

Perceção do Impacto do Teletrabalho na Carreira: Validação da Escala do Impacto do Teletrabalho na Carreira para a População Portuguesa

Perceived Impact of Telework on Career: Validation of the Impact of Telework on Career Scale for the Portuguese Population

Divo Faustino¹, Marlene Sousa², Miguel M. Gonçalves³, Isabel Soares⁴ e João Tiago Oliveira⁵

Resumo

A atividade profissional exercida com recurso a tecnologias de informação e comunicação fora do espaço físico da organização empregadora pode designar-se por teletrabalho. Com a pandemia Covid-19, o teletrabalho assumiu uma relevância sem precedentes com impacto substancial para o futuro. Assim, é essencial o desenvolvimento de escalas de avaliação que permitam compreender melhor esta modalidade de trabalho. Neste estudo, a estrutura fatorial, fidelidade e validade da Escala do Impacto do Teletrabalho na Carreira (EITC) foram testadas com recurso a 533 e confirmadas com 532 trabalhadores portugueses em teletrabalho numa empresa portuguesa multinacional. Os resultados sugeriram boas características psicométricas e uma estrutura de dois fatores: Bem-Estar Laboral e Bem-Estar Psicológico. Além disso, os participantes consideraram que o teletrabalho tem pouco impacto na conexão com colegas, empregador e na probabilidade de promoção de carreira, mas pode promover a satisfação e desempenho laboral, bem como diminuir o conflito família-trabalho. As implicações para o uso da escala são discutidas.

Palavras-chave: teletrabalho, carreira, bem-estar, análise fatorial exploratória, análise fatorial confirmatória

Abstract

Working outside of the employer's physical space using information and communication technology can be labeled as telework. With the Covid-19 pandemic, telework assumed an unprecedented relevance with substantial impact for the future. Therefore, the development of assessment scales that allow a better comprehension of telework is essential. In this study, the factor structure, reliability, and validity of the Impact of Telework on Career Scale (ITCS) were assessed tested on 533 workers, and confirmatory analyses were performed on 532 remote workers. Results suggested good psychometric properties and a two-factor structure, Work-Related Well-Being, and Psychological Well-Being. Furthermore, this Portuguese sample considered that telework has little impact on the connection with colleagues, employers, and the probability of being promoted, but it can promote work-related satisfaction and performance, as well as reduce work-family conflict. Implications for scale usage are discussed.

Keywords: telework, career, well-being, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis

¹Mestre em Psicologia. Assistente de Investigação. Centro de Investigação em Psicologia, Unidade de Investigação de Psicologia e Psicoterapia, Escola de Psicologia, Universidade do Minho, Portugal e Prochild CoLAB Against Poverty And Social Exclusion-Association, Guimarães, Portugal. Tel.: +351 253601100. E-mail: divo.faustino@prochildcolab.pt

²Doutorada em Psicologia. Investigadora. Prochild CoLAB Against Poverty And Social Exclusion-Association, Guimarães, Portugal. Campus de Azurém, 4804-533 Guimarães, Portugal. Tel.: +351 932143837. E-mail: Marlene.Sousa@prochildcolab.pt

³Doutorado em Psicologia. Professor Catedrático. Centro de Investigação em Psicologia, Unidade de Investigação de Psicologia e Psicoterapia, Escola de Psicologia, Universidade do Minho, Portugal. Tel.: +351 253604680. E-mail: mgoncalves@psi.uminho.pt

⁴Doutorada em Psicologia. Professora Catedrática e Presidente da Direção ProChild Colab. Centro de Investigação em Psicologia, Unidade de Investigação de Psicologia e Psicoterapia, Escola de Psicologia, Universidade do Minho, Portugal e Prochild CoLAB Against Poverty And Social Exclusion-Association, Guimarães, Portugal. Tel.: 253604257. E-mail: isoares@psi.uminho.pt

⁵ Doutorado em Psicologia. Investigador Júnior. Centro de Investigação em Psicologia, Unidade de Investigação de Psicologia e Psicoterapia, Escola de Psicologia, Universidade do Minho, Portugal Tel.: +351 253604680. E-mail: jtoliveira@psi.uminho.pt

Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica. RIDEP · Nº67 · Vol.1 · 5-17 · 2023

ISSN: 1135-3848 print /2183-6051online

This work is licensed under CC BY-NC 4.0. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Introdução

Trabalho remoto, ou teletrabalho, pode ser entendido como o uso das tecnologias da informação e comunicação (TICs) com o propósito de trabalhar fora do local onde o/a profissional exerce as suas funções (Messenger & Geneva, 2017). Este conceito foi introduzido nos anos 70 como forma de diminuir a congestão e poluição automóvel devido a preocupações ambientais (Nilles et al., 1976).

A ideia de trabalhar remotamente foi bem recebida e no início dos anos 80 já se previa que o teletrabalho iria assumir um papel crucial na sociedade, alterando a forma como se trabalhava e vivia (Blount, 2015). No entanto, até ao final de 2019, estas previsões estiveram longe da realidade (Eldér, 2020; Huws, 1991; Pliskin, 1997; Pyöriä, 2011). De acordo com Sostero et al. (2020), entre 2008 e 2019 o número de profissionais a trabalhar remotamente aumentou apenas de 8% para 11% nos países da UE-27 e, destes, apenas 3.2% referiram estar em teletrabalho de forma frequente.

Na primeira metade de 2020 a pandemia Covid-19 alterou dramaticamente este cenário, associado a um conjunto singular de desafios sociais, económicos e de saúde para a sociedade (Carillo et al., 2021). Como resposta ao SARS-CoV-2, governos por todo o mundo colocaram em prática confinamentos para promover o distanciamento social e, em abril de 2020, mais de um terço da população global estava sob algum tipo de restrição de movimento (Koh, 2020). O trabalho presencial tornou-se rapidamente impraticável, forçando as empresas e os seus colaboradores a procurarem uma alternativa. O teletrabalho surgiu assim como a solução natural e foi apoiado, recomendado e, em determinadas alturas, tornado obrigatório na maioria dos países (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020).

Os confinamentos globais resultaram numa experiência social em massa onde o teletrabalho, pela primeira vez na história, teve uma adesão sem precedentes, tornando-se a norma durante a pandemia (Wang et al., 2021). Estima-se que 36% dos postos de trabalho nos países da EU-27 seriam potencialmente transferíveis para o meio digital (Sostero et al., 2020). De facto, no verão de 2020, 34% dos habitantes da EU-27 estava em teletrabalho, indicando que a maioria das pessoas

que poderia estar a trabalhar remotamente estava a fazê-lo (Eurofound, 2021).

Ao longo dos anos, vários estudos realçaram diversas vantagens do teletrabalho em relação ao trabalho presencial, nomeadamente maior satisfação laboral (Charalampous et al., 2022; Gajendran & Harrison, 2007; Syrek et al., 2022), maior produtividade (Kazekami, 2020; Tavares, 2017), menor conflito família-trabalho (Allen et al., 2013; Gajendran & Harrison, 2007; Tavares, 2017), mais tempo livre (Bolisani et al., 2020; Eldér, 2020) e maior flexibilização horária (Buomprisco et al., 2021; Crawford et al., 2011). Não obstante, trabalhar remotamente, sem a presença e o apoio de colegas e supervisores, tem sido também associado a algumas desvantagens. Os profissionais em teletrabalho apresentam maior risco de, por exemplo, se sentirem mais isolados a nível social e profissional (Bentley et al., 2016; Crawford et al., 2011; Tavares, 2017), perderem oportunidades de progressão na carreira (Buomprisco et al., 2021; Crawford et al., 2011; Tavares, 2017), trabalharem em excesso (Crawford et al., 2011; Kelliher & Anderson, 2010; Tavares, 2017) e praticarem presenteísmo (Steidelmüller et al., 2020; Tavares, 2017).

Devido à presença tanto de aspetos positivos como negativos associados ao trabalho remoto, a opinião acerca desta modalidade de trabalho não é consensual, sendo que por muitos é vista como não sendo nem superior nem inferior ao trabalho presencial (Bolisani et al., 2020). Apesar destes dados, num estudo elaborado durante o período da pandemia Covid-19, apenas 35% dos trabalhadores da EU-27 indicaram desejar trabalhar a partir de casa menos frequentemente ou nunca, enquanto 47% indicaram preferir estar em teletrabalho vários dias por semana ou a tempo inteiro (Eurofound, 2021).

Devido às circunstâncias únicas dos últimos anos, tem-se assistido à possibilidade de proliferação do teletrabalho num futuro próximo (Buomprisco et al., 2021). As limitações tecnológicas, que outrora impuseram uma forte limitação ao teletrabalho (Pliskin, 1997), estão em grande parte amenizadas. As tecnologias da informação e comunicação avançaram a um elevado ritmo e as conexões móveis estão cada vez mais poderosas e acessíveis (Allen et al., 2015), sendo que 90% da população nos países

desenvolvidos já utiliza a internet (International Telecommunication Union, 2021).

Alguns autores consideram que é muito provável que estejamos a assistir ao início de uma modernização em massa dos postos de trabalho que irá continuar a acontecer nos anos que se seguem (Buomprisco et al., 2021). A experiência social associada aos confinamentos sociais durante a pandemia Covid-19 acelerou este processo (Kniffin et al., 2021) e providenciou o momento ideal para estudar o teletrabalho, dando acesso a uma amostra mais diversificada e com maior validade ecológica. Para além disso, estando o teletrabalho potencialmente à beira de um crescimento sem precedentes, é crucial compreender melhor de que forma é que esta modalidade de trabalho é percebida e que impacto positivo e negativo pode ter nos trabalhadores e nas empresas.

Desta forma, é indispensável o desenvolvimento e adaptação de instrumentos de avaliação psicológica psicometricamente robustos que nos permitam aprofundar o conhecimento relativamente a este fenómeno, bem como melhor compreender o seu impacto no dia-a-dia dos trabalhadores. Quais são os impactos psicológicos do teletrabalho? De que forma as variáveis psicológicas afetam o teletrabalho? Como poderemos promover o bem-estar psicológico em contexto de teletrabalho? São algumas das questões relevantes que neste momento ganharam lugar de destaque nas sociedades desenvolvidas. Assim, este estudo tem dois objetivos principais: 1) validar e adaptar a Escala do Impacto do Teletrabalho na Carreira para a população portuguesa, e 2) explorar a opinião dos portugueses relativamente ao impacto do teletrabalho na carreira.

Método

Participantes

Participaram neste estudo 1065 trabalhadores (55.3% do género feminino) de uma empresa portuguesa multinacional. A idade dos participantes variou entre 20 e 55 anos, com uma média de 32.72 ($DP=6.15$). Cerca de metade dos participantes (55.3%) reportou estar casado, numa união de facto ou a coabitar com um cônjuge, enquanto 42.5% referiu estar solteiro. No que diz respeito às habilitações literárias, mais de metade

dos participantes (51.3%) referiu ter concluído uma licenciatura, enquanto 39.5% referiu ter concluído um mestrado. A maioria dos participantes (56.2%) trabalhava na empresa há dois ou mais anos. No que diz respeito à função na companhia, 53.3% referiu trabalhar na área da tecnologia da informação, enquanto 28.5% referiu trabalhar em gestão. As características da amostra podem ser consultadas em maior detalhe na Tabela 1.

Instrumentos

Escala do Impacto do Teletrabalho na Carreira (EITC)

Este instrumento foi construído por Moens et al. (2021) com o objetivo de avaliar a perceção dos trabalhadores relativamente ao impacto que o trabalho remoto tem – ou, no caso da pessoa não estar em teletrabalho, poderia ter – em diversos aspetos da sua carreira. A EITC contém itens acerca, por exemplo, da satisfação laboral (item 1: na satisfação geral com o meu trabalho), da progressão na carreira (item 2: na probabilidade de eu ser promovido) e do bem-estar pessoal (item 8: minimizar o meu stress laboral). A escala é composta por dez itens, todos formulados na mesma direção. Como tal, pontuações mais elevadas indicam que o participante considera que o teletrabalho tem, ou poderia ter, um impacto positivo na sua carreira. Este instrumento é avaliado numa escala ordinal de *Likert* que varia entre o valor de 1 (Certamente Negativo) e 5 (Certamente Positivo), representando o valor 3 (Nem positivo, nem negativo) uma opinião neutra. Não existem estudos psicométricos prévios sobre a EITC.

World Health Organization Quality of Life-BREF (WHOQOL-BREF)

A WHOQOL-BREF (Serra et al., 2006; The WHOQOL Group, 1998) é um instrumento que avalia a qualidade de vida em cinco diferentes dimensões: bem-estar geral, físico, psicológico, ambiental e social. A pedido da empresa parceira, a subescala “bem-estar social” (itens 20, 21 e 22) não foi utilizada neste estudo. Como tal, foi aplicada uma versão da WHOQOL-BREF com 23 itens. A escala de resposta é ordinal de tipo *Likert* e varia entre 1 (muito mau/ muito insatisfeito/ nada) e 5 (muito bom/ muito satisfeito/ completamente), sendo que pontuações mais elevadas são indicativas

Tabela 1. Características sociodemográficas da amostra total e subamostras

Variável	Amostra Total (N=1065)	Grupo AFE (n=533)	Grupo AFC (n=532)
Género N			
Masculino	585 (55.3%)	298 (56.3%)	287 (54.4%)
Feminino	469 (44.4%)	230 (43.5%)	239 (45.3%)
Outras Opções	3 (.3%)	1 (.2%)	2 (.4%)
Idade (M (DP))	32.72 (6.15)	33.1 (6.75)	32.34 (5.45)
Estado Civil			
Solteiro	450 (42.5%)	231 (43.6%)	219 (41.3%)
Casado	586 (55.3%)	288 (54.3%)	298 (56.2%)
Divorciado	13 (1.2%)	6 (1.1%)	7 (1.3%)
Separado	11 (1%)	5 (.9%)	6 (1.1%)
Habilitações			
Ensino Secundário ou Inferior	80 (7.6%)	38 (7.2%)	42 (8%)
Licenciatura	547 (51.8%)	287 (54.2%)	260 (49.5%)
Mestrado	417 (39.5%)	200 (37.7%)	217 (41.3%)
Doutoramento	11 (1%)	5 (.9%)	6 (1.1%)
Tempo na Companhia			
Menos de 6 meses	95 (8.9%)	45 (8.4%)	50 (9.4%)
Entre 6 e 11 meses	126 (11.8%)	68 (12.8%)	58 (10.9%)
Entre 1 e 2 anos	246 (23.1%)	107 (20.1%)	139 (26.1%)
Mais de 2 anos	598 (56.2%)	313 (58.7%)	285 (53.6%)
Função na Companhia			
Tecnologia	568 (53.3%)	277 (52%)	291 (54.8%)
Gestão	303 (28.5%)	157 (29.5%)	146 (27.5%)
Operacional	155 (14.6%)	78 (14.6%)	77 (14.5%)
Outra	39 (3.7%)	21 (3.9%)	17 (3.2%)

de maiores níveis de bem-estar. Tanto a versão original ($\alpha=.82$) como a versão traduzida para português ($\alpha=.92$) apresentam valores bons de fidelidade.

Patient Health Questionnaire 9 (PHQ-9)

O PHQ-9 (Ferreira et al., 2019; Kroenke et al., 2001) é uma medida breve de avaliação de sintomas de depressão. Os nove itens são cotados através de uma escala ordinal de tipo *Likert* que varia entre 0 (de todo) e 3 (quase todos os dias). Como tal, pontuações mais elevadas indicam a presença de sintomatologia depressiva mais severa. Em termos de fidelidade, tanto a versão original ($\alpha=.89$) como a versão traduzida para português ($\alpha=.86$) apresentam valores adequados.

General Anxiety Disorder 7 (GAD-7)

A GAD-7 (Sousa et al., 2015; Spitzer et al., 2006) é uma medida breve com o objetivo de avaliar sintomas de ansiedade. É cotada através de uma escala ordinal de tipo *Likert* que varia entre 0 (de todo) e 3 (quase todos os dias). Pontuações mais elevadas são indicativas de sintomatologia ansiosa mais severa. A escala apresenta valores muito bons de fidelidade na versão original ($\alpha=.92$) e na versão portuguesa ($\alpha=.88$).

Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)

O OLBI (Demerouti & Bakker, 2008; Sinval et al., 2019) avalia sintomas de *burnout* em duas dimensões diferentes. A dimensão da exaustão avalia a fadiga e o não-envolvimento sentidos no contexto do trabalho. Esta é uma escala ordinal de 16 itens cotados numa escala de tipo *Likert* que varia de 1 (Discordo fortemente) a 4 (Concordo fortemente). Pontuações mais elevadas são indicativas de sintomatologia de *burnout* mais severa. O OLBI apresenta valores bons de fidelidade na versão original ($\alpha=.85$) e excelentes na versão portuguesa ($\alpha=.93$).

Procedimentos

Os participantes deste estudo foram recrutados no âmbito de um projeto de investigação. Este projeto foi composto por um estudo longitudinal realizado junto dos colaboradores de uma empresa multinacional que tinha como principal objetivo avaliar a evolução dos níveis de sofrimento psicológico, bem como a adaptação ao teletrabalho. O estudo foi previamente validado pela Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas da Universidade do Minho (CEICSH 013/2021).

De forma a obter uma amostra que melhor representasse a população que se pretendia estudar – adultos portugueses em teletrabalho – foram

aplicados alguns critérios de inclusão: 1) os participantes deviam ter pelo menos 18 anos de idade, 2) ser de nacionalidade portuguesa, 3) ter optado por responder ao questionário na língua portuguesa, 4) estar em teletrabalho aquando da recolha de dados, e 5) ter preenchido a Escala do Impacto do Teletrabalho na Carreira (EITC) na sua totalidade.

Processo de Tradução da EITC

Foi solicitada a autorização para a tradução e validação da EITC aos autores originais da escala. Após consentimento, a EITC foi traduzida da língua inglesa para a língua portuguesa utilizando as técnicas da retroversão e equivalência linguística. À versão final, foram apenas feitas alterações menores para acomodar diferenças culturais. Participaram neste processo quatro investigadores doutorados e um assistente de investigação, mestre em psicologia, pertencentes ao laboratório de Psicoterapia e Psicopatologia do Centro de Investigação em Psicologia, e ao ProChild CoLAB. Adicionalmente, a tradução foi avaliada e ajustada por um especialista independente.

Recolha de dados

O estudo foi publicitado internamente pela empresa aos seus colaboradores. Antes de iniciarem, foi-lhes apresentado um consentimento informado. Os colaboradores que decidiram participar voluntariamente preencheram o conjunto de questionários elencados anteriormente numa plataforma online construída especificamente para esse propósito, que assegurou a total anonimização dos dados recolhidos.

Análise de dados

Tendo em conta que os autores da escala original (Moens et al., 2021) não propuseram ou testaram a composição fatorial da EITC, procedeu-se a uma análise fatorial exploratória (AFE) antes de se avançar para a análise fatorial confirmatória (AFC). Efetuar a AFE e a AFC no mesmo grupo de participantes acarreta o risco de sobreajuste por viés da amostra, sendo recomendada como solução, por exemplo, a divisão da amostra em dois grupos diferentes (Fokkema & Greiff, 2017). Como tal, neste estudo foi utilizado o método Solomon (Lorenzo-Seva, 2021) para divisão de amostras em dois grupos equivalentes. No primeiro grupo,

efetuou-se a AFE (Grupo AFE; $n=533$) e no segundo grupo a AFC (Grupo AFC; $n=532$). A Tabela 1 contém informação detalhada acerca das características sociodemográficas destes grupos. Para avaliar a adequabilidade da amostra para análise fatorial, foi efetuado o teste de *Kaiser–Meyer–Olkin* (KMO) e analisada a significância do teste de esfericidade de *Bartlett*. Na AFE, foi utilizado o método de extração oblíquo da verosimilitude máxima. Para a retenção de fatores foram comparados os resultados obtidos pelo método da análise paralela (Horn, 1965), um dos métodos mais populares e recomendados neste tipo de procedimento (Ledesma et al., 2019). Para avaliar a fidelidade foi analisada a consistência interna do EITC com recurso ao alfa de *Cronbach* e realizado um teste-reteste após dois meses e meio com uma subamostra de 589 participantes. Todas as análises foram realizadas com recurso ao software R (versão 4.1.2; R Core Team, 2021), tendo sido utilizados os pacotes “*EFA.dimensions*” (versão 0.1.7.4; O’Connor, 2022) e “*lavaan*” (versão 0.6-10; Rosseel, 2012) para realizar a AFE e a AFC, respetivamente. A AFC foi realizada com recurso ao procedimento de máxima verosimilhança para a estimação de parâmetros e métodos robustos para correção de estimadores, incluindo *Satorra–Bentler scaled chi-square* ($S-B\chi^2$), *comparative fit index* usando o método robusto (*CFI), *Tucker Lewis index* usando o método robusto (*TLI), *standardized root mean-square residual* (SRMR) and *root mean squared error of approximation* utilizando o método robusto (*RMSEA).

Resultados

Análise Fatorial

Pressupostos

No Grupo AFE, o resultado do teste de *Kaiser–Meyer–Olkin* (.88) foi considerado bom e o teste de esfericidade de *Bartlett* significativo ($\chi^2(45) = 2916.04$, $p < .001$). O resultado destes testes foi semelhante no Grupo AFC, que obteve .88 no teste de *Kaiser–Meyer–Olkin* e um resultado significativo no teste de esfericidade de *Bartlett* ($\chi^2(45) = 2831.23$, $p < .001$). Como tal, os dados de ambas as subamostras foram considerados adequados para análise fatorial.

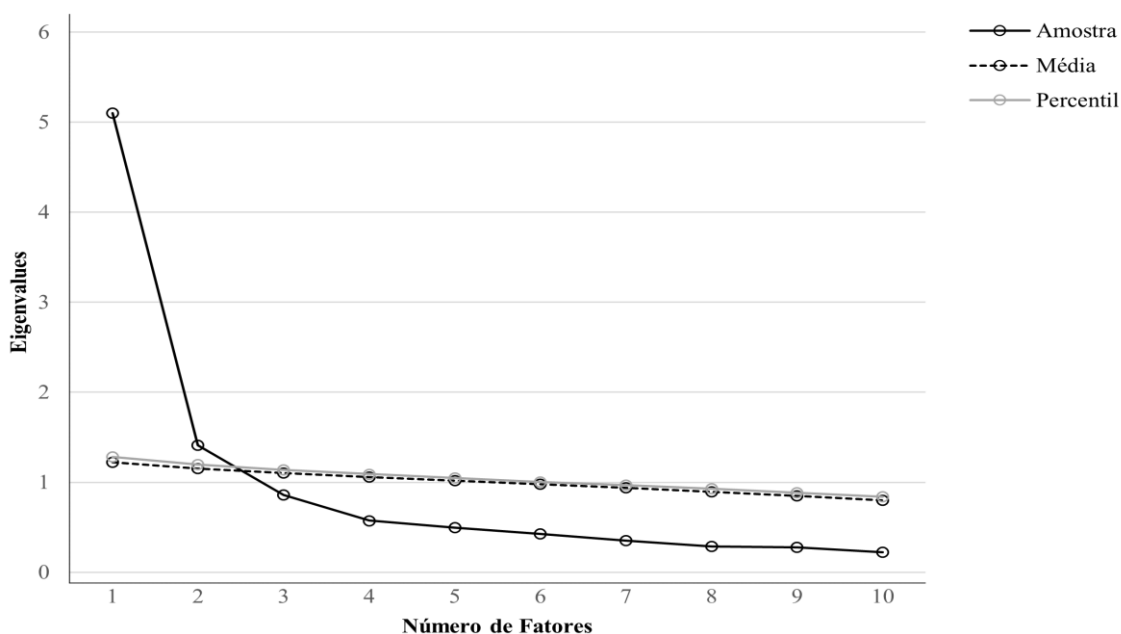


Figura 1. Análise Paralela da Escala do Impacto do Teletrabalho na Carreira utilizando 1000 conjuntos de dados aleatórios

Análise Fatorial Exploratória

A Análise Paralela sugeriu a extração de dois fatores cujos dados reais excederam a média ou o percentil 95 de 1000 conjuntos de dados aleatórios (Figura 1). Através do método da máxima verossimilhança com rotação *promax*, verificou-se que o primeiro fator é composto pelos itens 1, 2, 3, 4, 5 e 7, com comunalidades variando entre .471 e .802 e explica 52.1% da variância total. Este fator foi rotulado de “Bem-Estar Laboral”. O segundo fator é composto pelos itens 6, 8, 9 e 10, com comunalidades que variam de .495 a .934. Este fator explica 12.41% da variância e foi designado de “Bem-Estar Psicológico”. Os dois fatores explicam cumulativamente 64.51% da variância total da escala. Estes dados podem ser consultados em maior detalhe na Tabela 2.

Análise Fatorial Confirmatória

Foram testados três modelos diferentes. Inicialmente, foi testado um modelo unifatorial que contém todos os itens da EITC. Este modelo apresentou índices de adequabilidade abaixo do aceitável: $SMRM=.076$, $*RMSEA=.126$, $*CFI=.901$ e $*TLI=.866$. De acordo com os resultados obtidos na AFE, o segundo e terceiro modelos testados contêm os dois fatores previamente mencionados (Bem-Estar Laboral= itens 1,2,3,4,5,7; Bem-Estar Psicológico= itens 6,8,9,10). No segundo modelo, foi incluído um

fator de segunda ordem que contém as duas subescalas, permitindo a correlação entre estas. Este modelo apresentou bons índices de adequabilidade aos dados: $SMRM=.056$, $*RMSEA=.096$, $*CFI=.944$ e $*TLI=.922$. Por fim, foi testado um modelo ortogonal com os dois fatores previamente mencionados. Este terceiro modelo apresentou índices de adequabilidade inaceitáveis: $SMRM=.259$, $*RMSEA=.151$, $*CFI=.858$ e $*TLI=.807$.

Análise Descritiva e Correlações Inter-Item

Na EITC-Escala Total os participantes obtiveram uma média de 3.33 ($DP = .84$). No fator “Bem-Estar Laboral” a média foi 3.29 ($DP = .88$) e no fator “Bem-Estar Psicológico” foi 3.37 ($DP = 1.02$). No que diz respeito aos itens individuais, as médias variaram entre 2.78 (item 7; Na relação com os meus colegas) e 3.91 (item 1; Na satisfação geral com o meu trabalho). A assimetria variou entre -.748 (item 1; Na satisfação geral com o meu trabalho) e .465 (item 7; Na relação com os meus colegas), enquanto os valores da curtose variaram entre -1.01 (item 3; No meu desenvolvimento profissional) e -.1 (item 2; Na probabilidade de eu ser promovido). Mais de metade dos participantes considerou que o teletrabalho tem um impacto positivo na satisfação laboral (item 1; 67.7%), na performance no trabalho (item 4; 56.8%) e no conflito família-trabalho (item 6; 61.3%). Por outro

Tabela 2. Estrutura com dois fatores da Escala do Impacto do Teletrabalho na Carreira

	Fatores	
	1	2
EITC 1 - Na satisfação geral com o meu trabalho	.471	.338
EITC 2 - Na probabilidade de eu ser promovido	.693	-.075
EITC 3 - No meu desenvolvimento profissional	.781	.034
EITC 4 - No meu desempenho das tarefas	.649	.188
EITC 5 - No sentimento de conexão com o meu empregador	.802	-.054
EITC 6 - No meu equilíbrio entre vida pessoal e trabalho	.064	.643
EITC 7 - Na relação com os meus colegas	.676	-.023
EITC 8 - Em minimizar o meu stress laboral	-.041	.905
EITC 9 - Em minimizar a probabilidade de eu entrar em <i>burnout</i>	-.122	.934
EITC 10 - Na minha concentração durante o trabalho	.219	.495
Eigenvalues Iniciais	5.25	1.24
Porcentagem de Variação Explicada após rotação <i>Promax</i>	52.51%	12.41%

Nota. Subamostra 1 (n=533); A comunalidade mais elevada de cada item está realçada a negrito

Tabela 3. Dados descritivos dos itens da Escala do Impacto do Teletrabalho na Carreira

	Min	Max	Média (DP)	Mediana	% teletrabalho tem impacto positivo ^a	Assimetria	Curtose
EITC 1 - Na satisfação geral com o meu trabalho	1	5	3.91 (1.15)	4	67.7%	-.75	-.51
EITC 2 - Na probabilidade de eu ser promovido	1	5	3.11 (1.02)	3	27.9%	.09	-.1
EITC 3 - No meu desenvolvimento profissional	1	5	3.36 (1.15)	3	46%	-.08	-1.01
EITC 4 - No meu desempenho das tarefas	1	5	3.6 (1.07)	4	56.8%	-.32	-.81
EITC 5 - No sentimento de conexão com o meu empregador	1	5	3.01 (1.19)	3	32.1%	.19	-.86
EITC 6 - No meu equilíbrio entre vida pessoal e trabalho	1	5	3.66 (1.32)	4	61.3%	-.6	-.89
EITC 7 - Na relação com os meus colegas	1	5	2.78 (1.23)	2	27.1%	.47	-.81
EITC 8 - Em minimizar o meu stress laboral	1	5	3.26 (1.21)	3	42.8%	-.15	-.88
EITC 9 - Em minimizar a probabilidade de eu entrar em <i>burnout</i>	1	5	3.17 (1.24)	3	37.6%	-.04	-.92
EITC 10 - Na minha concentração durante o trabalho	1	5	3.41 (1.21)	3	49.1%	-.26	-.92
EITC - Escala Total	1	5	3.33 (.84)	NA	NA	-.06	-.65
EITC - Bem-Estar Laboral	1	5	3.29 (.88)	NA	NA	.1	-.74
EITC - Bem-Estar Psicológico	1	5	3.37 (1.02)	NA	NA	-.17	-.76

Nota. Amostra total (N=1065), a = representa a percentagem de participantes que seleccionou 4 (um pouco positivo) ou 5 (certamente positivo) em cada item da EITC.

lado, as áreas em que menos participantes consideram que o teletrabalho tem um efeito positivo são respeitantes às oportunidades de promoção (item 2; 27.9%), à conexão com o empregador (item 5; 32.1%) e ao relacionamento com os colegas (item 7; 27.1%). Estes dados podem ser consultados em maior detalhe na Tabela 3.

Todos os itens da EITC estão significativamente correlacionados entre si, variando a intensidade desta correlação de $r=.24$ a $r=.70$ ($p<.001$). A correlação corrigida entre item e escala total revelou que todos os itens estão correlacionados com a EITC-Escala Total, variando a intensidade entre $r=.52$ e $r=.73$ ($p<.001$). Tanto o fator “Bem-Estar Laboral” ($r=.93$, $p<.001$) como o fator “Bem-Estar Psicológico” ($r=.87$, $p<.001$) estão

significativamente correlacionados com a EITC-Escala Total. Os dois fatores estão também significativamente correlacionados entre si ($r=.62$, $p<.001$).

Impacto do Teletrabalho na Carreira, Qualidade de Vida e Sintomatologia Psicológica

Para responder ao segundo objetivo deste estudo, explorámos a associação do impacto do teletrabalho na carreira com os níveis de qualidade de vida e sintomatologia psicológica (sintomas depressivos, sintomas de ansiedade e *burnout*) auto-reportados pelos trabalhadores. Análises de correlação de *Pearson* sugeriram que a EITC está significativamente correlacionada com a WHOQOL-BREF ($r=.27$, $p<.001$), PHQ-9 ($r=-.16$,

$p < .001$), GAD-7 ($r = -.16$, $p < .001$) e OLBI ($r = -.41$, $p < .001$). O fator “Bem-Estar Laboral” apresentou uma correlação significativa com a WHOQOL-BREF ($r = .22$, $p < .001$), PHQ-9 ($r = -.11$, $p < .001$), GAD-7 ($r = -.12$, $p < .001$) e OLBI ($r = -.38$, $p < .001$). O fator “Bem-Estar Psicológico” mostrou estar também significativamente correlacionado com a WHOQOL-BREF ($r = .26$, $p < .001$), PHQ-9 ($r = -.19$, $p < .001$), GAD-7 ($r = -.18$, $p < .001$) e OLBI ($r = -.36$, $p < .001$).

Fidelidade: Alfa de Cronbach e Teste Reteste

Seguindo a sugestão de diversos autores, a fidelidade do EITC foi testada com recurso a dois métodos (e.g., Toro et al., 2022): análise de consistência interna com recurso ao alfa de Cronbach e Teste-Retest. O alfa de Cronbach da EITC-Escala Total foi de $\alpha = .893$, indicando um índice de fidelidade muito bom. No que diz respeito aos fatores, o “Bem-Estar Laboral” obteve um $\alpha = .867$ e o “Bem-Estar Psicológico” um $\alpha = .837$, indicando que ambos têm um bom índice de fidelidade. A fidelidade da EITC-Escala Total e a do fator “Bem-Estar Laboral” não aumentou perante a remoção de nenhum dos seus itens constituintes. No fator “Bem-Estar Psicológico”, o alfa de Cronbach aumentou de $\alpha = .837$ para $\alpha = .844$ com a eliminação do item 10. Como esta diferença é marginal, foi mantida a integridade da escala. No teste-reteste a dois meses e meio, a EITC mostrou fidelidade temporal ao estarem significativamente correlacionadas as duas recolhas ($r = .69$, $p < .001$).

Discussão

Este artigo descreve a validação para a população portuguesa de uma escala de autorrelato que avalia o impacto do teletrabalho na carreira, a EITC (Moens et al., 2021). Adicionalmente, explora também a perceção de trabalhadores portuguesas sobre o impacto do teletrabalho na sua carreira e no seu bem-estar. De forma geral, a EITC apresentou boas características psicométricas, mostrando-se uma opção viável para a mensuração do construto estudado. Os resultados da AFC demonstraram que uma estrutura fatorial com um fator de segunda ordem e duas dimensões correlacionadas apresentou um bom ajuste aos dados. Os portugueses consideram que o teletrabalho pode ser mais benéfico em algumas

áreas do trabalho (e.g., performance) do que noutras (e.g., relações interpessoais).

Características Psicométricas e Análise Fatorial da EITC

Inicialmente foi efetuada uma análise aos 10 itens que constituem o questionário. A amplitude dos itens variou de 1 a 5, cobrindo todos os pontos da escala ordinal, sendo que os valores da assimetria e curtose também foram considerados adequados. Os itens mostraram-se todos significativamente correlacionados entre si, tal como cada um deles estava individualmente correlacionado com a EITC-Escala Total. A EITC apresentou boa fidelidade, tanto no teste do alfa de Cronbach ($\alpha = .893$), como no teste-reteste a dois meses e meio ($r = .69$, $p < .001$).

Os resultados da AFE demonstraram que a retenção de dois fatores apresenta o melhor ajuste aos dados. O primeiro fator é composto pelos itens 1, 2, 3, 4, 5, e 7. Como estes itens avaliam questões relacionadas com o impacto que o teletrabalho pode ter em fatores laborais (e.g., item 1 “Na satisfação geral com o meu trabalho”), ou da relação do trabalhador com os colegas (e.g., item 5 “No sentimento de conexão com o meu empregador”), foi nomeado de “Bem-Estar Laboral”. O segundo fator é composto pelos itens 6, 8, 9, e 10. Estes itens avaliam questões que estão mais associadas ao impacto que o teletrabalho tem no bem-estar pessoal do trabalhador (e.g., item 8 “Em minimizar o meu stress laboral”). Como tal, o segundo fator foi nomeado de “Bem-Estar Psicológico”.

Os resultados da AFC comprovam que, de facto, o modelo unifatorial (primeiro modelo testado) da EITC apresenta um ajuste pobre aos dados. Da mesma forma, o modelo bifatorial ortogonal (terceiro modelo testado) também produziu índices de ajuste inaceitáveis. Por outro lado, o modelo de dois fatores correlacionados com um fator de segunda ordem (segundo modelo testado) apresentou um bom ajuste aos dados da amostra. Os valores dos índices de ajustamento SMRM (.056), *RMSEA (.096), *CFI (.944) e *TLI (.922) situaram-se dentro dos pontos de corte geralmente referidos na literatura (SMRM e RMSEA < .1 CFI, TLI e GFI > .9; e.g., Brown, 2015). Como tal, considerámos este modelo como o mais adequado para ser utilizado em estudos futuros que utilizem a EITC.

Perceção do Impacto do Teletrabalho na Carreira

A EITC-Escala Total obteve a média de 3.33 ($DP=.84$), o fator “Bem-Estar Laboral” a média de 3.29 ($DP=.88$) e o fator “Bem-Estar Psicológico” a média de 3.37 ($DP=1.02$). Estas médias aproximam-se, portanto, do valor 3 que nesta escala representa “nem positivo, nem negativo”. Este resultado é comparável ao obtido em estudos anteriores acerca da satisfação com o trabalho remoto. No estudo de Bolisani et al. (2020) os autores verificaram que a opinião relativamente ao teletrabalho não é unânime, existindo equilíbrio entre aqueles que consideram o trabalho remoto algo positivo ou negativo. Não obstante, os autores encontraram também que um grupo substancial de trabalhadores considerou que o teletrabalho não era nem melhor, nem pior em relação ao trabalho presencial. De facto, estar em teletrabalho parece influenciar uma multiplicidade de áreas, tanto laborais como pessoais, e tem o potencial de impactar tanto a satisfação como a insatisfação do trabalhador (Morilla-Luchena et al., 2021). Como tal, é possível que um grande grupo de pessoas considere que as desvantagens do teletrabalho anulem as vantagens, levando a uma opinião neutra acerca desta modalidade de trabalho como um todo.

Em suporte do ponto anterior, as médias obtidas nos itens individuais indicam que os participantes consideram que o teletrabalho pode ser benéfico em algumas áreas, mas prejudicial noutras. De entre as áreas contempladas na EITC, os trabalhadores consideram que o teletrabalho beneficia sobretudo a satisfação geral com o trabalho (item 1), o desempenho (item 4) e o conflito família-trabalho (item 6). Estes resultados vão ao encontro de estudos prévios. No estudo de Moens et al. (2021), estas foram também as três áreas onde os participantes consideraram que o teletrabalho pode ter um impacto mais positivo. O teletrabalho tem sido consistentemente associado a maior satisfação laboral, tanto antes (e.g., Charalampous et al., 2019; Gajendran & Harrison, 2007; Kelliher & Anderson, 2010; Steidelmüller et al., 2020; Wheatley, 2012, 2017) como durante a pandemia Covid-19 (e.g., Charalampous et al., 2022; Moens et al., 2021; Sousa-Uva et al., 2021; Syrek et al., 2022). Melhor desempenho no trabalho (e.g., Gajendran & Harrison, 2007;

Kazekami, 2020; Tavares, 2017) e menor conflito família-trabalho (e.g., Allen et al., 2013; Gajendran & Harrison, 2007; Tavares, 2017) também são benefícios que têm sido associados a esta modalidade de trabalho.

Por outro lado, os participantes consideraram que trabalhar remotamente pouco contribui para as oportunidades de promoção (item 2), para a conexão com o empregador (item 5), e para o relacionamento com os colegas (item 7). Uma vez mais, no estudo de Moens et al. (2021), estas foram também as áreas em que os participantes consideraram que o teletrabalho tem menos impacto positivo. O isolamento social e profissional e a perda de oportunidades de promoção são dois temas frequentemente discutidos na literatura do trabalho remoto (Blount, 2015). Um dos maiores obstáculos ao ajuste ao teletrabalho prende-se com a diminuição do contacto com os restantes colaboradores da companhia, o que pode deteriorar as relações informais com colegas de trabalho e dificultar o acesso ao *feedback* por parte de supervisores (Kniffin et al., 2021). A perda de oportunidades de promoção também tem sido referida como uma consequência do teletrabalho (Buomprisco et al., 2021; Tavares, 2017). Uma das justificações para tal é a de que alguém em teletrabalho não tem as mesmas oportunidades de melhorar a sua posição na companhia através de *lobbying* quando comparado com um trabalhador presencial (Tavares, 2017). No entanto, a literatura não é consensual neste ponto. Golden e Eddleston (2020), por exemplo, referem que, embora os profissionais em teletrabalho tenham um crescimento salarial mais lento quando comparado com os trabalhadores presenciais, não foram encontradas diferenças no que diz respeito à probabilidade de serem promovidos.

A EITC mostrou estar significativamente correlacionada com todos os construtos testados neste estudo. Apesar da força da associação ser baixa, os trabalhadores remotos que consideram que o teletrabalho tem um impacto mais positivo na carreira demonstraram também níveis mais elevados de bem-estar geral ($r=.27$), tal como níveis mais baixos de depressão ($r=-.16$), e ansiedade ($r=-.16$). A EITC surgiu também significativamente associada a níveis mais baixos de *burnout* ($r=-.40$). Tendo em conta que esta

amostra estava em teletrabalho aquando da recolha, estes resultados enquadram-se no que seria esperado. Os trabalhadores remotos que consideram que o teletrabalho tem um impacto mais positivo na carreira demonstram menor sintomatologia do que os trabalhadores que, apesar de terem uma opinião menos positiva relativamente a esta modalidade de trabalho, estão também em trabalho remoto. É possível que uma grande percentagem destes participantes não tenha optado por estar em teletrabalho, mas sim sido forçado pelo governo ou pela empresa, gerando mal-estar.

Limitações e Estudos Futuros

Apesar de a dimensão da amostra ser grande, os participantes pertencem todos à mesma empresa, o que representa uma limitação. Mais de metade dos participantes deste estudo (53.3%) desempenha funções relacionadas com as tecnologias da informação. É possível que os trabalhadores desta área tenham uma opinião que difere dos profissionais de outras áreas, influenciando os resultados. Assim, estudos futuros deverão incluir um maior número de empresas e incluir maior heterogeneidade no que diz respeito às funções dos participantes.

Uma análise que poderá ser interessante é a comparação da perceção do impacto do teletrabalho na carreira e bem-estar consoante as características das empresas. Em estudos futuros, a interação entre a EITC e outras variáveis de interesse na área do teletrabalho, tal como a produtividade ou o conflito família-trabalho, podem também ser analisadas.

Conclusão

O teletrabalho deverá ter um crescimento considerável nos próximos anos, tornando a investigação na área cada vez mais importante. A EITC demonstrou ser uma opção viável para a avaliação da opinião dos trabalhadores relativamente ao impacto do teletrabalho na carreira, podendo ser um recurso importante para as empresas e outras instituições tentarem melhorar o suporte dado aos trabalhadores que se encontram nesta modalidade de trabalho. A opinião da população portuguesa relativamente ao impacto do teletrabalho na carreira e bem-estar parece não ser globalmente nem positiva, nem negativa. O

isolamento social continua a ser indicado como um dos maiores problemas do teletrabalho. No entanto, há indicadores positivos desta modalidade de trabalho, como maior satisfação laboral, melhor desempenho e menor conflito família-trabalho.

Referências

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, *16*(2), 40-68.
<https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, *66*(2), 345-376.
<https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the context of the Covid-19 crisis. *Sustainability*, *12*(9), 3662.
<https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Bentley, T. A., Teo, S. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, *52*, 207-215.
<https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>
- Blount, Y. (2015). Pondering the fault lines of anywhere working (telework, telecommuting): A literature review. *Foundations and Trends® in Information Systems*, *1*(3), 163-276.
<https://doi.org/10.1561/29000000001>
- Bolisani, E., Scarso, E., Ipsen, C., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2020). Working from home during COVID-19 pandemic: Lessons learned and issues. *Management and Marketing*, *15*(s1), 458-476.
<https://doi.org/10.2478/mmcks-2020-0027>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). The Guildford Press.
- Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R., & De Sio, S. (2021). Health and telework: New challenges after COVID-19 pandemic. *European Journal of Environment and Public Health*, *5*(2), em0073. <https://doi.org/10.21601/ejeph/9705>

- Carillo, K., Cachat-Rosset, G., Marsan, J., Saba, T., & Klarsfeld, A. (2021). Adjusting to epidemic-induced telework: Empirical insights from teleworkers in France. *European Journal of Information Systems*, 30(1), 69-88. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1829512>
- Charalampous, M., Grant, C. A., & Tramontano, C. (2022). "It needs to be the right blend": A qualitative exploration of remote e-workers' experience and well-being at work. *Employee Relations: The International Journal*, 44(2), 335-355. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2021-0058>
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Crawford, J. O., MacCalman, L., & Jackson, C. A. (2011). The health and well-being of remote and mobile workers. *Occupational Medicine*, 61(6), 385-394. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqr071>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout (and engagement). In J. Halbesleben (Ed.), *Handbook of stress and burnout in health care* (pp. 65-78).
- Elldér, E. (2020). Telework and daily travel: New evidence from Sweden. *Journal of Transport Geography*, 86(June), 102777. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2020.102777>
- Eurofound. (2021). Living, working and COVID-19 e-survey data. *Publications Office of the European Union*, 19(April). <https://doi.org/10.2806/76802>
- Ferreira, T., Sousa, M., & Salgado, J. (2019). Brief assessment of depression: Psychometric properties of the Portuguese version of the Patient Health Questionnaire (PHQ-9). *The Psychologist: Practice & Research Journal*, 1(2), 1. <https://doi.org/10.33525/pprj.v1i2.36>
- Fokkema, M., & Greiff, S. (2017). How performing PCA and CFA on the same data equals trouble. *European Journal of Psychological Assessment*, 33(6), 399-402. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000460>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Golden, T. D., & Eddleston, K. A. (2020). Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 116(November 2018). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103348>
- Horn, J. L. (1965). A rationale and test for the number of factors in factor analysis. *Psychometrika*, 30(2), 179-185.
- Huws, U. (1991). Telework: Projections. *Futures*, 23(1), 19-31.
- International Telecommunication Union. (2021). Measuring digital development. Facts and figures 2021. In *ITU Publications*. [https://www.itu.int/en/mediacentre/Documents/MediaRelations/ITU Facts and Figures 2019 - Embargoed 5 November 1200 CET.pdf](https://www.itu.int/en/mediacentre/Documents/MediaRelations/ITU_Facts_and_Figures_2019_-_Embargoed_5_November_1200_CET.pdf)
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2), 101868. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83-106. <https://doi.org/10.1177/0018726709349199>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., ... Vugt, M. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63-77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Koh, D. (2020). COVID-19 lockdowns throughout the world. *Occupational Medicine*, 70(5), 322-322. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqaa073>
- Kroenke, K., Spitzer, R. L., & Williams, J. B. W. (2001). The PHQ-9: Validity of a brief

- depression severity measure. *Journal of General Internal Medicine*, 16(9), 606-613. <https://doi.org/10.1046/j.1525-1497.2001.016009606.x>
- Ledesma, R., Ferrando, P., & Tosi, J. (2019). Uso del análisis factorial exploratorio en RIDEP. Recomendaciones para Autores y Revisores. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 52(3). <https://doi.org/10.21865/RIDEP52.3.13>
- Lorenzo-Seva, U. (2021). SOLOMON: a method for splitting a sample into equivalent subsamples in factor analysis. *Behavior Research Methods*, 2. <https://doi.org/10.3758/s13428-021-01750-y>
- Messenger, J. C., & Geneva, I. L. O. (2017). Working anytime, anywhere: The evolution of Telework and its effects on the world of work. *Iuslabor*, 0(3), 11.
- Moens, E., Lippens, L., Sterkens, P., Weytjens, J., & Baert, S. (2021). The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes. *The European Journal of Health Economics*, 532. <https://doi.org/10.1007/s10198-021-01392-z>
- Morilla-Luchena, A., Muñoz-Moreno, R., Chaves-Montero, A., & Vázquez-Aguado, O. (2021). Telework and social services in Spain during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 725. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020725>
- Nilles, J. M., Carlson, F. R., Gray, P., & Hanneman, G. (1976). Telecommuting – An alternative to urban transportation congestion. *IEEE Transactions on Systems, Man and Cybernetics*, SMC-6(2), 77-84. <https://doi.org/10.1109/TSMC.1976.5409177>
- O'Connor, B. P. (2022). *EFA.dimensions: Exploratory factor analysis functions for assessing dimensionality. R package version 0.1.7.4*. <https://cran.r-project.org/package=EFA.dimensions>
- Pliskin, N. (1997). The telecommuting paradox. *Information Technology & People*, 10(2), 164-172. <https://doi.org/10.1108/09593849710175002>
- Pyöriä, P. (2011). Managing telework: Risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34(4), 386-399. <https://doi.org/10.1108/01409171111117843>
- R Core Team. (2021). *A language and environment for statistical computing*. <https://www.r-project.org/>
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36.
- Serra, A. V., Canavarro, M. C., Simões, M. R., Pereira, M., Gameiro, S., Quartilho, M. J., Rijo, D., Carona, C., & Paredes, T. (2006). Estudos psicométricos do instrumento de avaliação da qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-Bref) para Português de Portugal. *Psiquiatria Clínica*, 27, 41-49.
- Sinval, J., Queirós, C., Pasian, S., & Marôco, J. (2019). Transcultural adaptation of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) for Brazil and Portugal. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00338>
- Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macías, E., & Bisello, M. (2020). Teleworkability and the COVID-19 crisis: A new digital divide? *European Commission JRC and Eurofound*, 74. <https://ec.europa.eu/jrc>
- Sousa-Uva, M., Sousa-Uva, A., e Sampayo, M. M., & Serranheira, F. (2021). Telework during the COVID-19 epidemic in Portugal and determinants of job satisfaction: A cross-sectional study. *BMC Public Health*, 21(1), 2217. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12295-2>
- Sousa, T. V., Viveiros, V., Chai, M. V., Vicente, F. L., Jesus, G., Carnot, M. J., Gordo, A. C., & Ferreira, P. L. (2015). Reliability and validity of the Portuguese version of the Generalized Anxiety Disorder (GAD-7) Scale. *Health and Quality of Life Outcomes*, 13(1), 1-8. <https://doi.org/10.1186/s12955-015-0244-2>
- Spitzer, R. L., Kroenke, K., Williams, J. B. W., & Löwe, B. (2006). A brief measure for assessing generalized anxiety disorder: The GAD-7. *Archives of Internal Medicine*, 166(10), 1092-1097. <https://doi.org/10.1001/archinte.166.10.1092>
- Steidelmüller, C., Meyer, S.-C., & Müller, G. (2020). Home-Based Telework and Presenteeism Across Europe. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*,

62(12), 998-1005.

<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001992>

Syrek, C., Kühnel, J., Vahle-Hinz, T., & Bloom, J. (2022). Being an accountant, cook, entertainer and teacher – all at the same time: Changes in employees' work and work-related well-being during the coronavirus. *International Journal of Psychology*, 57(1), 20-32.
<https://doi.org/10.1002/ijop.12761>

Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30. <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>

The WHOQOL Group. (1998). Development of the World Health Organization WHOQOL-BREF Quality of Life Assessment. *Psychological Medicine*, 28, 551-558.

Toro, R., Peña-Sarmiento, M., Avendaño-Prieto, B. L., Mejía-Vélez, S., & Bernal-Torres, A. (2022). Análisis Empírico del Coeficiente Alfa de Cronbach según Opciones de Respuesta, Muestra y Observaciones Atípicas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 63(2), 17.
<https://doi.org/10.21865/RIDEP63.2.02>

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59.
<https://doi.org/10.1111/apps.12290>

Wheatley, D. (2012). Good to be home? Time-use and satisfaction levels among home-based teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 224-241.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00289.x>

Wheatley, D. (2017). Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, Employment and Society*, 31(4), 567-585.
<https://doi.org/10.1177/0950017016631447>