



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Os efeitos negativos da Exigência de Disponibilidade Constante, imposta pela Comunicação Digital no Bem-estar dos trabalhadores

Sara Raquel Santos Campos

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientador:

Professor Doutor Henrique Manuel Caetano Duarte, Professor Associado (com agregação), Iscte - IUL, Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Outubro, 2024



BUSINESS
SCHOOL

Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Os efeitos negativos da Exigência de Disponibilidade Constante, imposta pela Comunicação Digital no Bem-estar dos trabalhadores

Sara Raquel Santos Campos

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientador:

Professor Doutor Henrique Manuel Caetano Duarte, Professor Associado (com agregação), Iscte - IUL, Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Outubro, 2024

Agradecimentos

Numa primeira instância, gostaria de expressar a minha gratidão ao Professor Doutor Henrique Duarte, por ter aceitado orientar a minha dissertação. A sua constante paciência, disponibilidade, exigência e compreensão foram sem dúvida essências ao longo deste ano.

À minha família, gostaria de agradecer por todo o apoio que sempre me deram ao longo do meu percurso académico e por me terem dado a possibilidade de realizar este mestrado.

Aos meus amigos, agradeço por todo o apoio e companheirismo prestado ao longo deste caminho difícil e desafiante. Em especial, às minhas melhores amigas, Mónica Rebelo Silva e Sara Caliço, e ao meu namorado, José Ferreira.

Aos participantes da minha pesquisa, deixo também um especial agradecimento, uma vez que sem a sua valiosa contribuição, a realização do estudo não teria sido possível.

Por último, expresso a minha gratidão ao Iscte, por ter sido um excelente estabelecimento de ensino, tendo-me oferecido todos os recursos necessários para a realização deste estudo. Ao longo dos últimos cinco anos, o Iscte foi mais que um espaço de aprendizagem, tornou-se uma verdadeira casa.

Resumo

O desenvolvimento das TICs e a transformação digital do local de trabalho, alterou a forma como os profissionais comunicam entre si. As interações físicas reduziram de forma acentuada, enquanto as comunicações via meios digitais aumentaram drasticamente.

Os meios tradicionais de comunicação tornaram-se obsoletos devido às crescentes exigências da sociedade, face a isso a utilização de comunicação digital no local de trabalho, passa a ser uma questão altamente controversa. De um lado, ficam os autores que evidenciam os seus benefícios, do outro os que alertam para uma série de consequências negativas.

Um dos efeitos colaterais associa-se à expectativa de disponibilidade constante, pois a flexibilidade e a fácil acessibilidade aos meios digitais, cria nos trabalhadores a necessidade de estar ligados permanentemente ao contexto laboral, levantando-se a seguinte problemática: A exigência de disponibilidade constante, imposta pela utilização de comunicação digital no local de trabalho prejudica os trabalhadores?

Nesse sentido, a presente investigação procura compreender se a exigência de disponibilidade constante afeta negativamente o bem-estar dos trabalhadores, explorando em simultâneo o papel mediador da telepressão no local de trabalho. Ademais, investigou o papel moderador da autorregulação disposicional na relação entre a exigência de disponibilidade constante e a telepressão. Para a concretização do estudo efetuou-se uma recolha de dados através de um questionário online, tendo-se obtido uma amostra de 126 indivíduos.

Os resultados refletem evidências claras que a exigência de disponibilidade constante, gera efeitos prejudiciais sobre o bem-estar dos indivíduos, principalmente se estes experimentarem telepressão no local de trabalho e altos níveis de autorregulação disposicional.

Palavras-chave: Exigência de disponibilidade constante, comunicação digital, telepressão no local de trabalho, autorregulação disposicional, bem-estar.

Classificação JEL:

I310 General Welfare; Well-Being

O330 Technological Change: Choices and Consequences; Diffusion Processes

Abstract

The development of ICTs and the digital transformation of the workplace have significantly changed how professionals communicate with each other. Physical interactions have sharply declined, while digital communication has drastically increased.

Traditional communication methods have become obsolete due to the growing demands of society. As a result, the use of digital communication in the workplace has become a highly debated topic. On one side, some authors highlight its benefits, while others warn about a range of negative consequences.

One of the key side effects is the expectation of constant availability. The flexibility and easy accessibility of digital tools create a need for workers to remain continuously connected to the workplace, raising the following issue: Does the constant availability required by digital communication in the workplace harm employees?

This study aims to understand whether the demand for constant availability negatively impacts employee well-being, while also exploring the mediating role of workplace telepressure. Additionally, it investigates the moderating role of dispositional self-regulation in the relationship between constant availability demands and telepressure.

To conduct this study, data was collected through an online survey with a sample of 126 individuals. The results provide clear evidence that the demand for constant availability has harmful effects on individual well-being, especially when employees experience workplace telepressure and high levels of dispositional self-regulation.

Keywords: Demand for constant availability, digital communication, telepressure in the workplace, dispositional self-regulation, well-being.

JEL Classification System:

I310 General Welfare; Well-Being

O330 Technological Change: Choices and Consequences; Diffusion Processes

Índice de conteúdos

Agradecimentos	i
Resumo	iii
Abstract	v
Capítulo 1 – Introdução	1
Capítulo 2 – Revisão da literatura	5
2.1. Comunicação digital.....	5
2.2. Bem-estar	6
2.3. A exigência de disponibilidade constante, imposta pela comunicação digital e o bem-estar dos trabalhadores	8
2.4. O bem-estar dos trabalhadores, mediado pela telepresença no local de trabalho	10
2.5. A autorregulação disposicional como moderadora da relação entre a exigência de disponibilidade constante e a telepresença no local de trabalho	12
2.6. Modelo conceptual em estudo	14
Capítulo 3 – Metodologia.....	15
3.1. Processo de investigação	15
3.2. Operacionalização das variáveis	15
3.2.1. Variável comunicação digital	16
3.2.2. Variável telepresença no local de trabalho.....	16
3.2.3. Variável bem-estar	17
3.2.4. Variável autorregulação disposicional	18
3.3. Caracterização da amostra.....	18
Capítulo 4 – Resultados e Discussão	21
4.1. Análise dos Resultados.....	21
4.2. Teste e discussão de hipóteses	23
4.3. Contribuições para a teoria e implicações práticas dos resultados.....	35
Capítulo 5 – Conclusões e recomendações	37
5.1. Limitações e estudos futuros	37

5.2 Considerações finais.....	38
Referências bibliográficas.....	41
Anexos	47
Anexo A – Questionário.....	47
Anexo B – Análise fatorial exploratória da comunicação digital.	58
Anexo D – Análise fatorial exploratória do bem-estar (Organização do trabalho e conteúdo)	61
Anexo E – Análise fatorial exploratória do bem-estar (Interface trabalho-indivíduo)	62
Anexo F – Análise fatorial exploratória do bem-estar (Saúde e bem-estar)	63
Anexo G – Análise fatorial exploratória da autorregulação disposicional.....	64
Anexo H – Estatística descritiva da situação de trabalho remoto	65
Anexo I – Estatística descritiva número de vezes que trabalha remotamente.....	65
Anexo J – Estatística descritiva das horas extras	66
Anexo K – Estatística descritiva do sexo	66
Anexo L – Estatística descritiva da idade	67
Anexo M – Estatística descritiva do estado civil	67
Anexo N – Estatística descritiva da quantidade de filhos	68
Anexo O – Estatística descritiva do número de filhos	68
Anexo P – Estatística descritiva das habilitações literárias.....	68
Anexo Q – Estatística descritiva da antiguidade	69
Anexo R – Estatística descritiva das funções de chefia	69
Anexo S – Estatística descritiva da dimensão da equipa de trabalho.....	69
Anexo T – Estatística descritiva vínculo laboral.....	70
Anexo U – Estatística descritiva do setor.....	70
Anexo V – Estatística descritiva do setor de atividade	70
Anexo X – Estatística descritiva de outros setores de atividade	71

Índice de figuras

Figura 2.1 – Representação gráfica do modelo conceptual em estudo	14
Figura 4.1 – Representação gráfica do efeito moderador da autorregulação disposicional entre a telepressão e a sobrecarga no trabalho	26

Índice de quadros

Quadro 4.1 – Mapa de correlações.....	22
Quadro 4.2 – Regressões lineares para a variável significado do trabalho (variável dependente: bem-estar).....	27
Quadro 4.3 – Regressões lineares para a variável satisfação do trabalho (variável dependente: bem-estar).....	28
Quadro 4.4 – Regressões lineares para a variável conflito trabalho-família (variável dependente: bem-estar).....	29
Quadro 4.5 – Regressões lineares para a variável insegurança no trabalho (variável dependente: bem-estar).....	30
Quadro 4.6 – Regressões lineares para a variável problemas com a saúde (variável dependente: bem-estar).....	31
Quadro 4.7 – Regressões lineares para a variável sintomas depressivos e stress (variável dependente: bem-estar)	32
Quadro 4.8 – Regressões lineares para a variável desejo (variável mediadora: telepressão no local de trabalho).....	33
Quadro 4.9 – Regressões lineares para a variável preocupação (variável mediadora: telepressão no local de trabalho)	34

Glossário de siglas

BEP – Bem-estar psicológico

BES – Bem-estar subjetivo

COPSOQ – *Copenhagen Psychosocial Questionnaire*

H1 – Hipótese número 1

H2 – Hipótese número 2

H3 – Hipótese número 3

IM – Mensagens instantâneas

JD-R – Job Demands Resources

TICs – Tecnologias de informação e comunicação

CAPÍTULO 1

Introdução

O desenvolvimento constante das tecnologias de informação e comunicação (TICs), juntamente com a rápida transformação digital do local de trabalho, veio criar uma realidade distinta dentro do contexto empresarial, incluindo na forma como os profissionais interagem e comunicam entre si (Cascio & Montealegre, 2016; Chatterjee et al., 2023; Smith et al., 2018). Os meios tradicionais de comunicação revelam-se inadequados devido às crescentes exigências da sociedade, tendo as interações físicas reduzido de forma acentuada, dando lugar à comunicação mediada por meios digitais, como o e-mail e os aplicativos de mensagens instantâneas (IM) (Potter et al., 2022).

As investigações relativas à utilização de comunicação digital apresentam uma lógica antagónica, entre autores que evidenciam os seus benefícios, destacando a forma como esta pode ser uma forte alavancas para o aumento da produtividade, promovendo uma maior flexibilidade na comunicação e colaboração entre trabalhadores, enquanto fomenta um clima propício à inovação e à redução de desperdícios (Attaran et al., 2019; Dery et al., 2017; D. J. Lee & Joseph Sirgy, 2019; Potter et al., 2022). Por outro lado, certos autores afirmam que os resultados positivos da sua utilização frequentemente encontram-se associados a uma série de consequências negativas, não intencionais, que podem pôr em causa indivíduos, organizações e a própria sociedade (Barley et al., 2011; Bordi et al., 2018; Marsh et al., 2022; Van Laethem et al., 2018). Um dos efeitos colaterais mencionado vincula-se com a expectativa de disponibilidade constante, pois a flexibilidade e a fácil acessibilidade aos meios de comunicação digital, cria nos trabalhadores a necessidade de estar permanentemente ligados ao contexto laboral, afetando negativamente o seu bem-estar de diversas formas, uma vez que a dificuldade em estabelecer limites relativamente ao tempo de trabalho, pode originar conflitos entre o trabalho e a vida pessoal, aumentando o stress e a tensão. Consequente, afetar a sua satisfação e os seus níveis de *engagement*, pondo em causa o bem-estar das organizações. Em geral, a constante conexão poderá levar a uma população débil, onde problemas de sono, tensão muscular e ansiedade se tornam sintomas generalizados, refletindo-se numa sociedade à beira de *burnout* (Barber & Santuzzi, 2015; Barley et al., 2011; Derks & Bakker, 2014; Kao et al., 2020; Pfaffinger et al., 2022; Santuzzi & Barber, 2018).

Dada natureza bifacetada inerente à comunicação digital, esta pode ser vista como uma exigência ou como um recurso de trabalho, conforme explica Arla Day, Natasha Scott e Kevin Kelloway (2010), através do modelo *Job Demands Resources (JD-R)* (Demerouti et al., 2001).

As exigências de trabalho representam aspectos do contexto laboral, que requerem um esforço permanente por parte dos indivíduos, tornando-se ameaçadoras quando mal geridas e excessivas (Bakker & Demerouti, 2018), principalmente se estiverem associadas a problemáticas, como a telepressão no local de trabalho, que afetam negativamente o bem-estar (Schaufeli & Taris, 2014). A exigência de estar permanentemente conectado pode levar os trabalhadores acreditá-la como algo normal, criando em si a preocupação e o desejo avassalador de responder imediatamente (Park et al., 2018, como citado em Kao et al., 2020), prolongando a sua exposição ao contexto laboral e aumentando consecutivamente a possibilidade de experimentarem telepressão no local de trabalho (Barber & Santuzzi, 2015).

Por complemento, torna-se fundamental referir que nem todos as pessoas reagem da mesma maneira às exigências de trabalho, uma vez que apresentam características individuais distintas, como por exemplo traços, que podem aumentar ou diminuir a probabilidade de vivenciarem estes efeitos (Barber & Santuzzi, 2015; Grawitch et al., 2018; Marsh et al., 2022; Sonnentag & Niessen, 2008). Desta forma, fatores como a autorregulação disposicional, que de acordo com a literatura influencia o modo como os indivíduos lidam com as exigências de trabalho e com o stress, pode influenciar o bem-estar, uma vez que a mesma pode moderar os efeitos prejudiciais destas tecnologias (Luszczynska et al., 2004; Schmidt & Diestel, 2015; Zhou et al., 2015).

Os possíveis resultados negativos são denominados como o lado negro da comunicação digital, uma temática que apesar de ter vindo aumentar o número de estudos nos últimos anos, ainda se apresenta como uma área negligenciada por parte da literatura (Kao et al., 2020; Marsh et al., 2022; Potter et al., 2022; Van Laethem et al., 2018). Neste sentido, o objetivo principal do presente estudo passa por compreender se a exigência de disponibilidade constante, imposta pela utilização de comunicação digital no local de trabalho causa efeitos prejudiciais nos trabalhadores. Para tal, os objetivos específicos da investigação dividem-se em três domínios: (i) compreender de que maneira a exigência de disponibilidade constante afeta negativamente o bem-estar dos trabalhadores; (ii) identificar de que modo a telepressão no local de trabalho acentua os efeitos negativos da exigência de disponibilidade constante; (iii) averiguar se fatores individuais, especificamente a autorregulação disposicional, intensificam os efeitos negativos da exigência de disponibilidade constante.

A fim de auxiliar a resposta às problemáticas em estudo, como lente teórica será utilizado o modelo *Effort-recovery* (Meijman & Mulder, 1998). Este parte do pressuposto que o esforço despendido no local de trabalho inevitavelmente leva a situações de stress, que por si só não são necessariamente prejudiciais, dado que após o horário laboral inicia-se um processo

de recuperação, onde cargas de stress são revertidas, permitindo aos trabalhadores estarem aptos ao exercício das suas funções antes do próximo dia de trabalho. Porém, o stress torna-se problemático quando não equilibrado com períodos suficientes de recuperação, deixando o trabalhador exposto a situações de fadiga, ativação fisiológica, ou em casos mais graves levar ao estado de *burnout*, sendo plausível afirmar que a exigência de disponibilidade constante, imposta pela utilização de comunicação digital pode prejudicar o bem-estar dos trabalhadores, através da exposição continua a tarefas de trabalho (Sonnentag & Fritz, 2007). Adicionalmente, Jennifer Ragsdale e Terry Beehr (2016), destacam o papel potencial que os traços de personalidade individual têm na teoria *Effort-recovery*, principalmente os que ajudam a regular os estados emocionais, cognitivos e motivacionais dos indivíduos, visando a realização dos objetivos e metas de trabalho.

Em suma, a presente dissertação encontra-se fundamentada de modo analisar os principais desafios e consequências da utilização de comunicação digital no local de trabalho, preenchendo algumas lacunas da literatura relacionadas com a comunicação organizacional e com o bem-estar tecnológico, para tal a mesma foi divida do seguinte modo: (i) revisão da literatura, onde se realiza a contextualização da temática, a conceptualização e relação das principais variáveis, através de fundamentação teórica, da apresentação de hipóteses de investigação e de um modelo conceptual; (ii) metodologia, que descreve o processo, a operacionalização das variáveis e a amostragem estudada; (iii) resultados e discussão, onde são referidas as principais descobertas, contribuições teóricas e implicações práticas que a investigação fornece; (iv) conclusões e recomendações, que inclui as limitações do estudo, exemplos de possíveis pesquisas futuras e algumas considerações finais.

CAPÍTULO 2

Revisão da literatura

2.1. Comunicação digital

O desenvolvimento da civilização, tendo em conta uma perspetiva tecnológica, pode ser dividido em três momentos: a era agrícola, a era industrial e a era digital. Cada uma destas fases foi marcada por acontecimentos históricos que levaram a mudanças profundas a nível social, cultural e económico, exigindo que a sociedade se adaptasse a novas realidades, tendo a capacidade de adquirir novas informações e conhecimentos que possibilissem a evolução humana (Cascio & Montealegre, 2016; Castells, 2022; Torres, 2020). Atualmente, a era digital baseia-se em tecnologias de informação e comunicação (TICs), que se caracterizam pela sua ubiquidade, uma vez que permitem aceder e controlar diferentes ambientes a qualquer hora e a qualquer momento. Neste sentido, esta nova era procurou unificar dois espaços, criando um espaço ubíquo onde a tecnologia omnipresente permitiu ultrapassar os limites do espaço físico, ajudando as pessoas a realizar as suas atividades de uma forma mais rápida e eficaz (Cascio & Montealegre, 2016).

Consecutivamente, a expansão massiva das TICs alterou a forma como o trabalho é realizado dentro das organizações, uma vez que a omnipresença destas tecnologias permitiu a origem de regimes de trabalho mais flexíveis, como o teletrabalho e o trabalho híbrido, onde os funcionários realizam maioritariamente o exercício das suas funções em casa ou em espaços alternativos à sua escolha, deixando o local de trabalho de ser necessariamente o tradicional escritório (Leung & Zhang, 2017; Smith et al., 2018). A comunicação presencial onde os vínculos sociais ocorrem cara-a-cara e de forma direta, deixa de ser tão frequente, dando lugar a comunicação digital que consiste na utilização de TICs ligadas à internet, que facilitam o acesso à atividade profissional e a interação entre trabalhadores (Bordi et al., 2018; McFarland & Ployhart, 2015). No âmbito da comunicação digital, serão abordadas tecnologias como o e-mail e os aplicativos de mensagens instantâneas (IM), dado que o uso fulcral do e-mail, criou a expectativa de resposta rápida. Enquanto, tecnologias como os aplicativos de IM acentuaram ainda mais essa realidade, fomentando adicionalmente a cultura de disponibilidade constante (Van Laethem et al., 2018).

O e-mail é um dos meios de comunicação mais antigos e amplamente utilizados no local de trabalho, tendo passado por várias evoluções ao longo dos anos (Y. Lee et al., 2005; Whittaker et al., 2006). Atualmente, caracteriza-se por ser uma ferramenta versátil, que para

além da sua função tradicional de comunicação por meio de correio eletrónico, inclui recursos como o arquivo de informação ou a possibilidade de ser uma agenda virtual, que inclui lembretes automáticos relativos aos compromissos dos seus utilizadores. A sua natureza assíncrona, permite ao recetor a flexibilidade e o controlo de resposta, podendo responder imediatamente, adiar a resposta ou até mesmo nunca responder (Cambier & Vlerick, 2020).

Em semelhança com o e-mail, os aplicativos de IM identificam-se como meios de comunicação textual (Jacobson, 2007, como citado em Smith et al., 2018), no entanto estes são utilizados para enviar e receber mensagens curtas em tempo real, visto que permitem aos seus utilizadores estabelecer uma comunicação quase síncrona a qualquer momento (Nardi et al., 2000). Inicialmente, estes foram concebidos para uso quotidiano, de modo a facilitar o diálogo entre familiares e amigos, porém à medida que as empresas foram reconhecendo o seu potencial, softwares de IM invadiram o local de trabalho, tendo sido desenvolvidos aplicativos próprios para o uso corporativo, como é o caso do Slack, Telegram, Microsoft Teams, Cisco Webex Teams ou WhatsApp Business (Cameron & Webster, 2005).

Os aplicativos de IM corporativos permitiram difundir informação, não só através de texto, como por intermédio de imagens, áudio, vídeo e videochamada (Bahri et al., 2020). As suas funcionalidades disponibilizam uma linha aberta, que permite aos seus participantes comunicar uns com os outros, como bastante frequência e conforme a sua necessidade (Cameron & Webster, 2005; Darics, 2014). Por outro lado, estes aplicativos tornam-se mais intrusivos devido a sua capacidade de reconhecimento de presença, que indica quando outros utilizadores se encontram disponíveis para receber mensagens, incluindo a funcionalidade de saber quando foi a última vez que alguém esteve online. Ademais, alguns destes aplicativos são capazes de detetar quando um colaborador iniciou ou encerrou sessão, bem como por quanto tempo o sistema esteve inativo (Cameron & Webster, 2005).

Em síntese, tanto o e-mail como os aplicativos de IM, têm a finalidade de aprimorar a eficiência laboral e o bem-estar dos trabalhadores. Contudo, nem sempre estas tecnologias se encontram associadas a resultados positivos, pois a falta de consenso sobre a sua utilização gera diferentes impactos sobre os trabalhadores (LowDay et al., 2010).

2.2. Bem-estar

Devido aos diferentes impactos que a comunicação digital pode exercer sobre o bem-estar, torna-se necessário esclarecer primeiramente este conceito. Neste seguimento, serão apresentadas duas perspetivas relativamente distintas, que acabam por se cruzar em alguns aspetos (Ryan & Deci, 2001; Sonnentag, 2015).

A primeira assume uma perspetiva hedônica e reflete a ideia de que bem-estar é sinónimo de felicidade, estando relacionada com a experiência individual de prazer versus desprazer (Diener et al., 1998, como citado em Ryan & Deci, 2001). Esta visão é intitulada por bem-estar subjetivo (BES), uma vez que a precessão de bem-estar vêm da experiência do indivíduo. Para avaliar a vivência de prazer ou de dor humana, a maioria das perspetivas dentro da psicologia hedônica utiliza três componentes que juntas, resumem o termo felicidade: satisfação com a vida, presença de humor positivo e ausência de humor negativo (Diener, 2009; Ryan & Deci, 2001).

A segunda adota uma abordagem eudaimónica, esta começa por criticar a perspetiva hedônica, dizendo que a verdadeira felicidade está na expressão de virtude, ou seja, em viver uma boa vida e com significado. Especificamente, defende que o bem-estar ideal obriga à distinção entre as necessidades que são sentidas subjetivamente e resultam num prazer temporário, das necessidades que são inerentes à natureza humana e quando alcançadas promovem desenvolvimento pessoal, acabando por produzir bem-estar. Deste modo, as visões eudemónicas afirmam que nem todos os desejos humanos produzem bem-estar, embora possam gerar prazer, não são necessariamente benéficos para os indivíduos (Ryan & Deci, 2001; Ryff, 1995; Waterman, 1993, como citado em Sonnentag, 2015).

Uma das perspetivas que adota a abordagem eudaimónica é proposta por Carol Ryff e Burton Singer (1995, 1998), onde conceituam bem-estar psicológico (BEP) como a procura contínua por desenvolvimento pessoal e autorrealização, ou seja, referem que ao maximizar o potencial próprio torna a vida mais significativa e a felicidade mais duradoura. Para tal, apresentam uma abordagem multidimensional, que explora 6 construtos distintos do desenvolvimento humano capazes de especificar o que promove saúde emocional e física: autonomia, crescimento pessoal, autoaceitação, propósito de vida, domínio ambiental e relacionamentos positivos (Ryan & Deci, 2001; Ryff & Singer, 2008).

Neste sentido, comprehende-se que existe uma grande controvérsia em volta da temática bem-estar, sendo bastante complexo adotar apenas uma das abordagens para o conceber. Assim sendo, ao longo do estudo são incluídos tanto aspetos da abordagem hedônica, como da abordagem eudaimónica para conceituar bem-estar, tal como acontece em grande parte da literatura organizacional (Ryan & Deci, 2001; Sonnentag, 2015).

2.3. A exigência de disponibilidade constante, imposta pela comunicação digital e o bem-estar dos trabalhadores

A utilização de comunicação digital no local de trabalho pode ser vista como uma exigência ou como um recurso de trabalho (Day et al., 2010), podendo a sua dualidade ser explicado pelo modelo *Job Demands Resources (JD-R)*. Este propõe que todos os trabalhadores se encontram expostos a aspetos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais do ambiente de trabalho, sendo classificados de acordo com estas duas categorias, consoante os efeitos que provocam (Demerouti et al., 2001).

Os recursos de trabalho incluem todos os aspectos do ambiente de trabalho que ajudam os indivíduos alcançar os seus objetivos profissionais (Demerouti et al., 2001). Simplificando, estes encontram-se maioritariamente associados ao bem-estar do trabalhador, dado que oferecem significado e satisfação às atividades realizadas, acabando por contribuir positivamente para o envolvimento laboral e para o desenvolvimento pessoal. Embora, os recursos de trabalho tenham efeitos principais claros e independentes, acabam também por funcionar em conjunto com as exigências de trabalho, dado que oferecem aos indivíduos os meios necessários para lidar com as mesmas (Bakker & Demerouti, 2018).

Arla Day, Natasha Scott e Kevin Kelloway (2010), afirmam que a utilização de ferramentas de comunicação digital pode funcionar como um recurso na medida que aumentam a flexibilidade e a acessibilidade ao trabalho, pois permitem superar barreiras geográficas e temporais; eliminam desperdícios ambientais e de tempo, como é caso dos deslocamentos para o local de trabalho. Estas melhorias refletem-se num maior controlo sobre os horários laborais, permitindo conciliar eficazmente responsabilidades pessoais, familiares e profissionais. Ademais, estas tecnologias aumentam o acesso à informação, assegurando que os indivíduos têm a capacidade de recolher, processar e partilhar conteúdo de forma eficiente, melhorando o desempenho profissional, a transmissão rápida de feedback, a colaboração e a entreajuda entre colegas. Por fim, a sua comunicação quase síncrona permite a resolução rápida de problemas, pois caso seja necessário, por exemplo, a aprovação de um supervisor ausente para a continuação de uma tarefa, os diapositivos de comunicação digital permitem o contacto imediato.

As exigências de trabalho referem-se aos aspectos do ambiente profissional que exigem esforço prolongado por parte do indivíduo. Normalmente encontram-se associadas ao bem-estar negativo, pois representam a perda de recursos físicos e psicológicos (Demerouti et al., 2001). Neste sentido, as tecnologias de comunicação digital também podem ser encaradas como exigências, uma vez que aumentam a carga de trabalho e transmitem a sensação de

conectividade constante. Chefias, colegas de trabalho e principalmente clientes esperam que os profissionais estejam sempre disponíveis, respondam a e-mails e a mensagens de IM rapidamente, mesmo quando não estão no seu horário de trabalho (Day et al., 2012). Alguns estudos relatam que em momentos de lazer, como a hora de jantar, fins de semana, períodos de férias ou de doença, certos funcionários mantêm os telemóveis corporativos ligados, para verificar se recebem algum e-mail ou mensagem relativa ao trabalho, o que demonstra a sua necessidade excessiva em permanecer ligados ao ambiente laboral (Lowry & Moskos, 2005). Adicionalmente, os avanços contínuos destas ferramentas aumentaram e facilitaram o acesso à informação, porém isso não resultou necessariamente em menores cargas de trabalho, pois na maioria dos casos obrigou, mais uma vez, os trabalhadores a sacrificar o seu tempo pessoal, em prol das suas carreiras. Por último, a possibilidade de reconhecimento de presença, específico dos aplicativos de IM, enfatiza a ideia de disponibilidade constante, pois estar *online* ou tê-lo estado recentemente, pode demonstrar que o trabalhador se encontra acessível, seja para realizar reuniões inesperadas, responder a mensagens ou atender imediatamente a algum pedido. Esta situação, torna a flexibilidade de resposta dos trabalhadores limitada ou até mesmo inexistente, fazendo os indivíduos sentirem a necessidade de responder prontamente à comunicação laboral, independentemente se vão interromper outras tarefas de carácter pessoal, familiar ou profissional (Day et al., 2012; Semaan et al., 2023).

De acordo com o modelo *JD-R*, as exigências de trabalho tornam-se perigosas quando mal geridas ou excessivas, esgotando os recursos cognitivos (Bakker & Demerouti, 2018). Inicialmente, os trabalhadores numa tentativa de suportar as exigências podem escolher colocar ainda mais energia nos seus empregos, porém a exposição continua e a falta de recursos positivos no local de trabalho que neutralizem estes sintomas, pode levar a sentimentos graves de exaustão e consecutivamente afetar o seu bem-estar (Schaufeli & Taris, 2014).

Adicionalmente, Theo Meijman e Gijsbertus Mulder (1998), através do modelo *Effort-recovery*, afirmam também que o esforço gasto pelos indivíduos em atividades laborais leva inevitavelmente a situações de stress, que por si só, em situações normais, não são consideradas prejudiciais dado que após o horário de trabalho o indivíduo inicia um processo de recuperação, onde reações de carga, como fadiga ou ativação fisiológica, são revertidas, garantindo que no próximo dia de trabalho o profissional se encontra apto para exercer as suas funções de forma eficaz (Sonnettag & Fritz, 2007). O modo como este processo de recuperação é realizado, não é linear, pois não se encontra associado a uma atividade específica, que ajuda a recuperar do stress causado pelo trabalho, mas sim a atributos que se encontram subjacentes a estas

atividades, com o relaxamento ou distanciamento psicológico. A título de exemplo, um indivíduo pode recuperar do stress dando um mergulho no mar ou lendo um livro, pois apesar das atividades serem diferentes, o atributo subjacente de relaxamento, é bastante semelhante (Sonnenstag & Fritz, 2007). Neste sentido, o stress durante o trabalho é algo comum, não representando uma problemática caso seja equilibrado com momentos de lazer, que permitam a recuperação dos indivíduos. Porém, situações como o uso indevido de comunicação digital obriga os trabalhadores a estar expostos continuamente a situações stressantes, exercendo esforços para além do seu horário de trabalho e aumentando a sua exposição a cargas negativas, que consequentemente, levaram a um cansaço físico e psicológico permanente, dado que os seus períodos de recuperação foram interrompidos ou sacrificados, graças ao seu estado de alerta (Demerouti et al., 2009; Sonnenstag, 2001).

Face à argumentação teórica apresentada tanto o modelo *JD-R* (Demerouti et al., 2001), como o modelo *Effort-recovery* (Meijman & Mulder, 1998), permitem compreender que indivíduos que sofrem da exigência de disponibilidade constante, apresentam maior propensão para experimentar um bem-estar negativo, uma vez que são forçados a verificar o e-mail e os aplicativos de IM dentro e fora do seu horário de expediente (Barber & Santuzzi, 2015; Day et al., 2012). A impossibilidade de se desligarem mentalmente das tarefas laborais, derivada de um ambiente trabalho opressivo que careça de recursos positivos associados à boa utilização de comunicação digital, pode impedir a recuperação adequada do seu sistema neurofisiológico, resultando em níveis baixos de bem-estar, que possivelmente incluem conflitos trabalho-família, afetam a sua satisfação e os seus níveis de *engagement* e refletem-se em problemas generalizados de saúde, sintomas depressivos, distúrbios de sono, tensão muscular, stress e, em casos mais extremos, *burnout* (Kristensen & Borg, 2003; Schaufeli & Taris, 2014; Sonnenstag & Fritz, 2007). Assim sendo, formula-se a hipótese de que:

H1: A exigência de disponibilidade constante imposta pela comunicação digital está negativamente relacionada ao bem-estar.

2.4. O bem-estar dos trabalhadores, mediado pela telepressão no local de trabalho

A maneira como os trabalhadores percecionam a utilização de comunicação digital, seja como um recurso ou como uma exigência, pode ser influenciado pela experiência de telepressão no local de trabalho (Van Laethem et al., 2018).

Larissa Barber e Alecia Santuzzi (2015), definem telepressão no local de trabalho como um estado psicológico que ocorre do desejo e da preocupação de responder imediatamente às

mensagens relacionadas ao trabalho durante e fora deste. A problemática associada a este conceito inicia-se quando os indivíduos utilizam a comunicação digital de forma síncrona, anulando as vantagens de flexibilidade e controle sobre os tempos de resposta fornecidos por tecnologias, como o e-mail e os aplicativos de IM. Para uma melhor compreensão, caso um trabalhador seja solicitado pessoalmente a responder a uma questão laboral, comunicação síncrona, espera-se que este dê uma resposta imediata. Em oposição, se receber um e-mail ou uma mensagem, comunicação assíncrona, dispõe de algum tempo de resposta podendo pensar sobre o que deseja realmente responder. No entanto, se o trabalhador experienciar níveis elevados de telepressão, irá priorizar a resposta imediata durante o dia inteiro, não aproveitando plenamente os períodos de recuperação necessários após se encontrar exposto aos diferentes aspectos exigidos pelo seu trabalho.

Estas autoras referem ainda que a telepressão no local de trabalho representa uma reação inadequada a um tipo específico de exigências. Normalmente, está associada a exigências sociais, que surgem em função de pressões externas que os trabalhadores experimentam, como normas descritivas e prescritivas (Barber & Santuzzi, 2015). Para uma melhor interpretação, normas representam regras do comportamento social que descrevem o comportamento adequado da pessoa em um determinado ambiente, segundo as expectativas dos outros ou da sociedade (Kelley, 1955, como citado em DeBono et al., 2011). As normas descritivas, descrevem a forma como os indivíduos normalmente agem em uma situação específica, como pedir desculpa quando cometem um erro. As normas prescritivas, referem-se a regras sobre o que é esperado ou exigido numa determinada situação, como não fumar em espaços públicos fechados (DeBono et al., 2011).

Desta forma, a telepressão pode resultar do esforço dos indivíduos em tentarem encaixar-se com o seu ambiente de trabalho, levando-os a agir em conformidade com o comportamento exercido dentro das suas organizações, mesmo que este não seja o mais adequado. A expectativa de estar constantemente disponível, é um exemplo de exigência social que pode aumentar a telepressão no local de trabalho, pois se os restantes trabalhadores estiverem sempre disponíveis, norma descritiva, ou se a organização exigir explicitamente que se responda de imediato, norma prescritiva, é normal que os trabalhadores procurem ajustar o seu comportamento, seja para manter conexões, agradar os seus colegas e superiores, ou até mesmo para não perder o seu emprego (Barber & Santuzzi, 2015).

Por outro lado, certos autores relatam que a telepressão não se encontra apenas associada a pressões externas, mas também a pressões internas, ou seja, fatores individuais e variáveis de

personalidade, como o neuroticismo, workaholism ou a autorregulação disposicional, que contribuem para a percepção de telepressão no local de trabalho (Diestel et al., 2015; Grawitch et al., 2018; K. H. Schmidt & Diestel, 2015). Para uma compreensão mais aprofundada, no próximo subcapítulo a autorregulação disposicional será analisada, visando demonstrar a relação atual.

Desta forma, afasta-se a ideia de que a telepressão no local de trabalho ocorre apenas da sobrecarga de trabalho, podendo estar também relacionada com pressões externas e internas, que facilitam a propensão dos indivíduos em ceder aos seus impulsos e a utilizar meios de comunicação digital para fins laborais durante o seu tempo de lazer, com maior frequência relativamente a quem não experimenta telepressão (Barber & Santuzzi, 2015; Baumeister et al., 2007; Grawitch et al., 2018). Por conseguinte, estes trabalhadores encontram-se constantemente em alerta, com receio de receberem algum e-mail ou mensagem que esteja relacionada com a sua atividade profissional, pois percecionam a menor vigilância e a não resposta como uma falha ou como um comportamento discordante das políticas estabelecidas, sobre o uso de comunicação digital, na sua organização (Kao et al., 2020; Van Laethem et al., 2018). Sob esta perspetiva, e derivado do desejo e da preocupação de resposta sem relaxamento e recuperação (Barber & Santuzzi, 2015), a probabilidade de experimentarem um bem-estar negativo aumenta, formulando-se a hipótese de que:

H2: A exigência de disponibilidade constante imposta pela comunicação digital está negativamente relacionada ao bem-estar, mediada pela telepressão no local de trabalho.

2.5. A autorregulação disposicional como moderadora da relação entre a exigência de disponibilidade constante e a telepressão no local de trabalho

A forma como as exigências de trabalho afetam o bem-estar dos trabalhadores, difere de indivíduo para indivíduo, dado que estes apresentam características individuais distintas que podem aumentar ou diminuir a sua propensão para experimentar efeitos negativos (Baumeister et al., 2007; Grawitch et al., 2018; Ragsdale & Beehr, 2016; Smith et al., 2018). Segundo a literatura, diversos autores referem a autorregulação disposicional como um fator individual, semelhante a um traço moderador das exigências mal geridas e excessivas, como é o caso da expectativa de disponibilidade constante associada à comunicação digital (Diestel et al., 2015; Schmidt et al., 2012).

Este fator individual caracteriza-se por ser um elemento estável que permite aos indivíduos controlar as suas ações, a fim de orientarem as suas atividades e o seu desempenho

para a realização de objetivos a longo prazo e em ambientes mutáveis (Karoly, 1993; Luszczynska et al., 2004). O controlo da ação inclui focar a sua atenção na tarefa, evitando a perda de foco com distrações, tentações e emoções negativas. Nesta ótica, o indivíduo possui a capacidade de regular a atenção de forma seletiva, sabendo distinguir entre estímulos relevantes e irrelevantes, que o afastam das suas metas pré-definidas. Porém, este processo irá depender das propriedades do seu sistema nervoso e da sua capacidade cerebral em transformar dados sensoriais em impulsos neurais organizados. Assim sendo, sugere-se que indivíduos com altos níveis de autorregulação disposicional apresentem maior capacidade de concentração na realização de tarefas, ao mesmo tempo que resistem a possíveis tentações e regulam emoções perturbadoras (Luszczynska et al., 2004). Em modo ilustrativo, um funcionário que esteja sujeito à exigência de disponibilidade constante, tem de escolher entre se envolver em atividades de lazer ou comportamentos de ordem superior. Devido a sua maior capacidade de autocontrole e a sua atenção seletiva superior, é expectável que a exigência associada à comunicação digital seja percebida com maior facilidade, levando-os a escolher tarefas que se focam nos seus objetivos laborais e priorizam as suas metas profissionais (Kao et al., 2020).

Adicionalmente, certos autores referem que profissionais com níveis elevados de autorregulação disposicional, apresentam maior probabilidade de seguir normas sociais e adaptar os seus comportamentos de acordo com o trabalho (DeBono et al., 2011). Por conseguinte, a relação entre a exigência de disponibilidade constante e a telepresença no local de trabalho pode agravar-se, uma vez que indivíduos com forte capacidade de autorregulação disposicional, podem tentar adequar os seus padrões de comportamento de modo a serem bem-sucedidos e consistentes com os seus objetivos profissionais (Kao et al., 2020).

A autorregulação disposicional é escolhida em detrimento de outros traços de diferença individual, dado que a sua natureza estável, juntamente com a regulação da atenção, a capacidade de autocontrole e a perseguição por objetivos, é mais provável de se revelar entre trabalhadores que queiram e demonstrem altos níveis de desempenho, ou seja, propensos a experimentar telepresença no local de trabalho, devido a normas sociais (DeBono et al., 2011; Kao et al., 2020; Luszczynska et al., 2004). Neste seguimento, profissionais autorregulados consideram que responder a mensagens digitais, fora do seu horário de trabalho, algo essencial para alcançar os seus objetivos de trabalho, mesmo que tal não lhes seja solicitado (Barber & Santuzzi, 2015; Kao et al., 2020; Luszczynska et al., 2004). Ademais, se esta for uma obrigação, estes apresentam maior propensão em seguir as políticas organizacionais, priorizando a comunicação digital (DeBono et al., 2011). O que leva ao esgotamento dos seus recursos

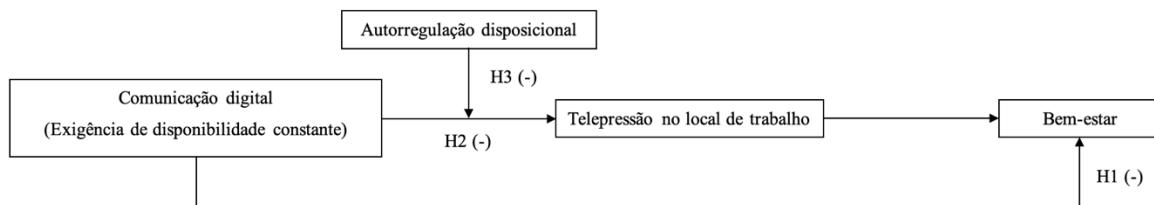
neurofisiológicos, que não são repostos devido a períodos inadequados de recuperação, refletindo-se mais tarde em problemas de bem-estar (Meijman & Mulder, 1998). Assim sendo, formula-se a hipótese de que:

H3: A autorregulação disposicional modera a relação entre a exigência de disponibilidade constante imposta pela comunicação digital e a telepressão no local de trabalho, na medida que níveis superiores de autorregulação disposicional intensificam essa relação negativa.

2.6. Modelo conceptual em estudo

Para finalizar, este subcapítulo ilustra a relação entre as hipóteses de investigação apresentadas anteriormente, com auxílio do modelo conceptual proposto na **Figura 2.1**.

Figura 2.1 – Representação gráfica do modelo conceptual em estudo



CAPÍTULO 3

Metodologia

3.1. Processo de investigação

Os estudos quantitativos representam uma abordagem metodológica na pesquisa científica baseada na recolha e análise de dados através de técnicas estatísticas, que permitem a compreensão de fenômenos, padrões e relações existentes em diversas áreas de conhecimento (N.K. Saunders et al., 2013). Neste sentido, uma vez que se pretende averiguar a relação existente entre as diferentes variáveis em estudo, será utilizada uma metodologia quantitativa.

A concretização do estudo foi possível através da identificação de indivíduos que utilizam ativamente meios de comunicação digital, e-mail e aplicativos de IM, no ambiente de trabalho e os adotam para a interação profissional. A esta população alvo aplicaram-se critérios de inclusão, requerendo que os indivíduos tivessem atingido a maioridade, 18 anos de idade, e se encontrassem empregados há mais de 3 meses, assegurando um tempo mínimo de exposição e familiarização com as plataformas em questão. Relativamente aos critérios de exclusão, classificam-se todos os indivíduos que não obedecem aos critérios de inclusão, não apresentem um forte contacto com meios de comunicação digital na sua atividade laboral e não estabeleçam comunicações profissionais através de meios de comunicação digital.

Os dados do presente estudo foram obtidos através de uma amostra não probabilística, uma vez que a mesma não envolveu uma seleção aleatória. Em vez disso, foram contactados através de mensagem privada um conjunto de indivíduos que se adequavam à amostra, solicitando a sua participação e incentivando a partilha do estudo com outros indivíduos. Este método é conhecido por amostragem bola de neve.

Para finalizar, a recolha dos dados foi feita através da aplicação de um questionário (**Anexo A**) na plataforma *Qualtrics*, tendo de seguida sido analisados através do programa de análise estatístico *IBM SPSS Statistics*. É de salientar que os dados recolhidos foram utilizados exclusivamente para o presente estudo, sendo a resposta ao mesmo voluntária, garantindo-se a confidencialidade e o anonimato de todos os participantes.

3.2. Operacionalização das variáveis

Para se realizar a análise e testagem de hipóteses colocadas ao longo do estudo, foram recolhidos dados com base em escalas já propostas e devidamente validadas por outros autores.

Os instrumentos de medição, originalmente escrito em inglês, foram devidamente traduzidos para a língua portuguesa, de modo a poderem ser aplicados à população em estudo. Por fim, a avaliação das variáveis realizou-se através da análise fatorial e da análise de fiabilidade, cálculo dos alfas de *Cronbach* (α), que permitiram verificar a adequabilidade dos resultados e a consistência dos itens com o seu significado original, respetivamente.

3.2.1. Variável comunicação digital

A variável comunicação digital foi medida através de 16 itens de uma escala desenvolvida por Arla Day, Stephanie Paquet, Natasha Scott e Laura Hambley (2012), que apresenta afirmações como “Sou contactado sobre questões relacionadas com o trabalho em horário pós-laboral” e “A minha organização utiliza tecnologia para controlar o meu trabalho”. Estas foram classificadas de acordo com uma escala de *Likert* de 5 pontos entre 1 – Nunca a 5 – Sempre, sendo que os valores mais baixos indicam menor concordância, enquanto valores mais altos indicam maior concordância com as afirmações referenciadas.

A análise fatorial (**Anexo B**), com rotação *Varimax*, verificou uma adequabilidade regular, com $KMO = 0,628$, e uma boa fiabilidade para o fator controlo dos trabalhadores, com um $\alpha = 0,799$, para o fator disponibilidade pós-laboral, com um $\alpha = 0,869$ e para o fator sobrecarga de trabalho, com um $\alpha = 0,781$. Relativamente, ao fator disponibilidade permanente, com um $\alpha = 0,593$; e ao fator expectativa de resposta, com um $\alpha = 0,631$, os mesmos apresentaram valores menores. Sobre o fator controlo sobre as TIC não foi possível calcular o α de *Cronbach*, uma vez que esta subescala é constituída por apenas dois itens. Em vez disso, efetuou-se uma correlação entre os itens, utilizando o coeficiente de *Pearson* (r), que apresentou uma correlação significativa positiva ($r = 0,284^{**}$; $p < 0,01$).

3.2.2. Variável telepressão no local de trabalho

Para medir a variável telepressão no local de trabalho, foram utilizados 8 itens de uma escala desenvolvida por Larissa Barber e Alecia Santuzzi (2015), que contém afirmações como “É difícil para mim concentrar-me noutras coisas quando recebo uma mensagem de alguém.” e “Sinto-me preocupado em manter tempos de resposta rápidos.”. Estas foram classificadas de acordo com uma escala de *Likert* de 5 pontos entre 1 – Discordo Totalmente a 5 – Concordo Totalmente, sendo que os valores mais baixos indicam menor concordância, enquanto valores mais altos indicam maior concordância com as afirmações referenciadas.

A análise fatorial (**Anexo C**), com rotação *Varimax*, verificou uma adequabilidade média, com $KMO = 0,764$, e uma boa fiabilidade para ambos os fatores, com um $\alpha = 0,762$ para o fator desejo e $\alpha = 0,833$ para o fator preocupação.

3.2.3. Variável bem-estar

A variável bem-estar foi medida através do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)*, tendo-se escolhido a sua versão intermédia, de modo a evitar que o questionário se prolongasse excessivamente (Kristensen et al., 2005). Neste sentido, utilizou-se 5 itens da escala Organização do Trabalho e Conteúdo, 8 itens da escala Interface Trabalho-Indivíduo e 8 itens da escala Saúde e Bem-Estar que compõem o *COPSOQ*.

A escala Organização do Trabalho e Conteúdo apresenta afirmações como “Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?” e “Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?”, que foram classificadas de acordo com uma escala de *Likert* de 5 pontos entre 1 – Nunca a 5 – Sempre, sendo que os valores mais baixos indicam menor concordância, enquanto valores mais altos indicam maior concordância com as afirmações referenciadas. Após a realização da análise fatorial (**Anexo D**), com rotação *Varimax*, verificou-se que a mesma apresenta uma adequabilidade média, com $KMO = 0,731$ e uma fiabilidade aceitável para o único fator encontrado, significado do trabalho, com um $\alpha = 0,865$.

A escala Interface Trabalho-Indivíduo contém afirmações como “encontra-se satisfeita com as suas perspetivas de trabalho?” e “Sente que o seu trabalho lhe exige muito energia, acabando por afetar a sua vida privada negativamente?”, que foram classificadas de acordo com uma escala de *Likert* de 5 pontos entre 1 – Nunca a 5 – Sempre, sendo que os valores mais baixos indicam menor concordância, enquanto valores mais altos indicam maior concordância com as afirmações referenciadas. Apenas a afirmação “Sente-se preocupado em ficar desempregado” foi classificada de acordo com uma escala de *Likert* de 5 pontos entre 1 – Nada a 5 – Extremamente, sendo que os valores mais baixos indicam menor concordância, enquanto valores mais altos indicam maior concordância com as afirmações apresentadas. A análise fatorial (**Anexo E**), com rotação *Varimax*, verificou que a mesma apresenta uma adequabilidade média, com $KMO = 0,715$ e uma boa fiabilidade para o fator satisfação no trabalho, com um $\alpha = 0,847$, e para o fator conflito trabalho/família, com um $\alpha = 0,826$. Relativamente, ao terceiro fator encontrado, insegurança no trabalho, não foi possível calcular o α de *Cronbach* uma vez que o fator era constituído por um único item.

A escala Saúde e Bem-Estar apresenta afirmações relacionadas à frequência com que, nas últimas quatro semanas, o inquirido se sentiu por exemplo "Fisicamente Exausto?" e "Triste?", que foram classificadas de acordo com uma escala de Likert de 5 pontos entre 1 – Nunca a 5 – Sempre, sendo que os valores mais baixos indicam menor concordância, enquanto valores mais altos indicam maior concordância com as afirmações referenciadas. Apenas a afirmação "Em geral, sente que a sua saúde é:" foi classificada de acordo com uma escala de Likert de 5 pontos entre 1 – Fraca a 5 – Excelente, sendo que os valores mais baixos indicam menor concordância, enquanto valores mais altos indicam maior concordância com as afirmações apresentadas. A análise fatorial (**Anexo F**), com rotação Varimax, verificou uma adequabilidade média, com $KMO = 0,764$, e uma boa fiabilidade para ambos os fatores, com um $\alpha = 0,776$ para o fator problemas com a saúde e $\alpha = 0,800$ para o fator sintomas depressivos \ stress

3.2.4. Variável autorregulação disposicional

Relativamente à variável autorregulação disposicional, utilizaram-se 7 itens de uma escala adaptada por Aleksandra Luszczynska, Manfred Diehl, Benicio Gutierrez-Donã, Patrik Kuusinen e Ralf Schwarzer (2004), que apresenta afirmações como "Se me distrair da atividade que estou a realizar, não tenho problemas em voltar ao assunto rapidamente." e "Se uma atividade despertar muitos sentimentos em mim, consigo acalmar-me de modo a regressar à atividade o mais breve possível.", que foram classificadas de acordo com uma escala de *Likert* de 5 pontos entre 1 – Discordo Totalmente a 5 – Concordo Totalmente, sendo que os valores mais baixos indicam menor concordância, enquanto valores mais altos indicam maior concordância com as afirmações mencionadas.

Através da análise fatorial (**Anexo G**), com rotação *Varimax*, verificou-se uma adequabilidade média, com $KMO = 0,755$, e uma fiabilidade aceitável para o fator encontrado, com um $\alpha = 0,783$.

3.3. Caracterização da amostra

Através da análise de dados foi possível verificar que o questionário sinalizou um total de 168 respostas, das quais apenas 126 eram válidas, dado que 8 indivíduos, que acederam ao questionário, não utilizavam ativamente meios de comunicação digital no seu local de trabalho e nas suas interações profissionais, 31 indivíduos não se encontravam empregadas há mais de 3 meses, 2 indivíduos eram menores de idade e 1 indivíduo não concordava com o consentimento informado. Deste modo, após este tratamento inicial de dados realizou-se uma

limpeza da base de dados, tendo-se excluído os indivíduos que não obedeciam aos critérios de inclusão e não se encontravam disponíveis para responder ao questionário. É de salientar, que das 126 respostas válidas, apenas 119 inquiridos responderam aos itens na totalidade, porém todos as respostas, mesmo que incompletas, foram utilizadas para a análise de dados, pois apesar de não terem respondido a todas as secções, os itens das secções respondidas foram cobertos na íntegra.

Da totalidade de participantes, 53,8% é do sexo feminino e 43,7% do sexo masculino (**Anexo K**), sendo que a maioria apresenta idades compreendidas entre os 18-25 anos (36,1%), 25-30 anos (20,2%), 46-50 anos (16,8%) e 51-55 anos (9,2%). Vale a pena ressaltar que apenas 5% têm entre 31-35 anos e 41-42 anos; 4,2% têm 55-60 anos; e 1,7% têm 36-40 anos ou mais de 60 anos (**Anexo L**).

Relativamente ao estado civil, mais de metade dos indivíduos (60,5%) encontra-se solteiro (a), 34,5% encontra-se casado (a) ou em união de facto e apenas 5 indivíduos (4,2%) é divorciado (a) e 1 indivíduo (0,8%) viúvo (a) (**Anexo M**). Sobre o número de filhos, 65,5% não apresenta qualquer filho e 34,5% têm entre 1 a 3 filhos, sendo que a maioria dos indivíduos tem 2 filhos (15,9%), seguindo-se de 1 filho (12,7%) e 3 filhos (4,0%) (**Anexo N** e **Anexo O**).

Em termos de habilitações literárias, a maioria dos indivíduos é licenciado (58,0%) ou mestre (35,3%), apenas 5,0% dos indivíduos completou o ensino médio (até ao 12ºano) e 0,8% apresenta o ensino fundamental (até ao 9ºano) ou doutoramento (**Anexo P**). A respeito da antiguidade organizacional os resultados encontram-se bastante equilibradas, com 26,1% dos indivíduos a trabalhar no mesmo local há mais de 10 anos, 22,7% a trabalhar à menos de 1 ano, 21,85 entre 1-2 anos, 17,6% entre 3-5 anos e 11,8% entre 6-10 anos, sendo que 74,8% destes não apresenta qualquer função de chefia (**Anexo Q** e **Anexo R**). O mesmo se repete com a dimensão das equipas de trabalho, verifica-se um equilíbrio com 32,8% de indivíduos a trabalhar com 2-5 pessoas, 26,1% com 6-10 pessoas, 21% com 11-20 pessoas e 20,2% com mais de 20 pessoas (**Anexo S**).

Em relação ao vínculo laboral a maioria apresenta um contrato por termo indeterminado (71,4%), contra 16,0% e 12,6% de indivíduos com contratos por termo certo e incerto, respetivamente (**Anexo T**). Ademais, 80,7% dos indivíduos trabalha no setor privado, enquanto apenas 17,6% trabalha no setor público e 1,7% em empresas sociais e sem fins lucrativos (**Anexo U**).

No que concerne ao setor de atividade, os indivíduos trabalham essencialmente na área do comércio e serviços (26,1%), da banca e seguros (14,3%), da comunicação e transportes

(11,8%), da administração pública (7,6%) e da indústria transformadora (7,6%). Porém a maioria dos indivíduos trabalha em outras áreas (29,4%), que incluem principalmente áreas como a consultadoria (6,4%), auditoria (4,0%), IT e e-commerce (4%) (**Anexo C – Anexo V e Anexo X**).

A maioria dos inquiridos (72,3%) trabalha em regime de teletrabalho integral (100% remoto) e em regime híbrido (mistura regular de trabalho remoto e presencial), enquanto apenas 27,7% não trabalha remotamente ou trabalha de forma remota apenas em situações específicas (**Anexo H**). Deste modo, 71,4% dos inquiridos trabalha remotamente entre 1-3 vezes por semana ou mais, enquanto apenas 28,6% nunca trabalha remotamente ou trabalha remotamente entre 1-3 vezes por mês (**Anexo I**). Por fim, é importante referir, que 25,2% dos indivíduos raramente realiza horas extra (1 vez por mês), 17,6% realiza às vezes (2-3 vezes por mês), 15,1% realiza muito frequentemente (2 vezes por semana) ou quase sempre (3 ou mais vezes por semana), 14,3% realiza frequentemente (1 vez por semana), contra 12,6% que nunca realiza horas extra (**Anexo J**).

CAPÍTULO 4

Resultados e Discussão

4.1. Análise dos Resultados

Ao longo deste subcapítulo, são apresentados os resultados da análise estatística realizada às hipóteses em investigação. A mesma iniciou-se com o estudo do mapa de correlações (**Quadro 4.1**), que permitiu testar a existência de correlações entre as diferentes variáveis, através do coeficiente de correlação de *Pearson* (r). As médias (M), desvios-padrão (DP) e valores de fiabilidade para cada variável (α de *Cronbach*) encontram-se devidamente descritos e apresentados no mesmo.

Observando o coeficiente (r) verifica-se de imediato a existência de algumas correlações significativas entre as variáveis que compõem a exigência de disponibilidade constante imposta pela comunicação digital (controlo dos trabalhadores, disponibilidade pós-laboral, disponibilidade permanente, sobrecarga laboral, expectativa de resposta e controlo sobre as TIC) e as variáveis que compõem o bem-estar (significado do trabalho, satisfação no trabalho, conflito trabalho-família, insegurança no trabalho, problemas com a saúde e os sintomas depressivos / stress).

Nesse sentido, a variável controlo sobre os trabalhadores apresenta uma correlação significativa positiva com a insegurança laboral ($r = 0,187^*$; $p < 0,05$), isto é, quando mais controlo existe sobre os trabalhadores, maior é o medo de serem despedidos. Adicionalmente, destacam-se duas correlações significativas positivas entre a disponibilidade pós-laboral, com o conflito trabalho-família ($r = 0,484^{**}$; $p < 0,01$) e com os problemas na saúde ($r = 0,436^{**}$; $p < 0,01$), indicando que quando maior a disponibilidade, maior a propensão dos indivíduos para o conflito trabalho-família e para problemas com a saúde. Sobre a variável disponibilidade permanente, salientam-se as correlações significativas positivas, mais uma vez, com o conflito trabalho-família ($r = 0,315^{**}$; $p < 0,01$) e com os problemas com a saúde ($r = 0,253^{**}$; $p < 0,01$). A variável sobrecarga laboral volta a seguir a mesma lógica e apresenta correlações significativas positivas com o conflito trabalho-família ($r = 0,331^{**}$; $p < 0,01$) e com os problemas com a saúde ($r = 0,207^*$; $p < 0,05$). Já a variável expectativa de resposta tem apenas uma correlação significativa com o conflito trabalho-família ($r = 0,187^*$; $p < 0,05$). Por último, o controlo sobre as TIC expõe correlações significativas positivas com o significado do trabalho ($r = 0,357^{**}$; $p < 0,01$) e a satisfação no trabalho ($r = 0,257^{**}$; $p < 0,01$), além de correlações significativas negativas com o conflito trabalho-família ($r = -0,271^{**}$; $p < 0,01$) e os problemas

com a saúde ($r = -0,211^*$; $p < 0,05$), ou seja, na ausência de controlo sobre a utilização de comunicação digital por parte dos trabalhadores, menor é o seu significado e satisfação no trabalho e maior os seus conflitos trabalho-família e problemas com a saúde.

As variáveis que compõem a telepressão no local de trabalho (desejo e preocupação) correlacionam-se significativamente com algumas das variáveis que compõem a exigência de disponibilidade constante imposta pela comunicação digital.

Relativamente ao desejo, salienta-se as correlações significativas positivas com a disponibilidade permanente ($r = 0,225^*$; $p < 0,05$) e a expectativa de resposta ($r = 0,191^*$; $p < 0,05$), ou seja, quanto maior é a disponibilidade por parte dos trabalhadores e se espera que estes respondam de forma imediata à comunicação digital, mais acentuado é o seu desejo de resposta.

Em relação à preocupação, destacam-se as correlações significativas positivas com a disponibilidade pós-laboral ($r = 0,332^{**}$; $p < 0,01$), a disponibilidade permanente ($r = 0,452^{**}$; $p < 0,01$), a sobrecarga no trabalho ($r = 0,297^{**}$; $p < 0,01$) e a expectativa de resposta ($r = 0,350^{**}$; $p < 0,01$). A título de exemplo e para ilustrar melhor estas correlações, quanto mais os trabalhadores se sentem sobrecarregados devido à comunicação digital maior é a sua preocupação com os tempos de resposta. Adicionalmente, salienta-se a correlação significativa negativa entre a preocupação e o controlo sobre as TIC ($r = -0,243^{**}$; $p < 0,01$), indicando que, na ausência de controlo sobre a utilização de comunicação digital, maior é a preocupação dos trabalhadores com os tempos de resposta.

Por outro lado, as variáveis que compõem a telepressão no local de trabalho relacionam-se com as variáveis que compõem o bem-estar.

O desejo apresenta correlações significativas positivas com o conflito trabalho-família ($r = 0,204^*$; $p < 0,05$), os problemas com a saúde ($r = 0,245^{**}$; $p < 0,01$) e os sintomas depressivos / stress ($r = 0,254^{**}$; $p < 0,01$), isto é, quanto maior é o desejo de resposta dos trabalhadores, maiores são os seus conflitos trabalho-família, problemas com a saúde e sintomas depressivos / stress. Além disto, acrescenta-se as correlações significativas negativas com o significado do trabalho ($r = -0,273^{**}$; $p < 0,01$) e a satisfação no trabalho ($r = -0,261^{**}$; $p < 0,01$), indicando que quanto maior é o desejo de resposta, menos significado e satisfação sentem relativamente ao trabalho.

A preocupação demonstra correlações significativas positivas com o conflito trabalho-família ($r = 0,443^{**}$; $p < 0,01$) e os problemas com a saúde ($r = 0,269^{**}$; $p < 0,01$), ou seja, quando maior é a preocupação com os tempos de resposta, mais conflitos trabalho-família e problemas com a saúde estes apresentam. Ademais, salienta-se a correlação significativa

negativa com a satisfação no trabalho ($r = -0,211^*$; $p < 0,05$), indicando que quanto maior é a preocupação sobre aos tempos de resposta, menor é a satisfação no trabalho.

Para terminar, assinalam-se as fortes associações da autorregulação disposicional com as variáveis que compõem a telepressão no local de trabalho, a exigência de disponibilidade constante e o bem-estar. Deste modo, a autorregulação disposicional apresenta correlações significativas positivas com a disponibilidade permanente ($r = 0,188^*$; $p < 0,05$), a preocupação ($r = 0,259^{**}$; $p < 0,01$), o significado do trabalho ($r = 0,370^{**}$; $p < 0,01$) e a satisfação no trabalho ($r = 0,201^*$; $p < 0,05$). Isto sugere que, quanto maiores os níveis de autorregulação disposicional dos indivíduos, maior é a sua disponibilidade, por exemplo. Além disso, observa-se uma correlação significativa negativa com os sintomas depressivos ($r = -0,399^{**}$; $p < 0,01$), indicando que, quanto mais autorregulados os indivíduos são, menos sintomas depressivos e stress manifestam.

Quadro 4.1 – Mapa de correlações

Nº	Variáveis	M	DP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Controlo dos trabalhadores	2,24	0,97	(,799)														
2	Disponibilidade pós-laboral	2,72	1,04	.163	(,869)													
3	Disponibilidade permanente	3,72	0,57	.151	.617**	(,593)												
4	Sobrecarga laboral	2,81	0,96	.339**	.415**	.324**	(,781)											
5	Espectativa de resposta	3,53	0,74	.191*	.207*	.383**	.238**	(,631)										
6	Controlo sobre as TIC	3,08	0,86	-.104	-.107	-.107	-.155	-.117	(,284**)									
7	Desejo	3,25	0,83	-.034	.083	.225*	.095	.191*	-.154	(,762)								
8	Preocupação	3,92	1,04	.115	.332**	.452**	.297**	.350**	-.243**	.451**	(,833)							
9	Significado do trabalho	4,02	0,73	-.010	.053	.007	-.047	-.116	.357**	-.273**	-.020	(,865)						
10	Satisfação no Trabalho	3,42	0,74	-.019	-.059	-.134	-.129	-.150	.257**	-.261**	-.211*	.607**	(,847)					
11	Conflito trabalho-família	3,36	0,85	.067	.484**	.315**	.331**	.187*	-.271**	.204*	.443**	-.176	-.270**	(,826)				
12	Insegurança no trabalho	2,32	1,27	.187*	.082	-.120	.055	.088	-.015	.065	.113	.024	-.047	.009	-			
13	Problemas com a saúde	2,76	0,82	.051	.436**	.253**	.207*	.098	-.211*	.245**	.269**	-.228*	-.276**	.584**	.188*	(,776)		
14	Sintomas depressivos / stress	2,48	0,81	.161	.145	-.011	.145	-.026	-.104	.254**	.058	-.419**	-.368**	.340**	.237**	.520**	(0,800)	
15	Autorregulação disposicional	3,88	0,64	.024	.174	.188*	.119	-.048	.056	-.033	.259**	.307**	.201*	.021	-.125	-.147	-.399**	(0,783)

Nota: Os valores entre parênteses referem-se ao α de Cronbach, exceto para a variável nº6, que apresenta valores da correlação bivariada.

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

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

4.2. Teste e discussão de hipóteses

A validação das hipóteses estudadas foi efetuada através do método de regressão linear.

Numa primeira fase, analisou-se a relação existente entre a variável dependente (bem-estar) com a variável independente (exigência de disponibilidade constante imposta pela comunicação digital). Adicionando-se variáveis de controlo compostas por três variáveis demográficas (sexo, idade e filhos) e por duas variáveis profissionais (habilitações literárias e antiguidade).

Neste sentido, a fim de se testar a H1: “A exigência de disponibilidade constante imposta pela comunicação digital está negativamente relacionada ao bem-estar”, verificou-se que a variável controlo sobre as TIC apresenta uma relação significativa positiva com o significado do trabalho ($\beta = 0,388^{**}$; $p < 0,01$) e com a satisfação no trabalho ($\beta = 0,232^*$; $p < 0,05$), indicando que na ausência de controlo sobre as TIC por parte dos trabalhadores, menor é a sua significância e satisfação no trabalho, afetando negativamente o seu bem-estar. A título de exemplo e para melhor compreensão, se os trabalhadores não tivessem controle sobre a forma como utilizam a tecnologia no trabalho, menor seria a sua significância e satisfação relativa ao mesmo (Modelo 2, **Quadro 4.2** e Modelo 6, **Quadro 4.3**). Ademais, a variável controlo sobre as TIC, apresenta também uma relação significativa negativa com a variável conflito trabalho-família ($\beta = -0,202^*$; $p < 0,05$), sugerindo que a ausência de controlo sobre as TIC, os trabalhadores têm maior dificuldade em conciliar o tempo trabalho-família (Modelo 10, **Quadro 4.4**). Sobre a variável controlo dos trabalhadores, destaca-se a sua relação significativa positiva com a variável insegurança no trabalho ($\beta = 0,202^*$; $p < 0,05$), sugerindo que devido ao controlo por parte das organizações sobre as atividades e as tecnologias utilizadas, os profissionais demonstram um maior medo em ficar desempregados, afetando o seu bem-estar (Modelo 14, **Quadro 4.5**). Já a variável disponibilidade pós-laboral apresenta relações significativas positivas com os problemas na saúde ($\beta = 0,360^{**}$; $p < 0,01$) e com o conflito trabalho-família ($\beta = 0,440^{**}$; $p < 0,01$), demonstrando que os indivíduos que permanecem disponíveis para questões de trabalho após o horário laboral enfrentam problemas de saúde, como distúrbios de sono ou exaustão física, além de dificuldades na conciliação entre trabalho e vida familiar, impactando novamente o seu bem-estar (Modelo 10, **Quadro 4.4** e Modelo 18, **Quadro 4.6**).

Deste modo, apesar de existirem algumas variáveis da exigência de disponibilidade constante imposta pela comunicação digital que afetam negativamente certas variáveis do bem-

estar, o mesmo não se verifica para todas. Por outras palavras, a influência negativa da exigência no bem-estar é explicada apenas parcialmente, logo a H1 verifica-se de forma parcial.

Numa segunda fase, foi testada a mediação presente na H2: “A exigência de disponibilidade constante imposta pela comunicação digital está negativamente relacionada ao bem-estar, mediada pela telepressão no local de trabalho”. Em função disso, realizou-se uma mediação simples, que verificou se a variável independente estaria negativamente correlacionada com a variável dependente, confirmada de forma parcial através da análise da H1.

De seguida, realizou-se uma regressão linear entre a variável independente e a variável mediadora (telepressão no local de trabalho), destacando-se a relação significativa negativa entre a variável controlo sobre as TIC e a variável preocupação ($\beta = -0,195^*$; $p < 0,05$), ou seja, na ausência de controlo sobre a tecnologia, maior é a preocupação de resposta dos trabalhadores (Modelo 30, **Quadro 4.9**).

Para confirmar a mediação completa, foi necessário verificar se o efeito direto da variável independente sobre a variável dependente, passava a ser insignificante com a inclusão da variável mediadora, o que se verificou num dos casos. Especificamente, a variável controlo sobre as TIC torna-se insignificante sobre a variável conflito trabalho-família (Modelo 10 e 12, **Quadro 4.4**), quando a variável preocupação é incluída. Assim sendo, é possível confirmar a presença de uma mediação completa, porém H2 verifica-se parcialmente, uma vez que as relações existentes não são notórias para todas as variáveis.

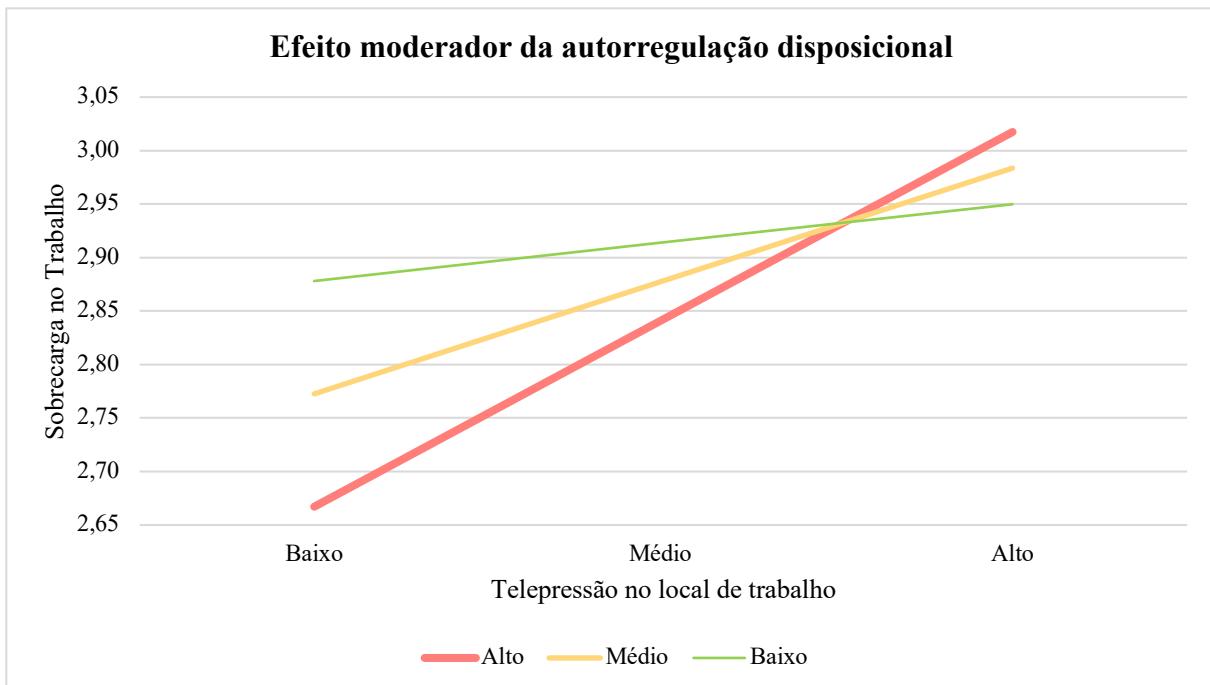
Numa terceira e última fase, testou-se a moderação proposta na H3: “A autorregulação disposicional modera a relação entre a exigência de disponibilidade constante imposta pela comunicação digital e a telepressão no local de trabalho, na medida que níveis superiores de autorregulação disposicional intensificam essa relação negativa” Para isso, foi necessário calcular uma regressão hierárquica com quatro etapas distintas: primeiro inseriu-se o efeito principal das variáveis de controlo, em segundo inseriu-se o efeito principal das variáveis independentes, em terceiro inseriu-se o efeito principal da variável moderadora, e em quarto inseriu-se o termo da interação (multiplicação das variáveis independentes pelo moderador).

Ao analisar-se os resultados (modelo 28, **Quadro 4.8**), observou-se que o termo de interação entre a sobrecarga e a autorregulação disposicional, adicionou uma variância significativa nova ($\beta = 1,951^{**}$; $p < 0,01$). Desse modo, foi necessário gerar um gráfico de moderação que permitisse comparar a inclinação das linhas refletoras dos diferentes níveis de autorregulação disposicional (**Figura 4.1**).

Neste sentido, indivíduos com níveis altos de autorregulação disposicional (linha vermelha), experimentam um aumento acentuado na sobrecarga no trabalho à medida que a telepressão se intensifica. Os indivíduos com níveis médios de autorregulação disposicional (linha amarela), a sobrecarga aumenta com a telepressão, porém de forma menos acentuada. Por fim, indivíduos com baixos níveis de autorregulação disposicional (linha verde), a relação entre a telepressão e a sobrecarga parece ser quase plana, sugerindo que estes não expericiam grandes variações na sobrecarga laboral com o aumento da telepressão.

Em suma, a interpretação da **Figura 4.1** sugere que pessoas com altos níveis de autorregulação disposicional, tendem a experimentar maior sobrecarga no trabalho devido a períodos prolongados de pressão laboral. O mesmo não se verifica para indivíduos com níveis mais baixos de autorregulação disposicional, logo H3 confirma-se parcialmente, pois a moderação só é valida para a variável sobrecarga no trabalho, não se estendendo a todas as variáveis que influenciam a exigência de disponibilidade constante.

Figura 4.1 – Representação gráfica do efeito moderador da autorregulação disposicional entre a telepressão e a sobrecarga no trabalho



Quadro 4.2 – Regressões lineares para a variável significado do trabalho (variável dependente: bem-estar)

Variáveis Independentes	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4
Sexo	0,024 ^{ns}	0,055 ^{ns}	-0,004 ^{ns}	0,069 ^{ns}
Idade	-0,344 ^{ns}	-0,329 ^{ns}	-0,265 ^{ns}	-0,332 ^{ns}
Filhos	-0,218 ^{ns}	-0,212 ^{ns}	-0,133 ^{ns}	-0,209 ^{ns}
Habilidades Literárias	-0,067 ^{ns}	-0,045 ^{ns}	-0,081 ^{ns}	-0,043 ^{ns}
Antiguidade	0,323 ^{ns}	0,378*	0,345 ^{ns}	0,382 ^{ns}
Controlo dos trabalhadores	-	0,082 ^{ns}	0,053 ^{ns}	0,084 ^{ns}
Disponibilidade pós-laboral	-	0,054 ^{ns}	0,039 ^{ns}	0,048 ^{ns}
Disponibilidade permanente	-	0,056 ^{ns}	0,104 ^{ns}	0,033 ^{ns}
Sobrecarga de trabalho	-	-0,099 ^{ns}	-0,090 ^{ns}	-0,104 ^{ns}
Expectativa de resposta	-	-0,055 ^{ns}	-0,038 ^{ns}	-0,070 ^{ns}
Controlo sobre as TIC	-	0,388**	0,345**	0,404**
Desejo	-	-	-0,214*	-
Preocupação	-	-	-	0,085 ^{ns}
R²	0,071 ^{ns}	0,230 ^{ns}	0,267 ^{ns}	0,235 ^{ns}
R² ajustado	0,030*	0,151 ^{ns}	0,184 ^{ns}	0,149 ^{ns}
Mudança F	1,732 ^{ns}	3,690 ^{ns}	5,329 ^{ns}	3,366 ^{ns}
Sig ANOVA	0,133 ^{ns}	0,002**	< 0,001**	0,003**

NOTA: Os coeficientes β apresentaram um teste t com ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Quadro 4.3 – Regressões lineares para a variável satisfação do trabalho (variável dependente: bem-estar)

Variáveis Independentes	Modelo 5	Modelo 6	Modelo 7	Modelo 8
Sexo	0,069 ^{ns}	0,090 ^{ns}	0,033 ^{ns}	0,074 ^{ns}
Idade	-0,385 ^{ns}	-0,376 ^{ns}	-0,314 ^{ns}	-0,373 ^{ns}
Filhos	-0,029 ^{ns}	-0,048 ^{ns}	0,029 ^{ns}	-0,052 ^{ns}
Habilidades Literárias	-0,080 ^{ns}	-0,056 ^{ns}	-0,092 ^{ns}	-0,058 ^{ns}
Antiguidade	0,253 ^{ns}	0,273 ^{ns}	0,241 ^{ns}	0,270 ^{ns}
Controlo dos trabalhadores	-	0,065 ^{ns}	0,037 ^{ns}	0,064 ^{ns}
Disponibilidade pós-laboral	-	0,079 ^{ns}	0,064 ^{ns}	0,086 ^{ns}
Disponibilidade permanente	-	-0,075 ^{ns}	-0,028 ^{ns}	-0,050 ^{ns}
Sobrecarga de trabalho	-	-0,073 ^{ns}	-0,065 ^{ns}	-0,067 ^{ns}
Expectativa de resposta	-	-0,016 ^{ns}	-0,001 ^{ns}	0,000 ^{ns}
Controlo sobre as TIC	-	0,232*	0,191*	0,214*
Desejo	-	-	-0,208*	-
Preocupação	-	-	-	-0,092 ^{ns}
R²	0,046*	0,111 ^{ns}	0,145 ^{ns}	0,116 ^{ns}
R² ajustado	0,004**	0,019*	0,049*	0,016*
Mudança F	1,085 ^{ns}	1,299 ^{ns}	4,317 ^{ns}	1,164 ^{ns}
Sig ANOVA	0,372 ^{ns}	0,290 ^{ns}	0,134 ^{ns}	0,318 ^{ns}

NOTA: Os coeficientes β apresentaram um teste t com ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Quadro 4.4 – Regressões lineares para a variável conflito trabalho-família (variável dependente: bem-estar)

Variáveis Independentes	Modelo 9	Modelo 10	Modelo 11	Modelo 12
Sexo	-0,031 ^{ns}	0,001 ^{ns}	0,041 ^{ns}	0,056 ^{ns}
Idade	0,316 ^{ns}	0,370 ^{ns}	0,326 ^{ns}	0,360 ^{ns}
Filhos	0,010 ^{ns}	0,099 ^{ns}	0,045 ^{ns}	0,113 ^{ns}
Habilidades Literárias	0,124 ^{ns}	0,065 ^{ns}	0,090 ^{ns}	0,072 ^{ns}
Antiguidade	-0,065 ^{ns}	-0,205 ^{ns}	-0,182 ^{ns}	-0,192 ^{ns}
Controlo dos trabalhadores	-	-0,092 ^{ns}	-0,073 ^{ns}	-0,086 ^{ns}
Disponibilidade pós-laboral	-	0,440 ^{**}	0,450 ^{**}	0,415 ^{**}
Disponibilidade permanente	-	-0,053 ^{ns}	-0,086 ^{ns}	-0,141 ^{ns}
Sobrecarga de trabalho	-	0,137 ^{ns}	0,131 ^{ns}	0,116 ^{ns}
Expectativa de resposta	-	0,007 ^{ns}	0,004 ^{ns}	-0,052 ^{ns}
Controlo sobre as TIC	-	-0,202 [*]	-0,173 [*]	0,139 ^{ns}
Desejo	-	-	0,146 ^{ns}	-
Preocupação	-	-	-	0,321 ^{**}
R²	0,069 ^{ns}	0,322 ^{ns}	0,339 ^{ns}	0,393 ^{ns}
R² ajustado	0,027 [*]	0,252 ^{ns}	0,264 ^{ns}	0,324 ^{ns}
Mudança F	1,665 ^{ns}	6,661 ^{ns}	2,749 ^{ns}	5,711 ^{ns}
Sig ANOVA	0,149 ^{ns}	< 0,001 ^{**}	< 0,001 ^{**}	< 0,001 ^{**}

NOTA: Os coeficientes β apresentaram um teste t com ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Quadro 4.5 – Regressões lineares para a variável insegurança no trabalho (variável dependente: bem-estar)

Variáveis Independentes	Modelo 13	Modelo 14	Modelo 15	Modelo 16
Sexo	-0,215*	-0,197*	-0,189*	-0,170 ^{ns}
Idade	0,002 ^{ns}	-0,077 ^{ns}	-0,086 ^{ns}	-0,082 ^{ns}
Filhos	0,253 ^{ns}	0,190 ^{ns}	0,180 ^{ns}	0,197 ^{ns}
Habilidades Literárias	-0,070 ^{ns}	-0,042 ^{ns}	-0,037 ^{ns}	-0,039 ^{ns}
Antiguidade	0,057 ^{ns}	0,061 ^{ns}	0,065 ^{ns}	0,067 ^{ns}
Controlo dos trabalhadores	-	0,202*	0,206*	0,205*
Disponibilidade pós-laboral	-	0,229 ^{ns}	0,231 ^{ns}	0,217 ^{ns}
Disponibilidade permanente	-	-0,329**	-0,335**	-0,372**
Sobrecarga de trabalho	-	-0,034 ^{ns}	-0,035 ^{ns}	-0,044 ^{ns}
Expectativa de resposta	-	0,188 ^{ns}	0,186 ^{ns}	0,159 ^{ns}
Controlo sobre as TIC	-	-0,023 ^{ns}	-0,018 ^{ns}	0,008 ^{ns}
Desejo	-	-	0,028 ^{ns}	-
Preocupação	-	-	-	0,160 ^{ns}
R²	0,076 ^{ns}	0,194 ^{ns}	0,194 ^{ns}	0,211 ^{ns}
R² ajustado	0,035*	0,111 ^{ns}	0,103 ^{ns}	0,122 ^{ns}
Mudança F	1,863 ^{ns}	2,599 ^{ns}	0,083 ^{ns}	2,364 ^{ns}
Sig ANOVA	0,106 ^{ns}	0,013*	0,021*	0,010*

NOTA: Os coeficientes β apresentaram um teste t com ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Quadro 4.6 – Regressões lineares para a variável problemas com a saúde (variável dependente: bem-estar)

Variáveis Independentes	Modelo 17	Modelo 18	Modelo 19	Modelo 20
Sexo	-0,195*	-0,175*	-0,106 ^{ns}	-0,143 ^{ns}
Idade	0,197 ^{ns}	0,245 ^{ns}	0,169 ^{ns}	0,239 ^{ns}
Filhos	0,012 ^{ns}	0,092 ^{ns}	0,000 ^{ns}	0,100 ^{ns}
Habilidades Literárias	0,108 ^{ns}	0,058 ^{ns}	0,101 ^{ns}	0,062 ^{ns}
Antiguidade	0,051 ^{ns}	-0,050 ^{ns}	-0,012 ^{ns}	0,043 ^{ns}
Controlo dos trabalhadores	-	-0,029 ^{ns}	0,005 ^{ns}	-0,025 ^{ns}
Disponibilidade pós-laboral	-	0,360**	0,378**	0,346**
Disponibilidade permanente	-	0,010 ^{ns}	-0,046 ^{ns}	-0,040 ^{ns}
Sobrecarga de trabalho	-	0,049 ^{ns}	0,039 ^{ns}	0,037 ^{ns}
Expectativa de resposta	-	-0,029 ^{ns}	-0,048 ^{ns}	-0,063 ^{ns}
Controlo sobre as TIC	-	-0,166 ^{ns}	-0,117 ^{ns}	-0,130 ^{ns}
Desejo	-	-	0,250**	-
Preocupação	-	-	-	0,186 ^{ns}
R²	0,093 ^{ns}	0,261 ^{ns}	0,312 ^{ns}	0,285 ^{ns}
R² ajustado	0,053 ^{ns}	0,186 ^{ns}	0,234 ^{ns}	0,204 ^{ns}
Mudança F	2,319 ^{ns}	4,065 ^{ns}	7,733 ^{ns}	0,928 ^{ns}
Sig ANOVA	0,048*	< 0,001**	< 0,001**	< 0,001**

NOTA: Os coeficientes β apresentaram um teste t com ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Quadro 4.7 – Regressões lineares para a variável sintomas depressivos e stress (variável dependente: bem-estar)

Variáveis Independentes	Modelo 21	Modelo 22	Modelo 23	Modelo 24
Sexo	-0,093 ^{ns}	-0,086 ^{ns}	0,013 ^{ns}	-0,068 ^{ns}
Idade	0,096 ^{ns}	0,117 ^{ns}	0,009 ^{ns}	0,114 ^{ns}
Filhos	0,037 ^{ns}	0,018 ^{ns}	-0,114 ^{ns}	0,023 ^{ns}
Habilidades Literárias	-0,148 ^{ns}	-0,156 ^{ns}	-0,095 ^{ns}	-0,154 ^{ns}
Antiguidade	-0,164 ^{ns}	-0,276 ^{ns}	-0,220 ^{ns}	-0,272 ^{ns}
Controlo dos trabalhadores	-	0,108 ^{ns}	0,157 ^{ns}	0,110 ^{ns}
Disponibilidade pós-laboral	-	0,161 ^{ns}	0,187 ^{ns}	0,152 ^{ns}
Disponibilidade permanente	-	-0,120 ^{ns}	-0,201 ^{ns}	-0,149 ^{ns}
Sobrecarga de trabalho	-	0,169 ^{ns}	0,155 ^{ns}	0,163 ^{ns}
Expectativa de resposta	-	-0,080 ^{ns}	-0,107 ^{ns}	-0,100 ^{ns}
Controlo sobre as TIC	-	-0,102 ^{ns}	-0,031 ^{ns}	-0,082 ^{ns}
Desejo	-	-	0,359 ^{**}	-
Preocupação	-	-	-	0,106 ^{ns}
R²	0,031*	0,122 ^{ns}	0,225 ^{ns}	0,129 ^{ns}
R² ajustado	-0,012 ^{**}	0,031*	0,138 ^{ns}	0,031 ^{ns}
Mudança F	0,729 ^{ns}	1,838 ^{ns}	14,160 ^{ns}	0,140 ^{ns}
Sig ANOVA	0,603 ^{ns}	0,208 ^{ns}	0,005 ^{**}	0,222 ^{ns}

NOTA: Os coeficientes β apresentaram um teste t com **p<0,01; * p < 0,05

Quadro 4.8 – Regressões lineares para a variável desejo (variável mediadora: telepressão no local de trabalho)

Variáveis Independentes e Moderadoras	Modelo	Modelo	Modelo	Modelo
	25	26	27	28
Sexo	-0,263**	-0,275*	-0,275*	-0,288*
Idade	0,323 ^{ns}	0,301 ^{ns}	0,299 ^{ns}	0,153 ^{ns}
Filhos	0,296 ^{ns}	0,370 ^{ns}	0,367 ^{ns}	0,258 ^{ns}
Habilidades Literárias	-0,128 ^{ns}	-0,171 ^{ns}	-0,167 ^{ns}	-0,153 ^{ns}
Antiguidade	-0,182 ^{ns}	-0,155 ^{ns}	-0,153 ^{ns}	-0,185 ^{ns}
Controlo dos trabalhadores	-	-0,136 ^{ns}	-0,135 ^{ns}	0,834 ^{ns}
Disponibilidade pós-laboral	-	-0,073 ^{ns}	-0,73 ^{ns}	0,178 ^{ns}
Disponibilidade permanente	-	0,226 ^{ns}	0,228 ^{ns}	1,214 ^{ns}
Sobrecarga de trabalho	-	0,041 ^{ns}	0,041 ^{ns}	-1,581**
Expectativa de resposta	-	0,076 ^{ns}	0,074 ^{ns}	-0,798 ^{ns}
Controlo sobre as TIC	-	-0,197*	-0,196*	-0,400 ^{ns}
Autorregulação disposicional	-	-	-0,011 ^{ns}	-0,078 ^{ns}
Controlo dos trabalhadores x Autorregulação disposicional	-	-	-	-1,056 ^{ns}
Disponibilidade pós-laboral x Autorregulação disposicional	-	-	-	-0,386 ^{ns}
Disponibilidade permanente x Autorregulação disposicional	-	-	-	-1,582 ^{ns}
Sobrecarga de trabalho x Autorregulação disposicional	-	-	-	1,951**
Expectativa de resposta x Autorregulação disposicional	-	-	-	1,120 ^{ns}
Controlo sobre as TIC x Autorregulação disposicional	-	-	-	0,183 ^{ns}
R²	0,091 ^{ns}	0,197 ^{ns}	0,197 ^{ns}	0,275 ^{ns}
R² ajustado	0,050 ^{ns}	0,114 ^{ns}	0,106 ^{ns}	0,144 ^{ns}
Mudança F	2,251 ^{ns}	2,353 ^{ns}	2,163 ^{ns}	1,798 ^{ns}
Sig ANOVA	0,054 ^{ns}	0,036*	0,019*	0,011*

NOTA: Os coeficientes β apresentaram um teste t com ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Quadro 4.9 – Regressões lineares para a variável preocupação (variável mediadora: telepressão no local de trabalho)

Variáveis Independentes e Moderadoras	Modelo	Modelo	Modelo	Modelo
	29	30	31	32
Sexo	-0,178 ^{ns}	-0,172*	-0,181*	-0,155 ^{ns}
Idade	0,109 ^{ns}	0,031 ^{ns}	0,063	0,074 ^{ns}
Filhos	-0,150 ^{ns}	-0,043 ^{ns}	0,007	-0,015 ^{ns}
Habilidades Literárias	0,037 ^{ns}	-0,021 ^{ns}	-0,083	-0,083 ^{ns}
Antiguidade	-0,090 ^{ns}	-0,038 ^{ns}	-0,078	-0,132 ^{ns}
Controlo dos trabalhadores	-	-0,019 ^{ns}	-0,025	0,786 ^{ns}
Disponibilidade pós-laboral	-	0,078 ^{ns}	-0,062	0,734 ^{ns}
Disponibilidade permanente	-	0,271*	0,245	-0,753 ^{ns}
Sobrecarga de trabalho	-	0,065 ^{ns}	0,065	-0,624 ^{ns}
Expectativa de resposta	-	0,183*	0,210*	0,813 ^{ns}
Controlo sobre as TIC	-	-0,195*	-0,217*	-0,676 ^{ns}
Autorregulação disposicional	-	-	0,206*	-0,250 ^{ns}
Controlo dos trabalhadores x Autorregulação disposicional	-	-	-	-0,900 ^{ns}
Disponibilidade pós-laboral x Autorregulação disposicional	-	-	-	-0,695 ^{ns}
Disponibilidade permanente x Autorregulação disposicional	-	-	-	1,483 ^{ns}
Sobrecarga de trabalho x Autorregulação disposicional	-	-	-	0,794 ^{ns}
Expectativa de resposta x Autorregulação disposicional	-	-	-	-0,777 ^{ns}
Controlo sobre as TIC x Autorregulação disposicional	-	-	-	0,530 ^{ns}
R²	0,067 ^{ns}	0,315 ^{ns}	0,350 ^{ns}	0,396 ^{ns}
R² ajustado	0,026 ^{ns}	0,224 ^{ns}	0,276 ^{ns}	0,288 ^{ns}
Mudança F	1,634 ^{ns}	6,429 ^{ns}	4,757 ^{ns}	1,280 ^{ns}
Sig ANOVA	0,157 ^{ns}	<0,001**	<0,001**	<0,001**

NOTA: Os coeficientes β apresentaram um teste t com ** p<0,01; * p < 0,05

4.3. Contribuições para a teoria e implicações práticas dos resultados

Com base nos resultados do estudo é possível identificar contribuições teóricas e implicações práticas valiosas que permitem melhorar e resolver as problemáticas associadas à comunicação organizacional e ao bem-estar tecnológico.

Neste contexto, as descobertas sugerem que a exigência de disponibilidade constante, associada a períodos reduzidos de recuperação (Day et al., 2010; Schaufeli & Taris, 2014; Sonnentag, 2015; Sonnentag & Fritz, 2007), afeta negativamente o bem-estar e aumenta a preocupação relativa aos tempos de resposta, ou seja, à experiência de telepressão no local de trabalho. Principalmente, entre indivíduos altamente autorregulados que devido à necessidade de demonstrar um desempenho profissional superior (DeBono et al., 2011; Kao et al., 2020; Luszczynska et al., 2004), estão sob o risco acrescido de experienciar telepressão no local de trabalho.

Uma vez que a abolição total das exigências associadas à disponibilidade constante e a comunicação digital não é viável para o contexto profissional (Kao et al., 2020), o mais consciente a realizar passa pela implementação de limites claros no que diz respeito à utilização de comunicação digital no local de trabalho e na aplicação de políticas que promovam o bem-estar e a gestão eficaz da disponibilidade digital.

Deste modo, apresenta-se um conjunto de recomendações capazes de promover o bem-estar dos indivíduos que utilizam ativamente meios de comunicação digital no local de trabalho e nas interações profissionais: (i) definir limites claros de comunicação, através de políticas em torno de horas de comunicação, como “horas de silêncio” onde os trabalhadores não são obrigados a responder a e-mails ou a mensagens de aplicativos de IM (Day et al., 2012; Lowry & Moskos, 2005); (ii) fomentar uma cultura de desconexão, não incentivando a comunicação fora do horário de trabalho e a expectativa de resposta constante, exceto em situações urgentes (Day et al., 2012; Lowry & Moskos, 2005); (iii) promover a comunicação assíncrona, permitindo que todos profissionais realizem as suas atividades laborais nos horários mais convenientes para si e sem interrupções constantes, ajudando na redução do desejo e da preocupação relativa à resposta imediata (Barber & Santuzzi, 2015); (iv) assegurar o equilíbrio entre trabalho-família, oferecendo políticas de teletrabalho ou de horários flexíveis que facilitem a gestão de tempo entre as responsabilidades laborais e familiares (Day et al., 2010; Semaan et al., 2023); (v) implementar sistemas de feedback contínuo, que ajudem na compreensão dos sentimentos dos trabalhadores relativamente às exigências de disponibilidade

constante, permitindo ajustar a carga de trabalho ou adotar estratégias personalizadas para cada indivíduo (Day et al., 2010).

CAPÍTULO 5

Conclusões e recomendações

5.1. Limitações e estudos futuros

O presente estudo apresenta algumas limitações, que podem ser vistas como oportunidades para pesquisas futuras.

Apesar das variáveis em estudo serem medidas de forma adequada apenas pela percepção (exigência de disponibilidade constante) e a experiência psicológica dos indivíduos (telepresença no local-de-trabalho e bem-estar), uma das limitações do estudo prende-se ao facto de este ser avaliado por uma única fonte de dados. Diante disso, em pesquisas futuras seria pertinente adicionar múltiplas fontes, que permitissem validar as questões presentes ao longo do estudo de forma mais precisa (Kao et al., 2020).

A segunda limitação diz respeito à comunicação digital, uma vez que o estudo analisou apenas a utilização de e-mail e aplicativos de IM, deixando de fora outros meios de comunicação digital. Desta forma, seria adequado em pesquisas futuras analisar diferentes plataformas, como é o caso das redes sociais, ou invés disso, analisar aplicativos de IM de forma separada, possibilitando a descoberta de características diferenciadoras entre eles.

A terceira limitação vincula-se ao facto da comunicação digital e da telepresença no local de trabalho não demonstrar impactos tão severos sobre o bem-estar em períodos curtos, pois de acordo com a literatura estas demonstram efeitos mais significativos sobre o bem-estar em períodos de exposição prolongada (Barber & Santuzzi, 2015). Embora o estudo tenha considerado apenas indivíduos empregados há mais de três meses, os dados recolhidos são referentes a um único momento no tempo, ou seja, referentes à sua situação atual, não considerando o que acontece com a telepresença ao longo do tempo de forma exata, por exemplo. Para melhor compreensão, a telepresença pode não ter revelado efeitos negativos significativos ao ponto de impactar severamente o bem-estar dos trabalhadores empregados à menos de um ano, 22,7% (**Anexo Q**). Neste sentido, pesquisas futuras deverão acompanhar os indivíduos por períodos prolongados, recolhendo dados em diferentes momentos do tempo e identificando os efeitos colaterais de forma mais precisa.

A quarta e última limitação, prende-se ao facto de o estudo ter analisado apenas um moderador de diferença individual, a autorregulação disposicional, porém existem outros fatores de contexto individual, familiar e organizacional que demonstram impacto na forma como a exigência de disponibilidade constante influencia os trabalhadores, como é o caso do

workaholismo, apoio familiar e *engagement*. Deste modo, para compreender melhor a forma como os fatores contextuais influenciam a exigência de disponibilidade constante, pesquisas futuras deverão analisar outros moderadores (Boswell & Olson-Buchanan, 2007; Park et al., 2011, como citado em Kao et al., 2020).

5.2 Considerações finais

O estudo teve como principal objetivo testar se a exigência de disponibilidade constante, imposta pela utilização de comunicação digital no local de trabalho, prejudica o bem-estar dos trabalhadores, explorando em simultâneo o papel mediador da telepressão no local de trabalho. Ademais, investigou o papel moderador da autorregulação disposicional na relação entre a exigência de disponibilidade e a telepressão no local de trabalho.

Apesar da recolha de dados não permitir relatar de forma exata os efeitos negativos da tecnologia e da telepressão no bem-estar dos trabalhadores, uma vez que os dados recolhidos são referentes a um único momento do tempo, a pesquisa ilustra evidências claras que a flexibilidade e a fácil acessibilidade aos meios digitais, gera efeitos nocivos sobre o bem-estar dos indivíduos, principalmente se estes demonstrarem um desejo avassalador e uma constante preocupação por estar ligados ao ambiente profissional, respondendo de forma imediata à comunicação digital. Não negligenciando os sujeitos com elevados níveis de autorregulação disposicional, estes evidenciam níveis superiores de telepressão no local de trabalho, reflexos da pressão laboral constante e da falta de períodos de recuperação adequados a sua saúde física e mental.

Com base na análise e na discussão dos dados recolhidos, destaca-se que a utilização constante de e-mail e aplicativos de IM profissionais provoca uma maior insegurança laboral, menor significado e satisfação no trabalho, mais conflitos na conciliação trabalho-família, além de problemas na saúde relacionados com distúrbios de sono e exaustão física. Relativamente ao excesso de telepressão no local de trabalho, evidencia-se que a falta de controlo sobre a comunicação digital, provoca nos indivíduos uma maior preocupação relativa aos tempos de resposta. Sobre pessoas com altos níveis de autorregulação disposicional, salienta-se que devido aos períodos prolongados de pressão laboral e falta de períodos adequados de recuperação, estes tendem a experimentar uma maior sobrecarga no trabalho, enfatizando que a comunicação digital cria e aumenta a sua carga de trabalho.

Em suma, através do desenvolvimento deste estudo foi possível cobrir alguns dos *gaps* literários referentes a comunicação organizacional e ao bem-estar tecnológico. Porém, é esperável que opiniões contrárias continuem a surgir entre os diferentes autores, pois é

extremamente difícil afirmar de forma conclusiva que a utilização de comunicação digital no local trabalho beneficia ou prejudica indivíduos, organizações ou até a própria sociedade. A pesquisa atual deixa evidente que esta pode ser maligna se mal utilizada e se incorretamente aplicada por profissionais e organizações. Apesar da relevante contribuição teórica do estudo atual relativamente a efeitos negativos, nem tudo o que é descrito pela literatura é visível, pelo menos entre a amostra recolhida, tornado a presente temática ainda mais apelativa de ser abordada em estudos futuros.

Referências bibliográficas

- Attaran, M., Attaran, S., & Kirkland, D. (2019). The need for digital workplace: Increasing workforce productivity in the information age. *International Journal of Enterprise Information Systems*, 15(1), 1–23. <https://doi.org/10.4018/IJEIS.2019010101>
- Bahri, S., Fauzi, A., & Ahmad, N. S. (2020). A communication overload scale for use with mobile instant messaging in work management. *Digital Business*, 1(1), 100003. <https://doi.org/10.1016/J.DIGBUS.2021.100003>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). *Multiple levels in job demands-resources theory: implications for employee well-being and performance*. Noba Scholar. <https://research.tue.nl/en/publications/multiple-levels-in-job-demands-resources-theory-implications-for->
- Barber, L. K., & Santuzzi, A. M. (2015). Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 172–189. <https://doi.org/10.1037/A0038278>
- Barley, S. R., Meyerson, D. E., & Grodal, S. (2011). E-mail as a source and symbol of stress. *Organization Science*, 22(4), 887–906. <https://doi.org/10.1287/ORSC.1100.0573>
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., & Tice, D. M. (2007). The strength model of self-control. *Current Directions in Psychological Science*, 16(6), 351–355. <https://doi.org/10.1111/J.1467-8721.2007.00534.X>
- Bordi, L., Okkonen, J., Mäkinen, J. P., & Heikkilä-Tammi, K. (2018). Communication in the digital work environment: Implications for wellbeing at work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(Specialissue3), 29–48. <https://doi.org/10.18291/NJWLS.V8IS3.105275>
- Cambier, R., & Vlerick, P. (2020). You've got mail: does workplace telepressure relate to email communication? *Cognition, Technology and Work*, 22(3), 633–640. <https://doi.org/10.1007/S10111-019-00592-1/TABLES/2>
- Cameron, A. F., & Webster, J. (2005). Unintended consequences of emerging communication technologies: Instant Messaging in the workplace. *Computers in Human Behavior*, 21(1), 85–103. <https://doi.org/10.1016/J.CHB.2003.12.001>
- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How Technology Is Changing Work and Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349–375. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV-ORGPSYCH-041015-062352>
- Castells, M. (2022). The Network Society Revisited. *American Behavioral Scientist*, 67(7), 940–946. <https://doi.org/10.1177/00027642221092803>
- Chatterjee, S., Chaudhuri, R., Vrontis, D., & Giovando, G. (2023). Digital workplace and organization performance: Moderating role of digital leadership capability. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(1), 100334. <https://doi.org/10.1016/J.JIK.2023.100334>

- Darics, E. (2014). The Blurring Boundaries Between Synchronicity and Asynchronicity. *Http://Dx.Doi.Org/10.1177/2329488414525440*, 51(4), 337–358. <https://doi.org/10.1177/2329488414525440>
- Day, A., Paquet, S., Scott, N., & Hambley, L. (2012). Perceived information and communication technology (ICT) demands on employee outcomes: The Moderating effect of organizational ICT support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 473–491. <https://doi.org/10.1037/A0029837>
- Day, A., Scott, N., & Kelloway, E. K. (2010). Information and communication technology: Implications for job stress and employee well-being. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 8, 317–350. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2010\)0000008011](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2010)0000008011)
- DeBono, A., Shmueli, D., & Muraven, M. (2011). Rude and inappropriate: The role of self-control in following social norms. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(1), 136–146. <https://doi.org/10.1177/0146167210391478>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A. E., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 7, 85–123. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2009\)0000007006](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2009)0000007006)
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Derkx, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone Use, Work–Home Interference, and Burnout: A Diary Study on the Role of Recovery. *Applied Psychology*, 63(3), 411–440. <https://doi.org/10.1111/J.1464-0597.2012.00530.X>
- Dery, K., Sebastian, I. M., & Meulen, N. van der. (2017). The digital workplace is key to digital innovation. *MIS Quarterly Executive*, 16(2), 135–152. <https://researchers.mq.edu.au/en/publications/the-digital-workplace-is-key-to-digital-innovation>
- Diener, E. (2009). *The science of well-being: The collected works of Ed Diener*. Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6_2
- Diestel, S., Rivkin, W., & Schmidt, K. H. (2015). Sleep quality and self-control capacity as protective resources in the daily emotional labor process: Results from two diary studies. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 809–827. <https://doi.org/10.1037/A0038373>
- Grawitch, M. J., Werth, P. M., Palmer, S. N., Erb, K. R., & Lavigne, K. N. (2018). Self-imposed pressure or organizational norms? Further examination of the construct of workplace telepressure. *Stress and Health*, 34(2), 306–319. <https://doi.org/10.1002/SMI.2792>
- Kao, K. Y., Chi, N. W., Thomas, C. L., Lee, H. T., & Wang, Y. F. (2020). Linking ICT Availability Demands to Burnout and Work-Family Conflict: The Roles of Workplace Telepressure and Dispositional Self-Regulation. *The Journal of Psychology*, 154(5), 325–345. <https://doi.org/10.1080/00223980.2020.1745137>

- Karoly, P. (1993). Mechanisms of Self-Regulation: A Systems View MECHANISMS OF SELF-REGULATION: A VIEW SYSTEMS. *Annu. Rev. Psychol.*, 44, 23–52. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.44.1.23>
- Kristensen, T. S., & Borg, V. (2003). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire*. In *Mental health*. 5(5).
- Lee, D. J., & Joseph Sirgy, M. (2019). Work-Life Balance in the Digital Workplace: The Impact of Schedule Flexibility and Telecommuting on Work-Life Balance and Overall Life Satisfaction. *Thriving in Digital Workspaces: Emerging Issues for Research and Practice*, 355–384. https://doi.org/10.1007/978-3-030-24463-7_18
- Lee, Y., Kozar, K. A., & Larsen, K. R. (2005). Does Avatar email improve communication? *Communications of the ACM*, 48(12), 91–95. <https://doi.org/10.1145/1101779.1101782>
- Leung, L., & Zhang, R. (2017). Mapping ICT use at home and telecommuting practices: A perspective from work/family border theory. *Telematics and Informatics*, 34(1), 385–396. <https://doi.org/10.1016/J.TELE.2016.06.001>
- Lowry, D., & Moskos, M. (2005). *Hanging on the Mobile Phone: Experiencing Work and Spatial Flexibility*. 1–19.
- Luszczynska, A., Diehl, M., Gutiérrez-Doña, B., Kuusinen, P., & Schwarzer, R. (2004). Measuring one component of dispositional self-regulation: attention control in goal pursuit. *Personality and Individual Differences*, 37(3), 555–566. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2003.09.026>
- Marsh, E., Vallejos, E. P., & Spence, A. (2022). The digital workplace and its dark side: An integrative review. *COMPUTERS IN HUMAN BEHAVIOR*, 128. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107118>
- McFarland, L. A., & Ployhart, R. E. (2015). Social media: A contextual framework to guide research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 100(6), 1653–1677. <https://doi.org/10.1037/A0039244>
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). *Handbook of work and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 2). Psychology Press/Erlbaum Taylor and Francis.
- Nardi, B. A., Whittaker, S., & Bradner, E. (2000). *Interaction and outeraction*. 79–88. <https://doi.org/10.1145/358916.358975>
- N.K. Saunders, M., E. Gray, D., & Goregaokar, H. (2013). SME innovation and learning: the role of networks and crisis events. *European Journal of Training and Development*, 38(1/2), 136–149. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2013-0073>
- Pfaffinger, K. F., Reif, J. A. M., & Spieß, E. (2022). When and why telepressure and technostress creators impair employee well-being. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(2), 958–973. <https://doi.org/10.1080/10803548.2020.1846376>

- Potter, R. E., Zadow, A., Dollard, M., Pignata, S., & Lushington, K. (2022). Digital communication, health & wellbeing in universities: a double-edged sword. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 44(1), 72–89. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2021.1975206>
- Ragsdale, J. M., & Beehr, T. A. (2016). A rigorous test of a model of employees' resource recovery mechanisms during a weekend. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 911–932. <https://doi.org/10.1002/JOB.2086>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV.PSYCH.52.1.141>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/S10902-006-9019-0/METRICS>
- Santuzzi, A. M., & Barber, L. K. (2018). Workplace Telepressure and Worker Well-Being: The Intervening Role of Psychological Detachment. *Occupational Health Science* 2018 2:4, 2(4), 337–363. <https://doi.org/10.1007/S41542-018-0022-8>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach*, 9789400756403, 43–68. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schmidt, K. H., & Diestel, S. (2015). Self-Control Demands. <Https://Doi.Org/10.1027/1866-5888/A000123>, 14(1), 49–60. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/A000123>
- Schmidt, K.-H., Hupke, M., & Diestel, S. (2012). *Work & Stress An International Journal of Work, Health & Organisations Does dispositional capacity for self-control attenuate the relation between self-control demands at work and indicators of job strain?* <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.660367>
- Semaan, R., Nater, U. M., Heinzer, R., Haba-Rubio, J., Vlerick, P., Cambier, R., & Gomez, P. (2023). Does workplace telepressure get under the skin? Protocol for an ambulatory assessment study on wellbeing and health-related physiological, experiential, and behavioral concomitants of workplace telepressure. *BMC Psychology* 2023 11:1, 11(1), 1–18. <https://doi.org/10.1186/S40359-023-01123-4>
- Smith, S. A., Patmos, A., & Pitts, M. J. (2018). Communication and teleworking: A study of communication channel satisfaction, personality, and job satisfaction for teleworking employees. *International Journal of Business Communication*, 55(1), 44–68. <https://doi.org/10.1177/2329488415589101>
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: a diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196–210. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.3.196>

- Sonnentag, S. (2015). Dynamics of Well-Being. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(Volume 2, 2015), 261–293. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV-ORGPSYCH-032414-111347/CITE/REFWORKS>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Sonnentag, S., & Niessen, C. (2008). Staying vigorous until work is over: The role of trait vigour, day-specific work experiences and recovery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 435–458. <https://doi.org/10.1348/096317908X310256>
- Torres, J. L. F. (2020). La sociedad y la comunicación desde la perspectiva de Manuel Castells de sociedad red. *Sintaxis*, 1(5), 85–102. <https://doi.org/10.36105/STX.2020N5.05>
- Van Laethem, M., van Vianen, A. E. M., & Derkx, D. (2018). Daily fluctuations in smartphone use, psychological detachment, and work engagement: The role of workplace telepressure. *Frontiers in Psychology*, 9(SEP), 399559. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2018.01808/BIBTEX>
- Whittaker, S., Bellotti, V., & Gwizdka, J. (2006). Email in personal information management. *Communications of the ACM*, 49(1), 68–73. <https://doi.org/10.1145/1107458.1107494>
- Zhou, Z. E., Yan, Y., Che, X. X., & Meier, L. L. (2015). Effect of workplace incivility on end-of-work negative affect: Examining individual and organizational moderators in a daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 117–130. <https://doi.org/10.1037/A0038167>

Anexos

Anexo A – Questionário

Caro (a) participante,

O meu nome é Sara Campos e estou neste momento a terminar o meu Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultoria Organizacional no ISCTE Business School.

O presente estudo surge no âmbito da minha dissertação, sendo que a recolha de dados tem como principal objetivo analisar os efeitos negativos da exigência de disponibilidade constante sobre o bem-estar dos trabalhadores.

O preenchimento do questionário levará aproximadamente 10 minutos. Por favor, responda atentamente a todas as questões e de forma sincera. Não existem respostas certas nem erradas, apenas se pretende que selecione a opção que considera ser mais adequado, tendo em conta a escala apresentada e a sua experiência profissional.

Os dados recolhidos serão utilizados exclusivamente para o presente estudo, sendo que é garantida a confidencialidade e o anonimato de todos os participantes.

Para algum esclarecimento adicional, contacte: srscs@iscte-iul.pt

Agradeço desde já a sua participação e disponibilidade!

Informo que li e compreendi o consentimento informado e pretendo participar neste questionário:

Sim

Não

Secção A

Q2. Tem mais de 18 anos?

Sim

Não

Q3. Encontra-se empregado há mais de 3 meses?

Sim

Não

Q4. Utiliza de forma ativa meios de comunicação digital no local de trabalho e nas interações profissionais, como e-mail e aplicativos de mensagens instantâneas (ex: Slack, Telegram, Microsoft Teams, Cisco Webex Teams, WhatsApp Business ou outros aplicativos específicos à sua organização)?

Sim

Não

Secção B

Q5. Relativamente à forma como os meios de comunicação digital são utilizados no seu local de trabalho, indique o seu grau de concordância com cada uma das seguintes afirmações.

Expectativa de Resposta:	
1. Espera-se que eu responda às mensagens de e-mail imediatamente.	0 – Nunca 1 – Raramente 2 – Às vezes 3 – Frequentemente 4 – Sempre
2. Espera-se que eu responda às mensagens de aplicativos de mensagens instantâneas imediatamente.	

Disponibilidade:	
3.Espera-se que eu esteja sempre acessível através de e-mail ou de aplicativos de mensagens instantâneas.	0 – Nunca 1 – Raramente 2 – Às vezes 3 – Frequentemente 4 – Sempre
4.A tecnologia que utilizo permite que as pessoas com quem trabalho entrem em contato comigo a qualquer momento.	
5.Devo verificar e-mails e/ou aplicativos de mensagens instantâneas quando estou fora do escritório.	
6.Sou contactado sobre questões relacionadas com o trabalho em horário pós-laboral.	
Controlo sobre as TIC:	
7.Tenho controle sobre a forma como utilizo a tecnologia no trabalho.	0 – Nunca 1 – Raramente 2 – Às vezes 3 – Frequentemente 4 – Sempre
8.Tenho poder de escolha relativamente aos tipos de tecnologia que utilizo no meu trabalho.	
9.A tecnologia que utilizo no meu trabalho permite-me ter flexibilidade para realizar as minhas tarefas no horário e no local que mais desejo.	
Controlo dos trabalhadores:	
10.A minha organização utiliza tecnologia para controlar o meu trabalho.	0 – Nunca 1 – Raramente 2 – Às vezes 3 – Frequentemente 4 – Sempre
11.A minha organização controla a utilização que faço da Internet.	
12.A minha organização controla os meus e-mails.	
13.A minha organização controla os meus aplicativos de mensagens instantâneas.	
Sobrecarga de trabalho:	
14.A comunicação digital (e-mail / aplicativos de mensagens instantâneas) que utilizo cria mais trabalho para mim.	0 – Nunca 1 – Raramente 2 – Às vezes 3 – Frequentemente 4 – Sempre
15.Acabo por trabalhar mais horas dentro e fora do escritório, devido à utilização de comunicação digital (e-mail / aplicativos de mensagens instantâneas).	
16.Usar comunicação digital (e-mail / aplicativos de mensagens instantâneas) aumenta a minha carga de trabalho.	

Secção C

Q6. Quando responde a e-mails ou a mensagens de trabalho, apresenta algum destes sentimentos? Indique o seu grau de concordância com cada uma das seguintes afirmações.

Preocupação:	
1.Sinto-me preocupado em manter tempos de resposta rápidos.	1 – Discordo Totalmente
2.Muitas vezes penso que preciso de responder com maior rapidez.	2 – Discordo
3.É difícil para mim concentrar-me noutras coisas quando recebo uma mensagem de alguém.	3 – Não concordo nem discordo
4.Concentro-me melhor em outras tarefas depois de responder às mensagens que recebo.	4 – Concordo
5.Não consigo parar de pensar numa mensagem até ter respondido.	5 – Concordo Totalmente
Desejo:	
6.Sinto a necessidade de responder aos outros imediatamente.	1 – Discordo Totalmente
7.Tenho a necessidade de responder imediatamente quando alguém me faz um pedido.	2 – Discordo
8.É difícil para mim resistir à necessidade de responder imediatamente a uma mensagem.	3 – Não concordo nem discordo
	4 – Concordo
	5 – Concordo Totalmente

Secção D

Q7. Relativamente à forma como se tem sentido ultimamente responda às afirmações seguintes indicando o seu grau de concordância.

Significado do trabalho:	
1.O seu trabalho tem algum significado para si?	1 – Nunca
2.Sente que o seu trabalho é importante?	2 – Raramente
3.Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?	3 – Às vezes
	4 – Frequentemente
	5 – Sempre

Compromisso face ao local de trabalho:	
4.Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?	1 – Nunca 2 – Raramente 3 – Às vezes 4 – Frequentemente 5 – Sempre
5.Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?	

Q8. Relativamente à forma como se tem sentido ultimamente responda à afirmação seguinte indicando o seu grau de concordância.

Insegurança Laboral:	
1.Sente-se preocupado em ficar desempregado?	1 – Nada 2 – Um pouco 3 – Moderadamente 4 – Muito 5 – Extremamente

Q9. Em relação ao seu trabalho em geral, o quanto se encontra satisfeito com...

Satisfação no trabalho:	
1.As suas perspetivas de trabalho?	1 – Nunca
2.As condições físicas do seu local de trabalho?	2 – Raramente
3.A forma como as suas capacidades são utilizadas?	3 – Às vezes
4.O seu trabalho de uma forma global?	4 – Frequentemente 5 – Sempre

Q10. As próximas três afirmações referem-se ao modo como o seu trabalho afeta a sua vida privada:

Conflito trabalho-família:	
1.Sente que o seu trabalho lhe exige muita <u>energia</u> , acabando por afetar a sua vida privada negativamente?	1 – Nunca 2 – Raramente 3 – Às vezes 4 – Frequentemente 5 – Sempre
2.Sente que o seu trabalho lhe exige muito <u>tempo</u> , acabando por afetar a sua vida privada negativamente?	
3.A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?	

Q11. Em geral, sente que a sua saúde é:

Saúde Geral:	
<input type="checkbox"/> Fraca	
<input type="checkbox"/> Razoável	
<input type="checkbox"/> Boa	
<input type="checkbox"/> Muito Boa	
<input type="checkbox"/> Excelente	

Q12. Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu...

Problemas de Sono:	
1.Dificuldade a adormecer?	1 – Nunca 2 – Raramente 3 – Às vezes 4 – Frequentemente 5 – Sempre
2.Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?	
Burnout:	
3.Fisicamente exausto?	1 – Nunca 2 – Raramente 3 – Às vezes 4 – Frequentemente 5 – Sempre
4.Emocionalmente exausto?	
Stress:	
5.Irritado?	1 – Nunca 2 – Raramente 3 – Às vezes 4 – Frequentemente 5 – Sempre
6.Ansioso?	
Sintomas depressivos:	
7.Triste?	1 – Nunca 2 – Raramente 3 – Às vezes 4 – Frequentemente 5 – Sempre
8.Falta de interesse por coisas quotidianas?	

Secção E

Q13. Relativamente à forma como se sente ao realizar uma determinada atividade, indique o seu grau de concordância com cada uma das seguintes afirmações.

1.Se necessário, consigo concentrar-me numa atividade durante muito tempo.	1 – Discordo Totalmente 2 – Discordo 3 – Não concordo nem discordo 4 – Concordo 5 – Concordo Totalmente
2.Se me distrair da atividade que estou a realizar, não tenho problemas em voltar ao assunto rapidamente.	
3.Se uma atividade despertar muitos sentimentos em mim, consigo acalmar-me de modo a regressar à atividade o mais breve possível.	
4.Se uma atividade exigir de mim uma atitude orientada para a resolução de problemas, consigo controlar os meus sentimentos.	
5.Consigo controlar os meus pensamentos, de modo a não me distrair da tarefa que estou a realizar.	
6.Após uma interrupção, não tenho qualquer problema em retomar o trabalho de forma concentrada e focada.	
7.Permaneço focado no meu objetivo e não permito que nada me distraia do meu plano de ação.	

Secção F

Q14. Para finalizar, por favor responda às questões que se seguem relativamente aos seus dados demográficos. Relembro que todos os dados obtidos são anónimos e confidenciais, sendo apenas utilizados para fins estatísticos.

1.Qual é a sua situação de trabalho remoto?	<input type="checkbox"/> Trabalho em regime de teletrabalho integral (100% remoto) <input type="checkbox"/> Trabalho em regime híbrido (mistura regular de trabalho remoto e presencial) <input type="checkbox"/> Trabalho de forma remota ocasionalmente (apenas em situações específicas) <input type="checkbox"/> Não trabalho remotamente
---	--

2.Em média, quantas vezes por semana, trabalha remotamente?	<input type="checkbox"/> Nunca (não aplicável) <input type="checkbox"/> Raramente (1 vez por mês) <input type="checkbox"/> Às vezes (2-3 vezes por mês) <input type="checkbox"/> Frequentemente (1 vez por semana) <input type="checkbox"/> Muito frequentemente (2 vezes por semana) <input type="checkbox"/> Quase sempre (3 ou mais vezes por semana)
---	---

3.Com que frequência realiza horas extras?	<input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Raramente (1 vez por mês) <input type="checkbox"/> Às vezes (2-3 vezes por mês) <input type="checkbox"/> Frequentemente (1 vez por semana) <input type="checkbox"/> Muito frequentemente (2 vezes por semana) <input type="checkbox"/> Quase sempre (3 ou mais vezes por semana)
--	---

4.Sexo:	<input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Prefiro não dizer
---------	---

5.Idade:	<input type="checkbox"/> Menos de 25 anos
	<input type="checkbox"/> 25 – 30 anos
	<input type="checkbox"/> 31 – 35 anos
	<input type="checkbox"/> 36 – 40 anos
	<input type="checkbox"/> 41 – 50 anos
	<input type="checkbox"/> 51 – 55 anos
	<input type="checkbox"/> 56 – 60 anos
	<input type="checkbox"/> Mais de 60 anos

6.Estado civil:	<input type="checkbox"/> Solteiro (a)
	<input type="checkbox"/> Casado (a) / União de facto
	<input type="checkbox"/> Divorciado (a)
	<input type="checkbox"/> Viúvo (a)

7.Filhos:	<input type="checkbox"/> Sim
	<input type="checkbox"/> Não
8.Número de filhos:	<input type="checkbox"/>

9.Habilidades literárias:	<input type="checkbox"/> Inferior ao Ensino Fundamental (abaixo do 9ºano)
	<input type="checkbox"/> Ensino Fundamental (até ao 9º ano)
	<input type="checkbox"/> Ensino Médio (até ao 12ºano)
	<input type="checkbox"/> Licenciatura
	<input type="checkbox"/> Mestrado
	<input type="checkbox"/> Doutoramento

10.Antiguidade:	<input type="checkbox"/> Menos de 1 ano
	<input type="checkbox"/> 1-2 anos
	<input type="checkbox"/> 3-5 anos
	<input type="checkbox"/> 6-10 anos
	<input type="checkbox"/> Há mais de 10 anos

11.Têm funções de chefia?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
---------------------------	--

12.Qual a dimensão da sua equipa de trabalho?	<input type="checkbox"/> 2-5 pessoas <input type="checkbox"/> 6-10 pessoas <input type="checkbox"/> 11-20 pessoas <input type="checkbox"/> Mais de 20 pessoas
---	--

13.Indique o seu vínculo laboral:	<input type="checkbox"/> Contrato por termo indeterminado <input type="checkbox"/> Contrato por termo certo <input type="checkbox"/> Contrato a termo incerto
-----------------------------------	---

14.Setor de atividade:	<input type="checkbox"/> Administração publica <input type="checkbox"/> Construção civil <input type="checkbox"/> Hotelaria e turismo <input type="checkbox"/> Banca e seguros <input type="checkbox"/> Comércio e serviços <input type="checkbox"/> Saúde <input type="checkbox"/> Indústria transformadora <input type="checkbox"/> Comunicações e transportes <input type="checkbox"/> Agricultura/Pesca <input type="checkbox"/> Outro. Qual? _____
------------------------	--

15.A sua empresa pertence ao setor:	<input type="checkbox"/> Público <input type="checkbox"/> Privado <input type="checkbox"/> Social / Sem fins lucrativos
-------------------------------------	---

Anexo B – Análise factorial exploratória da comunicação digital.

	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5	Fator 6
α de Cronbach	,799	,869	,593	,781	,631	*
1. Controlo dos Trabalhadores						
A minha organização controla os meus e-mails.	,858	,155	,106	,021	-,056	-,077
A minha organização controla os meus aplicativos de mensagens instantâneas.	,798	,229	-,046	-,054	,227	-,223
A minha organização utiliza tecnologia para controlar o meu trabalho.	,755	-,054	,042	,244	,225	-,016
A minha organização controla a utilização que faço da Internet.	,691	-,159	,061	,307	-,185	,287
2. Disponibilidade Pós-Laboral						
Sou contactado sobre questões relacionadas com o trabalho em horário pós-laboral.	,066	,898	,023	,141	,078	-,084
Devo verificar e-mails e/ou aplicativos de mensagens instantâneas quando estou fora do escritório.	,071	,892	,045	,209	,065	,019
3. Disponibilidade Permanente						
A tecnologia que utilizo permite que as pessoas com quem trabalho entrem em contacto comigo a qualquer momento.	,055	,166	,756	-,009	,179	-,155
A tecnologia que utilizo no meu trabalho permite-me ter flexibilidade para realizar as minhas tarefas no horário e no local que mais desejo.	-,020	-,187	,688	-,129	,104	,173
Espera-se que eu esteja sempre acessível através de e-mail ou de aplicativos de mensagens instantâneas.	,106	,129	,663	,245	,209	-,079

4. Sobrecarga de Trabalho

A comunicação digital (e-mail / aplicativos de mensagens instantâneas) ,135 ,122 -,077 ,**,838** ,230 -,096 que utilizo cria mais trabalho para mim.

Usar comunicação digital (e-mail / aplicativos de mensagens instantâneas) ,182 ,357 ,150 ,**,790** -,022 -,061 aumenta a minha carga de trabalho.

5. Expectativa de Resposta

Espera-se que eu responda às mensagens de aplicativos de mensagens instantâneas -,020 ,017 ,250 ,064 ,**,819** -,168 imediatamente.

Espera-se que eu responda às mensagens de e-mail imediatamente. ,200 ,131 ,213 ,142 ,**,739** ,122

6. Controlo sobre as TIC

Tenho controle sobre a forma como utilizo a tecnologia no trabalho. -,013 -,147 ,160 -,047 -,169 ,**,822**

Tenho poder de escolha relativamente aos tipos de tecnologia que utilizo no meu trabalho. -,105 ,120 -,368 -,119 ,168 ,**,702**

N=126. Índice de Kaiser-Meyer-Olkin =0,628. A variância total é explicada pelo fator 1 em 16,984%, em 30,206% pelo fator 2, em 42,230% pelo fator 3, em 53,335% pelo fator 4, em 63,767% pelo fator 5 e em 73,297% pelo fator 6. As cargas fatoriais foram obtidas por rotação *Varimax*.

* Não é possível calcular o α de *Cronbach* uma vez que a subescala é constituída por dois itens. Em vez disso, efetuou-se uma correlação entre os itens utilizando o coeficiente de *Pearson* (r), tendo apresentado uma correlação significativa positiva: ($r = 0,284^{**}$; $p < 0,01$).

Anexo C – Análise factorial exploratória da telepressão no local de trabalho.

	Fator 1	Fator 2
α de Cronbach	0,762	0,833
1. Desejo		
É difícil para mim concentrar-me noutras coisas quando recebo uma mensagem de alguém.		
	0,776	0,116
Não consigo parar de pensar numa mensagem até ter respondido.		
	0,750	0,101
Concentro-me melhor em outras tarefas depois de responder às mensagens que recebo.		
	0,726	0,191
É difícil para mim resistir à necessidade de responder imediatamente a uma mensagem.		
	0,711	0,359
2. Preocupação		
Sinto-me preocupado em manter tempos de resposta rápidos.		
	0,135	0,921
Muitas vezes penso que preciso de responder com maior rapidez.		
	0,261	0,884

N=126. Índice de Kaiser-Meyer-Olkin =0,764. A variância total é explicada pelo fator 1 em 38,048% e em 68,342% pelo fator 2. As cargas fatoriais foram obtidas por rotação *Varimax*.

Anexo D – Análise fatorial exploratória do bem-estar (Organização do trabalho e conteúdo)

Fator	
1	
α de <i>Cronbach</i>	0,865

1. Significado do trabalho

O seu trabalho tem algum significado para si?	0,909
Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?	0,885
Sente que o seu trabalho é importante?	0,875

N=126. Índice de Kaiser-Meyer-Olkin = 0,731. A variância total é explicada em 79,232% pelo fator 1, único fator. As cargas fatoriais foram obtidas por uma rotação *Varimax*.

Anexo E – Análise factorial exploratória do bem-estar (Interface trabalho-indivíduo)

	Fator 1	Fator 2	Fator 3
α de Cronbach	0,847	0,826	*
1. Satisfação no Trabalho			
O seu trabalho de uma forma global?	0,903	-0,125	-0,024
A forma como as suas capacidades são utilizadas?	0,863	-0,119	0,061
As suas perspetivas de trabalho?	0,835	-0,084	-0,089
2. Conflito trabalho-família			
Sente que o seu trabalho lhe exige muita <u>tempo</u> , acabando por afetar a sua vida privada negativamente?	-0,274	0,876	0,017
Sente que o seu trabalho lhe exige muito <u>energia</u> , acabando por afetar a sua vida privada negativamente?	-0,276	0,859	0,114
A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?	0,135	0,89	-0,104
3. Insegurança no Trabalho			
Sente-se preocupado em ficar desempregado?	-0,020	0,001	0,992

N=126. Índice Kaiser-Meyer-Olkin = 0,715. A variância total é explicada pelo fator 1 em 34,686%, em 66,530% pelo fator 2 e em 81,109% pelo fator 3. As cargas fatoriais foram obtidas por rotação *Varimax*.

* Não é possível calcular o α de Cronbach uma vez que a subescala é constituída por um único item.

Anexo F – Análise factorial exploratória do bem-estar (Saúde e bem-estar)

	Fator 1	Fator 2
α de Cronbach	0,776	0,800
1. Problemas com a Saúde		
Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?	0,792	0,164
Dificuldade a adormecer?	0,748	0,334
Em geral, sente que a sua saúde é? (Item invertido)	0,719	0,51
Fisicamente exausto?	0,689	0,363
2. Sintomas Depressivos \ Stress		
Triste?	0,268	0,859
Falta de interesse por coisas quotidianas?	0,105	0,797
Irritado?	0,256	0,787

N=126. Índice Kaiser-Meyer-Olkin = 0,764. A variância total é explicada em 33,253% pelo fator 1 e em 65,594 pelo fator 2. As cargas fatoriais foram obtidas por uma rotação *Varimax*.

Anexo G – Análise factorial exploratória da autorregulação disposicional

Fator	
1	
α de Cronbach	
0,783	
1. Autorregulação disposicional	
Se me distrair da atividade que estou a realizar, não tenho problemas em voltar ao assunto rapidamente.	0,864
Após uma interrupção, não tenho qualquer problema em retomar o trabalho de forma concentrada e focada.	0,769
Se uma atividade despertar muitos sentimentos em mim, consigo acalmar-me de modo a regressar à atividade o mais breve possível.	0,693
Se uma atividade exigir de mim uma atitude orientada para a resolução de problemas, consigo controlar os meus sentimentos.	0,680
Se necessário, consigo concentrar-me numa atividade durante muito tempo.	0,655

N=126. Índice de Kaiser-Meyer-Olkin = 0,755. A variância total é explicada em 54,172% pelo fator 1, único fator. As cargas fatoriais foram obtidas por uma rotação *Varimax*.

Anexo H – Estatística descritiva da situação de trabalho remoto

		Nº Inquiridos	%
Trabalho em regime de teletrabalho integral (100% remoto) / Trabalho em regime híbrido (mistura regular de trabalho remoto e presencial)		86	72,3
Trabalho de forma remota ocasionalmente (apenas em situações específicas) / Não trabalha remotamente		33	27,7
Total		119	100
Missing	System	7	
Total		126	

Anexo I – Estatística descritiva número de vezes que trabalha remotamente

		Nº Inquiridos	%
Nunca (não aplicável) / Raramente (1-3 vezes por mês)		34	28,6
Frequentemente (1 vez por semana) / Quase Sempre (2-3 vezes por semana ou mais)		85	71,4
Total		119	100
Missing	System	7	
Total		126	

Anexo J – Estatística descritiva das horas extras

	Nº Inquiridos	%
Nunca	15	12,6
Raramente (1 vez por mês)	30	25,2
Às vezes (2-3 vezes por mês)	21	17,6
Frequentemente (1 vez por semana)	17	14,3
Muito frequentemente (2 vezes por semana)	18	15,1
Quase Sempre (3 ou mais vezes por semana)	18	15,1
Total	119	100
Missing	System	7
Total	126	

Anexo K – Estatística descritiva do sexo

	Nº Inquiridos	%
Feminino	64	53,8
Masculino	55	43,7
Prefiro não responder	0	94,4
Total	119	100,0
Missing	System	7
Total	126	

Anexo L – Estatística descritiva da idade

	Nº Inquiridos	%
Menos 25 anos	43	36,1
25-30 anos	24	20,2
31-35 anos	6	5,0
36-40 anos	2	1,7
41-45 anos	6	5,0
46-50 anos	20	16,8
51-55 anos	11	9,2
55-60 anos	5	4,2
Mais de 60 anos	2	1,7
Total	119	100
Missing	System	7
Total	126	

Anexo M – Estatística descritiva do estado civil

	Nº Inquiridos	%
Solteiro (a)	72	60,5
Casado (a) / União de Facto	41	34,5
Divorciado (a)	5	4,2
Viúva (a)	1	0,8
Total	119	100
Missing	System	7
Total	126	

Anexo N – Estatística descritiva da quantidade de filhos

	Nº Inquiridos	%
Sim	41	34,5
Não	78	65,5
Total	119	100
Missing System	7	
Total	126	

Anexo O – Estatística descritiva do número de filhos

	Nº Inquiridos	%
0	78	67,5%
1	16	12,7%
2	20	15,9%
3	5	4,0%
Total	119	100
Missing System	7	
Total	126	

Anexo P – Estatística descritiva das habilitações literárias

	Nº Inquiridos	%
Ensino Fundamental (até ao 9ºanos)	1	0,8
Ensino Médio (até ao 12ºano)	6	5,0
Licenciatura	69	58,0
Mestrado	42	35,3
Doutoramento	1	0,8
Total	119	100
Missing System	7	
Total	126	

Anexo Q – Estatística descritiva da antiguidade

	Nº Inquiridos	%
Menos de 1 ano	27	22,7
1-2 anos	26	21,8
3-5 anos	21	17,6
6-10 anos	14	11,8
Há mais de 10 anos	31	26,1
Total	119	100
Missing	System	7
Total	126	

Anexo R – Estatística descritiva das funções de chefia

	Nº Inquiridos	%
Sim	30	25,2
Não	89	74,8
Total	119	100
Missing	System	7
Total	126	

Anexo S – Estatística descritiva da dimensão da equipa de trabalho

	Nº Inquiridos	%
2-5 pessoas	39	32,8
6-10 pessoas	31	26,1
11-20 pessoas	25	21,0
Mais de 20 pessoas	24	20,2
Total	119	100
Missing	System	7
Total	126	

Anexo T – Estatística descritiva vínculo laboral

		Nº Inquiridos	%
	Contrato por termo indeterminado	85	71,4
	Contrato por termo certo	19	16,0
	Contrato por termo incerto	15	12,6
	Total	119	100
Missing	System	7	
Total		126	

Anexo U – Estatística descritiva do setor

		Nº Inquiridos	%
	Público	21	17,6
	Privado	96	80,7
	Social / Sem fins lucrativos	2	1,7
	Total	119	100
Missing	System	7	
Total		126	

Anexo V – Estatística descritiva do setor de atividade

		Nº Inquiridos	%
	Administração pública	9	7,6
	Construção Civil	1	0,8
	Hotelaria e turismo	2	1,7
	Banca e seguros	17	14,3
	Comércio e serviços	31	26,1
	Saúde	1	0,8
	Indústria transformadora	9	7,6
	Comunicações e transporte	14	11,8
	Outro	35	29,4
	Total	119	100
Missing	System	7	
Total		126	

Anexo X – Estatística descritiva de outros setores de atividade

	Nº Inquiridos	%
Auditoria	5	4,0
Aviação	2	1,6
Cinema	1	0,8
Consultadoria	8	6,4
Educação	2	1,6
Gestão	1	0,8
Informática e Cibersegurança	2	1,6
Instituição Cultural	1	0,8
IT e E-commerce	5	4,0
Logística	1	0,8
Marketing	2	1,6
Marketing e publicidade	1	0,8
Retalho	1	0,8
Shared Services	1	0,8
Tech	1	0,8
Resposta em branco	1	72,2
Não Responde	91	0,8
Total	119	100
Missing	System	7
Total		126