteis ou computadores de mesa para trabalho realizado fora das instalações do empregador (ILO, 2017), que pode ser realizado de forma exclusivamente remota ou híbrida.

Algumas vantagens do teletrabalho apresentadas na literatura são, por exemplo, uma maior flexibilidade, satisfação no trabalho, maior produtividade, redução dos custos organizacionais, menor absentismo e maior autonomia (Bailey & Kurland, 2002, as cited in Monteiro, 2022; Gaspar et al., 2024; Ordem dos Psicólogos Portugueses [OPP], 2021; Wontorczyk & Roznowski, 2022). Já nas desvantagens, a literatura refere um maior isolamento social e profissional, excesso de horas de trabalho, incapacidade de desligar do trabalho, conflito trabalho-família, diminuição da atividade física, falta de equipamento e de espaços apropriados (Beckel & Fisher, 2022; Gaspar et al., 2024; Keightley et al., 2023; Mofakhami et al., 2024; OPP, 2021; Vacchiano et al., 2024). O teletrabalho mostrou-se negativamente relacionado à exaustão e ao apoio social, assim como se mostrou relacionado a uma maior perceção de recursos e autonomia (Beckel & Fisher, 2022). Estes fatores afetam o bem-estar, a saúde mental e a saúde física (Beckel & Fisher, 2022; Lunde et al., 2022; Oakman et al., 2020). Durante a pandemia o teletrabalho levou a um aumento de doenças somáticas como fadiga, problemas de sono, dores de cabeça, entre outros (Wontorczyk & Roznowski, 2022).

De acordo com Keightley et al., (2024), os teletrabalhadores que sentem pressão para realizar as tarefas de trabalho durante o mesmo horário que os colegas que não estão em regime de teletrabalho acabam por ter uma perceção diminuída acerca da sua autonomia. Já quando se sentem autónomos, os trabalhadores acabam por fazer pausas e, assim, aumentar a sua atividade física (Keightley et al., 2024).

As consequências relacionadas ao teletrabalho são variadas e dependem de várias características, por exemplo, se há alternância entre o presencial e o remoto, se há um excesso de horas de trabalho ou se há liberdade de escolha no regime (Kaluza & van Dick, 2022; Mofakhami et al., 2024; Vleeshouwers et al., 2022). Destaca-se, para uma maior satisfação com o regime de teletrabalho, a voluntariedade, o que faz com que o trabalhador identifique menos desvantagens durante a sua atividade, e a quantidade de interações sociais existentes (Kaluza & van Dick, 2022; Mylonas et al., 2024; Yu & Wu, 2021).

Ainda assim, estudos apontam para a ideia de que o impacto positivo ou negativo depende da cultura organizacional, das exigências do ambiente doméstico e do suporte social (Oakman et al., 2020; OPP, 2021; Perelman et al., 2024), bem como do perfil do trabalhador, das condições em que o teletrabalho decorre e do cargo desempenhado (Meneses et al., 2024).

Relativamente ao bem-estar, não existe consenso quanto à sua definição devido à sua complexidade (Ryan & Deci, 2001 as cited in Faustino, 2021; Tov, 2018). Existem, essencialmente, duas abordagens para descrever o bem-estar de um indivíduo: a perspectiva hedónica e a perspectiva eudemónica. A primeira refere-se à avaliação emocional e cognitiva que alguém faz da sua vida, ou seja, refletindo um bem-estar subjetivo. A segunda defende que existem determinadas necessidades essenciais para o crescimento e desenvolvimento psicológico de uma pessoa, baseado nas teorias de Erikson, Jung, Maslow e Rogers, entre outros, assim como reflete um sentido de mestria e competência (Adler & Seligman, 2016; Lambert et al., 2020; Ryan & Deci, 2001 as cited in Faustino, 2021; Tov, 2018).

O bem-estar afetivo refere-se à vivência de sentimentos agradáveis e desagradáveis. Desta forma, questiona-se aos indivíduos com que frequência sentem determinadas emoções como alegria, tristeza, raiva, preocupação, entre outros. Ou seja, falamos de afeto positivo e afeto negativo que são separáveis, mas não independentes, e estes predizem o bem-estar de um indivíduo (Diener et al., 2018; Tov, 2018). Existem também fatores que podem estar relacionados com o afeto positivo ou com o afeto negativo, como a satisfação de necessidades básicas, a extroversão ou o neuroticismo. No trabalho, o afeto consiste numa dimensão hedónica, referente ao sistema de prazer e desprazer descritos no modelo de Warr (Fisher, 2010 as cited in Faustino, 2021). É importante referir que o bem-estar se baseia na variação de um estado, ou seja, relativo aos sentimentos num momento restrito específico, e na estabilidade como um traço, isto é, a forma como um indivíduo se sente na sua vida de forma geral (Eid & Diener, 2004 as cited in Tov, 2018).

O bem-estar do trabalhador é definido como a qualidade de vida relativamente à saúde de um indivíduo e aos fatores ambientais, organizacionais e psicossociais do seu trabalho, assim como a perceções positivas e presença de condições que possam fazer o trabalhador prosperar e atingir o seu potencial (Chari et al., 2018). Muitos autores também apoiam a ideia do aspeto multidimensional do bem-estar conciliando o fator mental, social e dimensões físicas (Kinderman et al., 2011 as cited in Labrecque et al., 2022; Linton et al., 2016 as cited in Labrecque et al., 2022).

O equilíbrio, a satisfação no trabalho, produtividade ou comprometimento podem ser indicadores de bem-estar (Urien, 2023). A saúde mental é parte da nossa saúde e

reflete um estado de bem-estar que permite aos indivíduos lidarem com os *stressores*, permitindo identificar capacidades, aprender e trabalhar bem, construir relações e tomar decisões (Shaholli et al., 2024).

O trabalho é um determinante social da saúde mental e pode contribuir para o sentimento de realização, confiança e pode atuar como um fator protetor da saúde mental (World Health Organization [WHO], 2022). A saúde ocupacional é uma área multidisciplinar que exerce um papel importante na promoção do bem-estar dos trabalhadores e tem como objetivo garantir condições seguras e saudáveis nos ambientes de trabalho (Sodré, 2023). O bem-estar, no trabalho, reflete-se em trabalhadores mais produtivos e envolvidos bem como a menos faltas por doenças e absentismo (Lambert et al., 2020).

Alguns estudos foram realizados após a pandemia Covid-19 relativamente a teletrabalho e bem-estar, sendo que os resultados variavam entre estudos, sendo alguns contraditórios (Sarasty & Baos, 2024; Urien, 2023). O desafio passa por ajustar a intensidade do teletrabalho tanto às empresas como aos funcionários para que se possa garantir o bem-estar (Urien, 2023).

É importante realçar que muitos estudos acerca da temática de teletrabalho foram conduzidos em tempo de pandemia, sendo que esta aumentou os níveis de *stress* sentidos pela população. Trabalhar em regime de teletrabalho durante a pandemia ou após a pandemia constituem realidades distintas, uma vez que a mudança para um ambiente *online* aconteceu de forma abrupta e muitas vezes sem as estruturas e capacidades tecnológicas necessárias (Crawford, 2022; Erro-Garcés et al., 2022). No entanto, esta rápida mudança foi possível devido ao desenvolvimento dos meios de comunicação modernos, resultando também numa mudança de pensamentos acerca do espaço físico de trabalho (Hopkins & Bardoel, 2023).

De acordo com Mylonas et al., (2024), um aspeto importante do regime de teletrabalho é a necessidade de interações sociais. Alguns estudos referem a preferência de muitos trabalhadores pelo trabalho híbrido, ou seja, na combinação entre trabalho *online* e trabalho presencial, resultando em momentos de conexão com colegas, por exemplo, o que facilita um impacto positivo no bem-estar dos trabalhadores (Oakman et al., 2020; Urien, 2023; Vacchiano et al., 2024). Gómez-Domínguez et al. (2024), encontraram evidências no seu estudo que afirmam que quem combina trabalho presencial com trabalho *online* está menos exposto a riscos psicossociais comparativamente a quem está exclusivamente *online* ou exclusivamente presencial. Por outro lado, enquanto o teletrabalho foi associado a uma menor exposição a exigências emocionais, foi relacionado a um aumento de exigências quantitativas, especialmente para quem combina trabalho presencial com trabalho *online* (Gómez-Domínguez et al., 2024).

Um estudo conduzido durante a pandemia em Portugal revelou que muitos pais tiveram de ajudar os seus filhos durante as suas horas de trabalho e que muitas vezes os trabalhadores não tinham condições para realizar o seu trabalho, como, falta de espaços ou equipamentos adequados, por exemplo (Sousa-Uva et al., 2021). Este estudo demonstrou que a cultura organizacional e o ambiente de trabalho são fatores importantes na satisfação relativa ao teletrabalho.

Outro estudo realizado com trabalhadores portugueses, em período pós-pandémico, encontrou evidências relativas ao aumento de problemas no sono, *stress* relacionado ao trabalho, ansiedade, isolamento e tristeza durante o teletrabalho. Por outro lado, encontrou também aumento de produtividade (Perelman et al., 2024). Também de acordo com Perelman et al., (2024), condições de trabalho inadequadas em contexto de teletrabalho estão associadas a um maior risco de problemas de saúde e a uma diminuição da produtividade. Por fim, trabalho híbrido, de um ou dois dias em casa, apresenta um menor risco de problemas de saúde comparado a trabalho *online* mais prolongado, onde há um maior isolamento (Perelman et al., 2024). De um modo geral, o estudo demonstrou que a maioria dos participantes apresenta uma perspetiva positiva acerca do teletrabalho, mas que muitos trabalhadores carecem de apoio por parte da empresa, mesmo na aquisição de equipamento adequado prejudicando o bem-estar e produtividade dos trabalhadores.

## **2.2. Fatores Psicossociais**

Os fatores psicossociais no trabalho são características intrínsecas à organização bem como dependem da interação entre o ambiente, o trabalho e o indivíduo e podem afetar positivamente ou negativamente a qualidade de vida e saúde dos trabalhadores, quer a nível psicológico quer a nível fisiológico (Gollac & Bodier, 2011 as cited in Antunes et al., 2023; Meneses et al., 2024; Silva et al., 2011). Os fatores psicossociais podem, assim, ter um efeito de risco ou de promoção da saúde e bem-estar e ter influência a nível global (macro), da empresa (meso), como a diminuição da produtividade ou o aumento da rotatividade, e do trabalhador (micro), o que tem implicações fisiológicas, psicológicas e comportamentais (Direção Geral de Saúde [DGS], 2021, p.25; Giménez-Espert et al., 2020; União Geral de Trabalhadores [UGT], 2017).

Se afetarem negativamente o indivíduo, falamos de riscos psicossociais, ou seja, quando a exposição aos fatores psicossociais tem um efeito prejudicial na saúde mental, física e/ou social do indivíduo (DGS, 2021, p.11). Estes derivam da interação entre o indivíduo, as suas condições de vida e as suas condições de trabalho (Silva et al., 2011). Alguns exemplos de riscos psicossociais são o conteúdo do trabalho, isolamento social, carga de trabalho excessiva, cultura organizacional, horário de trabalho e a dificuldade em

estabelecer barreiras entre o trabalho e a vida pessoal (Gaspar et al., 2024; Meneses et al., 2024; UGT, 2020; WHO, 2022). Relativamente ao teletrabalho, o ambiente doméstico inclui múltiplos fatores psicossociais que distraem o trabalhador o que pode acabar por sobrecarregá-lo (Wontorczyk & Roznowski, 2022). São conhecidos como principais fatores de risco do teletrabalho o isolamento social, falta de condições adequadas, trabalho excessivo, ansiedade e conflito trabalho-família (Sobral et al., 2023).

Quanto à sobrecarga no trabalho, quando percecionada como excessiva, pode levar a *stress*, ansiedade e outros problemas de saúde mental. Esta pode estar relacionada a uma pressão para cumprir prazos, gestão de grandes volumes de trabalho e redução de recursos. As relações interpessoais e a cultura organizacional podem constituir num risco psicossocial quando o trabalhador perceciona falta de apoio, reconhecimento e liderança adequados, o que leva a um mal-estar dos indivíduos. Quanto ao conflito trabalho-família, este surge quando conciliar ambas as dimensões se torna um desafio, resultando em conflitos ao nível do tempo, compromisso e apoio (Sirgy et al., 2019; UGT, 2017).

O ambiente psicossocial pode ter impacto a nível da produtividade, compromisso com o trabalho e desempenho (Gaspar et al., 2021). Crawford (2022), encontrou, na sua revisão sistemática, seis fatores que contribuem para os resultados relacionados entre bem-estar e teletrabalho como diferenças individuais, perceção de trabalho digno, comunicação, conceção do trabalho, apoio social e tempo de trabalho.

De acordo com o Guia da DGS (2021), os fatores psicossociais podem ser agrupados nas categorias de natureza, conteúdo e carga de trabalho; condições, organização e tempo de trabalho; contexto sócio relacional do trabalho ou relação trabalho/vida familiar, social e cultural. É importante realçar que estes fatores interagem entre si e com outros fatores. A forma como o indivíduo perceciona estes fatores é determinante para a sua saúde e bem-estar, isto é, um fator de risco psicossocial tem de ser percecionado como importante para o trabalhador e como excedendo os seus recursos. Se o mesmo fator for percecionado como um desafio, então não apresentará o mesmo nível de risco. A personalidade, características, vivências, expetativas, motivação, resiliência e estratégias de *coping* do trabalhador são determinantes quando em interação com o ambiente, pois podem refletir a probabilidade de risco de se desenvolver uma perturbação mental (DGS, 2021, p.31). Por exemplo, alguns estudos indicam que, em determinados contextos, as mulheres podem estar mais expostas a certos riscos do que os homens, como menores salários, níveis mais elevados de *stress*, discriminação e, em alguns casos, abuso (De Sio et al., 2018; Gómez-Domínguez et al., 2024; Shaholli et al., 2024; Vacchiano et al., 2024; Wontorczyk & Roznowski, 2022). As mulheres apresentam um maior risco de apresentar sintomas de ansiedade, *burnout*, depressão, insónia e um aumento de exigências físicas e psicológicas comparativamente aos homens (Borges, 2023; Crisóstomo, 2023; Gaspar et al., 2021).

De acordo com Mofakhami et al. (2024), quer novos trabalhadores, quer trabalhadores com mais tempo de permanência na empresa, apresentavam um risco mais elevado de apresentar dores físicas, níveis mais baixos de bem-estar e aumento de perturbações do sono, independentemente do género, mesmo em igualdade de circunstâncias. De acordo com Mylonas et al. (2024), as mulheres apresentavam uma maior necessidade de interações sociais comparativamente aos homens. Também revelou que os jovens apresentam menos efeitos psicossociais e que as características demográficas desempenham um papel importante na satisfação com o trabalho (Mylonas et al., 2024). Já De Sio et al. (2018), concluiu que trabalhadores com contratos de trabalho temporários estão mais expostos a riscos psicossociais quando comparados a trabalhadores com contrato sem termo.

A exposição a múltiplos fatores de risco em simultâneo apresentam uma maior probabilidade de impacto negativo na saúde e bem-estar dos trabalhadores a nível orgânico, emocional, cognitivo, social e comportamental (Silva et al., 2011). Alguns sintomas que surgem após uma exposição prolongada a estes fatores podem ser acidentes de trabalho, absentismo, decréscimo da produtividade, ansiedade, depressão, doenças cardiovasculares, entre outros (Silva et al., 2011; UGT, 2017).

Já os fatores protetores são aqueles que são potencialmente positivos e benéficos para o trabalhador, e podem ser, por exemplo, o apoio social, sentimento de inclusão, autonomia, perceção de valorização, reconhecimento e autoeficácia percebida (Derdowski & Mathisen, 2023; DGS, 2021, p.14; Luna & Godim, 2021). A aposta nestes fatores e na prevenção de riscos de natureza psicossocial a nível individual, grupal ou organizacional, por parte da empresa podem constituir uma fonte de motivação, crescimento psicológico e de realização pessoal (DGS, 2021, p. 14; UGT, 2017).

O trabalhador tende a perceber positivamente a sua performance se sentir que a organização atende às suas necessidades socioemocionais, recompensar as suas conquistas e ajudar quando necessário (Rhoades & Eisenberger, 2002 as cited in Yu & Wu, 2021). Já o isolamento social muitas vezes relacionado ao teletrabalho pode aumentar os níveis de insatisfação (Cooper & Kurland, 2002 as cited in Yu & Wu, 2021).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Para mais informações e elementos sobre o teletrabalho, fatores psicossociais e bem-estar, consultar o Anexo I – Anexo Teórico

## **3. Método**

### **3.1. Design, objetivos e hipóteses do estudo**

O presente estudo será de natureza metodológica descritiva e correlacional e terá como objetivo sistematizar e desenvolver conhecimentos teóricos e empíricos sobre fatores psicossociais em teletrabalho e estudar o potencial impacto dos mesmos no bem-estar dos indivíduos. Pretende delimitar, definir e enquadrar, teoricamente, conceitos como bem-estar e fatores psicossociais, assim como descrevê-los empiricamente e analisar a potencial relação entre os mesmos, numa amostra específica.

Assim, a partir da revisão teórica realizada e de forma a responder aos principais objetivos, definem-se como hipóteses gerais neste estudo:

- H1: Existem diferenças estatisticamente significativas na variável Exigências Quantitativas em função do Género.
- H2: Existem diferenças estatisticamente significativas na variável Apoio de Colegas em função do Regime Laboral.
- H3: Existem diferenças estatisticamente significativas no Afeto Positivo em função da variável Escolha Voluntária do regime de trabalho.
- H4: Existem diferenças estatisticamente significativas na variável Exigências Quantitativas em função da variável Regime Laboral.
- H5: Existe uma associação entre a variável Conflito Trabalho-Família e o Afeto Negativo.
- H6: Existe um efeito preditor da variável Exigências Quantitativas na variável Afeto Negativo.
- H7: Existe um efeito preditor da variável Exigências Emocionais na variável Afeto Negativo.
- H8: Existe um efeito preditor da variável Apoio de Colegas na variável Afeto Positivo.
- H9: Existe um efeito preditor da variável Apoio de Superiores na variável Afeto Positivo.

### **3.2. Instrumentos**

Para recolher os dados, foi utilizado um protocolo que continha, entre outros instrumentos um questionário sociodemográfico/socioprofissional, o instrumento *Copenhagen Psychosocial Questionnaire – II* (COPSOQ II, Kristensen, 2001, Kristensen

et al. 2005; versão portuguesa adaptada por Silva et al., 2011) e o instrumento Escala Portuguesa de Afeto Positivo e Negativo (PANAS-VRP) (Watson, Clark & Tellegen, 1988; traduzido e adaptado por Galinha & Ribeiro, 2005).

O questionário sociodemográfico/socioprofissional reúne informações como a idade, género, nacionalidade, estado civil, agregado familiar, estatuto socioeconómico, habilitações académicas, situação profissional/ocupacional, carga horária, entre outros.

O *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ – II, Kristensen, 2001, Kristensen et al. 2005; tradução e adaptação de Silva et al., 2011) é um instrumento que lida com a amplitude do fenómeno dos “fatores psicossociais”, por meio da aplicação de uma abordagem multidimensional. Possui consenso internacional quanto à validade, modernidade e compreensibilidade (Silva et al., 2011). Este instrumento mede os indicadores de exposição, isto é, riscos psicossociais, e alguns indicadores do seu efeito. O COPSOQ-II pode ser usado em qualquer tipo de trabalho e este inclui três versões, uma curta (23 dimensões e 40 itens), uma média (28 dimensões e 87 itens) e uma longa (41 dimensões e 128 itens), sendo que todos os itens das três versões são avaliados numa escala tipo *Likert* de 5 pontos, que varia entre 1 (“Nunca/quase nunca”) e 5 (“Sempre”) (Silva et al., 2011). A interpretação dos resultados tem de ser feita para cada fator, pois o instrumento mede diversos riscos psicossociais e variáveis de saúde, *stress* e satisfação, calculando-se a média para cada um. Depois, essa média deverá ser comparada com os valores normativos para a população ativa portuguesa, e, posteriormente, fazer a comparação da média dos tercios cujos pontos de corte são 2,33 e 3,66. É possível interpretar os valores através da interpretação “semáforo”, mediante o impacto para a saúde que a exposição a determinada dimensão representa, dos quais a cor verde é indicadora de uma situação favorável para a saúde, a cor amarela indicadora de uma situação intermédia e a cor vermelha indicadora de risco para a saúde (Silva et al., 2011).

Existe, atualmente, uma terceira versão do instrumento COPSOQ (Burr et al., 2019), mas que ainda não está aferida para a generalidade da população portuguesa, tendo algumas utilizações já sido realizadas na realidade portuguesa, mas em âmbitos ocupacionais muito restritos.

Também foi utilizado o instrumento Escala de Afeto Positivo e Negativo - Versão Reduzida Portuguesa (PANAS-VRP) (Watson, Clark & Tellegen, 1988; traduzido e adaptado por Galinha & Ribeiro, 2005) que mede o Afeto Positivo (AP) e o Afeto Negativo (AN), definidos como dimensões gerais que descrevem a experiência afetiva (Galinha et al., 2014). O Afeto Positivo, quando elevado, reflete prazer e bem-estar subjetivo, já o Afeto Negativo, quando elevado, representa desprazer e mal-estar subjetivo (Galinha et al., 2014). A versão reduzida da PANAS portuguesa (PANAS-VRP), contém os itens *entusiasmado, inspirado, determinado, interessado* e *ativo*, na dimensão do Afeto

Positivo, e os itens *assustado*, *amedrontado*, *atormetado*, *nervoso* e *culpado*, na dimensão do Afeto Negativo. Este instrumento pode avaliar o estado afetivo, o humor ou o afeto traço dos indivíduos (Pinho et al., 2020). É uma escala com boas qualidades psicométricas, adaptada ao léxico português, não sendo apenas uma tradução literal (Pinho et al., 2020). Em português, existe a versão de 20 itens e a versão reduzida de 10 itens. Os itens são avaliados numa escala tipo *Likert* de 5 pontos que varia entre 1 (“Nada ou muito ligeiramente”) e 5 (“Extremamente”). As dimensões AP e AN estão tão mais presentes quanto maior a pontuação, contendo um máximo de 25 pontos (Pinho et al., 2020).

### 3.2.1. Análise de consistência interna dos instrumentos

Para que se pudesse avaliar a consistência interna das diferentes variáveis deste estudo, foi realizado o cálculo do alfa de *Cronbach* do instrumento PANAS-VRP (cf. Tabela 1), bem como do instrumento COPSQ-II (cf. Tabela 2).

Podemos então concluir que os valores obtidos demonstram uma fiabilidade baixa (.70), moderada a elevada (.80 - .90) e elevada (> .90) (Marôco & Garcia-Marques, 2006), como se pode observar na Tabela 1 relativamente às variáveis do instrumento PANAS-VRP.

**Tabela 1.**

*Consistência interna do instrumento PANAS*

Instrumento	Dimensões	Consistência interna no presente estudo	Consistência interna no estudo de validação dos instrumentos
PANAS-VRP	Afeto Positivo	$\alpha = .920$	$\alpha = .86^*$
	Afeto Negativo	$\alpha = .838$	$\alpha = .89^*$

\*retirado de Galinha et al. (2014)

Já a tabela 2 apresenta os valores de alfa para cada uma das dimensões do instrumento *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSQ – II) (Silva et al., 2011). Apesar de o alfa da variável Apoio de Colegas ser considerada baixa por alguns autores, o limite inferior geralmente aceite é de  $\alpha = .70$  (Hair et al., 2009).

**Tabela 2.***Consistência interna do instrumento COPSOQ*

Instrumento	Dimensões	Consistência interna no presente estudo	Consistência interna no estudo de validação dos instrumentos
Copenhagen Psychosocial Questionnaire-II	Exigências quantitativas	$\alpha = .810$	$\alpha = .67^{**}$
	Exigências emocionais	$\alpha = .818$	$\alpha = .76^{**}$
	Apoio Colegas	$\alpha = .712$	$\alpha = .74^{**}$
	Apoio Superiores	$\alpha = .879$	$\alpha = .82^{**}$
	Conflito trabalho-família	$\alpha = .898$	$\alpha = .85^{**}$

\*\* retirado de Rosário et al. (2017)

### 3.3. Procedimentos

#### 3.3.1. Procedimentos de recolha e análise de dados

Os dados necessários para a realização deste estudo foram recolhidos *online* através de um protocolo constituído por vários questionários entre janeiro e março de 2023, numa amostra de trabalhadores em regime de teletrabalho (exclusivamente remoto ou híbrido). Recorreu-se ao método de amostragem não aleatória por conveniência.

A recolha de dados foi feita através de um *link* seguro que foi disseminado por empresas com trabalhadores que se encontravam nas modalidades ocupacionais já descritas e, mais tarde, foi partilhado com outros indivíduos por meio de redes de contactos, *e-mail* e redes sociais. Os participantes recebiam o *link* que os direcionava para o protocolo, que respeitou os princípios do consentimento informado, anonimato, confidencialidade e participação voluntária. Os dados recolhidos foram utilizados somente para fins de investigação. O protocolo encontrava-se subdividido em 10 subsecções e tinha uma duração de 10 minutos. Os critérios de inclusão estabelecidos consistiam na participação de indivíduos com, pelo menos, 18 anos e que se encontrassem a exercer funções num regime de teletrabalho (exclusivamente remoto ou híbrido).

Para realizar a análise de dados, foi utilizado o software *IBM SPSS Statistics* na versão 29.0.1.0. Os dados foram explorados e analisados de forma descritiva e estatística. Para as análises estatísticas realizadas neste estudo, consideram-se os níveis de significância de  $p < .01$  e  $p < .001$ .

### 3.4. Amostra e participantes

O presente estudo foi realizado numa amostra de 110 participantes, que se encontram entre os 22 e os 60 anos de idade ( $M = 33.88$ ;  $DP = 8.703$ ). Destes, 53.6 % identificaram-se como homens ( $n = 59$ ) e 46.4% identificaram-se como mulheres ( $n = 51$ ). Relativamente à nacionalidade, 96.4% da amostra é portuguesa ( $n = 106$ ), seguido de 2.7% dos participantes de nacionalidade brasileira ( $n = 3$ ), seguido de 0.9% com outra nacionalidade ( $n = 1$ ). Na sua maioria, 98.2% vive em Portugal ( $n = 108$ ) e 1.8% dos participantes vive em Outro país ( $n = 2$ ).

41.8% da amostra ( $n = 46$ ) vive numa pequena/média cidade, assim como 41.8% ( $n = 46$ ) da amostra vive numa cidade grande ( $n = 46$ ), enquanto 10 % ( $n = 11$ ) vive num pequeno meio rural e 6.4 % ( $n = 7$ ) vive num grande meio rural. Relativamente ao Estado Marital, 49.1 % ( $n = 54$ ) dos participantes são solteiros(as), 27.3 % ( $n = 30$ ) são casados(as), 20.9 % ( $n = 23$ ) vivem em união de facto, 1.8% ( $n = 2$ ) são divorciados(as)/separados(as) e 1 participante selecionou a opção Outro (0.9 %). Na sua maioria, os participantes afirmam não ter filhos, 70 % ( $n = 77$ ) e 30 % afirma ter filhos ( $n = 33$ ).

Relativamente ao estatuto socioeconómico, na sua generalidade, os respondentes têm um estatuto socioeconómico médio, 62.7% ( $n = 69$ ), seguido de estatuto socioeconómico médio-alto ( $n = 22$ ), 13.6% com um estatuto socioeconómico baixo-médio ( $n = 15$ ), 2.7 % com um estatuto socioeconómico baixo ( $n = 2$ ) e 0.9 % com um estatuto socioeconómico alto ( $n = 1$ ).

A nível académico, 50% da amostra tem a Licenciatura ( $n = 55$ ), 32.7 % tem o Mestrado ( $n = 36$ ), 10% tem o 12<sup>o</sup> ano de escolaridade ( $n = 11$ ), 5.5% tem o Bacharelato ( $n = 6$ ) e 1.8% da amostra tem o Doutoramento ( $n = 2$ ).

Relativamente à situação profissional, 84.5 % da amostra é trabalhador(a) por conta de outrem ( $n = 93$ ), 10% é trabalhador(a)-estudante ( $n = 11$ ) e 5.5% afirma ser trabalhador(a) independente/conta própria ( $n = 6$ ).

Em relação ao Regime Laboral, 57.3 % ( $n = 63$ ) trabalha num regime híbrido enquanto 42.7% trabalha exclusivamente remoto ( $n = 47$ ). De todos os participantes, 65.5 % escolheu voluntariamente o seu regime de trabalho ( $n = 72$ ) e 34.5 % não escolheu voluntariamente o seu regime ( $n = 38$ ).<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Para mais informações acerca dos dados sociodemográficos e socioprofissionais encontram-se no Anexo II – Caracterização dos participantes da amostra.

**Tabela 3.***Dados sociodemográficos e socioprofissionais dos participantes da amostra*

	<i>n</i>	%	<i>M</i>	<i>SD</i>
Idade	110		33.88	8.703
Género				
Homem	59	53.6		
Mulher	51	46.4		
Nacionalidade				
Portuguesa	106	96.4		
Brasileira	3	2.7		
Outro	1	.9		
País Atual				
Portugal	108	98.2		
Outro	2	1.8		
Local de Residência				
Um pequeno meio rural	11	10		
Um grande meio rural	7	6.4		
Uma pequena/ média cidade	46	41.8		
Uma grande cidade	46	41.8		
Estado Marital				
Solteiro(a)	54	49.1		
Casado(a)	30	27.3		
União de facto	23	20.9		
Divorciado(a)/Separado(a)	2	1.8		
Outro	1	.9		
Filhos				
Sim	33	30		
Não	77	70		
Estatuto Socioeconómico				
Baixo	3	2.7		
Baixo-médio	15	13.6		
Médio	69	62.7		
Médio-Alto	22	20		
Alto	1	.9		
Habilitações Académicas				
Até ao 12 <sup>o</sup> ano	11	10		
Licenciatura	55	50		
Bacharelato	6	5.5		
Mestrado	36	32.7		
Doutoramento	2	1.8		
Situação Profissional				
Trabalhador(a) por conta de outrem	93	84.5		
Trabalhador(a)-estudante	11	10		
Trabalhador(a) independente/conta própria	6	5.5		
Regime Laboral				
Exclusivamente remoto	47	42.7		
Híbrido	63	57.3		
Escolha voluntária do regime laboral				
Sim	72	65.5		
Não	38	34.5		

### 3.4.1. Descrição da caracterização dos participantes nas variáveis principais

Procedeu-se à descrição dos participantes nas variáveis principais (cf. Tabela 4). Foram avaliados os valores médios das exigências quantitativas, exigências emocionais, apoio de colegas, apoio de superiores, conflito trabalho-família, afeto positivo e afeto negativo. Relativamente aos fatores psicossociais, as médias encontradas foram 2.28 ( $DP = 0.94$ ) para a variável exigências quantitativas, 3.16 ( $DP = 1.10$ ) para a variável exigências emocionais, 3.58 ( $DP = 0.75$ ) para a variável apoio de colegas, 3.37 ( $DP = 0.88$ ) para a variável apoio de superiores, e 2.41 ( $DP = 1.07$ ) para a variável Conflito Trabalho-Família. Já para o afeto positivo, a média encontrada foi 3.54 ( $DP = 0.83$ ) e para o afeto negativo a média foi 1.68 ( $DP = 0.74$ ).

Relativamente ao instrumento COPSOQ-II, de acordo com os pontos de corte definidos pelos autores (2,33 e 3,66), no presente estudo, os níveis encontram-se num risco intermédio para a saúde, à exceção da variável Exigências Quantitativas.

**Tabela 4.**

*Dados descritivos da amostra em relação às variáveis principais (N = 110)*

	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Exigências Quantitativas	2.28	0.94	1.00	4.67
Exigências Emocionais	3.16	1.10	1.00	5.00
Apoio Colegas	3.58	0.75	1.00	5.00
Apoio Superiores	3.37	0.88	1.00	5.00
Conflito Trabalho-Família	2.41	1.07	1.00	5.00
Afeto Positivo	3.54	0.83	1.40	5.00
Afeto Negativo	1.68	0.74	1.00	4.40

## 4. Resultados

Nesta secção da dissertação serão apresentados os resultados relativamente às hipóteses do estudo. Aqui, serão apresentados os resultados relativos aos testes de diferença (testes *t* de *student*), bem como, os resultados dos testes de associação, nomeadamente correlações de *Pearson* e regressões lineares. <sup>3</sup>

### 4.1. Testes de diferença

Relativamente à hipótese H1, que visava explorar a eventual existência de diferenças estatisticamente significativas na variável Exigências Quantitativas em função do Género foram encontradas diferenças estatisticamente significativas. Para os homens o valor médio foi de  $M = 1.99$  ( $DP = 0.91$ ) e para as mulheres o valor médio foi  $M = 2.61$  ( $DP = 0.87$ ). Assim, as mulheres apresentam níveis de exigências quantitativas mais elevados comparativamente aos homens na presente amostra ( $t(108) = -3.69$ ,  $p < .001$ ), rejeitando-se a hipótese nula de H1 (cf. Tabela 5).

**Tabela 5.**

*Análise das diferenças dos valores de exigências quantitativas em função do género utilizando o teste t de Student*

	Género						<i>t(df)</i>	<i>p</i>
	Homem			Mulher				
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>		
Exigências quantitativas	59	1.99	0.91	51	2.61	0.87	-3.69(108)	<.001

Na hipótese H2, que visava a exploração de diferenças estatisticamente significativas na variável Apoio de Colegas em função do Regime Laboral a pontuação média para Exclusivamente Remoto foi  $M = 3.64$  ( $DP = 0.60$ ) e a pontuação média para Híbrido foi  $M = 3.54$  ( $DP = 0.85$ ). Neste sentido, parecem não existir diferenças no apoio de colegas em função do regime laboral ( $t(108) = .68$ ,  $p = .499$ ), rejeitando-se a hipótese H2 (cf. Tabela 6).

<sup>3</sup> Para mais informações, consultar o Anexo II – Análises secundárias de dados

**Tabela 6.**

Análise das diferenças dos valores de apoio de colegas em função do regime laboral utilizando o teste *t* de Student

	Regime laboral						<i>t(df)</i>	<i>p</i>
	Exclusivamente remoto			Híbrido				
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>		
Apoio colegas	47	3.64	0.60	63	3.54	0.85	0.68(108)	0.499

Para a hipótese H3, que pretendia analisar as diferenças estatisticamente significativas no Afeto Positivo em função da variável Escolha Voluntária do regime laboral o valor médio para aqueles cuja escolha foi voluntária  $M = 3.58$  ( $DP = 0.73$ ) e os valores médios para quem a escolha não foi voluntária  $M = 3.47$  ( $DP = 1.00$ ) ( $t(108) = .69$ ,  $p = .492$ ). Neste sentido, rejeita-se a hipótese H3, uma vez que parecem não existir diferenças no afeto positivo em função da escolha ser voluntária ou não (cf. Tabela 7).

**Tabela 7.**

Análise das diferenças dos valores do afeto positivo em função da escolha voluntária do regime laboral utilizando o teste *t* de Student

	Escolha voluntária do regime laboral						<i>t(df)</i>	<i>p</i>
	Escolha voluntária			Escolha não voluntária				
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>		
Afeto Positivo	72	3.58	0.73	38	3.47	1.00	.69(108)	0.492

Na Hipótese H4, que visava investigar diferenças estatisticamente significativas na variável Exigências Quantitativas em função do Regime Laboral exclusivamente híbrido ou remoto (cf. Tabela 8), a pontuação média obtida para Exclusivamente Remoto foi  $M = 1.94$  ( $DP = 0.72$ ) e a pontuação média obtida para regime Híbrido foi  $M = 2.53$  ( $DP = 1.01$ ) ( $t(108) = -3.39$ ,  $p < .001$ ). Assim, na presente amostra, há um regime que parece apresentar mais exigências quantitativas, rejeitando-se a hipótese nula de H4.

**Tabela 8.**

Análise das diferenças dos valores das exigências quantitativas em função do regime laboral utilizando o teste *t* de Student

	Regime laboral						<i>t(df)</i>	<i>p</i>
	Exclusivamente remoto			Híbrido				
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>		
Exigências quantitativas	47	1.94	0.72	63	2.53	1.01	-3.39(108)	< .001

## 4.2. Testes de associação

Na hipótese H5, que visava explorar a associação entre a variável Conflito Trabalho-Família e o Afeto Negativo, verificou-se uma associação positiva moderada (Cohen, 1988),  $r = .401$ ,  $p < .001$ . Desta forma, rejeita-se a hipótese nula de H5, uma vez que os resultados confirmam que quanto maior for o conflito trabalho-família, maior o afeto negativo e vice-versa (cf. Tabela 9).

**Tabela 9.**

Correlações de Pearson entre a variável conflito trabalho-família e afeto negativo ( $N = 110$ )

	1	2
1. CTF	1	.401*
2. Afeto Negativo	.401*	1

Nota: \*  $p < .01$

Para a hipótese H6, foi realizada uma regressão linear simples entre a variável Afeto Negativo (dependente) e a dimensão Exigências Quantitativas (variável independente). O valor de  $R$  obtido foi significativamente diferente de zero ( $F(1,108) = 20.72$ ,  $p < .001$ ) (cf. Tabela 10). Os resultados indicam que a dimensão relativa às exigências quantitativas contribui para explicar 16% da variabilidade do afeto negativo ( $\beta = .401$ ;  $t = 5.55$ ;  $p < .001$ ). Assim, rejeita-se a hipótese nula de H6.

**Tabela 10.***Regressão Linear Simples entre a variável Afeto Negativo e a dimensão Exigências Quantitativas*

	Coeficientes não padronizados (B)	Coeficientes padronizados <i>beta</i> ( $\beta$ )	<i>p</i>
(Constante)	.954		
Ex. Quantitativas	.318	.401	< .001
<i>R</i> <sup>2</sup>			.161

Na hipótese H7, relativa ao efeito preditor da variável Exigências Emocionais (independente) na variável Afeto Negativo (dependente), é possível observar que o valor de *R* obtido foi diferente de zero ( $F(1,108) = 14.51, p < .001$ ). Rejeita-se a hipótese nula de H7, uma vez que os resultados indicam que a dimensão relativa às Exigências Emocionais contribui para explicar 12% da variabilidade do Afeto Negativo ( $\beta = .304; t = 3.81; p < .001$ ) (cf. Tabela 11).

**Tabela 11.***Regressão Linear Simples entre a variável Exigências Emocionais e o Afeto Negativo*

	Coeficientes não padronizados (B)	Coeficientes padronizados <i>beta</i> ( $\beta$ )	<i>p</i>
(Constante)	.942		
Ex. Emocionais	.233	.344	< .001
<i>R</i> <sup>2</sup>			.118

Relativamente à hipótese H8, relativa ao efeito preditor da variável Apoio de Colegas (independente) na variável Afeto Positivo (dependente), podemos afirmar que o valor de *R* é diferente de zero ( $F(1,108) = 13.09, p < .001$ ). Visto que a dimensão relativa à variável Apoio de Colegas contribui para explicar 11% da variabilidade do Afeto Positivo ( $\beta = .329; t = 3.62; p < .001$ ), rejeita-se a hipótese nula de H8 (cf. Tabela 12).

**Tabela 12.***Regressão Linear Simples entre a variável Apoio de Colegas e o Afeto Positivo*

	Coeficientes não padronizados (B)	Coeficientes padronizados <i>beta</i> ( $\beta$ )	<i>p</i>
(Constante)	2.25		
Apoio de colegas	.362	.329	< .001
<i>R</i> <sup>2</sup>			.108

Já na hipótese H9, foi realizada uma regressão linear simples entre a variável Apoio de Superiores (independente) e a variável Afeto Positivo (dependente). Podemos observar, nos resultados obtidos, que o valor de  $R$  foi diferente de zero ( $F(1,108) = 15.73$ ,  $p < .001$ ) (cf. Tabela 13). Rejeita-se a hipótese nula de H9 pois os resultados indicam que a dimensão relativa à variável Apoio de Superiores contribui para explicar 13% da variabilidade do Afeto Positivo ( $\beta = .357$ ;  $t = 3.97$ ;  $p < .001$ ).

**Tabela 13.**

*Regressão Linear Simples entre a variável Apoio de Superiores e o Afeto Positivo*

	Coeficientes não padronizados (B)	Coeficientes padronizados <i>beta</i> ( $\beta$ )	<i>p</i>
(Constante)	2.41		
Apoio de Superiores	.338	.357	<.001
$R^2$			.127

## 5. Discussão

No que se refere às diferenças, em função do género, relativamente às exigências quantitativas, os resultados do presente estudo vão ao encontro da investigação prévia e literatura encontrada (e.g., Crawford, 2022; Gaspar et al., 2021; Monteiro, 2022; Oakman et al., 2020). Na presente amostra, as mulheres apresentam maiores níveis de exigências quantitativas quando comparadas com os homens. A literatura explica esta diferença com base nos diferentes papéis sociais e no facto das mulheres estarem, muitas vezes, mais sobrecarregadas com papéis nas tarefas domésticas, para além das tarefas profissionais, o que acaba também por gerar exigências acrescidas e um potencial maior *stress* (Gómez-Domínguez et al., 2024). De acordo com Antunes et al. (2023), o teletrabalho pode intensificar as diferenças nos papéis de género. Desta forma, as mulheres podem acabar por sentir mais exigências quando comparadas aos homens.

A segunda hipótese propunha que existiam diferenças estatisticamente significativas na variável apoio de colegas em função do regime laboral. De acordo com a literatura, o suporte social é importante no contexto de teletrabalho (Wang et al., 2020) e muitos trabalhadores preferem trabalhar num regime híbrido para que se possam conectar com os seus colegas (Oakman et al., 2020), já que as interações sociais são um aspeto importante do bem-estar e, muitas vezes, os teletrabalhadores acabam por se sentir mais isolados devido à diminuição de interações sociais (Morris & Venkatesh, 2010 as cited in Mylonas et al., 2024). Investigações prévias revelaram que aqueles que trabalham em regime híbrido tendem a estar menos expostos a alguns riscos psicossociais, nomeadamente o isolamento, uma vez que conseguem ter mais contacto com os seus colegas de trabalho (Bosua et al., 2013 as cited in Oakman et al., 2020; Gómez-Domínguez et al., 2024). Na presente amostra não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas o que pode levar a acreditar que essas diferenças não são sentidas na população estudada. Ainda assim, é importante referir que a média mais alta foi verificada em trabalhadores em regime laboral exclusivamente remoto.

A terceira hipótese propunha que existiam diferenças significativas na variável afeto positivo em função da escolha do regime de trabalho ser voluntária. Os resultados do presente estudo não são estatisticamente significativos, o que não vai ao encontro dos resultados de investigação prévia, que explica que o teletrabalho é sentido de forma mais positiva quando é uma escolha voluntária do trabalhador, funcionando como um fator protetor face ao *stress* e exaustão emocional (Gómez-Domínguez et al., 2024; Kaduk et al., 2019). O teletrabalho, quando voluntário, está associado a uma elevada satisfação no trabalho e a uma diminuição do *stress* percebido (Kaduk et al., 2019). Kaluza e van Dick,

(2022), afirmam que quando a escolha do teletrabalho é voluntária, os trabalhadores percebem menos desvantagens quando comparado com o teletrabalho obrigatório, assim como afirmam que a voluntariedade do trabalho realizado é determinante na percepção de desvantagens em relação à quantidade de horas de trabalho. Além disso, o teletrabalho voluntário aumenta os níveis de autonomia e controle, o que tende a refletir-se nos indicadores de bem-estar (Schonfeld & Chang, 2017 as cited in Beckel & Fisher, 2022; Shaholli et al., 2024). Estes resultados podem ser explicados, possivelmente, pelo facto de que maioria da amostra é composta por trabalhadores cuja escolha do regime laboral foi voluntária, não resultando em diferenças estatisticamente significativas devido à homogeneidade da amostra.

A quarta hipótese procurou entender se existem diferenças estatisticamente significativas na variável exigências quantitativas em função da variável relativa ao regime laboral. De acordo com os resultados obtidos no presente estudo, quem trabalha em regime híbrido apresenta maiores exigências quantitativas. Os teletrabalhadores acabam por ter um aumento nas horas de trabalho exercidas (Antunes et al., 2023; Bathini & Kandathil, 2019), no entanto, este aumento pode ser sentido de forma diferente conforme o regime laboral exercido. Gómez-Dominguez et al. (2024), afirmam que quem trabalha em regime híbrido apresenta uma menor exposição a riscos psicossociais, à exceção de exigências quantitativas devido ao aumento da carga laboral.

Relativamente às associações das diferentes variáveis de fatores psicossociais e a experiência afetiva, foi possível observar que os resultados vão ao encontro da literatura revista. As exigências do trabalho estão significativamente associadas à exaustão (Sardeshmukh et al., 2012). Os resultados deste estudo demonstram que as exigências no trabalho, quer quantitativas quer emocionais, estão associadas a maiores níveis de afeto negativo. No presente estudo, as exigências quantitativas são um preditor do afeto negativo, explicando 16% da variabilidade do afeto negativo enquanto as exigências emocionais explicam 12% da sua variabilidade. Assim, conclui-se que os resultados vão ao encontro da literatura prévia. Estas exigências podem estar relacionadas com o excessivo número de horas trabalhadas devido, eventualmente, à dificuldade que o teletrabalhador sente face à delimitação entre o ambiente de trabalho e o ambiente doméstico (Antunes et al., 2023; Becerra-Astudillo et al., 2022), sendo que os teletrabalhadores, por vezes, percebem que os níveis de exigência e pressão crescem com o aumento de autonomia (Barros & Silva, 2020).

O apoio organizacional, quer de superiores quer de colegas, reduz o *stress* psicológico, além de que a comunicação e apoio dos pares são fatores importantes no equilíbrio dos aspetos psicológicos do bem-estar e que afetam a qualidade de vida do trabalhador (Becerra-Astudillo et al., 2022; Bentley et al., 2016; Grant et al., 2013 as cited

in Oakman et al., 2020; Villavicencio-Ayub et al., 2021). Sabe-se que o nível de suporte organizacional pode impactar a experiência do teletrabalhador (Oakman et al., 2020; Furuya et al., 2022) e que o apoio social pode prever o bem-estar dos teletrabalhadores e aliviar os desafios sentidos pelo teletrabalho (Beckel & Fisher, 2022; Vander Elst et al., 2017). A variável relativa ao apoio de colegas e a variável relativa ao apoio de superiores, medidas através dos testes de associação, confirmam a literatura revista. De acordo com os resultados obtidos, tanto o apoio de colegas como o apoio de superiores são preditores do afeto positivo, explicando 11% e 13% da sua variabilidade, respetivamente.

Relativamente ao conflito trabalho-família, este tende a afetar a satisfação com o trabalho e a produtividade, o que se reflete no bem-estar dos indivíduos (Becerra-Astudillo et al., 2022). A família pode atuar como um fator distrator, o que pode afetar os níveis de exaustão emocional e afeto negativo face à organização, o que tende a piorar com a existência de filhos (Daroeui & Pluut, 2021). Estas questões foram mais sentidas em tempo de pandemia, com o confinamento e sobrecarga de papéis (Antunes et al., 2023). As exigências quantitativas, antes da pandemia, estavam positivamente relacionadas com as relações sociais e conflito trabalho-família. Já durante a pandemia, observou-se uma relação mais significativa entre as exigências emocionais e conflito trabalho-família (Antunes et al., 2023). No presente estudo, verificou-se uma associação positiva moderada (Cohen, 1988) entre o conflito trabalho-família e o afeto negativo, refletindo que quanto maior for o conflito trabalho-família, maior o afeto negativo e vice-versa. Os resultados vão ao encontro da literatura, que explica que o conflito trabalho-família é um risco psicossocial que afeta negativamente os indicadores de saúde e bem-estar dos trabalhadores.

É importante realçar que os fatores psicossociais do trabalho são potencialmente influenciados por uma combinação de fatores individuais, organizacionais, culturais e contextuais, como referido em diversos estudos (e.g, Oakman et al., 2020; Beckel & Fisher, 2022). Assim, o impacto dos mesmos nos indivíduos pode variar entre os trabalhadores, pelo que é necessário interpretar estes resultados com alguma cautela. Ainda assim, é possível afirmar, com base nos resultados obtidos que existem associações entre os fatores psicossociais e o afeto positivo e negativo. Quanto às variáveis sociodemográficas e socioprofissionais, verificou-se que as mulheres apresentam maiores níveis de exigências quantitativas assim como quem trabalha em regime híbrido.

## 6. Conclusões e considerações finais

O presente estudo teve como objetivo a caracterização de conceitos como bem-estar, teletrabalho e fatores psicossociais através da revisão de literatura relevante e atual acerca das variáveis mencionadas, bem como analisar empiricamente as relações entre as mesmas numa amostra de adultos portugueses, através da comparação de médias das variáveis, correlações de *Pearson* e regressões lineares simples. Pretendia-se analisar o impacto de diferentes fatores psicossociais nos indicadores de saúde e bem-estar, numa fase pós-pandémica numa amostra de teletrabalhadores.

Relativamente aos resultados do presente estudo, as mulheres, na amostra, apresentaram níveis significativamente mais elevados de exigências quantitativas quando comparadas com os homens, o que se alinha com a literatura analisada, indicando uma maior perceção de uma sobrecarga laboral no género feminino e evidenciando diferenças de género nas exigências laborais. Foi possível verificar diferenças significativas nas exigências quantitativas entre os dois regimes, indicando que aqueles que trabalham em formato híbrido percecionam maiores exigências, o que poderá resultar da gestão de dois contextos distintos.

Destaca-se, ainda, o papel das exigências quantitativas e emocionais, bem como o conflito trabalho-família como riscos psicossociais que provocam um aumento dos níveis do afeto negativo assim como fatores protetores tais como o apoio social (de colegas e de superiores) na promoção do afeto positivo. As exigências quantitativas e emocionais são preditores do afeto negativo assim como o apoio de colegas e superiores são preditores do afeto positivo. Estes resultados refletem o papel central das relações interpessoais no local de trabalho como fatores protetores do bem-estar emocional dos trabalhadores, demonstrando a importância de ambientes laborais que favoreçam o apoio mútuo e cooperação, dando destaque aos fatores protetores, de forma a minimizar o possível impacto dos riscos psicossociais.

De modo geral, a investigação realizada reflete a importância do estudo dos fatores psicossociais (de risco e protetores) no regime de teletrabalho, evidenciando a relação positiva entre diversas variáveis estudadas e como estas questões se refletem no bem-estar do trabalhador. Sabe-se que a saúde e o bem-estar do trabalhador influenciam a organização, nomeadamente, nos seus níveis de produtividade e que as características organizacionais se refletem no bem-estar dos indivíduos. Assim, estudar estas relações são uma necessidade, quer para as organizações quer para os indivíduos.

Desta forma, dando resposta aos diferentes objetivos da investigação, este estudo, em termos de contribuições, oferece uma visão da caracterização dos diferentes conceitos e análises empíricas pós-pandemia, descentralizando o fenómeno do teletrabalho ao

período pandémico. Reflete também a necessidade de adoção de políticas organizacionais que promovam o bem-estar dos trabalhadores.

Relativamente às limitações, este estudo conta com uma amostra relevante, no entanto, reduzida ( $N = 110$ ), o que não permite conhecer de forma mais aprofundada as relações entre as variáveis estudadas. É também de realçar a homogeneidade da amostra. Estas características podem, eventualmente, justificar resultados não significativos, apesar de ser possível retirar resultados relevantes e significativos para o tema. O facto de os dados terem sido recolhidos de forma *online*, por um curto período temporal, com um questionário extenso, poderão também ser limitações a referir neste estudo. É de realçar, também, que a utilização de instrumentos de autorrelato está sujeita a enviesamentos associado à desejabilidade social.

Quanto a estudos futuros, seria importante estudar as associações entre as variáveis mencionadas numa amostra mais abrangente existindo representatividade nos diversos grupos sociodemográficos e socioprofissionais. Será também pertinente, em investigações futuras estudar mais fatores psicossociais uma vez que são diversos e o impacto de cada um não se encontra totalmente compreendido, assim como será benéfico estudar os fatores psicossociais em articulação com outros dados sociodemográficos e socioprofissionais. É de referir também que embora exista literatura acerca do papel do indivíduo da mediação dos efeitos dos diferentes fatores psicossociais, este ainda poderá beneficiar de uma exploração mais profunda.

Quanto às implicações gerais, o presente estudo contribui para uma compreensão mais alargada sobre os fatores psicossociais, como o apoio social, a qualidade da liderança e as exigências afetam os indicadores de saúde e bem-estar do trabalhador, especificamente, em regime de teletrabalho. Os resultados evidenciaram o papel central que os fatores de risco e protetores, como características organizacionais e públicas, emocionais e relacionais, desempenham na saúde dos trabalhadores. Assim, é de realçar a necessidade de políticas organizacionais que tenham estes aspetos em conta, quer na promoção da saúde e bem-estar do trabalhador, enfatizando os fatores psicossociais protetores, quer na diminuição do impacto dos diferentes riscos psicossociais. Já nas implicações específicas, para o campo da Psicologia, perceber quais os preditores significativos do afeto positivo ou negativo, pode contribuir para uma compreensão e eventual intervenção nestas questões, mais eficaz e direcionada, no sentido do aumento dos níveis de bem-estar em teletrabalhadores e a uma melhor adaptação aos desafios contemporâneos do trabalho remoto.

## 7. Referências Bibliográficas

- Adler, A., & Seligman, M. E. P. (2016). Using wellbeing for public policy: Theory, measurement, and recommendations. *International Journal of Wellbeing*, 6(1), 1–35. <https://doi.org/10.5502/ijw.v6i1.429>
- Antunes, E. D., Bridi, L. R. T., Santos, M., & Fischer, F. M. (2023). Part-time or full-time teleworking? A systematic review of the psychosocial risk factors of telework from home. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1065593. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1065593>
- Bathini, D. R., & Kandathil, G. M. (2017). An Orchestrated Negotiated Exchange: Trading Home-Based Telework for Intensified Work. *Journal of Business Ethics*, 154(2), 411–423. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3449-y>
- Becerra-Astudillo, L., Vargas-Díaz, B., Molina, C., Serrano-Malebrán, J., & Garzón-Lasso, F. (2022). Teleworking in times of a pandemic: An applied study of industrial companies. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 1061529. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1061529>
- Beckel, J. L. O., & Fisher, G. G. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19(7), Article 3879. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>
- Becker, W. J., Belkin, L. Y., Tuskey, S. E., & Conroy, S. A. (2022). Surviving remotely: How job control and loneliness during a forced shift to remote work impacted employee work behaviors and well-being. *Human Resource Management*, 61(4), 449–464. <https://doi.org/10.1002/hrm.22102>
- Bentley, T. A., Teo, S. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207–215. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>
- Blahopoulou, J., Ortiz-Bonin, S., Montañez-Juan, M., Espinosa, G. T., & García-Buades, M. E. (2022). Telework satisfaction, wellbeing and performance in the digital era. Lessons learned during COVID-19 lockdown in Spain. *Current Psychology*, 41(5), 2507-2520. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02873-x>
- Bonde, J. P. E. (2008). Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of the epidemiological evidence. *Occupational and Environmental Medicine*, 65(7), 438–445. <https://doi.org/10.1136/oem.2007.038430>
- Borges, I. G. (2023). Ansiedade em teletrabalho – O papel do burnout e do conflito trabalho-família. [Dissertação de Mestrado, Universidade da Beira Interior]. Repositório Ubibliorum. <http://hdl.handle.net/10400.6/13779>

- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T. S., Llorens, C., Navarro, A., Lincke, H.-J., Bocéréan, C., Sahan, C., Smith, P., & Pohrt, A. (2019). The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work*, 10(4), 482–503. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>
- Camacho, L. G. (2024). A relação entre presentismo, engagement e conflito trabalho família: o impacto do trabalho presencial e do trabalho à distância. [Dissertação de Mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/34206>
- Chari, R., Chang, C.-C., Sauter, S. L., Petrun Sayers, E. L., Cerully, J. L., Schulte, P., Schill, A. L., & Uscher-Pines, L. (2018). Expanding the Paradigm of Occupational Safety and Health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(7), 589–593. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000001330>
- Chuang, Y. T., Chiang, H.L., & Lin, A.P. (2024). Information quality, work-family conflict, loneliness, and well-being in remote work settings. *Computers in Human Behavior*, Article 108149. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108149>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Lawrence Earlbaum.
- Crawford, J. (2022). Working from Home, Telework, and Psychological Wellbeing? A Systematic Review. *Sustainability*, 14(19), Article 11874. <https://doi.org/10.3390/su141911874>
- Crisóstomo, J. I. F. (2023). Depressão em trabalhadores remotos: Análise do papel de riscos psicossociais e do comprometimento ocupacional. [Dissertação de Mestrado, Universidade da Beira Interior]. Repositório Ubibliorum. <http://hdl.handle.net/10400.6/13782>
- Darouei, M., & Pluut, H. (2021). Work from home today for a better tomorrow! How working from home influences work-family conflict and employees' start of the next workday. *Stress and Health*, 37(5), Article 3053. <https://doi.org/10.1002/smi.3053>
- De Sio, S., Cedrone, F., Trovato Battagliola, E., Buomprisco, G., Perri, R., & Greco, E. (2018). The Perception of Psychosocial Risks and Work-Related Stress in Relation to Job Insecurity and Gender Differences: A Cross-Sectional Study. *BioMed Research International*, 2018, 1–6, Article 7649085. <https://doi.org/10.1155/2018/7649085>
- Derdowski, L. A., & Mathisen, G. E. (2023). Psychosocial factors and safety in high-risk industries: A systematic literature review. *Safety Science*, 157, Article 105948. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105948>

- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253–260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
- Direção-Geral da Saúde (2021). *Guia Técnico N.º3: Vigilância da Saúde dos Trabalhadores Expostos a Fatores de Risco Psicossocial no Local de Trabalho*. DGS
- Erro-Garcés, A., Urien, B., Cyras, G., & Janusauskiene, V.M. (2022) Telework in Baltic Countries during the Pandemic: Effects on Wellbeing, Job Satisfaction, and Work-Life Balance. *Sustainability*, 14(10), Article 5778. <https://doi.org/10.3390/su14105778>
- Eurofound & International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 10.2806/372726
- Faustino, L. L. M. B. (2021). *Stress ocupacional e bem-estar subjetivo: O papel do bem-estar no trabalho, do clima organizacional de apoio e da identificação organizacional* [Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do ISCTE. <http://hdl.handle.net/10071/24401>
- Furuya, Y., Nakazawa, S., Fukai, K., & Tatemichi, M. (2022). Health impacts with telework on workers: A scoping review before the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Public Health*, 10, Article 981270. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.981270>
- Galinha, I. C., Pereira, C. R., & Esteves, F. (2014) Versão reduzida da escala portuguesa de afeto positivo e negativo – PANAS-VRP: Análise fatorial confirmatória e invariância temporal. *Revista da Associação Portuguesa de Psicologia*, 28(1), 53–65. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v28i1.622>
- Gaspar, T., Jesus, S., Farias, A. R., & Matos, M. G. (2024). Healthy Work Environment Ecosystems for Teleworking and Hybrid Working. *Procedia Computer Science*, 239, 1132-1140. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.06.279>
- Gaspar, T., Paiva, T., & Matos, M. G. (2021). Impact of Covid-19 in Global Health and Psychosocial Risks at Work. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), 581–587. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002202>
- Giménez-Espert, M. d. C., Prado-Gascó, V., & Soto-Rubio, A. (2020). Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Public Health*, 8, Article 566896. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896>
- Gómez-Dominguez, A., Ferrer-Rosende, P., Esteve-Matalí, L., Llorens-Serrano, C., Salas-Nicás, S., & Navarro-Giné, A. (2024) Comparing Exposure to Psychosocial Risks: Face-to-Face Work vs. Telework. *La Medicina del Lavoro*, 115(3), Article e2024020. <https://doi.org/10.23749/mdl.v115i3.15265>

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2009) Análise multivariada de dados. *Bookman* (6<sup>a</sup> ed.)
- Hopkins, J., & Bardoel, A. (2023). The future is hybrid: How organisations are designing and supporting sustainable hybrid work models in Post-Pandemic Australia. *Sustainability*, *15*(4), Article 3086. <https://doi.org/10.3390/su15043086>
- Kaduk, A., Genadek, K., Kelly, E. L., & Moen, P. (2019). Involuntary vs. voluntary flexible work: insights for scholars and stakeholders. *Community, Work & Family*, *22*(4), 412–442. <https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1616532>
- Kaluza, A. J., & van Dick, R. (2022). Telework at times of a pandemic: The role of voluntariness in the perception of disadvantages of telework. *Current Psychology*, *42*(22), 18578–18589. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03047-5>
- Kautish, P., Lim, W. M., & Lavuri, R. (2024). Values, wellbeing, and job satisfaction in telework: Evidence from IT-enabled service firms. *Technology in Society*, Article 102762. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102762>
- Keightley, S., Duncan, M., & Gardner, B. (2023). An intervention to promote positive homeworker health and wellbeing through effective home-working practices: a feasibility and acceptability study. *BMC Public Health*, *23*(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-023-15347-x>
- Keightley, S., Pollmann, A., Gardner, B., & Duncan, M. (2024). Psychological Responses to Home-Working Practices: A Network Analysis of Relationships with Health Behaviour and Wellbeing. *Behavioral Sciences*, *14*(11), Article 1039. <https://doi.org/10.3390/bs14111039>
- Labrecque, C., Lecours, A., Gilbert, M., & Boucher, F. (2022). Workers' perspectives on the effects of telework during the COVID-19 pandemic on their well-being: A qualitative study in Canada. *Work*, *74*(3), 785–798. <https://doi.org/10.3233/wor-220029>
- Lambert, L., Lomas, T., van de Weijer, M. P., Passmore, H. A., Joshanloo, M., Harter, J., Ishikawa, Y., Lai, A., Kitagawa, T., Chen, D., Kawakami, T., Miyata, H., & Diener, E. (2020). Towards a greater global understanding of wellbeing: A proposal for a more inclusive measure. *International Journal of Wellbeing*, *10*(2), 1–18. <https://doi.org/10.5502/ijw.v10i2.1037>
- Leszczyńska, I., & Peplińska, A. (2023). Psychosocial work strains and well-being in the process of adapting to occupational stress: longitudinal studies of offshore rig workers. *Health Psychology Report*, *11*(2), 89–97. <https://doi.org/10.5114/hpr/156822>

- Luna, A. d. F., & Gondim, S. M. G. (2021). Autoeficácia ocupacional, fatores de risco psicossocial do trabalho e mal-estar físico e psicológico. *Revista Psicologia e Saúde*, 13(3), 51–63. <https://doi.org/10.20435/pssa.v13i3.972>
- Lunde, L. K., Fløvik, L., Christensen, J. O., Johannessen, H. A., Finne, L. B., Jørgensen, I. L., Mohr, B., & Vleeshouwers, J. (2022). The relationship between telework from home and employee health: a systematic review. *BMC Public Health*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12481-2>
- Marôco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4(1). <https://doi.org/10.14417/lp.763>
- Meneses, C., Rodrigues, M., Claudino, M., & Talambas, S. (2024). O teletrabalho e os riscos psicossociais: Revisão da literatura. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional*, 17, Article esubo427. 10.31252/RPSO.03.02.2024
- Miglioretti, M., Gragnano, A., Margheritti, S., & Picco, E. (2021). Not all telework is valuable. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(1), 11-19. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a6>
- Mofakhami, M., Counil, E., & Pailhé, A. (2024). Telework, working conditions, health and wellbeing during the Covid crisis: A gendered analysis. *Social Science & Medicine*, Article 116919. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.116919>
- Monteiro, M. L., (2022). *Motivação, bem-estar psicológico, stresse e satisfação no trabalho em contexto de teletrabalho* [Dissertação de mestrado, Instituto Superior de Economia e Gestão], Repositório aberto da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10400.5/27229>
- Mylonas, A., Vlastos, D. D., & Theofilou, P. (2024). Association of teleworking with employee psychosocial characteristics and well-being: A descriptive study. *Global Health Economics and Sustainability*, Article 4998. <https://doi.org/10.36922/ghes.4998>
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? *BMC Public Health*, 20(1). 10.1186/s12889-020-09875-z
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP) (2021). *A (In)Sustentabilidade do Teletrabalho*. Ordem dos Psicólogos Portugueses.
- Organização Internacional do Trabalho. (2020). *Gestão dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho durante a pandemia da COVID-19* (ISBN 9789220357804). Genebra: OIT.
- Perelman, J., Serranheira, F., Castanheira, F., Raposo, J. F., Aguiar, P., Neves, P., Ramos, S., Dias, S., Maia, T., & Laires, P. (2024). Teleworking: does it make workers

- healthier and productive? A cross-sectional study on a Southern European population. *BMC Public Health*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19481-y>
- Pinho, L. M. G., Sousa, L. M. M., Santos, B.M.C., Rocha, M. L., Louro, A. G. S., & Correia, T. S. P. (2020). Versão reduzida da escala portuguesa positive and negative affect schedule em pessoas com esquizofrenia: características psicométricas. *Revista Ibero-Americana de saúde e envelhecimento*, 6(1) 2151–2163. <https://doi.org/10.24902/r.riase.2020.425>
- Rosário, S., Azevedo, L. F., Fonseca, J. A., Nienhaus, A., Nübling, M., & da Costa, J. T. (2017). The Portuguese long version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) – a validation study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s12995-017-0170-9>
- Sarasty, O. R., & Baos, Y. R. (2024). Teletrabajo: condiciones e implicaciones para la calidad de vida del teletrabajador. Revisión sistemática de literatura. *Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 16(32), Article e2924. <https://doi.org/10.22430/21457778.2924>
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D., & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 193–207. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005x.2012.00284.x>
- Shaholli, D., Manai, M. V., Iantorno, F., Giampaolo, L. D., Nieto, H. A., Greco, E., Torre, G. L., & Sio, S.D. (2024). Teleworking and Mental Well-Being: A Systematic Review on Health Effects and Preventive Measures. *Sustainability*, 16(18), Article 8278. <https://doi.org/10.3390/su16188278>
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Cotrim, T., Silvério, J., & Nossa, P. (2011). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire II: Portugal e Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa*. Análise Exacta - Consultadoria, Formação e Edição de livros.
- Sirgy, M. J., Lee, D. J., Park, S., Joshanloo, M., & Kim, M. (2019). Work–Family Spillover and Subjective Well-Being: The Moderating Role of Coping Strategies. *Journal of Happiness Studies*, 21(8), 2909–2929. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00205-8>
- Sobral, J., Quental, C., Peixoto, J. (2023). Evidências sobre os Riscos Psicossociais e o Teletrabalho. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional*, 15, 80–87. <https://doi.org/10.31252/rpso.15.04.2023>

- Sodré, M. S. (2023). *O teletrabalho e suas consequências: reflexos da pandemia da covid-19 no âmbito trabalhista*. [Dissertação de Bacharelato, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul]. 978-65-272-1039-9
- Sousa-Uva, M., Sousa-Uva, A., Sampayo, M. M., Serranheira, F. (2021). Telework during the COVID-19 epidemic in Portugal and determinants of job satisfaction: a cross-sectional study. *BMC Public Health* 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12295-2>
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30-36. <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>
- Tov, W. (2018). Well-being concepts and components. In *Handbook of subjective well-being*, 1-15. Salt Lake City, UT: Noba Scholar
- Triyuliasari, A., Irfani, A. D., & Zuliani, S. (2024). What Keeps Older Adults Happy?: A Systematic Review of Subjective Well Being. *European Journal of Psychology and Educational Research*, 7(4), 225–232. <https://doi.org/10.12973/ejper.7.4.225>
- União Geral de Trabalhadores. (2017). *Riscos psicossociais no trabalho: Riscos, efeitos na saúde e prevenção* [Guia]. Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho.
- Urien, B. (2023). Teleworkability, Preferences for Telework, and Well-Being: A Systematic Review. *Sustainability*, 15(13), Article 10631. <https://doi.org/10.3390/su151310631>
- Vacchiano, M., Fernandez, G., & Schmutz, R. (2024). What’s going on with teleworking? a scoping review of its effects on well-being. *PLoS ONE*, 19(8), Article e0305567. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0305567>
- Vander Elst, T., Verhoogen, R., Sercu, M., Van den Broeck, A., Baillien, E., & Godderis, L. (2017). Not Extent of Telecommuting, But Job Characteristics as Proximal Predictors of Work-Related Well-Being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(10), 180-186. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000001132>
- Villavicencio-Ayub, E., Quiroz-González, E., García-Meraz, M., & Santamaría-Plascencia, E. (2021). Afectaciones personales y organizacionales derivadas del confinamiento por COVID-19 en México. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 85–93. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4270>
- Vleeshouwers, J., Fløvik, L., Christensen, J. O., Johannessen, H. A., Finne, L. B., Mohr, B., Jørgensen, I. L., & Lunde, L. (2022). The relationship between telework from home and the psychosocial work environment: a systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(10), 2025–2051. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01901-4>

- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2020). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology, 70*(1), 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Wontorczyk, A., & Roznowski, B. (2022). Remote, Hybrid, and On-Site Work during the SARS-CoV-2 Pandemic and the Consequences for Stress and Work Engagement. *Internacional Journal Environment Research and Public Health, 19*(4), Article 2400. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042400>
- World Health Organization. (2022). *Guidelines on mental health at work*. World Health Organization
- Yu, J., & Wu, Y. (2021). The Impact of Enforced Working from Home on Employee Job Satisfaction during COVID-19: An Event System Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(24), Article 13207. <https://doi.org/10.3390/ijerph182413207>

## **Anexos**

## Anexo I – Anexo Teórico

No mundo, estima-se que 48% dos trabalhadores trabalharão de forma remota ou híbrida, e será, um regime de organização das atividades ocupacionais profissionais que será cada vez mais adotado (Gartner, 2023 as cited in Chuang et al., 2024; Sarasty et al., & Baos, 2024), em particular após o período pandêmico. O teletrabalho, especialmente quando flexível e autônomo, tem-se afirmado como uma oportunidade para melhorar a vida profissional, familiar e social, resultando num impacto positivo no bem-estar dos trabalhadores (Lunde et al., 2022; Shaholli et al., 2024; Tavares, 2017). Sousa-Uva et al. (2021) observaram, no seu estudo, que os teletrabalhadores, durante a pandemia, apresentaram níveis de satisfação com o trabalho superiores quando comparado com estudos pré-pandêmicos. No entanto, alguns estudos enfatizam o impacto negativo do teletrabalho nos trabalhadores. De acordo com Perelman et al. (2024), este regime está positivamente associado a distúrbios do sono, *stress*, ansiedade e dificuldades de concentração. A qualidade do sono impacta o bem-estar subjetivo, o que pode levar a sintomas de depressão e ansiedade (Triyuliasari et al., 2024). Além disso, a presença de condições inadequadas em teletrabalho está associada ao relato de problemas de saúde bem como a uma diminuição da produtividade. Ainda assim, a grande maioria dos teletrabalhadores estudados referiu querer continuar a exercer as suas funções em teletrabalho, em especial, em regime exclusivamente remoto (Perelman et al., 2024; Vacchiano et al., 2024).

Para combater a diminuição da atividade física e a dificuldade em “desligar” do trabalho, alguns autores sugerem estratégias como fazer pausas para caminhadas breves, identificação de tarefas que possam ser realizadas em pé, criar um espaço adequado para a realização do teletrabalho, planejar e adotar uma rotina rígida para cumprir horários de início e fim do trabalho (Keightley et al., 2024). Quando as condições de trabalho são adequadas, há uma percepção mais positiva quanto ao teletrabalho e um aumento da produtividade, pelo que é necessário que as organizações ofereçam o apoio necessário aos trabalhadores a fim de evitar problemas de saúde (Crawford, 2022; Perelman et al., 2024).

Os riscos psicossociais estão associados a um risco de perturbações depressivas e sintomas depressivos (Bonde, 2008). Contudo, o autor alerta, na sua revisão sistemática, que muitos estudos não têm em consideração eventos de vida significativos mesmo que tenham considerado outros fatores de risco, o que poderia influenciar os resultados obtidos.

Elevadas exigências laborais bem como baixa autonomia por parte do trabalhador são fatores de risco que contribuem para o agravamento da saúde mental, levando a algumas perturbações, reforçando a importância do ambiente psicossocial para a saúde

mental dos trabalhadores (Bonde, 2008; Sarasty & Baos, 2024). Os trabalhadores que percebem maior autonomia relataram menores níveis de exaustão e um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, enquanto trabalhadores que experienciam maiores níveis de solidão, relatam maiores níveis de exaustão e um menor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Becker et al., 2022). De acordo com Triyuliasari et al. (2024), um elevado nível de bem-estar subjetivo leva a que os indivíduos se avaliem a si e ao seu ambiente de forma mais positiva, promovendo o desenvolvimento pessoal e uma melhor regulação das emoções.

O estudo realizado por Mylonas et al., (2024), identificou uma correlação significativa, ainda que moderada, entre fatores psicossociais, a satisfação no trabalho e as interações sociais. Da mesma forma, verificou que em empresas entre 51 e 200 trabalhadores apresentavam maiores riscos psicossociais e os trabalhadores apresentavam uma menor satisfação profissional.

Miglioretti et al., (2021), destacam que a qualidade do teletrabalho desempenhado influencia significativamente o equilíbrio trabalho-família, embora tenha um menor impacto sobre a qualidade de relações sociais. Ainda assim, os resultados das investigações quanto ao conflito trabalho-família em trabalhadores que se encontram em regime de teletrabalho são divergentes (Camacho, 2024).

Os fatores individuais têm impacto na satisfação com o trabalho, pelo que as organizações devem dar prioridade a práticas que incentivem o sentimento de realização, sentimento de pertença social e, dar destaque a fatores individuais (Kautish et al., 2024; Leszczyńska & Peplińska, 2023).

## **Anexo II- Caracterização dos participantes da amostra**

Quanto ao estatuto socioeconómico, 62.7% apresenta um estatuto socioeconómico médio ( $n = 69$ ), 20% apresenta um estatuto socioeconómico médio-alto ( $n = 22$ ), 13.6% apresenta um estatuto socioeconómico baixo-médio ( $n = 15$ ), 2.7% apresenta um estatuto socioeconómico baixo ( $n = 3$ ) e 0.9% apresenta um estatuto socioeconómico alto ( $n = 1$ ).

Relativamente às habilitações académicas, 50% dos participantes apresenta uma Licenciatura ( $n = 55$ ), 32.7% apresenta um Mestrado ( $n = 36$ ), 10% até ao 12º ano ( $n = 11$ ), 5.5% Bacharelato ( $n = 6$ ) e 1.8% Doutoramento ( $n = 2$ ). Na sua maioria, 84.5% afirma ser trabalhador(a) por conta de outrem ( $n = 93$ ), seguido de 10% que afirma ser trabalhador(a)-estudante ( $n = 11$ ) e 5.5% afirma ser trabalhador(a) independente/conta própria ( $n = 6$ ). Quanto ao vínculo laboral, 72.7% trabalha com contrato sem termo (efetivo) ( $n = 80$ ), 20% com contrato a termo certo ( $n = 22$ ), 3.6% a prestação de serviços ( $n = 4$ ), 2.7% com contrato de trabalho temporário ( $n = 3$ ) e 0.9% escolheu a opção Outro ( $n = 1$ ). 42.7% tem experiência profissional na função de mais de 1 até 5 anos ( $n = 47$ ), seguido de 18.2% mais de 10 a 20 anos ( $n = 20$ ), 15.5% até 1 ano ( $n = 17$ ), 14.5% de 5 a 10 anos ( $n = 16$ ), e, por fim, 9.1% mais de 20 anos ( $n = 10$ ). 67.3% não coabita com alguém em teletrabalho ( $n = 74$ ) enquanto 32,7% sim ( $n = 36$ ) (cf. Tabela 2.1)

**Tabela 2.1***Dados sociodemográficos e socioprofissionais da amostra*

	<i>n</i>	%
<hr/>		
Estatuto Socioeconómico		
Baixo	3	2.7
Baixo-médio	15	13.6
Médio	69	62.7
Médio-Alto	22	20
Alto	1	.9
<hr/>		
Habilitações Académicas		
Até ao 12 <sup>o</sup> ano	11	10
Licenciatura	55	50
Bacharelato	6	5.5
Mestrado	36	32.7
Doutoramento	2	1.8
<hr/>		
Situação Profissional		
Trabalhador(a) por conta de outrem	93	84.5
Trabalhador(a)-estudante	11	10
Trabalhador(a) independente/conta própria	6	5.5
<hr/>		
Vínculo Laboral		
Contrato sem termo (efetivo)	80	72.7
Contrato a termo certo	22	20
Contrato de trabalho temporário	3	2.7
Prestação de serviços	4	3.6
Outro	1	.9
<hr/>		
Experiência profissional na função		
Até 1 ano	17	15.5
Mais de 1 até 5 anos	47	42.7
5 a 10 anos	16	14.5
Mais de 10 a 20 anos	20	18.2
Mais de 20 anos	10	9.1
<hr/>		
Coabitante em teletrabalho		
Sim	36	32.7
Não	74	67.3

## Anexo III – Análises secundárias de dados

- **Existe uma associação entre a variável Exigências Quantitativas e Afeto Negativo.**

Verificou-se que a variável exigências quantitativas parece apresentar uma correlação positiva moderada (Cohen, 1988) com a variável afeto negativo,  $r = .401$ ,  $p < .001$ . Assim, quanto maiores forem as exigências quantitativas, maior o afeto negativo (e vice-versa). Desta forma, rejeita-se a hipótese nula (cf. Tabela 3.1).

**Tabela 3.1**

*Correlações de Pearson entre a variável exigências quantitativas e afeto negativo (N = 110)*

	1	2
1. Exigências Quantitativas	1	.401*
2. Afeto Negativo	.401*	1

Nota: \*  $p < .01$

- **Existe uma associação a variável Exigências Emocionais e o Afeto Negativo.**

Segundo os dados obtidos (cf. Tabela 3.2), a associação entre a variável exigências emocionais e afeto negativo é verificado com uma correlação positiva moderada (Cohen, 1988),  $r = .344$ ,  $p < .001$ . Assim, parece evidenciar que quanto mais elevadas forem as exigências emocionais, maior será o Afeto Negativo, e vice-versa, rejeitando-se a hipótese nula.

**Tabela 3.2**

*Correlações de Pearson entre a variável exigências emocionais e afeto negativo (N = 110)*

	1	2
1. Exigências Emocionais	1	.344*
2. Afeto Negativo	.344*	1

Nota: \*  $p < .01$

- **Existe uma associação entre a variável Apoio de Colegas e o Afeto Positivo.**

Verificou-se, através das correlações de Pearson (cf. Tabela 3.3), uma correlação positiva moderada (Cohen, 1988) entre as duas variáveis,  $r = .329$ ,  $p < .001$ . Desta forma, rejeita-se a hipótese nula, uma vez que se pode observar que quando maior o apoio de colegas, maior o afeto positivo, e vice-versa.

**Tabela 3.3**

*Correlações de Pearson entre a variável apoio de colegas e afeto positivo (N = 110)*

	1	2
1. Apoio Colegas	1	.329*
2. Afeto Positivo	.329*	1

Nota: \*  $p < .01$

**- Existe uma associação entre a variável Apoio de Superiores e o Afeto Positivo.**

Foi realizada uma correlação linear simples (cf. Tabela 3.4). A variável relativa ao apoio de superiores parece apresentar uma correlação positiva moderada (Cohen, 1988) com a variável Afeto Positivo,  $r = .357$ ,  $p < .001$ . Assim, quanto maior for o apoio de superiores, maior o afeto positivo e vice-versa, rejeitando-se a hipótese nula.

**Tabela 3.4**

*Correlações de Pearson entre a variável apoio de superiores e afeto positivo (N = 110)*

	1	2
1. Apoio Superiores	1	.357*
2. Afeto Positivo	.357*	1

Nota: \*  $p < .01$