



CATOLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO E PSICOLOGIA

PORTO



CATOLICA
CEDH - CENTRO DE INVESTIGAÇÃO PARA
O DESENVOLVIMENTO HUMANO

PORTO

**work
@home**

Relatório

Maio 2021

Tabela de Conteúdos

01

O Projeto

02

Demográficos

03

Resultados Chefias

04

Resultados Equipa

05

Considerações Finais

06

Referências



01

O Projeto



Equipa



Ana Lourenço

User Experience Designer;
Especialização em Psicologia
Social

[LinkedIn](#)



Catarina Morais

Professora Auxiliar Convidada,
FEP-UCP

[LinkedIn](#)



Filipa Sobral

Investigadora Principal

Professora Auxiliar,
FEP-UCP
Coordenadora do Mestrado em
Psicologia e Desenv. de RH

[LinkedIn](#)



Rita Santos Silva

Profile Specialist @ Toptal
Business Operations @
Mambyte

[LinkedIn](#)



Daniela Neto

Junior Investigator

[LinkedIn](#)

Contextualização

- ▶ O projeto Work@Home tem como principal objetivo conhecer as percepções de trabalhadores e chefias, cujas empresas foram repentinamente desafiadas a enfrentar o teletrabalho.
- ▶ Acreditamos que através deste projeto e dos resultados que conseguirmos obter, poderemos ajudar empresas e trabalhadores a serem mais eficazes e munindo-se das competências necessárias para tirar o melhor partido do trabalho remoto.



Contextualização

- ▶ Perante a pandemia do COVID-19, o teletrabalho surge claramente como uma das melhores alternativas para evitar contatos sociais desnecessários.
- ▶ No entanto, a maioria das empresas e dos seus trabalhadores tiveram de se adaptar rapidamente a esta nova realidade, enfrentando muitos desafios relacionados com infraestruturas, equipamentos ou a capacitação da força de trabalho.



Objetivos



Trabalhadores

Caracterizar as percepções dos trabalhadores face aos desafios do teletrabalho:

- ▶ percepções sobre o suporte organizacional;
- ▶ competências mobilizadas e necessárias;
- ▶ relacionamento com líderes;
- ▶ bem-estar geral.



Líderes de Equipa

Caracterizar as percepções dos líderes face aos desafios de gerir uma equipa em teletrabalho:

- ▶ percepções sobre as próprias competências e as competências da sua equipa;
- ▶ percepções sobre o suporte organizacional recebido para a realização das suas funções;
- ▶ quais as estratégias implementadas para gerir e motivar as suas equipas.



02

Demográficos



N

2757 respostas válidas

831 chefias

1926 elementos de equipas



sexo

65 % mulheres

29% Homens

6% Não respondeu



idade

46 anos (média)



habilitações

14% até ao 12.º ano

81% bacharelato ou superior

5% Não respondeu



estado civil

60% casado/união de facto



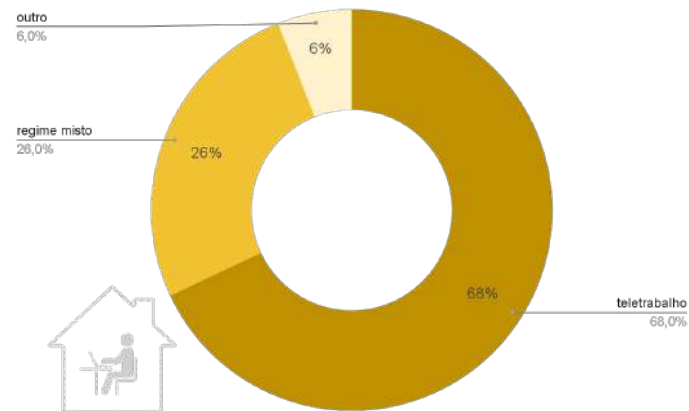
teletrabalho antes do confinamento

90% não numa empresa anterior

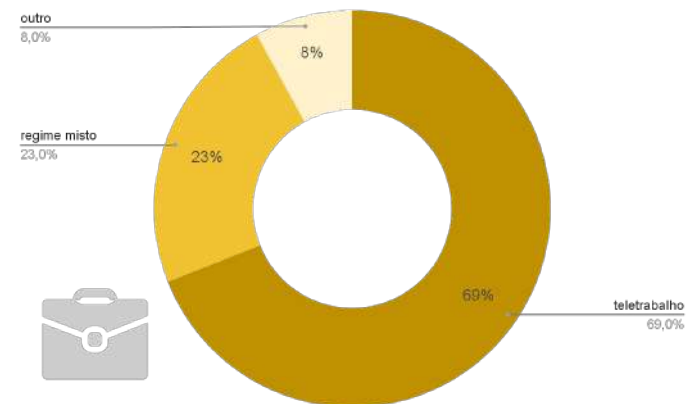
86% não numa empresa anterior



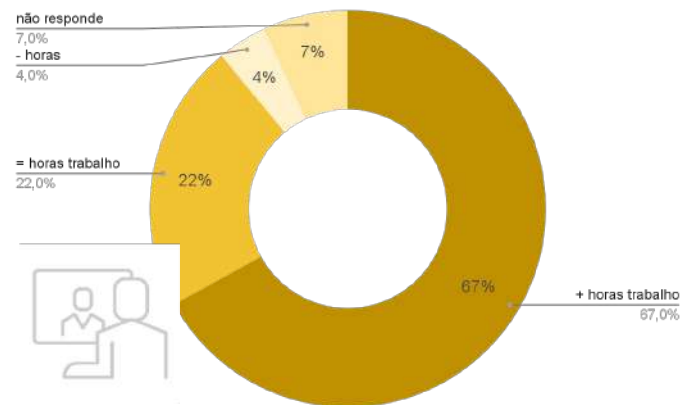
regime de trabalho no 1.º confinamento (2020)



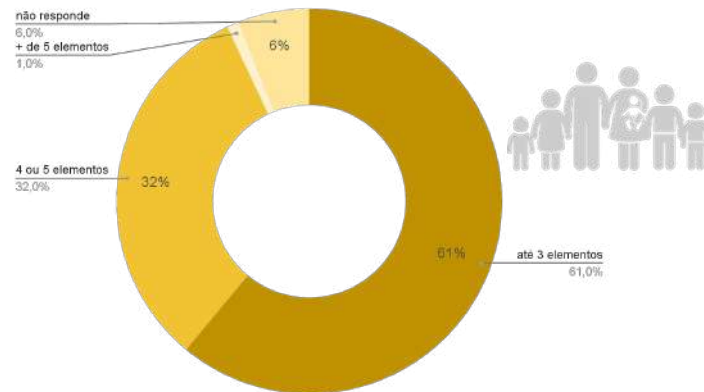
regime de trabalho atual



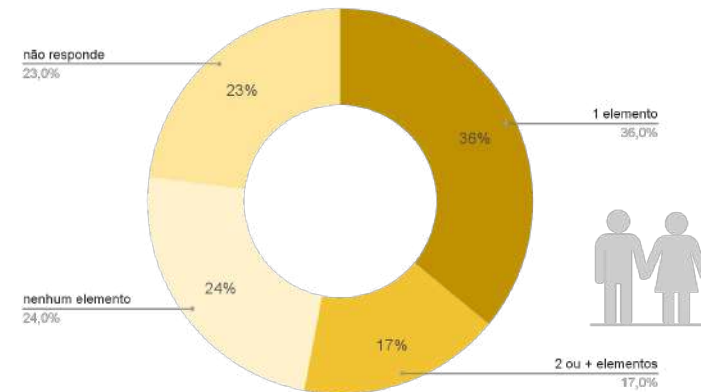
em teletrabalho...



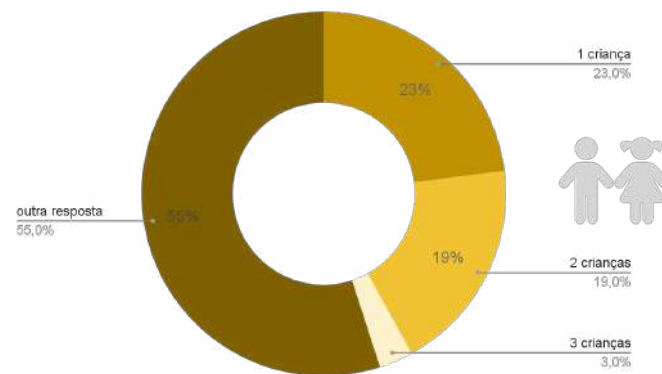
composição do agregado familiar (inclui trabalhador)



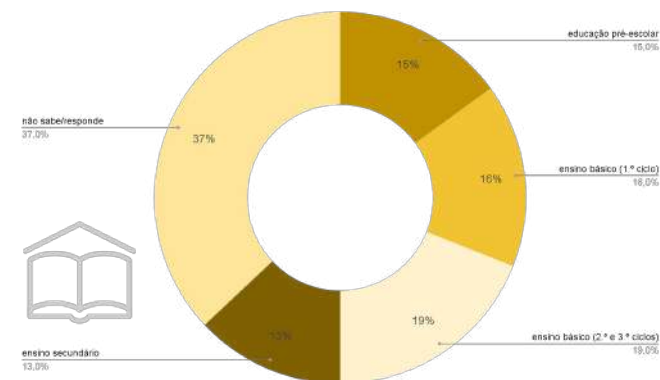
adultos em teletrabalho (exclui trabalhador)



crianças em casa durante o confinamento



nível de ensino das crianças



nº de elementos da
equipa

20 elementos (média)



sexo

54 % Mulheres

36% Homens

10% Não respondeu



idade

47 anos (média)



habilitações

4% até ao 12º ano

87% bacharelato ou superior

9% não respondeu



estado civil

64% casado/união de facto



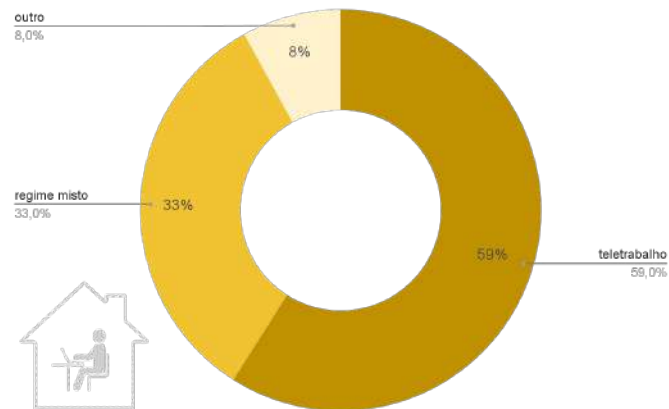
teletrabalho antes do
confinamento

85% não nesta empresa

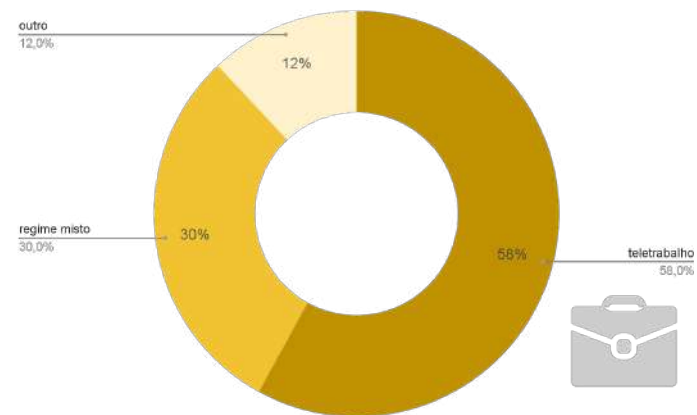
81% não em outras empresas



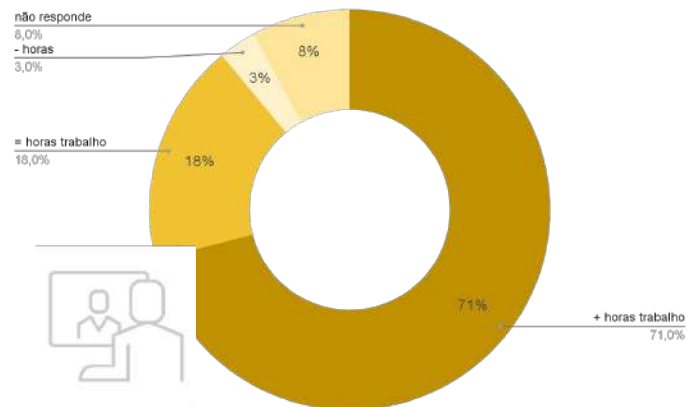
regime de trabalho no 1.º confinamento (2020)



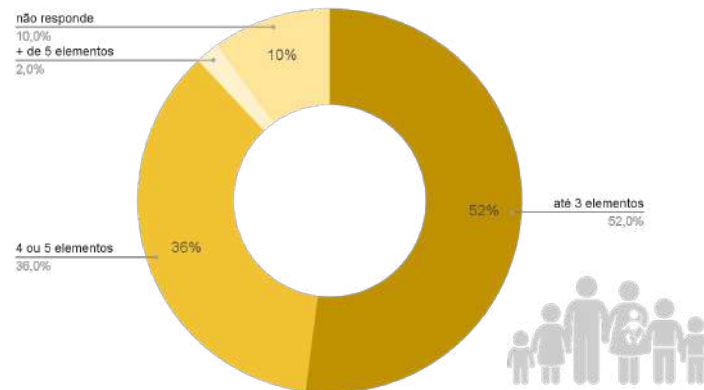
regime de trabalho atual



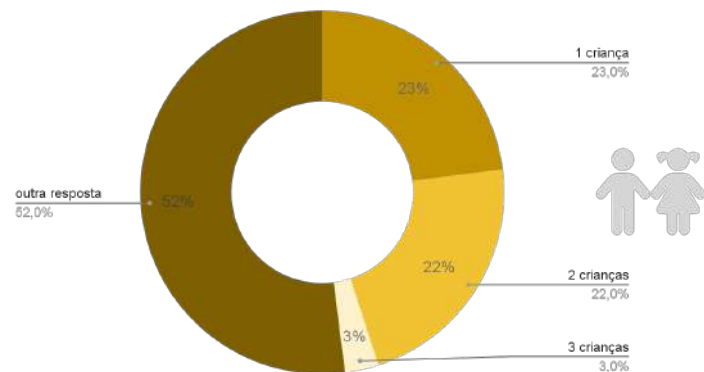
em teletrabalho...



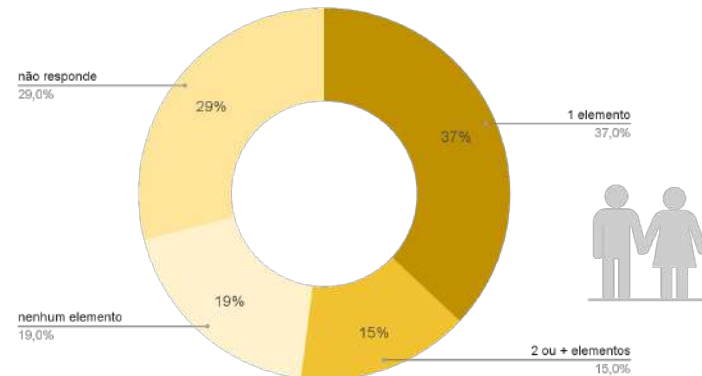
composição do agregado familiar (inclui trabalhador)



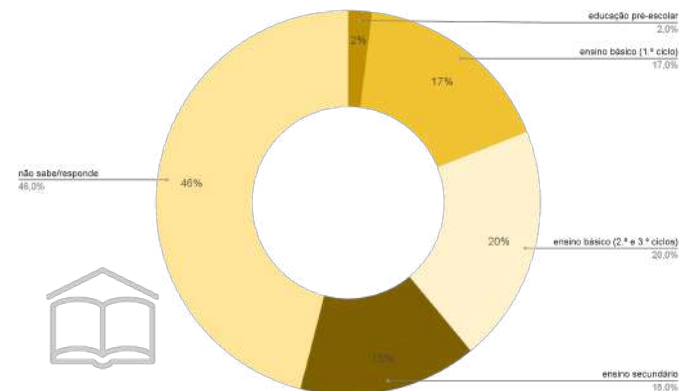
crianças em casa durante o confinamento



adultos em teletrabalho (exclui trabalhador)



nível de ensino das crianças



sexo

70% mulheres

26% Homens

4% Não respondeu



idade

44 anos (média)



habilitações

18% até ao 12º ano

78% bacharelato ou superior



estado civil

58% casado/união de facto



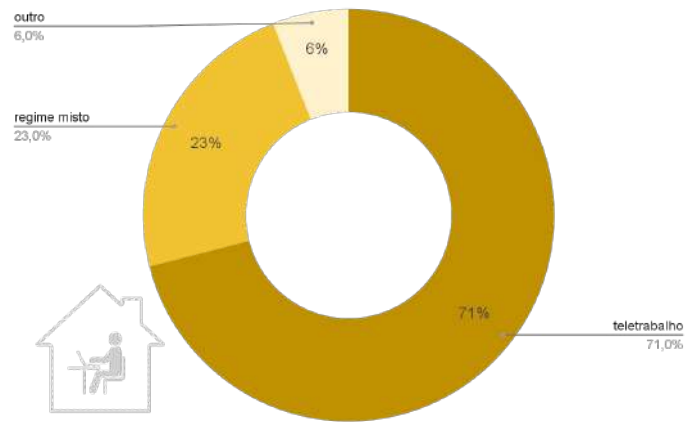
teletrabalho antes do confinamento

92% não nesta empresa

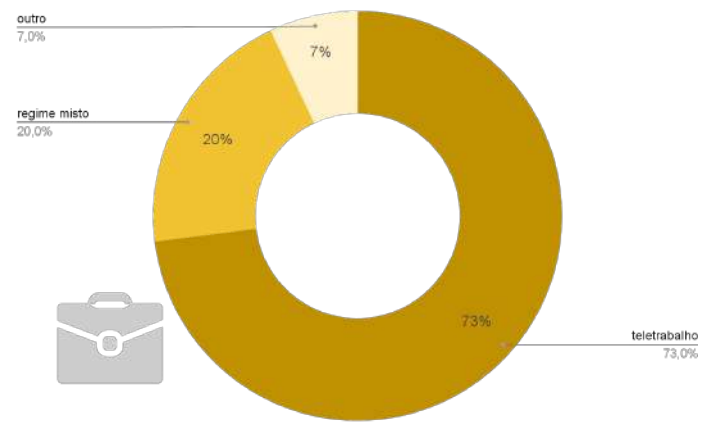
89% não em outras empresas



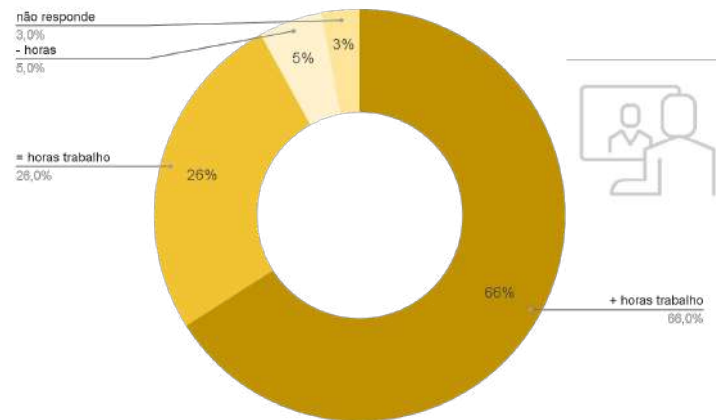
regime de trabalho no 1.º confinamento (2020)



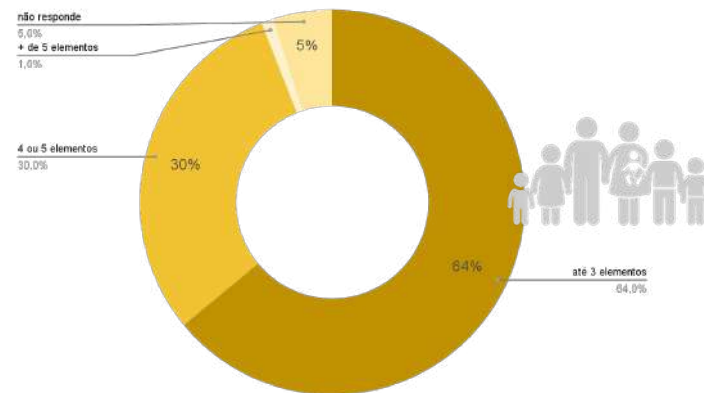
regime de trabalho atual



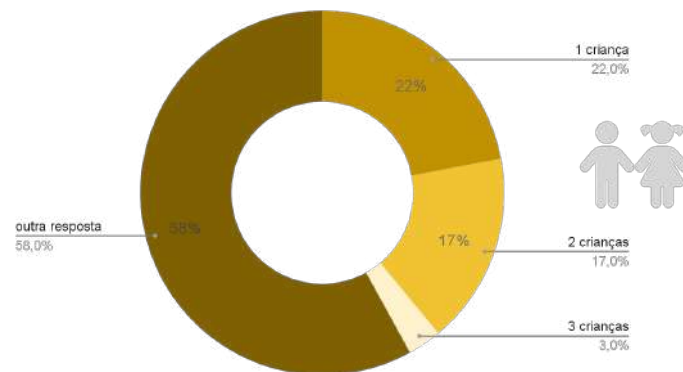
em teletrabalho...



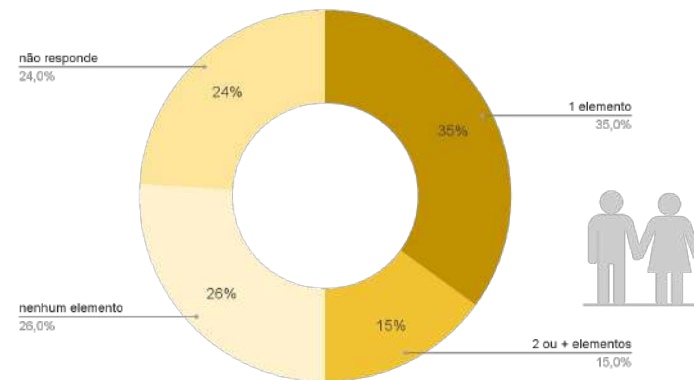
composição do agregado familiar (inclui trabalhador)



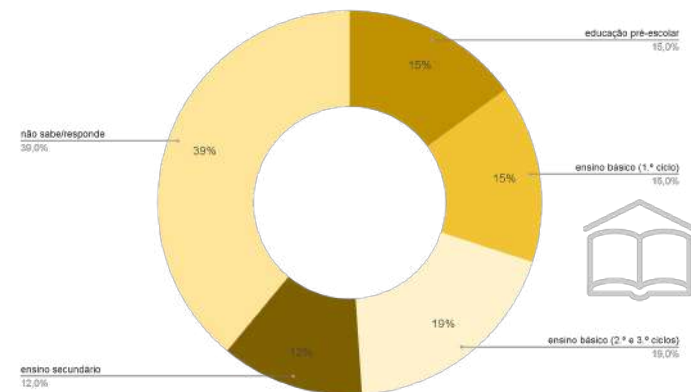
crianças em casa durante o confinamento



adultos em teletrabalho (exclui trabalhador)



nível de ensino das crianças



03

Resultados Chefias



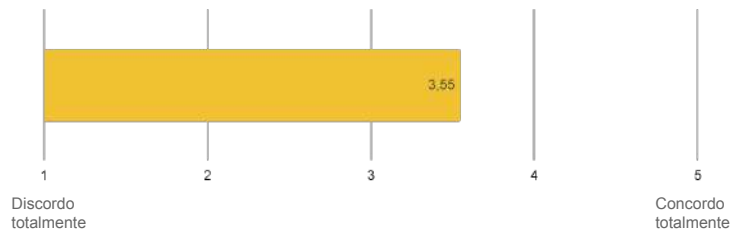
Chefias

Sumário

- ▶ Perceção da eficácia e desempenho das equipas em teletrabalho
- ▶ Estratégias implementadas pelas chefias para atenuar os desafios da execução das tarefas em teletrabalho
- ▶ Estratégias apontadas como as mais importantes para gerir a equipa em teletrabalho
- ▶ Outras estratégias importantes referidas para gerir a equipa em teletrabalho
- ▶ Estratégias usadas pelas chefias para facilitar a conciliação entre vida profissional e vida pessoal dos elementos da equipa
- ▶ Estratégias apontadas como mais eficazes pelas chefias para facilitar a conciliação entre vida profissional e vida pessoal dos elementos da equipa
- ▶ Estratégias implementadas pela chefia para aumentar o espírito de equipa
- ▶ Estratégias promotoras do bem-estar implementadas/incentivadas pelas chefias na transição para o regime de teletrabalho que foram mais eficazes
- ▶ Estratégias promotoras do bem-estar que as chefias gostariam de ter implementado na transição para o regime de teletrabalho
- ▶ Estratégias implementadas pela chefia quando a equipa está em teletrabalho
- ▶ Estratégias de apoio à transição implementadas/incentivadas pelas chefias que foram mais eficazes
- ▶ Estratégias de apoio à transição que as chefias gostariam de ter implementado
- ▶ Perceção global das chefias sobre o teletrabalho

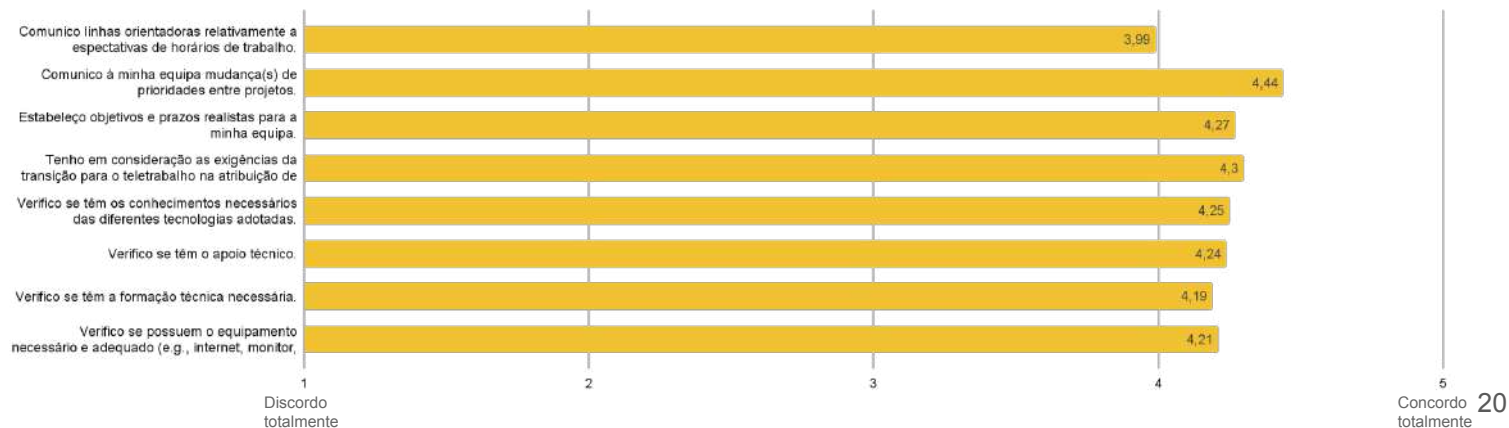
Percepção da eficácia e desempenho das equipas em teletrabalho

- Esta escala mede a capacidade de mobilizar as competências pessoais necessárias para lidar com os obstáculos do teletrabalho e atingir as metas de desempenho, sem prejudicar o bem-estar pessoal ($\alpha = .86$; escala baseada em Grant *et al.* 2019; Tavares, 2017).



As chefias avaliam o desempenho em teletrabalho das suas equipas como positivo.

Estratégias implementadas pelas chefias para atenuar os desafios da execução das tarefas em teletrabalho



- ▶ Acompanhamento do trabalho e ter em conta as exigências da transição e condições de trabalho de cada um
- ▶ Checkpoints diários com a equipa para planeamento e monitorização das atividades em curso e resolução de problemas
- ▶ Reuniões periódicas em TEAMS para saber como estavam as equipas e estabelecer ações de adaptação para o período que vivemos
- ▶ Planeamento e coordenação e atribuição de prazos e prioridades para realizar as tarefas
- ▶ Definição de objetivos e prazos ajustados ao modelo de teletrabalho
- ▶ Comunicar, entre toda a equipa, o ponto de situação de grau de cumprimento de projetos, imprevistos que ocorram e decisões a tomar
- ▶ Flexibilidade e análise das situações e pensamento crítico na tomada de decisão
- ▶ Aferir se todos os colaboradores reúnem as condições técnicas para realizar o trabalho
- ▶ Definição clara de metas
- ▶ Reforço do incentivo à partilha de todos os elementos e transmissão de tranquilidade e compreensão face às naturais dificuldades
- ▶ Realização de reuniões breves para pontos de situação e disponibilidade para contacto telefónico em horas “fora de expediente”
- ▶ Formação a nível das ferramentas e estratégias de comunicação digital
- ▶ Promover a autonomia na tomada de decisão
- ▶ Implementação de medidas que reforcem o espírito de equipa e pertença, elementos afetados pela distância e isolamento
- ▶ Adaptar o trabalho de técnicos sem qualificação específica, por forma a se dedicarem a tarefas de grande utilidade, que vinham sendo adiadas por falta de disponibilidade

Outras estratégias importantes referidas para gerir a equipa em teletrabalho

- ▶ Acesso equitativo à internet nomeadamente em termos de velocidade
- ▶ Mais recursos humanos
- ▶ Implementar um programa de acompanhamento dos trabalhadores, que permita prevenir, avaliar e reabilitar o seu estado emocional
- ▶ Garantir que todos os colaboradores têm as mesmas condições de trabalho em casa
- ▶ Fomentar técnicas de organização do trabalho em regime de trabalho
- ▶ Aumento da monitorização do trabalho de cada elemento da equipa
- ▶ Inclusão de mais metodologias de ensino e maior acesso a formação específica
- ▶ Possibilidade de agendamento de reuniões semanais
- ▶ Existência de pelo menos um dia de trabalho em regime presencial
- ▶ Encontrar estratégias para promover maior “proximidade” entre as pessoas
- ▶ Melhor gestão e execução de tarefas em documentos partilhados
- ▶ Disponibilizar equipamentos portáteis a toda a equipa
- ▶ Disponibilizar apoio psicológico
- ▶ Melhor sistema de monitorização de desempenho e de *accountability*
- ▶ Apoio financeiro para as despesas extra e maior atenção ao volume e horário de trabalho
- ▶ Mais escuta ativa, adotar um programa de mentoring, maior autonomia, gestão de tarefas, flexibilidade de horário, incentivos salariais
- ▶ Redução de horário e tarefas

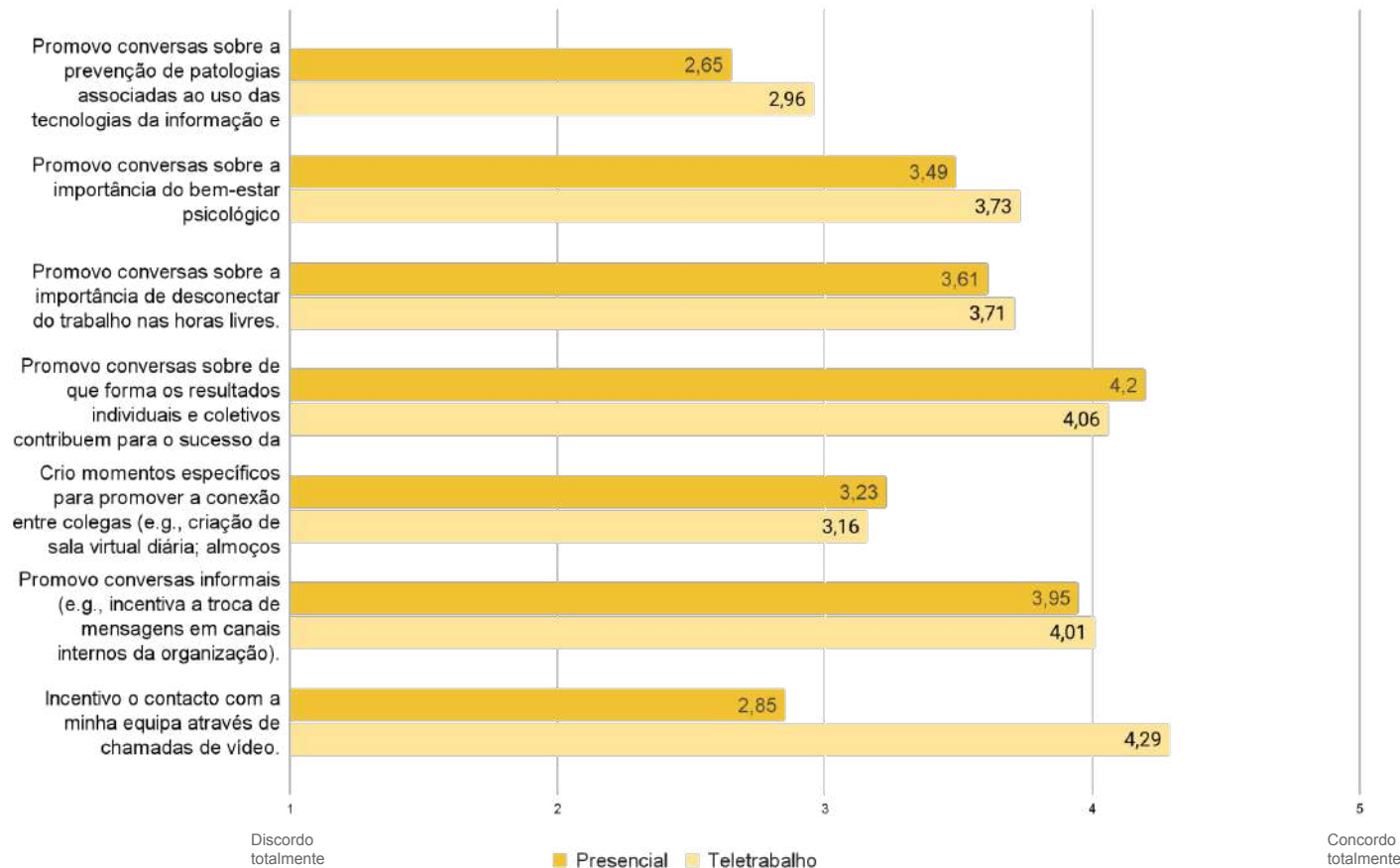
Estratégias usadas pelas chefias para facilitar a conciliação entre vida profissional e vida pessoal dos elementos da equipa

- ▶ Diálogo sobre as dificuldades na desconexão do trabalho e a individualidade de cada um
- ▶ Agendamento de reuniões compatíveis com tarefas associadas ao agregado familiar e forçar o “shutdown” aos fins de semana
- ▶ Liberdade para fazerem os seus horários, desde que cumpram os objetivos e prazos
- ▶ Briefings e reuniões diárias com tempo limitado para tratamento de assuntos pendentes
- ▶ Criar hábitos de trabalho e manter rotinas idênticas às do presencial
- ▶ Horários específicos e locais próprios para cada momento da vida pessoal/profissional
- ▶ Possibilitar pausas para apoio aos filhos
- ▶ Distribuição de tarefas e avaliação das disponibilidades
- ▶ Fomentar o “desligar” do trabalho após o horário laboral/ horários flexíveis compatíveis com a vida familiar
- ▶ Tornar mais flexível a gestão dos períodos de teletrabalho
- ▶ Contactar diariamente os colaboradores
- ▶ Flexibilizar horários e momentos de contacto, de forma a que os prazos sejam cumpridos não sendo relevante o momento do dia de trabalho
- ▶ Garantir que o período de descanso de toda a equipa é respeitado, principalmente no fim de semana
- ▶ Escuta das necessidades de cada elemento da equipa
- ▶ Estabelecer objetivos em vez de permanência em frente do computador, assim podem gerir o tempo e as solicitações familiares

Estratégias apontadas como mais eficazes pelas chefias para facilitar a conciliação entre vida profissional e vida pessoal dos elementos da equipa

- ▶ Pedido sistemático de ponto de situação e disponibilidade permanente para apoio
- ▶ Comunicação permanente
- ▶ Trabalho por objetivos, flexibilização dos horários e gestão de trabalho
- ▶ Permitir que os colaboradores façam a gestão do seu horário desde que cumpram os objetivos
- ▶ Marcação de reuniões e atividades síncronas para horário fora do horário escolar
- ▶ Valorização dos elementos da equipa e do trabalho que desenvolvem
- ▶ Formação prévia em teletrabalho (organização e conciliação)
- ▶ Comunicação de orientações por telefone, email e disponibilidade permanente para resolver dúvidas
- ▶ Informalidade e cooperação
- ▶ Preocupação com a “presença na distância”
- ▶ Envolver a equipa na elaboração do planeamento
- ▶ Conhecer o agregado familiar de cada uma das pessoas e adaptando as reuniões e objetivos a esse enquadramento e facilitando a agenda diária
- ▶ Disponibilidade, qualidade e cumprimento de prazos
- ▶ “Shutdown” ao fim de semana
- ▶ Diálogo e acompanhamento próximo

Estratégias implementadas pela chefia para aumentar o espírito de equipa



Estratégias promotoras do bem-estar implementadas/incentivadas pelas chefias na transição para o regime de teletrabalho que foram mais eficazes

- ▶ Transmitir confiança no desenvolvimento das tarefas e objetivos
- ▶ Conversas sobre o impacto do trabalho individual no trabalho da equipa e nos resultados da escola
- ▶ Encontros semanais virtuais com equipa completa
- ▶ Ações de team building, ações de formação internas e conversas informais
- ▶ Insistência sobre a importância de criar espaços de tempo em família e de tempo para si
- ▶ Horário flexível
- ▶ Escuta ativa das preocupações e inseguranças e promoção de conversas informais
- ▶ Contar histórias da vida quotidiana
- ▶ Colocar em discussão o problema dos meios digitais e a necessidade de desconectar do trabalho
- ▶ Contacto com a equipa através de chamadas de vídeo
- ▶ Estabelecimento de contacto com os colegas para criação de momentos de conexão
- ▶ Promover conversas sobre a prevenção de patologias associadas ao uso das tecnologias da informação e comunicação
- ▶ Reforçar positivamente com elogios e feedback sobre o trabalho realizados
- ▶ Proximidade constante com a equipa através dos canais digitais (p.e., Skype, Teams)
- ▶ Devolução dos resultados alcançados pela equipa e contributo para o sucesso da organização
- ▶ Manutenção de canais de comunicação sempre abertos, para verificação de constrangimentos e resultados da semana bem como projeção das tarefas da semana seguinte

Estratégias promotoras do bem-estar que as chefias gostariam de ter implementado na transição para o regime de teletrabalho

- ▶ Partilhar as dificuldades que também sentem na conciliação dos diferentes domínios
- ▶ Criação de momentos específicos para promover a conexão entre colegas e momentos mais lúdicos
- ▶ Necessidade de desligar do trabalho
- ▶ Growth mindset
- ▶ Recorrer mais a vídeo chamadas entre todos os elementos da equipa
- ▶ Sessões de relaxamento
- ▶ Estabelecer previamente com os trabalhadores os princípios a que dela obedecer o exercício da atividade em teletrabalho
- ▶ Realizar exercícios de ginástica laboral
- ▶ Não contactar os colegas fora do horário de trabalho
- ▶ Melhor tecnologia
- ▶ Reuniões semanais com tempo dedicado a partilha de experiências e estratégias adotadas (eg. meditação, mindfulness)
- ▶ Manter o foco apesar das distrações familiares
- ▶ Flexibilidade de horário e pausas regulares de tempo de ecrã
- ▶ Maior apoio aos colaboradores com filhos menores e contacto permanente entre toda a equipa
- ▶ Reuniões para conversas informais e de bem-estar
- ▶ Criação do “bom dia” da equipa utilizando a sala virtual

Estratégias implementadas pela chefia quando a equipa está em teletrabalho



Discreto
totalmente

2

3

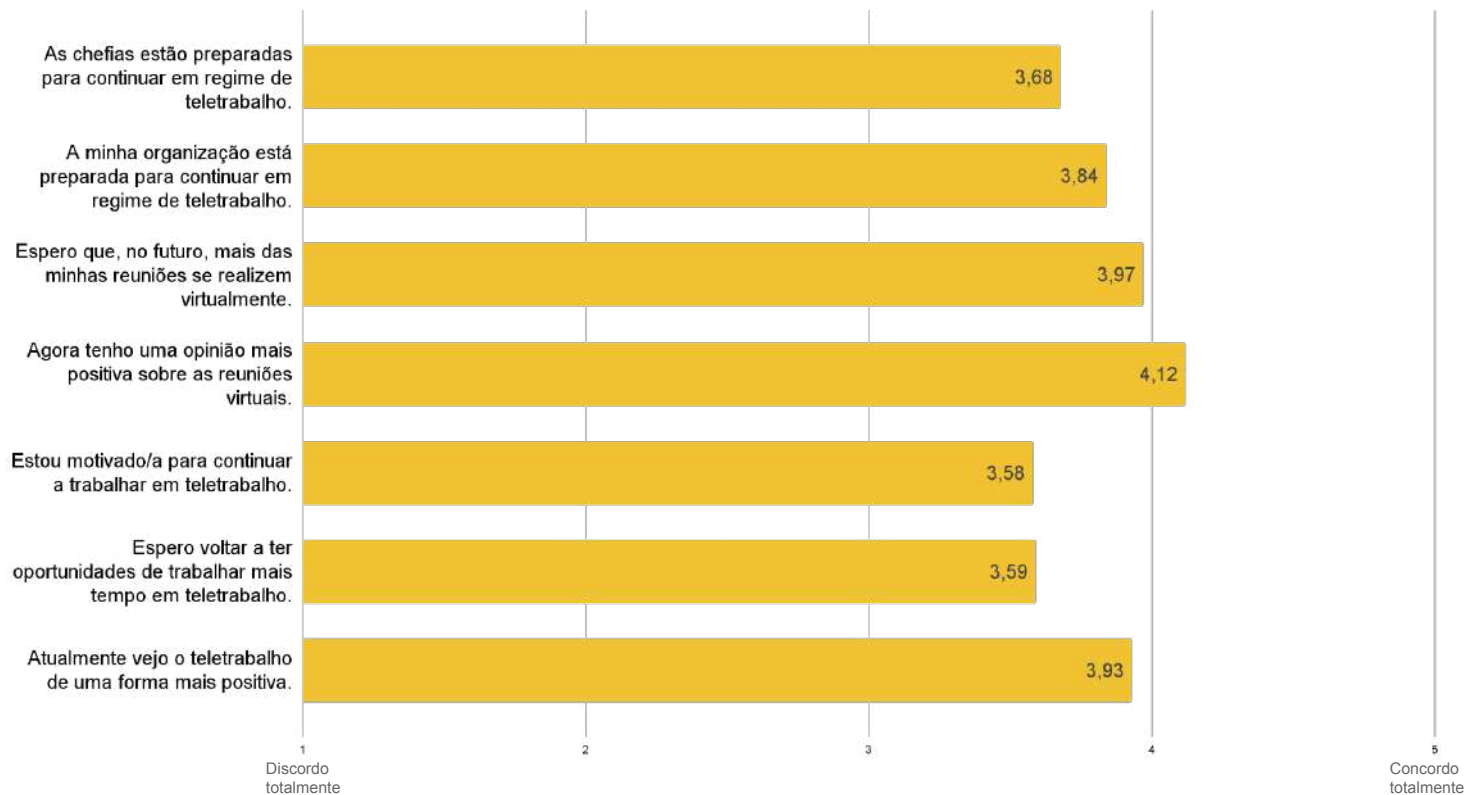
4

Concordo
totalmente

- ▶ Confiança no desempenho da equipa, reconhecimento constante e agradecimento pelo cumprimento dos objetivos
- ▶ Disponibilidade para a equipa, interesse e preocupação por cada um dos elementos
- ▶ Conversas por zoom sobre assuntos, estratégias e processos “novos”
- ▶ Acompanhar o progresso das tarefas
- ▶ Desenvolvimento de campanhas com incentivos a cumprimento de objetivos
- ▶ Ajuda no foco e lista de prioridades para atingir os objetivos pretendidos
- ▶ Disponibilidade
- ▶ Questionar e resolver os problemas que a equipa encontra
- ▶ Reuniões de equipa e exercícios de relaxamento no final das reuniões
- ▶ Monitorização e apoio permanente nos diversos obstáculos emergentes
- ▶ Confiança nos elementos da equipa
- ▶ Garantir a disponibilidade de acompanhamento mesmo à distância
- ▶ Uso de tecnologias de comunicação à distância
- ▶ Definição clara do trabalho a desenvolver e partilha de ideias
- ▶ Criar melhores condições para a execução do trabalho
- ▶ Partilhar a informação
- ▶ Ajudar a resolver os obstáculos que vão aparecendo no dia-a-dia

- ▶ Monitorização das tarefas
- ▶ Valorização dos elementos da equipa
- ▶ Acesso a atividades de grupo
- ▶ Melhoria das condições de comunicação
- ▶ Implementar formas de recompensa
- ▶ Formação sobre tecnologias de comunicação à distância
- ▶ Promover atividades lúdicas
- ▶ Divulgação do trabalho
- ▶ Maior gestão do cansaço relativamente à situação pandémica
- ▶ Verificar se os colaboradores possuíam o conhecimento técnico necessário para assegurar as funções a distância
- ▶ Clarificar as condições e contexto de teletrabalho, para melhor ajuste a cada elemento
- ▶ Reunião presencial de acordo com as regras de prevenção
- ▶ Redução da carga de trabalho
- ▶ Apoio económico para fazerem face aos custos extra de teletrabalho
- ▶ Dedicar mais tempo para dedicar individualmente aos elementos da equipa
- ▶ Maior consideração pelas dificuldades específicas de cada um e pelos seus sentimentos

Percepção global das chefias sobre o teletrabalho



- ▶ Chefias percebem colaboradores eficazes e com desempenho positivo em teletrabalho;
- ▶ Comunicação de prioridades e objetivos, bem como a verificação de que as equipas têm os equipamentos necessários e adequados são as estratégias mais implementadas pelas chefias para atenuar os desafios do teletrabalho;
- ▶ No que diz respeito às estratégias de conciliação vida pessoal-profissional, as chefias consideram as mais importantes a flexibilidade de horário, a autonomia para a tomada de decisão das equipas e o estabelecimento de trabalho por objetivos/tarefas e não por tempo, para que cada colaborador possa gerir a sua agenda;
- ▶ A comunicação constante, próxima e direta é a estratégia mais referida pelas chefias como mais eficaz;
- ▶ Para aumentar o espírito de equipa, e comparativamente com o que faziam no regime presencial, as chefias reportam que no regime de teletrabalho procuram mais promover conversas informais e incentivar o contacto das equipas, bem como promover conversas com a equipa sobre o bem-estar psicológico;
- ▶ De uma forma geral, as chefias apresentam uma perceção global positiva sobre o teletrabalho.

04

Resultados Equipas

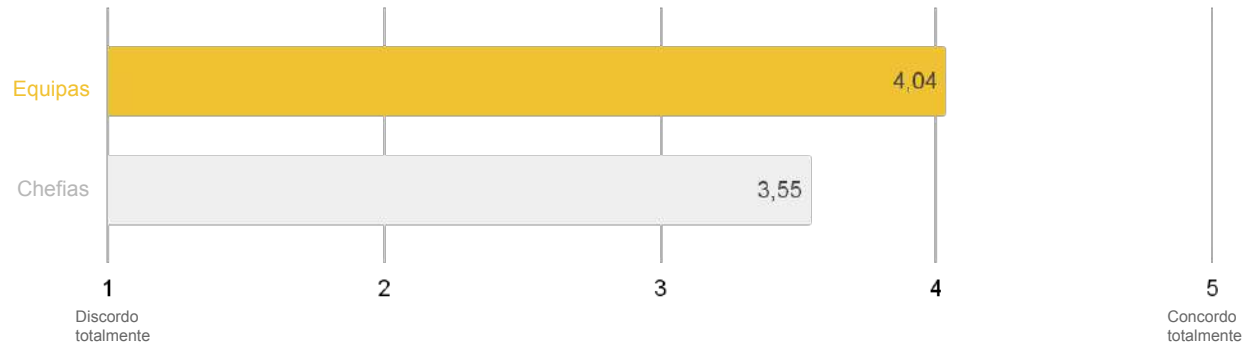


- ▶ Perceção da eficácia e desempenho em teletrabalho
- ▶ Desafios do teletrabalho na execução das tarefas
- ▶ Estratégias implementadas pela organização para atenuar os desafios da execução das tarefas em teletrabalho
- ▶ Conflito teletrabalho-vida pessoal
- ▶ Estratégias utilizadas pelo trabalhador para atenuar os desafios da conciliação teletrabalho-vida pessoal
- ▶ Outras estratégias apontadas pelos trabalhadores...
- ▶ *Burnout* e Isolamento Social | Trabalho presencial vs teletrabalho
- ▶ Estratégias implementadas pela chefia quando a equipa está em teletrabalho
- ▶ Perceção global dos trabalhadores sobre o teletrabalho

Equipas

Sumário

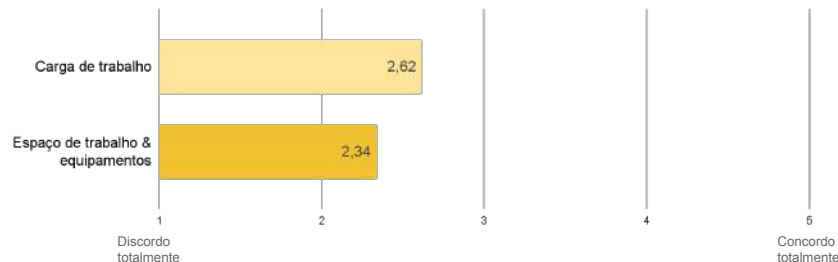
- ▶ Esta escala mede a capacidade de mobilizar as competências pessoais necessárias para lidar com os obstáculos do teletrabalho e atingir as metas de desempenho, sem prejudicar o bem-estar pessoal ($\alpha = .86$; escala baseada em Grant *et al.* 2019; Tavares, 2017).



Os colaboradores apresentam uma auto percepção positiva relativamente ao seu desempenho em teletrabalho.

Desafios do teletrabalho na execução das tarefas

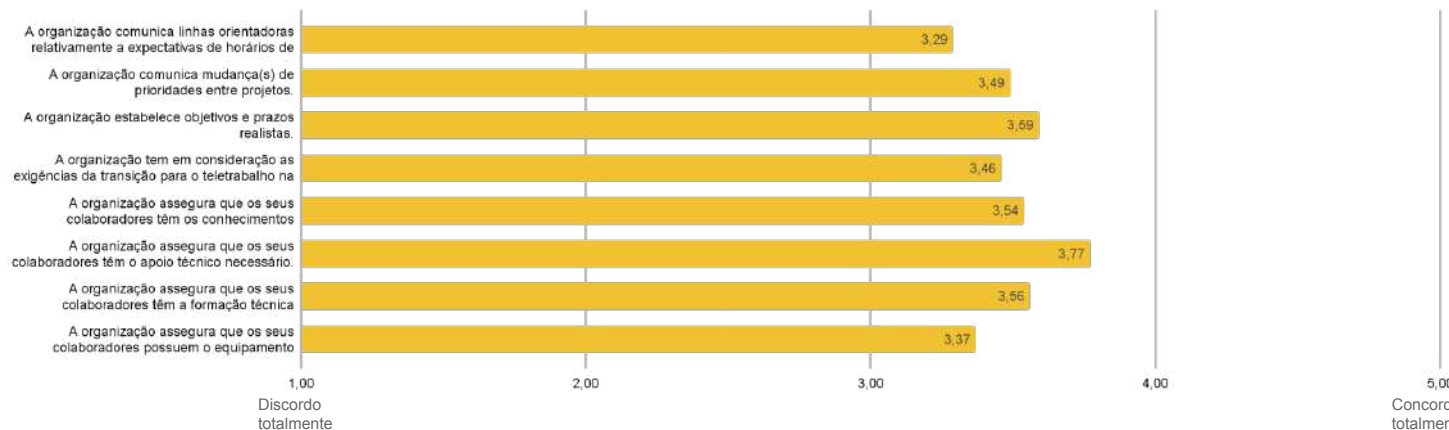
Esta escala mede os desafios que surgem em contexto de teletrabalho relacionados com alterações no espaço de trabalho e adaptação a novas tecnologias, e ainda alterações na carga de trabalho ($\alpha_{\text{espaço}} = .76$, $\alpha_{\text{carga}} = .58$; escala baseada em Graves & Karabayeva, 2020).



De uma forma geral, os colaboradores reportam algumas dificuldades de adaptação aos desafios específicos do teletrabalho.

A carga de trabalho é, no entanto, um maior desafio que a manutenção do espaço de trabalho e a adaptação à tecnologia necessária para desempenhar as tarefas.

Estratégias implementadas pela organização para atenuar os desafios da execução das tarefas em teletrabalho

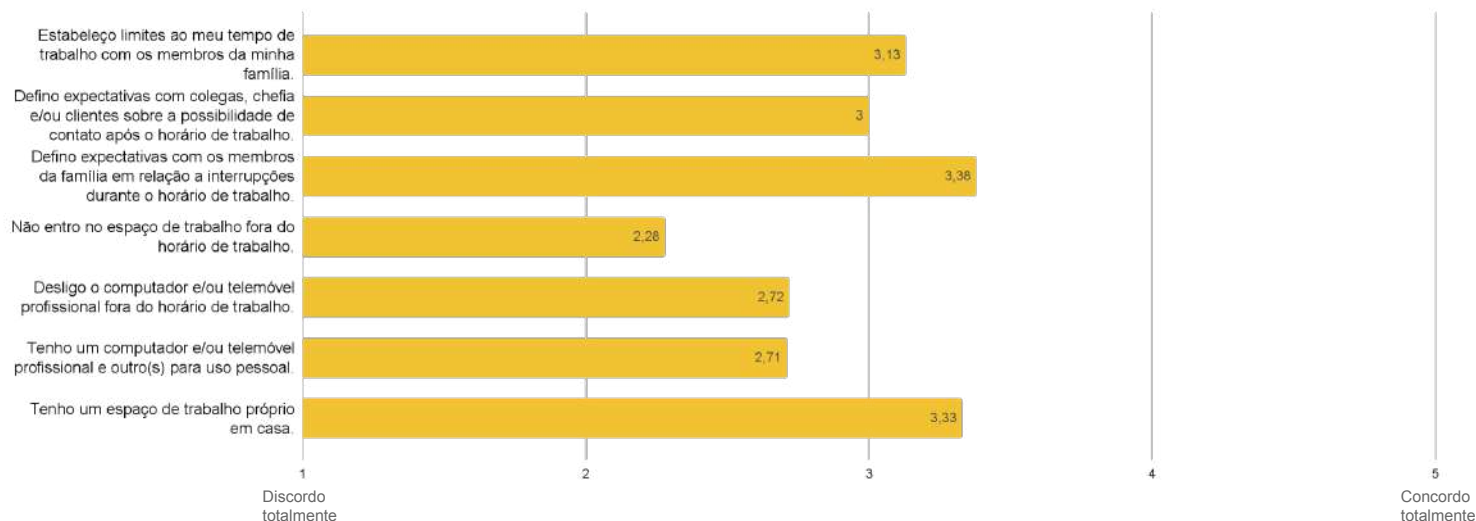


- ▶ Esta escala mede a interferência da vida profissional na vida pessoal, assim como a interferência da vida pessoal na vida profissional ($\alpha = .88$, escala adaptada de Fischer *et al.*, 2009)



Os colaboradores têm baixo conflito, ou seja, uma percepção positiva de conciliação trabalho-vida pessoal, discordando que a vida profissional tenha interferência na vida pessoal e vice-versa, enquanto em contexto de teletrabalho..

Estratégias utilizadas pelo trabalhador para atenuar os desafios da conciliação teletrabalho-vida pessoal

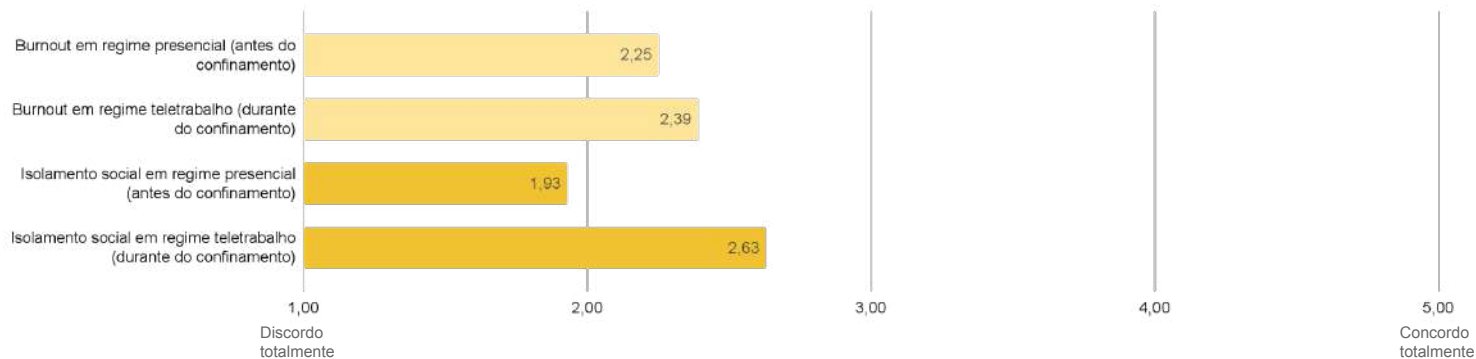


Outras estratégias apontadas pelos trabalhadores...

- ▶ Não usar notificações no telemóvel para os emails
- ▶ Desligar fora das horas de trabalho
- ▶ Repartir tarefas quotidianas com o agregado familiar e respeito do espaço mútuo
- ▶ Estabelecimento de limites de trabalho (eg., pausas a meio da manhã e da tarde)
- ▶ Estabelecer períodos para atividade física

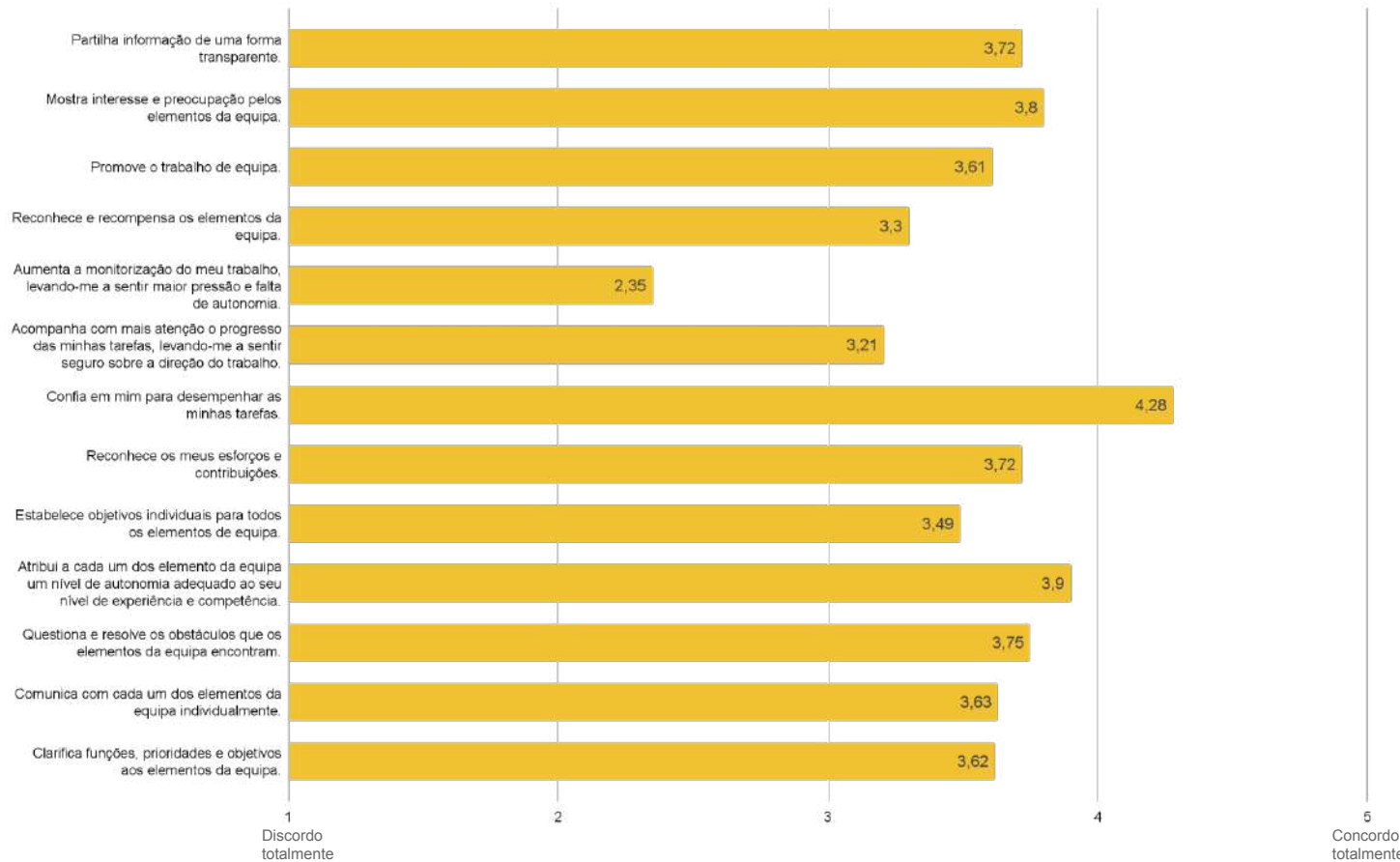
▶ A escala do *Burnout* mede a resposta prolongada ao stress emocional e interpessoal crónicos relacionados com o trabalho ($\alpha_{\text{presencial}} = .88$, $\alpha_{\text{teletrabalho}} = .87$; escala adaptada de Maslach *et al.*, 2001).

A escala de Isolamento Profissional mede o estado de espírito ou crença de que não existe um contacto significativo com outras pessoas no ambiente laboral ($\alpha_{\text{presencial}} = .84$, $\alpha_{\text{teletrabalho}} = .84$; escala adaptada de Golden *et al.*, 2008).

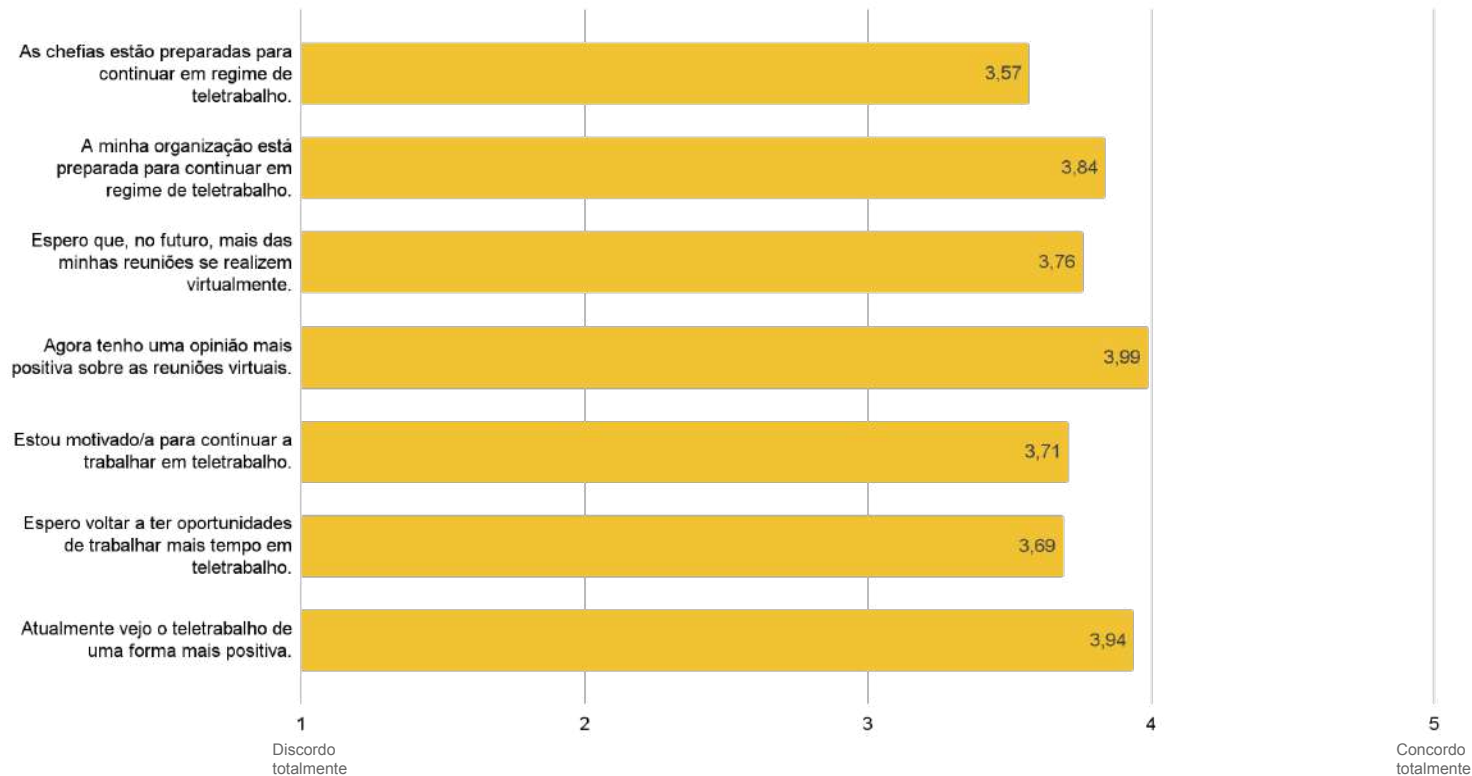


Os inquiridos reportam um nível semelhante de burnout quando comparados os regimes de teletrabalho e presencial, mas regista-se um aumento do isolamento profissional no regime de teletrabalho comparativamente ao regime presencial.

Estratégias implementadas pela chefia quando a equipa está em teletrabalho



Perceção global dos trabalhadores sobre o teletrabalho



- ▶ A elevada carga de trabalho apresenta-se como um desafio deste regime, embora não particularmente proeminente. No entanto, 66% dos colaboradores refere que considera que trabalha mais horas em teletrabalho do que no regime presencial;
- ▶ Conforme seria esperado, existe um aumento do isolamento social inerente ao regime de teletrabalho (por comparação com o que os trabalhadores tinham em regime presencial);
- ▶ De uma forma geral, os colaboradores percebem que as chefias se importam com as pessoas que estão na sua equipa (e questionam e procuram resolver os obstáculos dos trabalhadores) e que confiam nelas, atribuindo-lhes autonomia para realizar o seu trabalho;
- ▶ Globalmente os colaboradores parecem satisfeitos com as condições fornecidas pelas empresas para atuar no regime de teletrabalho, percebendo que este regime não tem um impacto negativo na organização da sua vida pessoal. Parecem também globalmente satisfeitos com as ações das chefias e a preocupação demonstrada por esta.

05

Considerações Finais



Considerações Finais

- ▶ Amostra global: 2757 trabalhadores (831 dos quais chefias) que à data de resposta ao questionário se encontravam maioritariamente em regime de teletrabalho (69%) ou em regime misto (23%);
- ▶ 23% com pelo menos 1 criança em casa durante o confinamento. No entanto, utilizam estratégias que parecem ajudar na conciliação, como: ter um espaço de trabalho próprio em casa;
- ▶ 67% refere que trabalha mais horas no regime de teletrabalho por comparação ao regime presencial (esta perceção é ainda mais forte;
- ▶ As chefias valorizam sobretudo a comunicação, flexibilidade horária, autonomia no trabalho e o acompanhamento mais diário dos colaboradores. Por seu turno, os colaboradores reconhecem também que estas estratégias facilitam a sua adaptação ao teletrabalho;
- ▶ De uma forma geral, os colaboradores percebem que as chefias se importam com as pessoas que estão na sua equipa (e questionam e procuram resolver os obstáculos dos trabalhadores) e lhe atribuem autonomia para realizar o seu trabalho;
- ▶ Quando questionadas as chefias sobre que estratégias gostariam de reforçar, referem a necessidade de aumentar ainda mais o acompanhamento dos colaboradores e proporcionar momentos de convívio informais que reforcem o seu bem-estar;
- ▶ Estas estratégias poderão ser relevantes de colocar em prática, sobretudo no sentido de diminuir o sentimento de isolamento que os colaboradores parecem estar a sentir e que, com a continuidade de trabalho neste regime, poderá tender a aumentar.

06

Referências



Referências

- ▶ Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P. & Weytjens, J. (2020). The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes. *IZA Institute of Labor Economics*.
- ▶ Fisher, G.G., Bulger, C., & Smith, C.S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- ▶ Gladys, A. (2014). A phenomenological study of the lived experiences of employees who work virtually and their perceptions of leadership behaviors that create a successful virtual organization [Doctoral dissertation]. Malibu: Pepperdine University.
- ▶ Golden, T.D., Veiga, J.F., & Dino, R.N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412-1421. <https://doi.org/10.1037/a0012722>
- ▶ Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- ▶ Graves, L.M., & Karabayeva, A. (2020). Managing virtual workers: Strategies for success. *Engineering Management Review*. <https://doi.org/10.1109/EMR.2020.2990386>
- ▶ Tavares A.I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30-36. Grant, C.A., Wallace, L.M., Spurgeon, P.C., Tramontano, C., & Charalampous, M. (2018). Construction and initial validation of the E-Work life scale to measure remote e-working. *Employee Relations*. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2017-0229>

Outros instrumentos usados na recolha de dados

Equipas

- ▶ Estratégias aplicadas por parte da organização em contexto específico de teletrabalho relacionadas com alterações no espaço de trabalho e adaptação a novas tecnologias, e ainda alterações na carga de trabalho (baseado em Graves & Karabayeva, 2020).
- ▶ Estratégias aplicadas pelos colaboradores em contexto específico de teletrabalho que auxiliam a gerir a interferência da vida profissional na vida pessoal, e vice-versa (baseado em Graves & Karabayeva, 2020).
- ▶ Estratégias aplicadas por parte da chefia em contexto específico de teletrabalho que promovem o desempenho do trabalho por parte da equipa (baseado em Gladys, 2014; Graves & Karabayeva, 2020).
- ▶ Perceção do teletrabalho pela parte dos colaboradores e as intenções de continuarem neste regime laboral (baseado em Baert et al., 2020).

Outros instrumentos usados na recolha de dados

Chefias

- ▶ Estratégias aplicadas por parte da organização em contexto específico de teletrabalho relacionadas com alterações no espaço de trabalho e adaptação a novas tecnologias, e ainda alterações na carga de trabalho (baseado em Graves & Karabayeva, 2020).
- ▶ Estratégias aplicadas por parte da chefia em contexto específico de teletrabalho que promovem o desempenho do trabalho por parte da equipa (baseado em Graves, 2014; Graves & Karabayeva, 2020).
- ▶ Perceção do teletrabalho pela parte das chefias e as intenções de continuarem neste regime laboral (baseado em Baert et al., 2020).

Parceiros



Contactos

Para questões adicionais:

workathome@porto.ucp.pt

www.fep.cedh.porto.ucp.pt/Work-at-Home



CATOLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO E PSICOLOGIA

PORTO



CATOLICA
CEDH - CENTRO DE INVESTIGAÇÃO PARA
O DESENVOLVIMENTO HUMANO

PORTO

