





Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Cláudia Daniela Martins Monteiro

**Influência da modalidade de trabalho no
Work Engagement e no Compromisso
Organizacional**

Dissertação de Mestrado
Mestrado Integrado em
Psicologia

Trabalho efetuado sob a orientação de
**Professora Doutora Ana Luísa Oliveira Marques
Veloso**

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações
CC BY-NC-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Agradecimentos

Agradeço à minha orientadora, a Dra. Ana Luísa Oliveira Marques Veloso, pela disponibilidade, compreensão e apoio prestados ao longo desta investigação. Quero também agradecer-lhe pelo valioso conhecimento que me foi transmitindo.

Agradeço, também, à minha família pela paciência e incentivo que nunca me fez desistir do objetivo apesar das dificuldades encontradas ao longo do percurso.

Aos meus amigos, em especial ao Carlos, Margarida, Beatriz e Vítor, o meu muito obrigada por estarem sempre ao meu lado e me incentivarem a dar o melhor de mim.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

(Cláudia Daniela Martins Monteiro)

Influência da modalidade de trabalho no *Work Engagement* e no Compromisso Organizacional

Resumo

Os conceitos de *work engagement* e compromisso organizacional podem ser aplicados a diferentes modalidades de trabalho, como o regime presencial e o teletrabalho. O objetivo deste estudo é perceber se existem diferenças nos níveis de *work engagement* e compromisso organizacional entre trabalhadores em regime presencial e em teletrabalho. Um outro objetivo é comparar o *Work Engagement* e o Compromisso Organizacional em função do género, idade e antiguidade para os dois subgrupos da amostra. De modo a medir o *work engagement* e o compromisso organizacional foram administradas, respetivamente, a *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9) e a Escala de Compromisso Organizacional. A amostra integrou 179 participantes dos quais 37 encontravam-se em teletrabalho e 142 no regime presencial. Os resultados mostraram diferenças ao nível do *Work Engagement* mas não no Compromisso Organizacional. A idade, género e antiguidade não tem influência no *Work Engagement* e Compromisso Organizacional em ambos os subgrupos. O teletrabalho deve ser cada vez mais adotado tendo em conta os benefícios tanto para as organizações como para os trabalhadores.

Palavras-chave: Compromisso Organizacional, modalidade, *Work Engagement*

Influence of work modality on *Work Engagement* and Organizational Commitment

Abstract

The concepts of *work engagement* and organizational commitment can be applied to different types of work, such as face-to-face and teleworking. The aim of this study is to understand whether there are differences in the levels of work engagement and organizational commitment between face-to-face and telework workers. Another objective is to compare Work Engagement and Organizational Commitment in terms of gender, age and seniority for the two sample subgroups. In order to measure work engagement and organizational commitment, the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) and the Organizational Commitment Scale will be administered, respectively. The sample comprised 179 participants, 37 of whom were teleworking and 142 in the face-to-face regime. The results showed differences in Work Engagement but not in Organizational Commitment. Age, gender and seniority have no influence on Work Engagement and Organizational Commitment in both subgroups. Teleworking should be increasingly adopted taking into account the benefits for both organizations and workers.

Keywords: Organizational Commitment, modality, *Work Engagement*

Índice

Introdução.....	8
<i>Work Engagement</i>	8
Compromisso Organizacional.....	10
Teletrabalho.....	12
Objetivos do Estudo.....	14
Método.....	14
Instrumentos.....	14
Procedimento.....	16
Amostra.....	17
Resultados.....	20
Regime presencial VS Teletrabalho.....	20
Gênero.....	22
Idade.....	23
Antiguidade.....	24
Discussão.....	25
Referências.....	28
Anexo: Parecer da Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas.....	33

Índice de Tabelas

Tabela 1- Valores de consistência interna do questionário UWES-9.....	15
Tabela 2- Valores de consistência interna da Escala de Compromisso Organizacional.....	16
Tabela 3- Subgrupos em função da antiguidade na organização.....	18
Tabela 4- Subgrupos em função do setor de atividade.....	19
Tabela 5- Subgrupos em função do tipo de profissão.....	20
Tabela 6- Comparação do <i>Work Engagement</i> e Compromisso organizacional entre os subgrupos.....	21
Tabela 7- Comparação das 3 dimensões do <i>Work Engagement</i> entre os dois subgrupos.....	21
Tabela 8- Comparação das 3 dimensões do Compromisso Organizacional entre os dois	

subgrupos.....	22
Tabela 9- Comparação do <i>Work Engagement</i> e Compromisso organizacional em função do género no regime presencial.....	22
Tabela 10- Comparação do <i>Work Engagement</i> e Compromisso organizacional em função do género no teletrabalho.....	22
Tabela 11- Comparação do <i>Work Engagement</i> e Compromisso organizacional em função da idade no regime presencial.....	23
Tabela 12- Comparação do <i>Work Engagement</i> e Compromisso organizacional em função da idade no teletrabalho.....	23
Tabela 13- Comparação do <i>Work Engagement</i> e Compromisso organizacional em função da idade no regime presencial.....	24
Tabela 14- Comparação do <i>Work Engagement</i> e Compromisso organizacional em função da idade no teletrabalho.....	25

Introdução

Os conceitos de *work engagement* e compromisso organizacional têm sido amplamente abordados na literatura, podendo ser aplicados a diferentes modalidades de trabalho, como o regime presencial e o teletrabalho.

Work Engagement

Khan (1990) foi o primeiro autor a propor o conceito de *engagement*. Segundo ele, *engagement* consiste no “emprego e expressão simultânea do “self preferido” de uma pessoa em comportamentos relacionados com a tarefa que promovam conexões com o trabalho e com os outros, presença pessoal (física, cognitiva e emocional) e desempenhos ativos e completos” (Khan, p.700, 1990). Desta forma, um indivíduo *engaged* com o seu trabalho encontra-se envolvido, vigilante e conectado do ponto de vista físico, cognitivo e emocional, respetivamente (Khan, 1990).

Para que o individuo experiencie *engagement* é necessária a presença de três condições psicológicas: sentido de significado, segurança psicológica e disponibilidade. O sentido de significado traduz-se na sensação de que se está a receber o retorno dos investimentos efetuados em si mesmo. Este retorno surge sob a forma de energia física, cognitiva ou emocional. A segurança psicológica é definida como a capacidade de exhibir e utilizar o self sem receio de consequências negativas para a auto-imagem, status ou carreira. A disponibilidade traduz-se na presença de recursos físicos, emocionais ou psicológicos que possibilitem o envolvimento num determinado momento (Khan, 1990).

Dez anos depois, Schaufeli et al. (2002) definem *work engagement* como “um estado de espírito positivo, de satisfação em relação ao trabalho que é caracterizado por vigor, dedicação e absorção”. O vigor é definido por “altos níveis de energia e resiliência mental durante o trabalho”, e pela “vontade de investir esforço no trabalho e a persistência mesmo diante das dificuldades”. A dedicação diz respeito ao “senso de significância, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio”. Por último, a absorção refere-se ao facto de se estar “completamente concentrado e profundamente absorto no trabalho, pelo que o tempo passa rapidamente e há dificuldades em se desapegar do trabalho” (Schaufeli et al, 2002, p.74).

O *Work Engagement* pode ser comparado ao *flow* na medida em que configura um “funcionamento ótimo” de bem-estar no trabalho (Hallberg & Schaufeli, 2006). Contudo, é um fenómeno que é mais prolongado e estável no tempo do que o *flow* (Bakker, 2011; Hallberg & Schaufeli, 2006).

Desta forma, estar *engaged* implica a existência de elevados níveis de energia e de identificação relativamente ao trabalho (Bakker et al., 2008). Os indivíduos *engaged* são mais resilientes e proativos quando almejam atingir objetivos, apresentando uma melhor saúde física e mental (Bakker, 2011; van den Berg et al., 2017). Paralelamente, o *engagement* destes indivíduos potencia o seu desempenho laboral (Bakker, 2009). É, também, um preditor da intenção de permanência do numa organização (Zhang et al., 2018).

As organizações podem fornecer recursos que, simultaneamente, potenciam o *Work Engagement* e aumentam os índices motivacionais dos colaboradores. Estes recursos referem-se aos aspetos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais que auxiliam o indivíduo no alcance dos objetivos laborais e estimulam o seu crescimento pessoal, desenvolvimento e aprendizagem. Estes recursos incluem o suporte social dado por colegas e chefia, fornecimento de feedback acerca do desempenho, variedade de tarefas, autonomia e oportunidades de aprendizagem (Bakker., 2009; Schaufeli et al., 2009).

A presença destes recursos conduz a um aumento dos níveis de *Work Engagement* através de um processo motivacional, que estimula o desenvolvimento, crescimento e aprendizagem do indivíduo (Bakker & Demerouti, 2006). Por outro lado, o confronto com desafios de natureza psicológica, social ou organizacional subjacentes ao trabalho requer determinadas competências e esforço. Estes desafios incluem a pressão exercida no trabalho ou a existência de um ambiente físico desfavorável. Os recursos disponibilizados pela organização podem produzir uma diminuição do efeito dos desafios nos níveis de *Work Engagement* e, consequentemente, leva a que os custos fisiológicos e psicológicos associados diminuam (Bakker & Demerouti., 2007).

Algumas características demográficas dos trabalhadores estão relacionadas com o *Work Engagement* como por exemplo, a idade e o sexo. Os trabalhadores mais velhos experienciam maiores níveis de *Work Engagement*. A acumulação contínua de competências e experiências ao nível pessoal e profissional leva-os a possuírem um maior leque de recursos para lidar com os desafios que vão enfrentando no seu trabalho (Douglas & Roberts., 2020; Kim & Kang., 2017).

Os homens tendem a ser mais *engaged* no trabalho. A existência de um maior conflito entre a família e o trabalho, no caso das mulheres, leva a que experienciem menos *Work Engagement* do que os homens (Lyu & Fan., 2022). Os resultados de Iyer (2016) corroboram os níveis mais elevados do sexo masculino ao nível do *Work Engagement*.

A antiguidade também parece exercer impacto no *Work Engagement*. Os trabalhadores

mais antigos numa organização encontram-se mais *engaged*. Estes indivíduos vão adquirindo recursos que lhes permitem lidar com as exigências das tarefas e que os levam, simultaneamente, a sentir um maior envolvimento para com a organização (Fu et al., 2022; Hu et al., 2019). Marques Pinto et al. (2015) concluíram que os enfermeiros com maior antiguidade registavam maiores níveis de *Work Engagement*. Paralelamente, os enfermeiros com menos antiguidade (inferior a 5 anos) também experienciavam elevado *Work Engagement* relativamente aos restantes.

Compromisso Organizacional

O compromisso organizacional é um “estado psicológico que caracteriza a relação do empregado com a organização, tendo implicações na sua decisão de continuar ou não na organização” (Meyer & Allen, 1991, p.67). Este conceito apresenta três dimensões: afetiva, continuidade e normativa.

O compromisso afetivo diz respeito à vinculação emocional e ao envolvimento do empregado com a organização. Quando um individuo experimenta altos níveis desta dimensão, isto implica que ele continua na organização por sua vontade. O compromisso de continuidade define-se pela consciência que o empregado tem dos custos associados à sua saída da organização. Desta forma, quando existe este tipo de vínculo, a permanência na organização é definida com base na necessidade do sujeito. O compromisso normativo diz respeito ao sentimento de obrigação em continuar no emprego. Quando existem níveis altos deste tipo de compromisso, o colaborador fica na organização porque sente uma dívida para com a mesma (Meyer & Allen, 1991, p.67).

Albro & McElfresh (2021) descrevem o compromisso organizacional como “(...) a percepção do individuo relativamente ao compromisso e ao relacionamento da organização para com ele” (p.1).

A existência deste vínculo beneficia, também, a organização na medida em que a probabilidade dos trabalhadores nela permanecerem aumenta consideravelmente. Este fenómeno possuiu um impacto na vida financeira da empresa, que se traduz numa significativa redução em potenciais custos associados com a saída de funcionários (Caillier, 2012).

O compromisso organizacional pode ser afetado por fatores organizacionais como a existência de boas práticas de liderança, o grau de autonomia no trabalho, a presença de suporte por parte da chefia, a compensação facultada pelo trabalho realizado e o clima organizacional.

Paralelamente, a presença de características inerentes ao indivíduo como a idade, género e a antiguidade também influencia o seu grau de comprometimento com a organização (Bodjrenou et al., 2019).

O compromisso organizacional tende a aumentar significativamente com a idade do trabalhador. Os trabalhadores mais jovens atribuem importância à estabilidade no trabalho e à vida pessoal enquanto que, com o avançar dos anos, a adaptação às normas e procedimentos da organização aumenta, o que leva a que deem mais relevo ao facto de se sentirem mais confortáveis no trabalho (Allen & Meyer, 1993; Kaur & Sandhu, 2010).

A antiguidade também influencia o seu compromisso com a organização. Os indivíduos que se encontram há mais anos numa organização apresentam um maior compromisso para com ela (Allen & Meyer, 1993). Um trabalhador com mais antiguidade possuiu um elevado grau de autonomia no trabalho, permitindo-lhe assumir um maior controlo na execução das tarefas. A existência deste controlo produz elevados níveis de compromisso organizacional. Nos trabalhadores com menos tempo na organização a autonomia pode ser encarada como um risco ou um fator desestabilizador que conduz a uma diminuição do compromisso para com a empresa (Brimeyer et al., 2010).

Ao nível da variável sexo a investigação apresenta resultados díspares. Marsden et al. (1993) concluíram que o nível de Compromisso Organizacional dos homens é ligeiramente superior ao das mulheres. Outros autores não encontraram diferenças no Compromisso Organizacional entre ambos os sexos (Chukwusa, 2020; Peng et al., 2009). Por outro lado, Aftab et al. (2020) concluíram que as mulheres detinham um maior compromisso organizacional do que os homens.

A existência de compromisso com a organização encontra-se associada a uma diminuição da intenção de turnover do trabalhador e a um aumento dos seus níveis de satisfação (Lambert et al., 2021).

Desta forma, tanto o *Work Engagement* como o Compromisso Organizacional constituem um vínculo que o indivíduo possuiu com a organização (Hallberg & Schaufeli, 2006). Paralelamente ambos se encontram associados a uma maior permanência do indivíduo na organização (Caillier, 2012; Zhang et al., 2018). A presença de recursos como o suporte social da chefia e colegas e autonomia faz com que o trabalhador se sinta mais *engaged* com o trabalho e comprometido com a organização (Bakker, 2009; Bodjrenou et al., 2019; Schaufeli et al., 2009). A idade, antiguidade e o género constituem fatores que influenciam o *Work Engagement* e o

Compromisso Organizacional.

Enquanto o *Work Engagement* caracteriza a relação do indivíduo com o trabalho, o Compromisso Organizacional diz respeito à sua relação com a organização da qual faz parte (Meyer & Allen, 1991; Schaufeli et al., 2002). A idade e a antiguidade encontram-se relacionadas positivamente tanto com o *Work Engagement* e o Compromisso Organizacional. Os homens tendem a apresentar maiores níveis de *Work Engagement*. No caso do Compromisso Organizacional não se pode afirmar, à luz da literatura existente, que exista uma relação clara e estabelecida com o sexo.

A literatura aponta para a existência de uma correlação entre o *Work Engagement* e o Compromisso Organizacional. Desta forma, a existência de um elevado compromisso com a organização encontra-se associado a elevados níveis de energia, entusiasmo e concentração no trabalho (Hallberg & Schaufeli, 2006; Simons & Buitendach., 2013). Por exemplo, Beukes e Botha (2013) concluíram que as enfermeiras que se encontravam mais comprometidas com o seu trabalho eram aquelas que apresentavam maiores níveis de *Work Engagement*. E Abu-Shamaa et al. (2015) sugerem que o *Work Engagement* contribuiu para o desenvolvimento do compromisso para com a organização.

Teletrabalho

Devido aos avanços tecnológicos ocorridos ao longo dos últimos anos, o teletrabalho tem sido amplamente adotado em várias organizações em todo o mundo.

O teletrabalho pode ser definido como a atividade profissional que ocorre fora da localização física da organização, com recurso a tecnologias de informação para a comunicação e realização das operações necessárias para o exercício da função (Baruch, 2001, p. 113). Mais recentemente, configura uma “prática de trabalho que envolve trabalhar longe da empresa por uma porção de tempo da semana, tipicamente através de casa, usando tecnologia como meio para conduzir trabalho” (Golden, 2019, p.1).

Em Portugal, no 3º trimestre de 2020, 14,2 % dos trabalhadores encontrava-se a sob o regime de teletrabalho, sendo que a grande maioria (79,1%) apresentava a pandemia COVID-19 como principal razão para se encontrar nesta modalidade (Instituto Nacional de Estatística [INE], 2020).

O teletrabalho pode ter vários efeitos negativos tais como isolamento social, problemas de comunicação, diminuição nas aspirações da carreira (Baruch, 2001) ou sensação de distanciamento relativamente ao local de trabalho (Albro & McElfresh, 2021), podendo também

dele advirem resultados positivos tais como a satisfação da necessidade de autonomia, aumento da produtividade da organização (Baruch, 2001), compromisso organizacional ou *work engagement* (Vries et al., 2019).

A literatura apresenta resultados ambíguos quanto à relação do teletrabalho com o compromisso organizacional. Vries et al. (2019) encontraram efeitos negativos associados ao teletrabalho praticado por um conjunto de funcionários públicos que foi acompanhado durante cinco dias. Um desses efeitos negativos seria a existência de um menor compromisso organizacional nos dias em que o trabalho era realizado exclusivamente a partir de casa.

A adoção do teletrabalho é, assim, encarada como um evento disruptivo que altera as dinâmicas laborais e relacionais pré-existentes, o que se traduz na redução das interações sociais com os colegas e na mudança do espaço onde o trabalho é realizado. Face a estas mudanças, o modo como o trabalhador percebe a organização muda, provocando uma diminuição do compromisso existente entre ambos (Thatcher & Zhu, 2006).

A existência de uma relação positiva entre o compromisso organizacional e o teletrabalho é explicada através da teoria da troca social. De acordo com esta teoria, numa relação social existe um “fluxo recíproco de comportamento valorizado entre os participantes” (Emerson, 1976, p.347). Desta forma, um trabalhador sente que deve retribuir sempre que acha que a organização lhe pode facultar qualquer tipo de benefício (de Vries et al, 2019).

A adoção do teletrabalho por parte da organização faz com que o indivíduo sinta que lhe deva retribuir de alguma forma. A retribuição traduz-se no aumento dos níveis de compromisso organizacional. O teletrabalho atua, assim, como um gatilho que despoleta esta retribuição do trabalhador para com a organização (de Vries et al, 2019).

A prática de teletrabalho parece estar correlacionada positivamente com o *Work Engagement* (Gerards et al., 2017). Brummelhuis et al. (2012) concluíram que a adoção do teletrabalho resulta num aumento dos níveis de *work engagement* diário. A existência de uma comunicação eficiente e efetiva no contexto de teletrabalho traduz-se no aumento do *Work Engagement*. O indivíduo mantém-se simultaneamente focado e motivado no seu trabalho, o que se traduz num aumento nas três dimensões do *Work Engagement* (Brummelhuis et al., 2012).

Steenbergen et al (2018) concluíram que não existia diferença entre os níveis de *Work Engagement* antes e após a adoção do teletrabalho. Neste caso, o teletrabalho não tem grande impacto ao nível do *Work Engagement*.

Objetivos

Os conceitos de *Work Engagement* e compromisso organizacional ainda não foram estudados, simultaneamente, em trabalhadores a tempo inteiro e em regime de teletrabalho. A relação do *Work Engagement* e do Compromisso Organizacional com o teletrabalho apresenta resultados ambíguos com estudos a evidenciarem vantagens (Vries et al, 2019) e outros desvantagens (Thatcher & Zhu, 2006). Como tal, este estudo é exploratório, tendo em vista a obtenção de um maior conhecimento acerca das possíveis diferenças nos conceitos ao longo dos dois grupos.

O objetivo deste estudo é verificar se existem diferenças ao nível do *Work Engagement* e do Compromisso Organizacional entre os participantes que se encontrem a trabalhar em regime presencial ou em teletrabalho. Paralelamente, pretende-se também comparar os níveis de *Work Engagement* e Compromisso Organizacional em função do género, idade e antiguidade para cada um dos subgrupos.

Assim, pretende-se responder à seguinte questão: “Será que existem diferenças nos níveis de *work engagement* e de compromisso organizacional entre trabalhadores que se encontrem em regime presencial ou em teletrabalho?”.

Metodologia

Instrumentos

O *Work Engagement* foi avaliado através de uma versão traduzida e validada para a população portuguesa da UWES-9 (Utrecht Work Engagement Scale), cujo valor de α de Cronbach é de 0.95 (Sinval et al.,2018). Nesta escala, constituída por 9 itens, são abordadas três dimensões: vigor, dedicação e absorção. A cada uma das dimensões correspondem 3 itens da escala. Os itens “No meu trabalho sinto-me cheio(a) de energia”, “No meu trabalho sinto-me com força e energia”, “Quando me levanto de manhã apetece-me ir trabalhar” correspondem à dimensão vigor. Na dimensão dedicação constam os itens “Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho”, “O meu trabalho inspira-me”, “Estou orgulhoso(a) do que faço neste trabalho”. A dimensão absorção é composta pelos itens “Sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente”, “Estou imerso(a) no meu trabalho”, “Deixo-me ir” quando estou a trabalhar”. A resposta aos itens é feita com o recurso a uma escala tipo Likert que varia de 0 (“nenhuma vez”) a 6 pontos (“todos os dias”) (Sinval et al.,2018).

O compromisso organizacional foi aferido com recurso à versão traduzida e validada para a população portuguesa da Escala de Compromisso Organizacional. A escala é constituída por 19 itens. Cada um dos componentes do compromisso organizacional (afetivo, calculativo e normativo) é medido com base em afirmações que configuram subescalas específicas correspondentes a cada um deles (Nascimento et al, 2008).

Na subescala de comprometimento afetivo, que é constituída por 6 itens, constam afirmações como “Não me sinto como fazendo parte desta empresa”; “Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta empresa. A subescala de comprometimento calculativo é constituída por 7 itens, sendo alguns deles: “Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair desta empresa”; “Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, sair desta empresa, mesmo que o pudesse fazer”. A subescala do comprometimento normativo, constituída por 6 itens, contém afirmações como “Esta empresa merece a minha lealdade”; “Sentir-me-ia culpado se deixasse esta empresa agora. No que diz respeito à consistência interna de cada subescala, foram obtidos valores de α de *Cronbach* de 0,91, 0,84 e 0,91 que correspondem às subescalas afetiva, normativa e calculativa, respetivamente. A resposta a cada afirmação é dada numa escala de tipo *Likert* de 7 pontos, que varia de 1 (“Discordo Totalmente”) até 7 (“Concordo Totalmente”) (Nascimento et al, 2008).

As tabelas 1 e 2 apresentam os valores de alfa de *Cronbach* das versões portuguesas e do presente estudo. As escalas apresentam valores de alfa de *Cronbach* superiores a 0.8, logo, pode-se afirmar que possuem bons valores de fiabilidade (Field, 2009, p. 713).

Tabela 1

Valores de consistência interna do questionário UWES-9

	α de <i>Cronbach</i>	
	Presente Estudo	Versão Portuguesa
Vigor	0.91	0.93
Dedicação	0.91	0.93
Absorção	0.86	0.90
Total	0.95	0.96

Tabela 2

Valores de consistência interna da Escala de Compromisso Organizacional

	α de Cronbach	
	Presente Estudo	Versão Portuguesa
Compromisso Afetivo	0.83	0.91
Compromisso Calculativo	0.80	0.91
Compromisso Normativo	0.64	0.84

Procedimento

Esta investigação obteve parecer positivo da Comissão de Ética da Universidade do Minho (CEICSH 11/2021).

A recolha de dados foi realizada através da plataforma online, *Google Docs* (entre 17 de dezembro e 15 de julho). O questionário foi divulgado através das redes sociais *LinkedIn* e *Facebook*.

Imediatamente antes da realização dos questionários por parte dos participantes, foi fornecido um consentimento informado, para que pudessem conhecer e compreender o estudo. No consentimento informado constavam informações acerca do objetivo do estudo, do modo como seria conduzido e dos direitos dos participantes, nomeadamente a garantia da confidencialidade, do anonimato e do facto de poderem desistir em qualquer momento. Para além disso, no consentimento informado, foi também assegurado que os dados obtidos no estudo serão apenas usados para fins académicos e de investigação.

Para este estudo foi desenvolvido um questionário sociodemográfico tendo em vista a caracterização da amostra, bem como a recolha de informação relevante para o tema da investigação. Esta informação consistiu na idade, sexo, estado civil, número de filhos e habilitações literárias. Paralelamente, foi requerida a designação da função exercida pelo participante, bem como o tamanho, tempo de permanência e setor de atividade da organização onde se encontrava inserido.

Para além disso, foi pedido aos participantes que indicassem se estariam em teletrabalho aquando da resposta ao questionário. Em caso de resposta afirmativa, indicava quantos dias da semana e qual o motivo pelo qual se encontra a trabalhar nesta modalidade.

Após completarem o questionário sociodemográfico os participantes respondiam às escalas de *Work Engagement* e Compromisso Organizacional.

De modo a garantir que as questões se encontravam perceptíveis, foi realizado um pré teste ao questionário sociodemográfico no qual foi administrado a 2 pessoas. O feedback foi tido em consideração, nomeadamente no que diz respeito à questão acerca do tempo de permanência na organização. Inicialmente foi pedido que fosse indicado este tempo em anos. Contudo constatou-se que esta designação era confusa e não se adequava a trabalhadores que estivessem em organizações à menos de um ano. Desta forma a palavra “anos” foi retirada desta questão que passou a designar-se somente “tempo de permanência na organização”.

Amostra

A amostra foi obtida por conveniência. É constituída por 179 participantes, sendo que 133 deles correspondiam ao sexo feminino (74.3%). A idade média dos participantes foi de 39.57 anos. As idades estavam compreendidas entre os 20 e os 70 anos.

A maioria dos participantes, 134 (74.9%) detinha habilitações de nível secundário (56), licenciatura (39) ou mestrado (39). Dos restantes 45 participantes 12 deles (6.7%) possuíam uma pós graduação, 5 o bacharelato (2.8%), 5 o doutoramento (2.8%), 15 o 3º ciclo do ensino básico (8.4%) e 4 o 2º ciclo do ensino básico (2.2%). Uma pequena percentagem, nomeadamente 4 participantes (2.3%), completou o 11º ano (3) e o 1º ciclo do ensino básico (1).

Esta amostra encontra-se dividida em dois subgrupos: trabalhadores em regime presencial e trabalhadores em teletrabalho. De seguida a amostra será caracterizada segundo estes subgrupos.

O subgrupo dos participantes em regime presencial é constituído por 142 elementos dos quais 104 são mulheres. As idades dos participantes encontram-se compreendidas entre os 20 e os 64 anos, sendo a idade média de 40.13 anos.

A maioria destes sujeitos, 78 (54.9%) está casado ou em união de facto, 50 (35.2%) estão solteiros e 14 (9.9%) divorciados. Quanto ao número de filhos a vasta maioria (97.1%) não tem filhos.

Cinquenta e três (37.3%) detém o 12ºano (53), 33 uma licenciatura (23.2%) e 22 (15.5%) um mestrado. Quinze possuem habilitações correspondentes ao 9ºano (10.6%), 5 um bacharelato (3.5%), 2 um doutoramento (1.4%) e 6 uma pós graduação (4.2%). De uma pequena minoria, que corresponde a 4 participantes, 2 completaram o 11ºano (1.4%), 1 (0.7%) o 1º ciclo e 3 (2.1%) o 2º ciclo do ensino básico.

Quanto ao tipo de organização, 65 (45.8%) encontram-se numa grande organização (mais de 250 efetivos), 27 (19%) numa média organização, 24 (16.9%) numa micro empresa (menos de 10 efetivos) e 26 (18.3%) numa empresa com menos de 50 efetivos.

O subgrupo dos participantes em teletrabalho é constituído por 37 elementos dos quais 29 (78.3%) são mulheres. Dezassete (45.9%) participantes possuem um mestrado, 6 (16.2%) uma licenciatura e 6 (16.2%) uma pós graduação.

A maioria destes participantes, 22 (59.5%) encontrava-se em teletrabalho todos os dias da semana, 9 (24.3%) durante 3 dias, 4 (10.8%) durante 2 dias e 1 (2.7%) durante 4 dias. Um dos participantes referiu que o trabalho presencial na sua empresa era facultativo e que cabia a si decidir a frequência dos dias em que se encontraria em teletrabalho. O início da adoção do teletrabalho para a vasta maioria dos participantes, 35 (94.6%), coincidiu com o período pandémico no país. Consequentemente, a razão apontada para a adoção deste regime foi a pandemia da Covid-19.

Dezoito (8.6%) dos indivíduos não têm filhos e 9 (24.3%) têm um filho. Dos restantes 10 participantes, 7 (18.9%) têm 2 filhos e 3 (8.1%) têm 3 filhos. Quanto ao estado civil, 19 (51.4%) são casados ou encontram-se em união de facto, 17 (45.9%) estão solteiros e 1 (2.7%) divorciado.

A maioria destes sujeitos, 24 (64.9%) labora numa organização grande (mais de 250 efetivos), 6 (16.2%) numa organização média (menos de 250 efetivos) e 5 (13.5%) numa micro empresa (menos de 10 efetivos). Uma pequena minoria, correspondente a 2 participantes (5.4%), encontra-se numa organização pequena (menos de 50 efetivos).

A tabela 3 mostra os subgrupos em função do tempo de permanência dos participantes na organização. Nos trabalhadores em regime presencial, a maioria, 83 (58.5%) encontra-se na organização entre 1 e 5 anos, 36 (25.4%), entre 5 e 10 anos, 29 (20.4%) e entre 15 e 20 anos, 18 (12.7%).

Tabela 3

Subgrupos em função da antiguidade na organização

Antiguidade	Regime presencial	Teletrabalho
Menos de 1 ano	24 (16.9%)	6 (16.2%)
Entre 1 e 5 anos	36 (25.4%)	21 (56.8%)
Entre 5 e 10 anos	29 (20.4%)	3 (8.1%)
Entre 10 e 15 anos	18 (12.7%)	3 (8.1%)

Antiguidade	Regime Presencial	Teletrabalho
Entre 15 e 20 anos	12 (8.5%)	2 (5.4%)
Entre 20 e 25 anos	10 (7%)	1 (2.7%)
Entre 25 e 30 anos	8 (5.6%)	-
Mais de 30 anos	5 (3.5%)	1 (2.7%)

Nota: A categoria “Entre 25 e 30 anos” não tem nenhum participante no subgrupo “Teletrabalho”

A tabela 4 mostra a distribuição dos subgrupos em função do setor de atividade. Da grande maioria dos participantes em regime presencial, 107 (75.4%), 69 (48.6%) pertencem a outros setores, 19 (13.4%) ao setor da educação e 19 (13.4%) às indústrias transformadoras. Nos participantes em teletrabalho a maioria, 22 (59.5%) pertence a outros setores. A designação do setor de atividade apresentado na tabela 4 encontra-se de acordo com os dados da PORDATA (PORATA, 2022).

Tabela 4

Subgrupos em função do setor de atividade

Sector de atividade	Regime Presencial	Teletrabalho
Atividades de saúde humana e apoio social	14 (9.9%)	-
Atividades financeiras e de seguros	5 (3.5%)	4 (10.8%)
Atividades imobiliárias	1 (0.7%)	-
Alojamento, restauração e similares	8 (5.6%)	-
Educação	19 (13.4%)	5 (13.5%)
Eletricidade, gás e água	4 (2.8%)	1 (2.7%)
Indústrias extrativas	1 (0.7%)	-
Indústrias transformadoras	19 (13.4%)	4 (10.8%)
Outros Setores	69 (48.6%)	22 (59.5%)
Transporte e Armazenagem	2 (1.4%)	1 (2.7%)
Total	142	37

A tabela 5 mostra os subgrupos em função do tipo de profissão. A maioria dos trabalhadores em regime presencial, 101 (56.6%) são especialistas das atividades intelectuais e científicas, 31 (7.3%), pessoal administrativo, 29 (20.4%), técnicos e profissões de nível intermédio, 20 (14.1%) e 21 (14.8%) são trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e

vendedores. Nos trabalhadores em teletrabalho a maioria, 27 (42.9%) são especialistas das atividades intelectuais e científicas, 16 (13.2%) e 11 (29.7%) pertencem aos técnicos e profissões de nível intermédio. A designação do tipo de profissão apresentado na tabela 5 encontra-se de acordo com a Classificação Portuguesa das Profissões (INE, 2010).

Tabela 5

Subgrupos em função do tipo de profissão

Tipo de profissão	Regime Presencial	Teletrabalho
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	31 (7.3%)	16 (13.2%)
Pessoal administrativo	29 (20.4%)	3 (8.1%)
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	9 (6.3%)	6 (16.2%)
Técnicos e profissões de nível intermédio	20 (14.1%)	11 (29.7%)
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	21 (14.8%)	1 (2.7%)
Profissões das forças armadas	2 (1.4%)	---
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	8 (5.6%)	---
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	15 (10.6%)	---
Trabalhadores não qualificados	7 (10.6%)	---
Total	142	37

Resultados

Regime Presencial VS Teletrabalho

A análise de dados foi realizada a partir do software IBM SPSS, versão 27.0 (IBM SPSS, 2020). Inicialmente foi realizado um teste *Kolmogorov-Smirnov* para determinar a normalidade dos dados. Os dados seguem uma distribuição normal para o *Work Engagement* ($p < 0.001$). Contudo, no caso do Compromisso Organizacional, não se verifica a normalidade ($p = .20$). Desta forma, como um dos pressupostos essenciais para a aplicação dos testes não paramétricos não

se verifica, optou-se pelo teste U de *Mann Whitney*. A escala de medida da variável dependente é ordinal, o que justifica, igualmente, o uso deste teste não paramétrico (Martins, p.141, 2011).

Os resultados do teste U de *Mann Whitney* revelam que existem diferenças estatisticamente significativas entre os trabalhadores em regime presencial e em teletrabalho ao nível do *Work Engagement* ($U= 2083, p =.04$) (cf tabela 6). Os dois subgrupos (regime presencial e teletrabalho) não registam diferenças estatisticamente significativas no Compromisso Organizacional ($U=2616.5; p =.97$) (cf tabela 6).

Tabela 6

Comparação do *Work Engagement* e Compromisso organizacional entre os subgrupos

	Regime Presencial	Teletrabalho	U (p)
	M (DP)	M (DP)	
<i>Work Engagement</i>	37.59 (10.77)	41.08 (9.27)	2083 (.04*)
Compromisso Organizacional	81.06 (20.97)	81.32 (20.62)	2616.5 (.97)

Nota. M= Média; DP= Desvio Padrão; U= Teste U de Mann-Whitney; * $p<.05$

Na tabela 7 pode ser observada a comparação das três dimensões do *Work Engagement* (vigor, dedicação e absorção) para o regime presencial e o teletrabalho. As dimensões dedicação e absorção são aquelas que apresentam diferenças estatisticamente significativas entre os dois subgrupos ($U= 2010.5 p =.03$; $U= 2046.5; p =.04$). Ambas as dimensões apresentam um valor superior no grupo em teletrabalho ($M=14.62$; $M=14$). A dimensão vigor não apresenta diferenças estatisticamente significativas entre os subgrupos ($U=2390, p = .40$).

Tabela 7

Comparação das 3 dimensões do *Work Engagement* entre os dois subgrupos

	Regime Presencial	Teletrabalho	U (p)
	M (DP)	M (DP)	
Vigor	11.88 (3.69)	12.46 (3.42)	2390 (.40)
Dedicação	13.17 (3.78)	14.62 (3.32)	2010.5 (.03*)
Absorção	12.54 (4.08)	14 (3.19)	2046.5 (.04*)

Nota. M= Média; DP= Desvio Padrão; U= Teste U de Mann-Whitney; * $p<.05$

A tabela 8 mostra a comparação das três dimensões do Compromisso Organizacional (afetiva, normativa e calculativa) para os dois grupos. Os resultados revelam que não existem diferenças estatisticamente significativas entre o regime presencial e o teletrabalho ao nível de cada uma das dimensões do Compromisso Organizacional ($U=2435.5, p= .49$; $U=2555.5, p= .79$;

$U=2442, p= .51$).

Tabela 8

Comparação das 3 dimensões do Compromisso Organizacional entre os dois subgrupos

	Regime Presencial	Teletrabalho	U (p)
	M (DP)	M (DP)	
Compromisso Afetivo	27.79 (9.02)	28.97 (8.49)	2435.5 (.49)
Compromisso Normativo	23.29 (7.37)	23.59 (7.69)	2555.5 (.79)
Compromisso Calculativo	29.97 (9.41)	28.76 (10)	2442 (.51)

Nota. M= Média; DP= Desvio Padrão; U= Teste U de *Mann-Whitney*

Gênero

De modo a averiguar se existiam diferenças no *Work Engagement* e Compromisso Organizacional entre os homens e mulheres foi realizado o teste U de *Mann Whitney*. Tanto no regime presencial como em teletrabalho não se verificam diferenças estatisticamente significativas no *Work Engagement* e no teletrabalho entre homens e mulheres ($U=1923.5, p= .93$; $U=1916.5, p= .90$) (cf Tabelas 9 e 10).

Tabela 9

Comparação do Work Engagement e Compromisso organizacional em função do gênero no regime presencial

	Masculino	Feminino	U (p)
	M (DP)	M (DP)	
<i>Work Engagement</i>	37.19 (11.60)	37.73 (10.51)	1923.5 (.93)
Compromisso Organizacional	80.73 (22.09)	81.17 (20.67)	1916.5 (.90)

Nota. M= Média; DP= Desvio Padrão; U = Teste U de *Mann-Whitney*

Tabela 10

Comparação do Work Engagement e Compromisso organizacional em função do gênero no teletrabalho

	Masculino	Feminino	U (p)
	M (DP)	M (DP)	
<i>Work Engagement</i>	45 (6.19)	39.8 (9.82)	489.5 (.131)
Compromisso Organizacional	82.22 (17.82)	81.04 (21.74)	124 (.94)

Nota. M= Média; DP= Desvio Padrão; U = Teste U de *Mann-Whitney*

Idade

As idades dos participantes variam entre os 20 e os 70 anos. Assim, são definidas 5 faixas etárias, cada uma com uma amplitude de 10 anos. As faixas etárias definidas foram entre os 20 e 30 anos, 30 e 40 anos, 40 e 50 anos, 50 e 60 anos e 60 e 70 anos.

Para verificar se existem diferenças nos níveis de *Work Engagement* entre as cinco faixas etárias foi realizado o teste de *Kruskal-Wallis* para cada um dos grupos. A tabela 11 mostra a comparação entre as diferentes faixas etárias no regime presencial, sendo que não há diferenças estatisticamente significativas no *Work Engagement* e no Compromisso Organizacional ($\chi^2 = 5.770$, $p = .217$; $\chi^2 = 7.664$, $p = .105$).

Tabela 11

Comparação do Work Engagement e Compromisso organizacional em função da idade no regime presencial

	<i>Work Engagement</i>	Compromisso Organizacional
	M (DP)	M (DP)
20- 30 anos (N=32)	33.34 (12.91)	73.69 (21.97)
30-40 anos (N=39)	37.74 (10.49)	78.74 (19.47)
40-50 anos (N=43)	38.67 (9.63)	86.88 (21.16)
50-60 anos (N=23)	40.13 (9.66)	83.39 (19.64)
60-70 anos (N=4)	43.25 (6.39)	91.25 (20.98)
χ^2 (6)	5.770 (.217)	7.664 (.105)

Nota. M= Média; DP= Desvio Padrão; χ^2 = Teste de *Kruskal-Wallis*

No teletrabalho os dois grupos também não registam diferenças estatisticamente significativas no *Work Engagement* e Compromisso Organizacional ($\chi^2 = 4.876$, $p = .300$; $\chi^2 = 3.296$, $p = .510$) (cf tabela 12).

Tabela 12

Comparação do Work Engagement e Compromisso organizacional em função da idade no teletrabalho

	<i>Work Engagement</i>	Compromisso Organizacional
	M (DP)	M (DP)
20- 30 anos (N=8)	41.38 (8.48)	85.25(16.93)
30-40 anos (N=19)	42.31 (9.24)	76.74 (22.33)

	<i>Work Engagement</i>	Compromisso Organizacional
	M (DP)	M (DP)
40-50 anos (N=7)	37.57 (10.26)	84.57 (23.19)
50-60 anos (N=2)	35.50 (12.02)	87.5 (.71)
60-70 anos (N=1)	51 (-)	102 (-)
χ^2 (6)	4.876 (.300)	3.296 (.510)

Nota. M= Média; DP= Desvio Padrão; χ^2 = Teste de *Kruskal-Wallis*

Antiguidade

O tempo de permanência na organização foi dividido em 8 categorias: menos de 1 ano, entre 1 e 5 anos, entre 5 e 10 anos, entre 10 e 15 anos, entre 15 e 20 anos, entre 20 e 25 anos, entre 25 e 30 anos e mais de 30 anos. No sentido de averiguar se existiam diferenças estatisticamente significativas nos níveis de *Work Engagement* e Compromisso Organizacional entre as categorias definidas foi realizado o teste de *Kruskal Wallis* (Martins, p. 161, 2011)

A tabela 13 mostra as médias e a comparação do *Work Engagement* e do Compromisso Organizacional para o regime presencial em função das 8 categorias previamente definidas. Os trabalhadores em regime presencial não apresentam diferenças estatisticamente significativas no *Work Engagement* e no Compromisso Organizacional em função das diferentes categorias ($\chi^2=59.5$, $p=.977$; $\chi^2=45$, $p=.386$) (cf Tabela 13).

Tabela 13

Comparação do Work Engagement e Compromisso organizacional em função da antiguidade no regime presencial

	<i>Work Engagement</i>	Compromisso Organizacional
	M (DP)	M (DP)
Menos de 1 ano	38.96 (11.65)	77.17 (17.73)
Entre 1 e 10 anos	35.19 (12.38)	75.89 (22.13)
Entre 5 e 10 anos	38.28 (11.60)	88.76 (21.13)
Entre 10 e 15 anos	37.17 (6.35)	75.94 (19.03)
Entre 15 e 20 anos	38 (7.93)	72.58 (16.89)
Entre 20 e 25 anos	35.90 (8.56)	87 (18.96)
Entre 25 e 30 anos	44 (10.41)	103 (20.24)
Mais de 30 anos	38 (12.90)	84 (16.48)

	<i>Work Engagement</i>	Compromisso Organizacional
	M (DP)	M (DP)
χ^2 (6)	59.5 (.977)	45 (.386)

Nota. M= Média; DP= Desvio Padrão; U= Teste U de Mann-Whitney

No teletrabalho as 7 categorias também não apresentam diferenças estatisticamente significativas ao nível do *Work Engagement* ($U=7.59$; $p=.27$) e do Compromisso Organizacional ($\chi^2=7.59$, $p=.270$, $\chi^2=5.10$, $p=.531$) (cf tabela 14). A categoria “entre 25 e 30 anos” não se encontra representada na tabela 14 por não constarem na amostra participantes com tempos de permanência pertencentes a intervalo. As categorias “entre 20 e 25 anos” e “mais de 30 anos” só contêm um participante cada uma, logo, não foram calculados os respectivos desvios padrão.

Tabela 14

Comparação do Work Engagement e Compromisso organizacional em função da antiguidade no regime presencial

	<i>Work Engagement</i>	Compromisso Organizacional
	M (DP)	M (DP)
Menos de 1 ano (N=6)	42.17 (6.34)	77.67 (18.63)
Entre 1 e 5 anos (N=21)	40.76 (10.63)	82.24 (22.76)
Entre 5 e 10 anos (N=3)	41 (5.57)	63.33 (19.73)
Entre 10 e 15 anos (N=3)	48.67 (2.08)	97.33 (9.87)
Entre 15 e 20 anos (N=2)	35.50 (10.61)	79.50 (17.68)
Entre 20 e 25 anos (N=1)	44	87
Mais de 30 anos (N=1)	27	88
χ^2 (6)	7.59 (.270)	5.10 (.531)

Nota. M= Média; DP= Desvio Padrão; U= Teste U de Mann-Whitney

Discussão

O presente estudo teve como objetivo averiguar se existem diferenças no *Work Engagement* e no Compromisso Organizacional entre trabalhadores em regime presencial e em teletrabalho. Através da análise dos resultados conclui-se que os trabalhadores em teletrabalho apresentam maiores níveis de *Work Engagement* do que aqueles em regime presencial. Os dois subgrupos não apresentaram diferenças significativas na dimensão vigor.

Este resultado corrobora a associação positiva existente na literatura entre o *Work*

Engagement e o Teletrabalho (Brummelhuis et al., 2012; Gerards et al., 2017). A autonomia é um recurso que potencia o *Work Engagement*. A adoção do teletrabalho pode implicar uma maior autonomia para o indivíduo fazendo com que se torne mais *engaged* do que aqueles que estão em regime presencial (Tokdemir, G., 2022).

Para alguns indivíduos em teletrabalho ocorre a melhoria da gestão do trabalho e da vida familiar, o que contribuiu para um aumento do *Work Engagement*. Contudo, a dificuldade de separar e estabelecer fronteiras pode constituir uma barreira para o equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar, o que pode afetar o *engagement* do trabalhador (de Klerk et al., 2021).

Quanto ao Compromisso Organizacional não se registaram diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos. A adoção do teletrabalho não tem impacto na relação do trabalhador com a organização (Hunton & Norman., 2010).

O outro objetivo deste estudo residiu na comparação dos níveis de *Work Engagement* e Compromisso Organizacional dos dois subgrupos em função da idade, género e antiguidade. Os resultados indicam que a idade, antiguidade e o género não têm influência nos níveis de *Work Engagement* e de Compromisso Organizacional no regime presencial e em teletrabalho. Estes resultados não corroboram a literatura existente no que concerne à idade e antiguidade. Neste estudo não foram encontradas diferenças no *Work Engagement* e no Compromisso Organizacional entre os sexos, o que corrobora alguma literatura existente (Chukwusa, 2020; Peng et al., 2009).

Este estudo teve algumas limitações. A amostra foi obtida por conveniência o que afeta a extrapolação dos resultados obtidos. A divulgação deste estudo através das redes sociais levou a que a amostra fosse maioritariamente constituída por mulheres, o que pode levantar questões ao nível da representatividade da amostra. A dimensão reduzida da amostra dos indivíduos em teletrabalho (N=37) reduz a generalização dos resultados. Os dados deste estudo foram recolhidos durante a pandemia Covid-19 que constitui um contexto particular no panorama global e empresarial. Durante este período vários trabalhadores foram forçados a transitarem para o teletrabalho não por vontade própria, mas pelas contingências da situação. Esta falta de possibilidade de escolha na adoção do teletrabalho bem como a sua obrigatoriedade e as condições particulares associadas à situação pandémica podem ter afetado as respostas dos participantes e, consequentemente, os resultados deste estudo.

Futuramente seria benéfico a realização de estudos com amostras de maior dimensão e diversificação, tendo em vista uma maior generalização dos resultados. Paralelamente, a

autonomia devia ser avaliada qualitativamente uma vez que se trata de um recurso que potencia o *Work Engagement* e que ajuda a explicar eventuais diferenças no *Work Engagement* e o Compromisso Organizacional entre o regime presencial e o teletrabalho.

Os resultados deste estudo levam a crer que a adoção do teletrabalho potencia o *Work Engagement* mas não parece ter efeito ao nível do Compromisso Organizacional. Assim, em teletrabalho o indivíduo fica mais *engaged* com o trabalho e igualmente comprometido com a organização comparativamente ao regime presencial.

A pandemia da Covid 19 veio aumentar a prática do teletrabalho, sendo que acarretou uma série de novos desafios como a existência de *layoffs*, reduções salariais, falta de mão de obra e absentismo (Boiral et al., 2021).

Ter um trabalhador *engaged* com o seu trabalho é sinónimo de maior produtividade e maiores taxas de retenção, o que é extremamente benéfico para as organizações. Os benefícios do *engagement* para o trabalhador passam pelo aumento da proatividade e resiliência na concretização dos seus objetivos bem como do seu desempenho laboral. A saúde física e mental do indivíduo *engaged* é, igualmente, melhorada (Bakker, 2009; Bakker, 2011; van den Berg et al., 2017; Zhang et al., 2018).

Num mundo cada vez mais globalizado a adoção do teletrabalho deve ser vista como uma opção viável tendo em conta os benefícios para as organizações e os seus trabalhadores.

Referências

- Abu-Shamaa, R., Al-Rabayah, W. A., & Khasawneh, R. T. (2015). The effect of job satisfaction and work engagement on organizational commitment. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 14(4).
- Aftab, N., Ali Shah, S. A., & Khan, Z. (2020). The moderating effect of gender on the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior in Pakistani university teachers. *Cogent Psychology*, 7(1), 1–14. <https://doi.org/10.1080/23311908.2020.1860480>
- Albro, M., & McElfresh, J. M. (2021). Job engagement and employee-organization relationship among academic librarians in a modified work environment. *Journal of Academic Librarianship*, 47(5). <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102413>
- Albro, M., & McElfresh, J. M. (2021). Job engagement and employee-organization relationship among academic librarians in a modified work environment. *Journal of Academic Librarianship*, 47(5). <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102413>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26(1), 49–61. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(93\)90042-N](https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90042-N)
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Baruch, Y. (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*, 3(2), 113–129. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00058>
- Beukes, I., & Botha, E. (2013). Organisational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2 SPL), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1144>
- Bodjrenou, K., Xu, M., & Bomboma, K. (2019). Antecedents of Organizational Commitment: A Review of Personal and Organizational Factors. *Open Journal of Social Sciences*, 07(05), 276–289. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.75024>
- Boiral, O., Brotherton, M. C., Rivaud, L., & Guillaumie, L. (2021). Organizations' management of the COVID-19 pandemic: a scoping review of business articles. *Sustainability*, 13(7), 3993.

- Brimeyer, T. M., Perrucci, R., & Wadsworth, S. M. D. (2010). Age, tenure, resources for control, and organizational commitment*. *Social Science Quarterly*, 91(2), 511–530. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6237.2010.00705.x>
- Caillier, J. G. (2012). The Impact of Teleworking on Work Motivation in a U.S. Federal Government Agency. *American Review of Public Administration*, 42(4), 461–480. <https://doi.org/10.1177/0275074011409394>
- Instituto Nacional de Estatística. (2011). Classificação Portuguesa das Profissões 2010. Lisboa: INE. Disponível em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=107961853&PUBLICACOESmodo=2&xlang=pt
- Chukwusa, J. (2020). Gender Difference in Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Involvement: Evidence from University Library Staff. *International Information and Library Review*, 52(3), 193–201. <https://doi.org/10.1080/10572317.2019.1675444>
- de Klerk, J. J., Joubert, M., & Mosca, H. F. (2021). Is working from home the new workplace panacea? Lessons from the COVID-19 pandemic for the future world of work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47, 1–15. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1883>
- de Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. (2019). The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), 570–593. <https://doi.org/10.1177/0734371X18760124>
- Douglas, S., & Roberts, R. (2020). Employee age and the impact on work engagement. *Strategic HR Review*, 19(5), 209–213. <https://doi.org/10.1108/shr-05-2020-0049>
- Emerson, R. (1976). Social Exchange Theory. *Annual Review of Sociology*, 2 (1976), 335-362
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics using SPSS (and sex and drugs and rock'n'roll)*. (3ª edição). Sage.
- Fu, C., Zhao, Z., Wang, H., Ouyang, M., Mao, X., Cai, X., & Tan, X. (2022). How perceived school culture relates to work engagement among primary and secondary school teachers? Roles of affective empathy and job tenure. *Frontiers in Psychology*, 13(August), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.878894>
- Gerards, R., de Grip, A., & Baudewijns, C. (2018). Do new ways of working increase work engagement? *Personnel Review*, 47(2), 517–534. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0050>
- Golden, T. D. (2021). Telework and the Navigation of Work-Home Boundaries. *Organizational Dynamics*, 50(1), 100822. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100822>
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?. *European psychologist*, 11(2), 119.

- Harrison, P., & Burke, B. (2013). Same, same, but different. *Race, Racism and Social Work: Contemporary Issues and Debates*, 11(2), 71–84. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.11.2.119>
- Hu, B., Hou, Z., Mak, M. C. K., Xu, S. L., Yang, X., Hu, T., Qiu, Y., & Wen, Y. (2019). Work engagement, tenure, and external opportunities moderate perceived high-performance work systems and affective commitment. *Social Behavior and Personality*, 47(5). <https://doi.org/10.2224/sbp.7353>
- Hunton, J. E., & Norman, C. S. (2010). The impact of alternative telework arrangements on organizational commitment: insights from a longitudinal field experiment (retracted). *Journal of Information Systems*, 24(1), 67-90.
- Instituto Nacional de Estatística. (2021, fev. 11). Trabalho a partir de casa - Módulo *ad hoc* do Inquérito ao Emprego. Disponível em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine_covid_dossier&xpid=IN
- Iyer, R. D. (2016). A Study of Work Engagement among Teachers in India. *Global Business and Management Research*, 8(1), 34–42. https://search.proquest.com/docview/1792388214?accountid=11526%0Ahttp://rc4ht3qs8p.search.serialssolutions.com?ctx_ver=Z39.88-2004&ctx_enc=info:ofi/enc:UTF-8&rft_id=info:sid/ProQ%3Aabicomplete&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&rft.genre=article&rft
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kaur, K., Sandhu, H. S., & Kaur, K. (2010). Career Stage Effect on Organizational Commitment: Empirical Evidence from Indian Banking Industry. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 141–152. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n12p141>
- Kim, N., & Kang, S. W. (2017). Older and more engaged: The mediating role of age-linked resources on work engagement. *Human Resource Management*, 56(5), 731-746.
- Lambert, E. G., Leone, M., Hogan, N. L., Buckner, Z., Worley, R., & Worley, V. B. (2021). To be committed or not: a systematic review of the empirical literature on organizational commitment among correctional staff. *Criminal Justice Studies*, 34(1), 88–114. <https://doi.org/10.1080/1478601X.2020.1762082>
- Marques-Pinto, A., Elvio, J., Mendes, A., & Fronteira, I. (2015). Estudo RN4CAST em Portugal: Work Engagement dos Enfermeiros. *Revista Investigação Em Enfermagem*, 10(2), 26–37.
- Marsden, P. V., Kalleberg, A. L., & Cook, C. R. (1993). Gender differences in organizational commitment: Influences of work positions and family roles. *Work and Occupations*, 20(3), 368-390.
- Martins, C. (2011). *Manual de Análise de Dados Quantitativos com Recurso ao IBM SPSS*. (1ª edição). Psiquilíbrios Edições

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Nascimento, J., Lopes, A., & Salgueiro, M. (2008). Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 14(1), 115–133.
- Peng, K. Z., Ngo, H. Y., Shi, J., & Wong, C. S. (2009). Gender differences in the work commitment of Chinese workers: An investigation of two alternative explanations. *Journal of World Business*, 44(3), 323–335. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2008.08.003>
- PORDATA. (2022). Empresas: total e por sector de atividade económica. Lisboa: PORDATA. Disponível em <https://www.pordata.pt/portugal/empresas+total+e+por+sector+de+atividade+economic+a-2856>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(7), 893-917.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Bakker, A. B., & Gonzales-Roma, V. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout : A two sample confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Simons, J. C., & Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2 SPL), 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1071>
- Sinval, J., Pasian, S., Queirós, C., & Marôco, J. (2018). Brazil-Portugal transcultural adaptation of the UWES-9: Internal consistency, dimensionality, and measurement invariance. *Frontiers in Psychology*, 9(MAR), 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00353>
- ten Brummelhuis, L. L., Bakker, A. B., Hetland, J., & Keulemans, L. (2012). Do new ways of working foster work engagement? *Psicothema*, 24(1), 113–120. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22269373>
- Thatcher, S. M. B., & Zhu, X. (2006). Changing identities in a changing workplace: Identification, identity enactment, self-verification, and telecommuting. *Academy of Management Review*, 31(4), 1076–1088. <https://doi.org/10.5465/AMR.2006.22528174>
- Tokdemir, G. (2022). Software professionals during the COVID-19 pandemic in Turkey: Factors affecting their mental well-being and work engagement in the home-based work setting. *Journal of Systems and Software*, 188, 111286. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2022.111286>
- van den Berg, J. W., Mastenbroek, N. J. J. M., Scheepers, R. A., & Jaarsma, A. D. C. (2017). Work engagement in health professions education*. *Medical Teacher*, 39(11), 1110–1118. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2017.1359522>

- Van Steenbergen, E. F., van der Ven, C., Peeters, M. C. W., & Taris, T. W. (2018). Transitioning Towards New Ways of Working: Do Job Demands, Job Resources, Burnout, and Engagement Change? *Psychological Reports*, 121(4), 736–766. <https://doi.org/10.1177/0033294117740134>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- Zhang, W., Meng, H., Yang, S., & Liu, D. (2018). The influence of professional identity, job satisfaction, and work engagement on turnover intention among township health inspectors in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph15050988>

Anexo: Parecer da Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas



Universidade do Minho

Conselho de Ética

Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas

Identificação do documento: CEICSH 111/2021

Relatores: Emanuel Pedro Viana Barbas Albuquerque e Marlene Alexandra Veloso Matos

Título do projeto: *Impacto do tempo e da modalidade de trabalho no Work Engagement e no Compromisso Organizacional*

Equipa de Investigação: Cláudia Daniela Martins Monteiro (IR), Mestrado Integrado em Psicologia, Escola de Psicologia, Universidade do Minho; Doutora Ana Luísa Oliveira Marques Veloso (Orientadora), Escola de Psicologia, Universidade do Minho.

PARECER

A Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas (CEICSH) analisou o processo relativo ao projeto de investigação acima identificado, intitulado *Impacto do tempo e da modalidade de trabalho no Work Engagement e no Compromisso Organizacional*.

Os documentos apresentados revelam que o projeto obedece aos requisitos exigidos para as boas práticas na investigação com humanos, em conformidade com as normas nacionais e internacionais que regulam a investigação em Ciências Sociais e Humanas.

Face ao exposto, a Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas (CEICSH) nada tem a opor à realização do projeto nos termos apresentados no Formulário de Identificação e Caracterização do Projeto, que se anexa, emitindo o seu parecer favorável, que foi aprovado por unanimidade pelos seus membros.

Braga, 13 de dezembro de 2021.

O Presidente da CEICSH

(Acílio Estanqueiro Rocha)

Anexo: Formulário de identificação e caracterização do projeto