

FUCAPE PESQUISA E ENSINO S/A

ISLANE GOMES DOS SANTOS

**ANTECEDENTES DA INTENÇÃO DE ADESÃO AO
TELETRABALHO**

**VITÓRIA
2024**

ISLANE GOMES DOS SANTOS

**ANTECEDENTES DA INTENÇÃO DE ADESÃO AO
TELETRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração e Ciências Contábeis, da Fucape Pesquisa e Ensino S/A, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração e Ciências Contábeis – Nível Profissionalizante.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a. Silvania Neris Nossa

**VITÓRIA
2024**

ISLANE GOMES DOS SANTOS

**ANTECEDENTES DA INTENÇÃO DE ADESÃO AO
TELETRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração e Ciências Contábeis da Fucape Pesquisa e Ensino S/A, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração e Ciências Contábeis – Nível Profissionalizante.

Aprovada em 31 de julho de 2024.

COMISSÃO EXAMINADORA

**Prof.^a Dra.: SILVANIA NERIS NOSSA
Fucape Pesquisa e Ensino S/A**

**Prof.^a Dra.: ROZELIA LAURETT
Fucape Pesquisa e Ensino S/A**

**Prof.^a Dra.: LARISSA ALVES SINCORÁ
Instituto Federal Fluminense**

AGRADECIMENTOS

A Deus, primeiramente, por me consentir superar diversos obstáculos.

À minha mãe (*in memoriam*) por todo amor e incentivo para realizar meus sonhos. Aos meus avós Marina e João (*in memoriam*) por todo carinho e amor que recebi.

Ao meu esposo Rafael Le Meur pela paciência, compreensão, amor e apoio durante todo o mestrado. Aos meus filhos, João, Joaquim e Daniel, minha fonte de amor e inspiração. Às minhas irmãs, Thaline e Thayane, pelo incentivo e força.

À minha orientadora, Prof^a. Dr^a. Sylvania Neris Nossa, pelas contribuições, dedicação e paciência. Sua orientação foi extremamente importante!

À minha amiga Maria Madalena (*in memoriam*) pela amizade e parceria no mestrado. A todos os colegas do mestrado pela amizade. Em especial aos amigos Betânia, Dyan, Elinaldo e Jesualdo por todo companheirismo e apoio durante o mestrado.

À FUCAPE, pelo curso e pelos profissionais excelentes.

Gratidão a todos! Sem vocês esse sonho não seria possível!

“Pesquisar é acordar para o mundo.”

(Marcelo Lamy)

RESUMO

Este estudo objetiva analisar a influência da satisfação com o deslocamento, da satisfação com a remuneração, da prontidão tecnológica e da flexibilidade no trabalho na intenção de adesão ao teletrabalho. Foi proposto um modelo para testar as relações entre os construtos e realizada uma pesquisa quantitativa, descritiva, com dados primários e de corte transversal. Para coleta dos dados, foi aplicado um questionário estruturado, obtendo-se 862 respostas válidas. Para análise dos dados foi utilizada a Modelagem de Equações Estruturais (MEE), com estimação por Mínimos Quadrados Parciais (PLS). Os resultados indicaram que a prontidão tecnológica afeta positivamente a intenção de adesão ao teletrabalho, enquanto a flexibilidade no trabalho presencial afeta negativamente. Por outro lado, a satisfação com o deslocamento e a satisfação com a remuneração não apresentarão influência estatisticamente significativa na intenção de adesão ao teletrabalho. Como contribuição teórica, este trabalho contribui para a literatura do teletrabalho, sob a perspectiva comportamental dos trabalhadores no que diz respeito à sua intenção de aderir o teletrabalho. Em termos de contribuição prática, esta pesquisa traz direcionamentos para empregadores e formuladores de políticas a entenderem quais são as questões reais que influenciam os trabalhadores a terem intenção de aderir ao teletrabalho em detrimento do formato presencial. Além disso, o estudo contribui para a construção de arranjos flexíveis de trabalho que melhorem a motivação, engajamento e a satisfação geral dos funcionários com o trabalho e, conseqüentemente, os resultados organizacionais.

Palavras-chave: Teletrabalho; intenção de adesão; trabalhadores.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of satisfaction with commuting, satisfaction with remuneration, technological readiness and work flexibility on the intention to join teleworking. A model was proposed to test the relationships between the constructs and quantitative, descriptive research was carried out with primary and cross-sectional data. To collect data, a structured questionnaire was applied, obtaining 862 valid responses. Structural Equation Modeling (SEM) was used to analyze the data, with estimation by Partial Least Squares (PLS). The results indicated that technological readiness positively affects the intention to adopt teleworking, while flexibility in face-to-face work negatively affects it. On the other hand, satisfaction with commuting and satisfaction with remuneration will not have a statistically significant influence on the intention to adopt teleworking. As a theoretical contribution, this work contributes to the literature on teleworking, from the behavioral perspective of workers with regard to their intention to join teleworking. In terms of practical contribution, this research provides guidance for employers and policy makers to understand the real issues that influence workers to intend to adopt teleworking instead of the in-person format. Furthermore, the study hopes to contribute to the construction of flexible work arrangements that improve employees' motivation, engagement and general satisfaction with work and, consequently, organizational results.

Keywords: Telework; intention to join; workers.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
2.1 TELETRABALHO	13
2.2. INTENÇÃO DE ADESÃO AO TELEBRALHO	14
2.3. SATISFAÇÃO COM O DESLOCAMENTO	16
2.4. SATISFAÇÃO COM A REMUNERAÇÃO.....	18
2.5. PRONTIDÃO TECNOLÓGICA.....	20
2.6. FLEXIBILIDADE NO TRABALHO	21
2.7. MODELO PROPOSTO	23
3 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	25
4 ANÁLISE DOS DADOS	29
4.1 VALIDAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO	29
4.1. 1 Primeira etapa de validação do modelo de mensuração.....	30
4.1. 2 Segunda etapa de validação do modelo de mensuração.....	36
4.2 ANÁLISE DO MODELO ESTRUTURAL.....	39
5 DISCUSÃO DOS RESULTADOS	43
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS.....	50
APÊNDICE A – QUADRO DE CONSTRUTO.....	59
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA	63
APÊNDICE C – CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	68
APÊNDICE D – VALIDADE DISCRIMINANTE – CARGAS CRUZADAS PRIMEIRA ETAPA.....	69
APÊNDICE E - VALIDADE DISCRIMINANTE – CARGAS CRUZADAS SEGUNDA ETAPA.....	70

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho não foi introduzido recentemente no ambiente organizacional (Athanasiadou & Theriou, 2021). A sua adoção foi impulsionada por uma transição, na vida profissional, caracterizada por vários fatores como preferências dos trabalhadores, desenvolvimento das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), mudanças nos tipos de emprego, redução de tempo de deslocamento e poluição, assim como problemas de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Athanasiadou & Theriou, 2021).

Nesse contexto, a adoção do teletrabalho, nos últimos anos, foi acelerada pela pandemia da covid-19 e facilitada em razão das inovações das ferramentas tecnológicas que viabilizam o trabalho remoto (Elsamani & Kajikawa, 2024). Na Europa, por exemplo, com a pandemia, a adesão ao trabalho remoto passou de 15 para 36,3% (Blahopoulou et al., 2022) e na Eslováquia aumentou em 7 vezes (Karácsony, 2021). No Brasil, 20,4 milhões de pessoas estão em atividades que podem ser executadas de forma remota (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada [IPEA], 2022).

O teletrabalho é o formato de organização que possibilita ao trabalhador fazer suas tarefas fora das instalações físicas da organização empregadora (Mello et al., 2014). Esse formato de organização do trabalho acarreta benefícios aos funcionários, visto que permite conciliar as demandas profissionais com as necessidades pessoais

e familiares (Abbad et al., 2019). No entanto, é fundamental considerar que as relações que os trabalhadores estabelecem no ambiente organizacional com seus colegas e supervisores são fatores relevantes que estruturam e dão significado à experiência no trabalho (Collins et al., 2016).

A literatura sobre o teletrabalho não é pacífica quanto aos seus efeitos sobre os trabalhadores (Adamovic, 2021). Por um lado, ela destaca que o teletrabalho diminui a fronteira entre casa e o escritório, permitindo que os teletrabalhadores passem mais tempo com a família em razão da ausência de deslocamento (Jamal et al., 2021). Por outro lado, Abou-Zeid e Ben-Akiva (2012), enfatizam que a participação em atividades fora de casa tem um impacto significativo na satisfação do indivíduo com a vida. A satisfação com o deslocamento afeta a saúde física e mental, o desempenho no trabalho, a satisfação com a vida, o bem-estar (Yang et al., 2022). Complementarmente, Clark et al., (2020), a satisfação com o deslocamento está associada a uma maior satisfação com a vida e melhores indicadores de bem-estar subjetivo. Ademais, os deslocamentos possibilitam um espaço de transição entre o ambiente de trabalho e o doméstico, permitindo a recuperação psicológica (McAlpine et al, 2022) e influenciam sua produtividade no local de trabalho e o absenteísmo (Ma & Ye, 2019).

Nesse contexto, o teletrabalho representa uma nova forma de organização do trabalho, a qual tem o uso das tecnologias da informação e comunicação como elemento principal (Rocha et al., 2020). Contudo, nem todos os funcionários estão aptos para aderirem ao teletrabalho, pois são exigidas habilidades em informática para desenvolver as atividades remotamente (Mihalca et al., 2021). Assim, a prontidão

tecnológica se destaca neste cenário, pois está associada a índices mais elevados de adoção de serviços mediados por tecnologia (Blut & Wang, 2020). Para Blut e Wang, (2019), a prontidão tecnológica é um construto multidimensional com foco em motivadores (inovação e otimismo) e inibidores (insegurança e desconforto) que influenciam indiretamente a adoção de novas tecnologias. Em geral, índices maiores de prontidão tecnológica estão relacionados a uma maior probabilidade de aceitação de novas tecnologias (Sun et al. 2020)

Outro ponto importante elencado na literatura, é que pessoas que desenvolvem atividades em teletrabalho conseguem remuneração média superior aos que trabalham presencialmente (Ribeiro, 2020). Em outra perspectiva, Werdati et al. (2020) ao analisarem os efeitos das recompensas financeiras no comportamento dos funcionários, concluíram que a satisfação com a remuneração faz com que os indivíduos tenham maior apego ao trabalho. Igualmente, (Fauchil et al., 2022) destacam que remuneração adequada aumenta significativamente o envolvimento no trabalho, levando a um sentimento de apego ao ambiente de trabalho. Segundo Brassard et al. (2020), remuneração são todos os benefícios materiais, monetários e psicológicos recebidos pelos indivíduos em troca de seu desempenho e contribuição para o crescimento organizacional.

Adicionalmente, Nemteanu et al. (2021) enfatiza que o teletrabalho é uma modalidade vantajosa, dada a sua flexibilidade na execução das tarefas decorrente da possibilidade de fazê-las remotamente. Assim, os trabalhadores que buscam mais flexibilidade no trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e profissional podem encontrar essas características no teletrabalho (Sutarto et al., 2021). Contudo, existem outras

formas flexíveis de trabalho, a exemplo de flexibilidade de horários, trabalhos por turnos, horários flexíveis, de modo que a mera disponibilidade dessas opções está associada a atitudes mais positivas dos funcionários no trabalho (Allen et al., 2013). Complementando essa visão, Yeves et al. (2022) ao estudarem os efeitos da flexibilidade de horários e do teletrabalho na saúde mental dos funcionários constataram que regimes de trabalho com flexibilidade de horários impactam positivamente a saúde mental dos funcionários, mas apenas daqueles que não trabalham em casa.

De forma geral, observa-se que os estudos anteriores focaram em analisar os efeitos do teletrabalho, conseqüentemente, a partir das experiências daqueles que optaram pelo respectivo formato flexível de trabalho e limitaram-se a analisar, por exemplo: (i) às vantagens e desvantagens do teletrabalho (Rocha & Amador, 2018); (ii) impactos no desempenho (Giauque et al., 2022; Nemteanu et al., 2021; Weber et al., 2022); (iii) impactos na saúde (Bhattacharya & Mittal, 2020; Jamal et al., 2021); (iv) relações trabalhistas (Bono, 2022; Sousa, 2022; Souza, 2022). Contudo, existem poucos estudos que focaram em analisar a intenção de adesão do teletrabalho pelos funcionários (Morrison et al., 2019). Além disso, não foram encontrados estudos que tenham analisado a intenção comportamental de adesão ao teletrabalho na perspectiva da relação de satisfação com o deslocamento, satisfação com a remuneração, prontidão tecnológica e flexibilidade no trabalho.

Desse modo, em função da lacuna deixada pelas pesquisas anteriores, o presente estudo apresenta a seguinte questão: a satisfação com o deslocamento, a satisfação com a remuneração, a prontidão tecnológica e a flexibilidade no trabalho

influenciam a intenção de adesão ao teletrabalho? Assim, o objetivo desta pesquisa é analisar a influência da satisfação com o deslocamento, da satisfação com a remuneração, da prontidão tecnológica e da flexibilidade no trabalho na intenção de adesão ao teletrabalho.

Como contribuição teórica, espera contribuir com a literatura do teletrabalho, sob a perspectiva comportamental dos trabalhadores no que diz respeito à sua intenção de aderir ao teletrabalho. Logo, espera fornecer evidências científicas sobre a influência da satisfação com o deslocamento, da satisfação com a remuneração, da prontidão tecnológica e da flexibilidade no trabalho na intenção de adesão ao teletrabalho.

Em termos de contribuição prática, espera ajudar empregadores e formuladores de políticas a entenderem quais são as questões reais que influenciam os trabalhadores a terem intenção de aderir ao teletrabalho em detrimento do formato presencial. Além disso, espera contribuir com a construção de arranjos flexíveis de trabalho que melhorem a motivação, engajamento e satisfação geral dos funcionários com o trabalho e, conseqüentemente, os resultados organizacionais.

Capítulo 2

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 TELETRABALHO

Em 1996, foram lançadas a Convenção OIT (Organização Internacional do trabalho) n. 177 e a Recomendação OIT n. 184, ambas são referentes ao trabalho em domicílio, em que retratavam especialmente sobre cuidados necessários com a saúde e com a segurança (Rocha & Amador, 2018). Na literatura, são encontradas múltiplas denominações para referenciar o trabalho realizado fora das dependências do empregador por meio das TIC, como teletrabalho, trabalho remoto, trabalho em domicílio e trabalho à distância (Sousa, 2022).

Segundo Bugica (2021), a definição dada às atividades desenvolvidas em ambiente não empresarial, com instrumentos telemáticos e uso de tecnologia da informação, pode envolver diversas modalidades de trabalho, porém não se confundem com trabalho externo. Assim, teletrabalho é definido como as atividades efetivadas preponderantemente fora das instalações do empregador com a utilização das Tecnologias da Informação e Comunicação (Consolidação das Leis do Trabalho [CLT], 1943).

Nesse contexto, a implantação do teletrabalho implica na necessidade das empresas utilizarem os meios telemáticos adequados e estarem atualizadas com os recursos tecnológicos (Costa, 2021). Além disso, existem três categorias principais de teletrabalho: teletrabalho doméstico regular (trabalho a partir de casa regularmente através das TIC); teletrabalho móvel elevado (trabalho com mobilidade em vários

locais regulamente através das TIC) e teletrabalho ocasional (Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021).

No Brasil, o teletrabalho foi implementado pela primeira vez na legislação em 2011, pela Lei nº 12.551, mas somente com o advento da reforma trabalhista, trazida pela Lei nº 13.467/2017, houve a regulamentação mais adequada, por meio dos artigos 75-A até o 75-E, o que acarretou considerável aumento nas discussões relacionadas à temática (Bugica, 2021). De acordo com Bono (2022), com a pandemia da Covid-19, esta modalidade laboral ganhou relevância e passou a fazer parte do cotidiano de boa parte da população produtiva (Bono, 2022).

2.2 INTENÇÃO DE ADESÃO AO TELEBRALHO

Nas últimas décadas, pesquisadores e profissionais, de forma geral, têm dado uma atenção crescente para modelos de trabalhos realizados, com o apoio das tecnologias organizacionais, fora dos limites de tempo e espaço dos ambientes organizacionais, a exemplo do teletrabalho (Errichiello & Pianese, 2016). Em linhas gerais, nos últimos anos, a adoção de modelos como o teletrabalho foi acelerada pela pandemia da covid-19 e facilitada em razão das inovações das ferramentas tecnológicas que viabilizam o trabalho remoto (Elsamani & Kajikawa, 2024).

A literatura não é uníssona quanto aos reais benefícios do teletrabalho para o trabalhador (Adamovic, 2021). De um lado, Delanoije e Verbruggen (2020) constaram, em estudo realizado, que os teletrabalhadores relatam menor estresse e menor conflito entre trabalho-casa. Em oposição a isso, Richter (2020) constatou que

o teletrabalho leva ao tecnoestresse, pois gera uma demanda maior de trabalho e envolve um número elevado de reuniões *online*.

Nesse contexto, apesar da escolha de adotar ou não o teletrabalho ser uma decisão individual, muitas vezes é tomada em um ambiente complexo que afeta a escolha do indivíduo (Illegems et al. 2001). Segundo Errichiello e Pianese (2016), o processo de tomada de decisão que norteia o colaborador na escolha do teletrabalho é influenciado pelos seguintes fatores: (i) pela sua personalidade e atitudes; (ii) pelas informações que recebe acerca do próprio regime de teletrabalho; (iii) pela comparação entre fatores como medo do isolamento e necessidades de independência.

Desse modo, para compreender de forma profunda as nuances relativas aos colaboradores e o teletrabalho é fundamental considerar que a relação entre eles, os gestores, e os trabalhadores presenciais são complexas, dinâmicas e evolutivas (Abbad et al., 2019). Assim, para motivar a adoção do teletrabalho os empregadores devem proporcionar um modelo que facilite a obtenção do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do trabalhador (Al-Madadha et al., 2022). Por isso, a relação entre formas de trabalhos flexíveis e as atitudes dos trabalhadores é do interesse de pesquisadores, gestores e tomadores de decisões políticas (Menezes & Kelliher, 2017). Assim, poucos estudos encontrados examinaram a adesão do teletrabalho na perspectiva dos funcionários (Morrison et al., 2019; Lebopo et al., 2020).

2.3 SATISFAÇÃO COM O DESLOCAMENTO

O aumento do trabalho remoto nos últimos anos chamou atenção para a função dos deslocamentos, com espaço transição entre o trabalho e a casa (McAlpine et al, 2022). Assim, os deslocamentos do trabalho até a residência dos trabalhadores fornecem uma oportunidade regular de mudança do ambiente de trabalho para o doméstico, liberando recursos cognitivos para essa transição e recuperação psicológica (McAlpine et al, 2022). Além disso, a satisfação dos funcionários com o deslocamento influencia sua produtividade no local de trabalho e o absenteísmo (Ma & Ye, 2019) e pode ser vista como um componente do bem-estar subjetivo (De Vos et al., 2015).

A satisfação com o deslocamento para o trabalho contribui para a felicidade geral do indivíduo (Olsson et al., 2012). De acordo com Handy e Thigpen (2019), a qualidade do deslocamento de um trabalhador afeta significativamente o seu bem-estar e pode variar a depender do local da residência e da maneira como o percurso será realizado, refletindo na satisfação geral de deslocamento. Assim, diferentes modos de deslocamento (carro, transporte público, bicicleta e etc.) possibilitam experiências singulares que afetam a satisfação dos envolvidos no percurso (De Vos et al., 2015). Logo, a satisfação com o deslocamento diz respeito à presença ou ausência de sentimentos positivos ou negativos relativos ao respectivo percurso (De Vos & Witlox, (2017).

Segundo Abou-Zeid e Ben-Akiva (2012), a participação em atividades fora de casa tem um impacto significativo na satisfação do indivíduo com a vida. Complementarmente, a participação em atividades fora de casa além de afetar a

satisfação da pessoa com a vida, pode ajudá-la a alcançar o crescimento pessoal (De Vos & Witlox, 2017). Assim, tem ocorrido um aumento significativo, nos últimos anos, dos estudos que investigaram a satisfação das pessoas com e durante os deslocamentos (De Vos & Witlox, 2017).

Além disso, o tempo de deslocamento pode possibilitar a oportunidade da pessoa se preparar mentalmente para as atividades diárias e facilitar a sua realização (Jain & Lyons, 2008). Na mesma linha, a qualidade percebida do deslocamento pode influenciar a facilidade com que as pessoas realizam suas atividades ao chegarem no destino e, conseqüentemente, a satisfação com o trabalho (De Vos & Witlox, 2017). Para Chatterjee et al. (2019), a satisfação com o deslocamento influencia como os trabalhadores se sentem e se comportam no ambiente de trabalho. Já Segundo Gerber et al. (2020), existe uma relação entre o apego ao local de trabalho e satisfação com o deslocamento, de modo que o local de trabalho vai além de um mero espaço e abre novos caminhos para a pesquisa em comportamento.

Desse modo, considerando que os estudos supracitados acima, indicam que a realização de atividades fora de casa impacta significativamente a satisfação com a vida e o crescimento pessoal e, sobretudo, que a satisfação com deslocamento afeta a satisfação no trabalho e a maneira como as pessoas realizam as atividades, espera-se que indivíduos que estejam satisfeitos com o deslocamento para o trabalho presencial tenham menos intenção de aderir ao teletrabalho. Logo, propõe-se a primeira hipótese:

H1: A satisfação com o deslocamento para o trabalho presencial influencia negativamente a intenção de adesão ao teletrabalho

2.4 SATISFAÇÃO COM A REMUNERAÇÃO

A remuneração são os benefícios materiais, monetários e psicológicos recebidos pelos indivíduos em troca de seu desempenho e contribuição para o desempenho organizacional (Brassard et al., 2020). Para Heneman e Schwab (1985), a satisfação com a remuneração é multidimensional, apresentando cinco dimensões, a saber: nível, benefícios, aumentos, estrutura e administração. Os benefícios financeiros são todos os pagamentos monetários que o trabalhador pode chegar a receber, e funcionam como uma ferramenta para fortificar e guiar o comportamento dos empregados, por exemplo, salário, bonificação e subsídios de férias (Paiva, 2021).

Entretanto, em um cenário onde as necessidades humanas estão cada vez maiores e mais diversificadas, ocorre a necessidade dos trabalhadores buscarem, cada dia mais, formas de aumentarem sua renda (Didit & Nikmah, 2020). Nessa perspectiva, o teletrabalho tem aumentado, o salário das pessoas que podem executar suas atividades nessa modalidade, em mais do que o dobro, em comparação com o grupo que não tem essa possibilidade (Ribeiro, 2020).

Nesse contexto, a relação entre o nível de remuneração e satisfação do trabalhador está bem estabelecida na literatura, de modo que os estudos destacam a existência de uma relação causal entre remuneração e satisfação no trabalho, ou seja, à medida que a remuneração cresce a satisfação no trabalho também aumenta (Young et al., 2014). Por exemplo, Asriani e Riyanto (2020) ao estudarem o impacto da remuneração na intenção de rotatividade de funcionários de uma agência de

serviço público, na Indonésia, constataram que ela impacta negativamente o desejo dos trabalhadores de deixar o referido ambiente de trabalho.

Segundo Balouch et al. (2014), a satisfação do funcionário é a medida que informa o estado de emoção geral dos funcionários em relação ao seu local de trabalho. As recompensas monetárias, a exemplo do salário, são fatores importantes que influenciam a satisfação dos funcionários no ambiente de trabalho (Henríquez & Valerio, 2023). No mesmo sentido, Iqbal et al. (2017) destacam que os benefícios e os salários recebidos são fatores importantes para a permanência dos funcionários em qualquer organização.

Dessa forma, Werdati et al. (2020) ao analisarem os efeitos da remuneração no comportamento dos funcionários, mais especificamente no engajamento, concluíram que a remuneração adequada faz com que os funcionários tenham maior apego ao trabalho. No mesmo sentido, Fauchil et al. (2022) destacam que remuneração adequada aumenta significativamente o envolvimento no trabalho, levando a um sentimento de apego ao ambiente de trabalho. Além disso, caso a remuneração recebida não seja adequada, os níveis cada vez maiores de necessidades humanas fazem com que os trabalhadores busquem outras formas de complementá-la (Fauchil et al., 2022).

Logo, com base nesses argumentos, espera-se que organizações que remunerem adequadamente seus funcionários no trabalho presencial, de modo que atendam às suas necessidades e, sobretudo, fiquem satisfeitos, não influenciem a intenção dos colaboradores de buscarem outras formas de trabalho como meio de aumentar a remuneração. Assim, propõe-se a segunda hipótese:

H2: A satisfação com a remuneração no trabalho presencial afeta negativamente a intenção de adesão ao teletrabalho.

2.5 PRONTIDÃO TECNOLÓGICA

A prontidão tecnológica é entendida como um estado mental, proveniente de motivadores e inibidores que determinam a predisposição da aceitação ou não de produtos e serviços tecnológicos, que é composto de quatro dimensões: otimismo, inovação, desconforto e insegurança (Rosa & Bezerra, 2019). Segundo Blut e Wang, (2020), a prontidão tecnológica diz respeito à aptidão das pessoas para acolherem e adotarem novas tecnologias para atingir seus objetivos na vida pessoal e profissional. Em geral, índices maiores de prontidão tecnológica estão relacionados a uma maior probabilidade de aceitação de novas tecnologias (Sun et al., 2020)

A crescente utilização da tecnologia digital trouxe novos desafios, exigindo modificações na cultura organizacional, na infraestrutura tecnológica e na estrutura de trabalho Hamid (2022). No que diz respeito ao teletrabalho, uma infraestrutura tecnológica e treinamentos adequados são indispensáveis para minimizar problemas que possam comprometer o crescimento e desenvolvimento do trabalhador na empresa (Filardi et al., 2020). Para Rocha et al. (2020) o teletrabalho é associado a uma nova maneira de organização do trabalho que tem o uso das tecnologias da informação e comunicação como elemento central.

Nesse contexto, a prontidão tecnológica indica a disposição de uma pessoa em adotar novas tecnologias a partir da combinação de aspectos motivadores e inibidores (Parasuraman, 2000). A prontidão tecnológica está relacionada a índices mais altos

de adoção de serviços mediados por tecnologia que as pessoas utilizam, seja na vida pessoal ou profissional (Blut & Wang, 2020). Assim, funcionários que têm uma maior tendência à aceitação da tecnologia demonstram melhor desempenho na adaptação ao trabalho com maior uso de tecnologias (Hamid, 2022). Desse modo, com base nos argumentos supracitados, propõe-se a terceira hipótese:

H3: A prontidão tecnológica influencia positivamente a intenção de adesão ao teletrabalho

2.6 FLEXIBILIDADE NO TRABALHO

As práticas de trabalho flexíveis melhoram o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o que, por sua vez, melhora o bem-estar dos funcionários e reduz as intenções de rotatividade (Ferdous et al., 2021). Essas práticas de flexibilidade e permeabilidade são conceitos-chave no equilíbrio trabalho-vida, onde os funcionários contemporâneos desejam quatro tipos distintos, mas interdependentes de flexibilidade: tempo, espaço, avaliação e compensação (Cowan & Hoffman, 2007). Assim, acordos de trabalhos flexíveis que possibilitam aos funcionários trabalharem de qualquer lugar são cada dia mais comuns (Bjærntof et al, 2020)

Nesse sentido, Sutarto et al. (2021) destacam que trabalhadores que estão em busca de mais flexibilidade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional podem encontrar essas características no teletrabalho. Contudo, existem outras formas de flexibilidade no trabalho, além do teletrabalho, por exemplo, Allen et al. (2013) destacam os regimes de flexibilidade de horários, trabalhos por turnos, horários flexíveis. Além disso, um estudo conduzido por Berkery et al. (2017) encontrou

evidências de que organizações que disponibilizam horários de trabalhos flexíveis para seus funcionários diminuem a rotatividade e o absenteísmo. Assim, a mera disponibilidade de opções flexíveis de trabalho está associada a atitudes mais positivas dos funcionários no trabalho (Allen et al.,2013).

Desse modo, a flexibilidade no local de trabalho tem sido um tema de relevante interesse dos pesquisadores, profissionais e defensores de políticas públicas como uma forma de ajudar os funcionários a gerenciar os papéis de trabalho e família (Allen et al., 2013). De acordo com Shifrin e Michel (2022) a disponibilização por organizações de arranjos flexíveis de trabalho reduz o absenteísmo dos funcionários. No mesmo sentido McNall et al. (2009), destacam que a disponibilidade de arranjos flexíveis de trabalho por parte das organizações, como flexibilidade de horário e semana de trabalho reduzida, ajuda os funcionários e proporcionam uma melhor relação trabalho família, aumentando a satisfação no trabalho e reduzindo as intenções de deixar o respectivo ambiente de trabalho.

Além disso, Lu et al. (2011) estudaram a relação entre flexibilidade no trabalho e conflito trabalho/família. Os resultados demonstraram que a flexibilidade no trabalho pode aliviar o sentimento de que o trabalho interfere na família, aumentando a satisfação do funcionário no trabalho e o comprometimento organizacional (Lu et al., 2011). Dessa maneira, a disponibilidade de arranjos flexíveis de trabalho influencia a atitude positiva dos funcionários, pois representa a preocupação da organização com os trabalhadores (Allen et al. ,2013). Assim, com base na teoria da troca social, os funcionários prezam pela existência de flexibilidade no trabalho como um recurso e respondem com atitudes mais favoráveis no ambiente de trabalho (Allen et al., 2013)

Adicionalmente, Yeves et al. (2022) ao estudarem os efeitos da flexibilidade de horários e do teletrabalho na saúde mental dos funcionários constataram que regimes de trabalho com flexibilidade de horários impactam positivamente a saúde mental, mas apenas dos funcionários que não trabalham em casa. Portanto, diante desses fundamentos, espera-se que organizações que ofereçam maior flexibilidade no trabalho presencial, como horários flexíveis, entre outros, possibilitem um maior contentamento dos seus funcionários. Em razão disso, propõe-se a quarta hipótese:

H4: A flexibilidade no trabalho presencial influencia negativamente a intenção de adesão ao teletrabalho

2.7 MODELO PROPOSTO

A relação entre formas de trabalhos flexíveis e as atitudes dos trabalhadores é do interesse de pesquisadores, gestores e tomadores de decisões políticas (Menezes & Kelliher, 2017). Além disso, a decisão de adotar ou não o teletrabalho, apesar de ser individual, muitas vezes é tomada em um ambiente complexo que afeta a escolha do indivíduo (Illegems et al. 2001). Desse modo, sugere-se que a satisfação com o deslocamento, a satisfação com a remuneração, a prontidão tecnológica e a flexibilidade no trabalho presencial influenciam a intenção de adesão ao teletrabalho, conforme modelo a seguir:

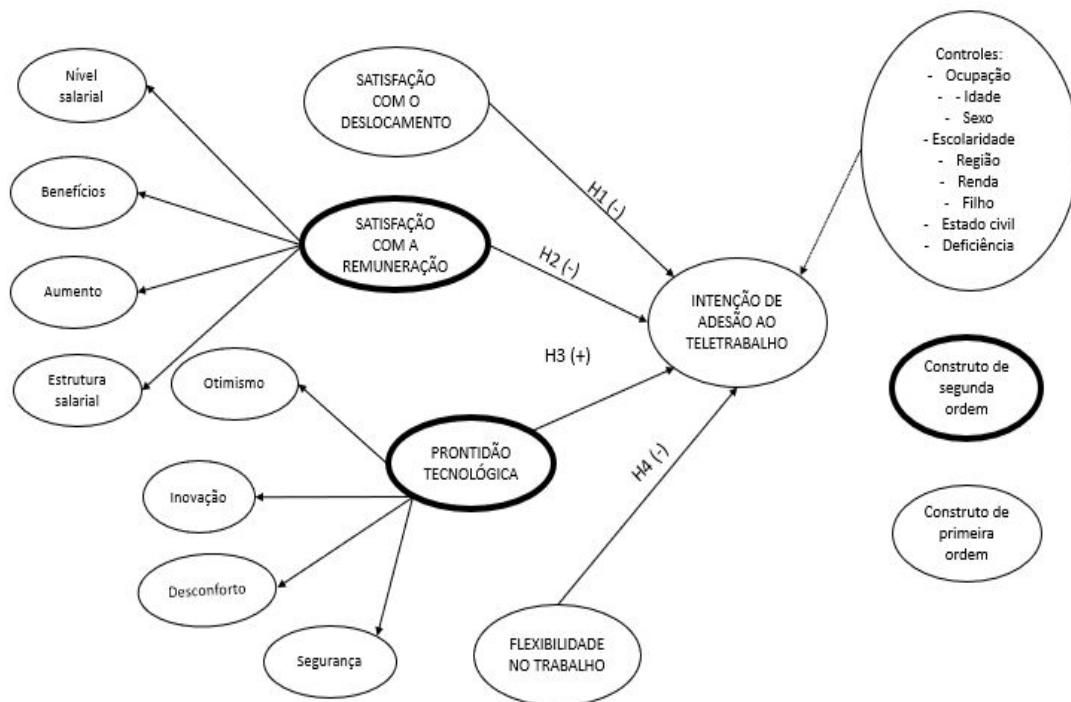


Figura 1: Modelo Proposto
 Fonte: Elaboração Própria (2024).

Capítulo 3

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Este trabalho tem como objetivo analisar a influência da satisfação com o deslocamento, da satisfação com a remuneração, da prontidão tecnológica e da flexibilidade no trabalho na intenção de adesão ao teletrabalho por parte dos funcionários. Para atingi-lo, foi realizada uma pesquisa quantitativa, do tipo descritiva, com dados primários e corte transversal.

O campo de estudo foi composto por todas as organizações, seja de natureza privada, pública ou sem fins lucrativos, que tenham programas de teletrabalho disponíveis para seus funcionários. Assim, a população-alvo do presente estudo foi composta por trabalhadores presenciais dessas organizações. Com relação ao método de amostragem foi utilizada a não probabilística e por acessibilidade, uma vez que não se conhece o tamanho da amostra e se busca atingir o máximo de participantes com base na disponibilidade e facilidade de acesso.

Para medição dos construtos envolvidos na pesquisa, foram utilizadas escalas validadas em estudos anteriores, as quais foram devidamente traduzidas da língua inglesa para a portuguesa e tiveram seus indicadores adaptados. Porém, o sentido original das frases foi mantido.

Desse modo, as três afirmações que refletem o construto intenção de adesão ao teletrabalho foram adaptadas da escala validada por Hansen et al. (2018). No que diz respeito ao construto satisfação com o deslocamento, as seis afirmações foram adaptadas da escala validada por Handy e Thigpen (2019). Já o construto de segunda

ordem, satisfação com a remuneração, contou dezoito afirmações que foram adaptadas da escala validada por Heneman e Schwab (1985). Com relação ao construto de segunda ordem, prontidão tecnológica, composto por quatro construtos de primeira ordem, os indicadores foram adaptados da escala validada por Richey et al. (2007). Por fim, os indicadores que refletem o construto flexibilidade foram adaptados de escala validada por Ivens (2005). O quadro com os construtos e seus indicadores correspondentes é apresentado no Apêndice A.

Os dados foram coletados por meio de um questionário estruturado e autoadministrado, disponibilizado eletronicamente por meio da plataforma *google forms* (Apêndice B). No início do questionário consta um texto de apresentação, com informações da pesquisa. A primeira pergunta do questionário se trata de uma questão de controle, a fim de verificar se o respondente se enquadra na população-alvo da pesquisa, qual seja: você está trabalhando presencialmente?

A segunda seção do questionário foi composta por 51 afirmativas referentes aos indicadores dos cinco construtos estudados, as quais foram acompanhadas por uma escala likert de 5 pontos com intensidade 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Além dessas afirmativas, também possui 9 questões de caracterização da amostra: ocupação, faixa etária, sexo, grau de escolaridade, região do país onde mora, renda, quantidade de filhos, estado civil, deficiência. Assim, o instrumento contou, ao todo, com 60 afirmativas (Apêndice B).

O questionário, antes de ser divulgado, foi submetido a um pré-teste no período de 18/10/2023 a 23/10/23 com 20 pessoas integrantes da população-alvo. Os participantes não apontaram dificuldades de compreensão do texto, nem de qualquer

outra natureza. A seguir, a coleta de dados foi iniciada por meio da divulgação do link do *Google Forms* via *WhatsApp*, mensagem de texto, *e-mail* e banco de dados da Fucape.

Desse modo, o questionário foi aplicado no período de 23/10/2023 a 29/02/2024. Ao todo foram obtidas 1066 respostas. Ao fazer o tratamento da base de dados, foram excluídos 202 respondentes que não faziam parte da população-alvo e 02 que responderam todas as afirmações com o mesmo número. Assim, restaram 862 respostas válidas, as quais atendem ao critério recomendado pela literatura no sentido de que o tamanho da amostra deve ser de 10 vezes o número de indicadores dos construtos (Hair et al., 2019). Os dados completos de caracterização da amostra encontram-se no Apêndice C.

Para analisar os dados, foi utilizada a técnica de modelagem de equações estruturais (MEE), com estimação de mínimos quadrados parciais (Partial Least Squares) (Bido & Silva, 2019). A realização da modelagem de equações estruturais ocorreu em dois momentos: primeiro a validação do modelo de mensuração e depois a análise do modelo estrutural, conforme sugerem Hair et al. (2019).

Para avaliar o modelo de mensuração foram medidos as cargas fatoriais, a variância média extraída (AVE), o Alfa de Cronbach, a correlação de Spearman (Rho_A), bem como a confiabilidade composta (CC) foram adotadas para analisar a validade convergente e confiabilidade. Em seguida, para validação do modelo de mensuração e checagem da validade discriminante, utilizou-se de três métodos: a) avaliação de matriz de cargas cruzadas; b) critério de Fornell e Larcker (1981); c) e, a

razão HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*), visando analisar se cada construto é diferente dos demais, segundo o posicionamento (Hair et al., 2019).

Por último, atendidos os critérios de validade convergente, consistência interna e validade discriminante, o modelo foi testado com a verificação das hipóteses. Assim, foram analisados os coeficientes de caminho, a significância das relações (p-value), as potências dos efeitos (f^2), os coeficientes de determinação (R^2), as relevâncias preditivas (Q^2) e as potências dos efeitos preditivos (q^2). Também foi observada a multicolinearidade no modelo por meio do fator de inflação da variância (VIF). O software utilizado para a realização das análises foi o SmartPLS 4.0.

Capítulo 4

4 ANÁLISE DOS DADOS

4.1 VALIDAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO

Depois de concluída a coleta dos dados foi realizada a validação do modelo de mensuração por meio da análise de componentes confirmatória. Considerando que o modelo proposto possui construto de segunda ordem, com números diferentes de indicadores nas dimensões de primeira ordem que refletem esses construtos, a validação foi realizada em duas etapas, conforme recomenda Bido e Silva (2019) e Sarstedt et al. (2019). Assim, na primeira etapa de validação, a análise de componentes confirmatória foi realizada apenas com os construtos de primeira ordem do modelo, incluído aqueles que refletem os construtos de segunda ordem (Bido & Silva, 2019; Sarstedt et al., 2019). Já na segunda etapa de validação do modelo, os construtos de primeira ordem que refletem os de segunda ordem foram utilizados como indicadores destes construtos, a partir da média das respostas de seus itens, na análise de componentes confirmatória (Bido & Silva, 2019; Sarstedt et al., 2019).

Desse modo, na validação do modelo de mensuração serão observados indicadores de validade convergente, consistência interna e validade discriminante (Hair et al., 2019). Para assegurar a validade convergente serão observadas cargas fatoriais acima de 0,708 e variância média extraída (AVE) superiores a 0,50 (Hair et al., 2019). No que diz respeito à consistência interna, serão aceitos Alfa de Cronbach acima de 0,70, confiabilidade composta entre 0,70 e 0,95 (ρ_c) e correlação de

Spearman (ρ_a) com valor dentro do intervalo do Alfa de Cronbach e da confiabilidade composta (Hair et al., 2019).

Para verificar a validade discriminante dos construtos foram avaliados se as cargas cruzadas possuíam indicadores de maiores cargas em seus próprios construtos (Chin, 1998), o critério de Fornell e Larcker (1981) espera-se que o valor da raiz quadrada da AVE do respectivo construto seja maior que os demais e a Razão Heterotrait-Monotrait (HTMT) onde serão aceitos valores abaixo de 0,85 (Hair et al., 2019).

4.1.1 Primeira etapa de validação do modelo de mensuração

Na primeira etapa de validação do modelo de mensuração, para alcançar a validade convergente, foram excluídos, por apresentarem cargas fatoriais abaixo de 0,708, os indicadores: SR-AU1, SR-AU2, SR-AU3, SR-AU4, SR-BE1, SR-BE2, SR-BE3, SR-BE4, SR-EST1, SR-EST2, SR-EST3, SR-NS1, SR-NS2, SR-NS3, SR-NS4. Além disso, para atingir a consistência interna, o indicador SD2 foi eliminado porque apresentou *Correlação de Spearman (ρ_a)* fora do intervalo entre o *Alfa de Cronbach* e da Confiabilidade Composta. Os resultados são apresentados na TABELA 1.

TABELA 1: INDICADORES DE VALIDADE CONVERGENTE E CONSISTÊNCIA INTERNA

CONSTRUTOS	CÓDIGOS	INDICADORES	CARGAS FATORIAIS
Intenção de adesão ao teletrabalho (IAT) AC:0,856 Rho_A:0,858	IAT1	Vou aderir ao teletrabalho no futuro.	0,879
	IAT2	Costumo pensar em aderir ao teletrabalho.	0,875
	IAT3	Tenho fortes intenções de aderir ao teletrabalho no futuro.	0,890

CC:0,912 AVE: 0,777			
Satisfação com o deslocamento AC:0,862 Rho_A:0,893 CC:0,896 AVE:0,632	SD1	Estou satisfeito (a) com meus deslocamentos para o trabalho.	0,723
	SD2	Quando me lembro dos meus deslocamentos diários, os aspectos negativos superam os positivos.	Excluído
	SD3	Não quero mudar nada nos meus deslocamentos diários.	0,845
	SD4	Meus deslocamentos diários me dão sentimentos positivos.	0,793
	SD5	Meus deslocamentos diários geralmente ocorrem bem.	0,79
	SD6	Meus deslocamentos diários são os melhores que posso imaginar.	0,820
Satisfação com a remuneração – Dimensão satisfação com aumento	SR-AU1	Estou satisfeito (a) com o meu aumento mais recente.	Excluído
	SR-AU2	Estou satisfeito (a) com a Influência que meu supervisor tem sobre meu salário.	Excluído
	SR-AU3	Estou satisfeito (a) com os aumentos que normalmente recebi no passado.	Excluído
	SR-AU4	Estou satisfeito (a) com a forma como são determinados os meus aumentos salariais.	Excluído
Satisfação com a remuneração – Dimensão satisfação com os benefícios	SR-BE1	Estou satisfeito (a) com o meu pacote de benefícios.	Excluído
	SR-BE2	Estou satisfeito (a) com o valor que a empresa paga para os meus benefícios.	Excluído
	SR-BE3	Estou satisfeito (a) com o valor dos meus benefícios.	Excluído
	SR-BE4	Estou satisfeito (a) com o número de benefícios que recebo.	Excluído
Satisfação com a remuneração – Dimensão	SR-EST1	Estou satisfeito (a) com a estrutura de pagamento da empresa.	Excluído
	SR-EST2	As informações que a empresa fornece sobre questões salariais me preocupam.	Excluído

satisfação com a estrutura salarial AC:0,768 Rho_A:0,770 CC:0,866 AVE:0,683	SR-EST3	Estou satisfeito a) com o salário dos outros cargos na empresa.	Excluído
	SR-EST4	Estou satisfeito (a) com a consistência das políticas salariais da empresa.	0,833
	SR-EST5	Estou satisfeito (a) com as diferenças salariais existentes entre os cargos na empresa.	0,814
	SR-EST6	Estou satisfeito (a) com a forma como a empresa administra o pagamento.	0,832
Satisfação com a remuneração – Dimensão satisfação com o nível salarial	SR-NS1	Estou satisfeito (a) com o salário líquido que recebo.	Excluído
	SR-NS2	Estou satisfeito (a) com o meu salário atual.	Excluído
	SR-NS3	Estou satisfeito (a) com o meu nível geral de remuneração.	Excluído
	SR-NS4	Estou satisfeito (a) com o valor do meu salário atual.	Excluído
Prontidão tecnológica Dimensão Otimismo AC:0,853 Rho_A:0,855 CC:0,895 AVE:0,63	PT-OT1	A tecnologia dá ao meu trabalho mais controle sobre as operações diárias.	0,828
	PT-OT2	Processos e equipamentos que utilizam as tecnologias mais recentes são muito mais convenientes de usar.	0,781
	PT-OT3	Prefiro usar tecnologia mais avançada.	0,802
	PT-OT4	Eu uso tecnologia que permite personalizar as minhas tarefas de acordo com as necessidades.	0,79
	PT-OT5	A tecnologia torna a conclusão de tarefas mais eficiente.	0,765
Prontidão tecnológica Dimensão Inovação AC:0,887 Rho_A:0,888 CC:0,922 AVE:0,746	PT-INV1	Outras pessoas me procuram para aconselhamento sobre novas tecnologias.	0,864
	PT-INV2	Parece que os meus parceiros de trabalho e concorrentes estão aprendendo menos sobre as tecnologias mais recentes do que eu.	0,877
	PT-INV3	Em geral, estou entre os primeiros do meu setor de trabalho a adquirir novas tecnologias.	0,844

	PT-INV4	Normalmente consigo entender produtos de alta tecnologia sem a ajuda de outras pessoas.	0,871
Prontidão tecnológica Dimensão Insegurança AC:0,898 Rho_A:0,903 CC:0,922 AVE:0,662	PT-INS1	Não considero seguro fornecer os números das contas da empresa que trabalho através de um computador.	0,816
	PT-INS2	Não considero seguro fazer qualquer tipo de transação financeira online.	0,741
	PT-INS3	Eu me preocupo que as informações enviadas pela Internet sejam vistas por concorrentes.	0,846
	PT-INS4	Não me sinto confiante em trabalhar com um parceiro de negócios que só pode ser contatado online.	0,802
	PT-INS5	Se transmito informações da empresa eletronicamente, nunca poderei ter certeza de que chegarão ao destino certo.	0,821
	PT-INS6	Se transmito informações da empresa eletronicamente, uma pessoa mal-intencionada poderá usá-las contra a gente.	0,851
Prontidão tecnológica Dimensão Desconforto AC:0,824 Rho_A:0,824 CC:0,919 AVE:0,85	PT-DE1	Às vezes sinto que a tecnologia não foi desenvolvida para ser usada por pessoas comuns.	0,919
	PT-DE2	Quando recebo suporte técnico de um fornecedor de um produto ou serviço de alta tecnologia, às vezes sinto que estou sendo explorado.	0,925
Flexibilidade no trabalho AC:0,887 Rho_A:0,889 CC:0,914 AVE:0,64	FT01	O meu empregador apresenta reações flexíveis às demandas por modificações no processo de tomada de decisão (por exemplo: maior autonomia e responsabilidade para os funcionários).	0,785
	FT02	O meu empregador apresenta reações flexíveis às demandas por modificações na forma de distribuição das atividades (quantidade de atividades, prazos, etc.).	0,798
	FT03	O meu empregador apresenta reações flexíveis às demandas por modificações nos horários de trabalho (Por exemplo: horários	0,793

	flexíveis, possibilidade de trabalhar em outro turno, etc.).	
FT04	O meu empregador apresenta reações flexíveis às demandas por modificações na rotina de trabalho (por exemplo: respeita as preferências e as necessidades individuais dos funcionários).	0,814
FT05	O meu empregador responde rapidamente às reclamações.	0,843
FT06	Se surgisse uma situação imprevista, o meu empregador concordaria em alterar os acordos existentes e em desenvolver uma solução alternativa mutuamente satisfatória.	0,765

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Nota: Número de observações = 862

Legenda: AC – Alfa de Cronbach. AVE – Variância Média Extraída. CC – Confiabilidade Composta. Rho_A – Correlação de Spearman.

De acordo com a Tabela 1, verifica-se que todos os indicadores validados apresentam cargas fatoriais acima de 0,708 e que seus respectivos construtos possuem Variância Média Extraída (AVE) superiores a 0,50, indicando que possuem validade convergente de acordo com os parâmetros estipulados por Hair et al. (2019). Além disso, observa-se que todos os construtos validados apresentam *Alfa de Cronbach* acima de 0,70, Confiabilidade Composta entre 0,70 e 0,95 (ρ_c) e *Correlação de Spearman* (ρ_a) com valor dentro do intervalo do *Alfa de Cronbach* e da Confiabilidade Composta, evidenciando que possuem consistência interna, conforme o que determina Hair et al. (2019).

Em seguida foi avaliada a validade discriminante dos construtos. Primeiro foi avaliada a *Razão Heterotrait-Monotrait (HTMT)*. Os resultados são apresentados na Tabela 2.

TABELA 2: VALIDADE DISCRIMINANTE - HETEROTRAIT-MONOTRAIT RATIO (HTMT)

FT	IAT	PT-DE	PT-INS	PT-INV	PT-OT	SD
FT						

IAT	0,516						
PT-DE	0,376	0,502					
PT-INS	0,573	0,550	0,491				
PT-INV	0,516	0,470	0,467	0,533			
PT-OT	0,457	0,524	0,570	0,500	0,564		
SD	0,043	0,029	0,031	0,054	0,051	0,039	
SR-EST	0,085	0,037	0,059	0,076	0,047	0,073	0,035

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Nota: Nota: Número de Observações: 862

Legenda: FT - Flexibilidade no Trabalho; IAT – Intenção de Adesão ao Teletrabalho; PT-DE – Prontidão tecnológica/dimensão desconforto; PT-INS – Prontidão Tecnológica/dimensão insegurança; PT-INV- Prontidão tecnológica/dimensão inovação; PT-OT – Prontidão Tecnológica/Dimensão Otimismo; SD – Satisfação com deslocamento; SR – EST – Satisfação com a remuneração-dimensão estrutura salarial.

Conforme se observa pela Tabela 2, os valores da HTMT entre todos os pares de construtos ficaram abaixo de 0,85, evidenciando que os construtos possuem validade discriminante de acordo com o que recomenda Hair et al. (2019).

Dando continuidade foi analisado o critério de *Fornell e Larcker (1981)* e o valor da raiz quadrada da AVE do respectivo construto, em todos os casos, foi maior que os demais, também indicando, por este critério, que os construtos possuem validade discriminante, de acordo com Hair et al. (2019). Os resultados são apresentados na tabela 3.

TABELA 3: VALIDADE DISCRIMINANTE - FORNELL E LARCKER (1981)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
FT (1)	0,800							
IAT (2)	-0,450	0,881						
PT-DE (3)	-0,322	0,422	0,922					
PT-INS (4)	-0,514	0,482	0,425	0,814				
PT-INV (5)	-0,459	0,411	0,401	0,481	0,864			
PT-OT (6)	-0,401	0,448	0,479	0,442	0,491	0,794		
SD (7)	0,029	-0,028	0,01	-0,044	-0,047	-0,015	0,795	
SR-EST (8)	0,067	-0,031	-0,047	-0,064	-0,039	-0,059	-0,028	0,827

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Nota: Número de Observações: 862

Legenda: FT - Flexibilidade no Trabalho; IAT – Intenção de Adesão ao Teletrabalho; PT-DE – Prontidão tecnológica/dimensão desconforto; PT-INS – Prontidão Tecnológica/dimensão insegurança; PT-INV- Prontidão tecnológica/dimensão inovação; PT-OT – Prontidão Tecnológica/Dimensão Otimismo; SD – Satisfação com deslocamento; SR – EST – Satisfação com a remuneração-dimensão estrutura salarial.

Para finalizar essa primeira etapa, foi realizada a avaliação da matriz de cargas fatoriais cruzadas e todos os indicadores possuem cargas fatoriais maiores nos seus próprios construtos (comparado a outros), indicando boa validade discriminante (Chin, 1998). Os resultados das cargas cruzadas podem ser verificados no Apêndice D. Com os construtos de primeira ordem validados, prosseguiu-se para a segunda etapa de validação do modelo de mensuração incluindo os construtos de segunda ordem.

4.1. 2 Segunda etapa de validação do modelo de mensuração

Nesta etapa, validação foi realizada com os construtos de segunda ordem do modelo, tendo como indicadores os construtos de primeira ordem que os compõem, a partir da média da resposta de seus itens, seguindo o que recomenda Bido e Silva (2019) e Sarstedt et al. (2019). Assim, a validação foi realizada com os construtos que apresentaram validade convergente, consistência interna e validade discriminante na primeira etapa.

Inicialmente, para alcançar a validade convergente, foi excluído, por apresentar carga fatorial baixa, inferior a 0,7, o indicador PT-DE. Os resultados são apresentados na Tabela 4.

TABELA 4: INDICADORES DE VALIDADE CONVERGENTE E CONSISTÊNCIA INTERNA

CONSTRUTOS	CÓDIGOS	INDICADORES	CARGAS FATORIAIS
Satisfação com a remuneração-dimensão estrutura salarial AC:0,768 Rho_A:0,773	SR-EST4	Estou satisfeito (a) com a consistência das políticas salariais da empresa	0,852
	SR-EST5	Estou satisfeito (a) com as diferenças salariais existentes entre os cargos na empresa	0,815

CC:0,866 AVE:0,683	SR-EST6	Estou satisfeito (a) com a forma como a empresa administra o pagamento	0,812
Prontidão tecnológica AC:0,724 Rho_A:0,728 CC:0,844 AVE:0,644	PT-OT	Prontidão tecnológica – Dimensão Otimismo	0,784
	PT-INV	Prontidão tecnológica – Dimensão Inovação	0,808
	PT-INS	Prontidão tecnológica – Dimensão Insegurança	0,815
	PT-DE	Prontidão tecnológica – Dimensão Desconforto	Excluído

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Nota: Número de observações = 862

Legenda: AC – Alfa de Cronbach. AVE – Variância Média Extraída. CC – Confiabilidade Composta.

Rho_A – Correlação de Spearman

De acordo com a Tabela 4, verifica-se que todos os indicadores validados apresentam cargas fatoriais acima de 0,70 e que os construtos possuem Variância Média Extraída (AVE) superiores a 0,50, indicando que possuem validade convergente de acordo com os parâmetros estipulados por Hair et al. (2019). Além disso, observa-se que todos os construtos validados apresentam *Alfa de Cronbach* acima de 0,70, confiabilidade composta entre 0,70 e 0,95 (*rho_c*) e *Correlação de Spearman (rho_a)* com valor dentro do intervalo do *Alfa de Cronbach* e da Confiabilidade Composta, evidenciando que possuem consistência interna, conforme o que determina Hair et al. (2019).

Na sequência foi avaliada a validade discriminante dos construtos. Primeiro foi analisada a *Razão Heterotrait-Monotrait (HTMT)*. Os resultados são apresentados na Tabela 5.

TABELA 5: VALIDADE DISCRIMINANTE - HETERO TRAIT-MONOTRAIT RATIO (HTMT)

	FT	IAT	PT	SD
PT	0,708	0,706		
SR-EST	0,085	0,037	0,090	0,035

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Nota: Nota: Número de Observações: 862

Legenda: FT - Flexibilidade no Trabalho; IAT – Intenção de Adesão ao Teletrabalho; PT – Prontidão Tecnológica; SD – Satisfação com deslocamento; SR – EST – Satisfação com a remuneração-dimensão estrutura salarial.

De acordo com a Tabela 5, todos os valores da HTMT entre os pares de construtos ficaram abaixo de 0,85, evidenciando que os construtos possuem validade discriminante, atendendo aos critérios recomendados por Hair et al. (2019).

Em seguida foi analisado o critério de Fornell e Larcker (1981) e o valor da raiz quadrada da AVE do respectivo construto, em todos os casos, foi maior que os demais, também indicando, por este critério, que os construtos possuem validade discriminante, de acordo com Hair et al. (2019). Os resultados são apresentados na Tabela 6.

TABELA 6: VALIDADE DISCRIMINANTE - FORNELL E LARCKER (1981)

	FT	IAT	PT	SD	SR-EST
PT	-0,572	0,558	0,802		
SR-EST	0,069	-0,03	-0,067	-0,029	0,827

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Nota: Nota: Número de Observações: 862

Legenda: FT - Flexibilidade no Trabalho; IAT – Intenção de Adesão ao Teletrabalho; PT – Prontidão Tecnológica; SD – Satisfação com deslocamento; SR – EST – Satisfação com a remuneração-dimensão estrutura salarial.

Para finalizar essa etapa, foi realizada a avaliação da matriz de cargas fatoriais cruzadas e todos os indicadores possuem cargas fatoriais maiores nos seus próprios construtos (comparado a outros), indicando boa validade discriminante (Chin, 1998). Os resultados das cargas cruzadas podem ser verificados no Apêndice E.

Finalizadas as etapas de validação, será realizada a análise do modelo estrutural para testar as hipóteses do estudo com os construtos que apresentaram validade convergente, consistência interna e validade discriminante.

4.2 ANÁLISE DO MODELO ESTRUTURAL

Após a validação do modelo mensuração, procedeu-se à análise do modelo estrutural para testar as hipóteses do modelo proposto. Para tanto, foi utilizada a técnica de modelagem de equações estruturais (MEE) com estimação por mínimos quadrados parciais, empregando-se o *software SmartPLS 4.0*.

Para realizar o teste do modelo estrutural e verificar as hipóteses propostas, primeiro foi analisada a relação entre o construto endógeno, Intenção de Adesão ao Teletrabalho (IAT), e as variáveis de controle, com a finalidade de isolar os efeitos de variáveis que podem influenciar as relações estudadas entre os construtos. Para determinar a significância das relações entre os construtos, o procedimento de *bootstrapping* com 5.000 subamostras foi utilizado. Nesta etapa, os itens auditiva e intelectual da variável deficiência, assim como a variável ocupação foram excluídos

em razão da baixa variabilidade dos dados. Assim, apenas a variável deficiência foi significativa ($p\text{-valor} < 0,10$), conforme se verifica na Tabela 9.

TABELA 9: VARIÁVEIS DE CONTROLE SIGNIFICATIVAS

Variável/Construto	Coeficientes	Valores de p
DEFICIÊNCIA -> IAT	-0,497	0,088*
ESSCOLARIDADE -> IAT	-0,016	0,687
ESTADO CIVIL -> IAT	-0,057	0,667
FILHOS -> IAT	-0,006	0,878
IDADE -> IAT	-0,060	0,109
REGIÃO -> IAT	-0,145	0,448
RENDA -> IAT	0,044	0,327
SEXO -> IAT	0,094	0,180

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Nota: * $p\text{-valor} < 0,10$; Número de observações = 862

Em seguida foi realizado o teste de hipóteses sem as variáveis de controle. Assim, de acordo com os resultados, as hipóteses H3 e H4 foram suportadas a 1% de significância e as hipóteses H1 e H2 não foram suportadas. Na sequência foi realizado o teste de hipóteses com a variável de controle deficiência, a única que foi significativa. Ao analisar os resultados, percebe-se que, novamente, apenas as hipóteses H3 e H4 foram suportadas, repetindo-se o que foi encontrado no teste anterior. Além disso, a relação entre a variável de controle deficiência e a intenção de adesão ao teletrabalho foi significativa a 5%. A tabela 10 mostra os resultados das análises com e sem controle e seus efeitos diretos.

TABELA 10: TESTE DE HIPÓTESES

Hipóteses	Efeitos diretos	SEM CONTROLES		COM CONTROLES	
		Coeficiente	Valores de p	Coeficiente	Valores de p
H1-	SD -> IAT	-0,005	0,899	-0,008	0,846
H2-	SR-EST -> IAT	0,008	0,826	0,009	0,804
H3+	PT -> IAT	0,448	0,000***	0,449	0,000***
H4-	FT -> IAT	-0,195	0,000***	-0,194	0,000***

Variável de controle

DEF -> IAT				-0,515	0,039**
Hipóteses		f ²	q ²	R ²	Q ²
H1-	SD -> IAT	0,000	-0,001		
H2-	SR-EST -> IAT	0,000	0,001	0,343	0,331
H3+	PT -> IAT	0,206	0,204		
H4-	FT -> IAT	0,039	0,040		

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Nota: *** p-valor < 0,01, ** p-valor < 0,05; Número de Observações: 862

Legenda: FT - Flexibilidade no Trabalho; IAT – Intenção de Adesão ao Teletrabalho; PT – Prontidão Tecnológica; SD – Satisfação com deslocamento; SR – EST – Satisfação com a remuneração-dimensão estrutural salarial; f² – Força do efeito; q² – Tamanho do efeito preditivo.

Observando-se os resultados, percebe-se que f² e q² variaram entre 0,04 e 0,20, indicando, respectivamente, tamanho do efeito e potência do efeito preditivo, pequenos e médios, conforme Hair et al. (2019). Dando continuidade, para verificar o ajustamento do modelo estrutural, observou-se os valores do coeficiente de determinação (R²) e da relevância preditiva (Q²).

De acordo com Hair et al. (2019), o poder explicativo de um construto, medido por R², é considerado pequeno quando superior a 0,25, moderado quando acima de 0,50 e substancial, se maior que 0,75. Quanto à medida de relevância preditiva (Q²), que indica o grau de ajustamento do modelo ou até que ponto o modelo corresponde ao esperado (Ringle et al., 2014), recomenda-se que os valores obtidos sejam diferentes de zero (Hair et al., 2019). Verifica-se pelos resultados que o R² do construto intenção de adesão ao teletrabalho foi de 0,343, indicando um poder explicativo pequeno. Quanto ao Q² os resultados evidenciam que há uma boa capacidade preditiva, visto seu valor foi de 0,331.

Além disso, a fim de verificar se há problemas de colinearidade no modelo, analisou-se a *Variance Inflation Factor* (VIF). Conforme descrito por Hair et al. (2019),

valores de VIF entre 3 e 5 são considerados aceitáveis, valores abaixo de 3 são altamente desejáveis e valores acima de 5 indicam preocupações com multicolinearidade, que ocorre quando variáveis independentes estão fortemente inter-relacionadas. Os resultados deste estudo mostram que tanto os indicadores quanto os construtos apresentaram VIF abaixo de 3, demonstrando a inexistência de problemas de multicolinearidade no modelo proposto. O modelo estrutural com seus resultados é apresentado na Figura 2.

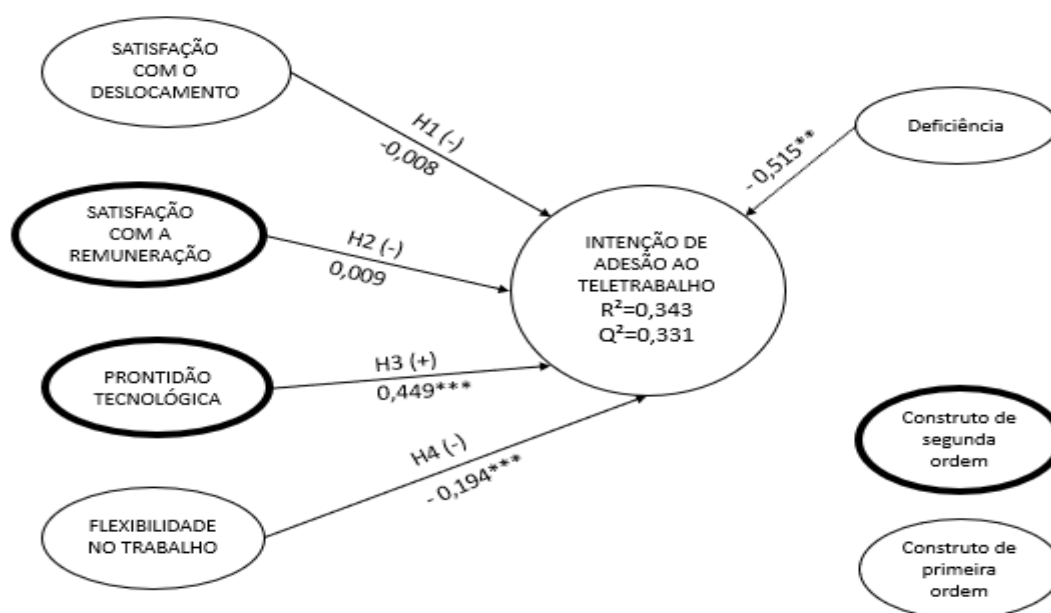


Figura 2: Estimativas do modelo estrutural com variáveis de controle

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Nota: *** p-valor < 0,01, ** p-valor < 0,05; Número de Observações: 862; R^2 – Coeficiente de determinação; Q^2 – Relevância preditiva

Capítulo 5

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A hipótese H1 deste estudo propôs que a satisfação com o deslocamento para o trabalho presencial influencia negativamente a intenção de adesão ao teletrabalho e de acordo com os resultados da pesquisa ($\Gamma = -0,008$; $f^2 = 0,000$; $q^2 = -0,001$; p-valor = 0,846) não foi suportada. Isso indica que não é possível concluir que a satisfação com o deslocamento para o trabalho presencial influencia negativamente a intenção de adesão ao teletrabalho.

A literatura anterior destaca que o deslocamento possibilita a preparação mental do indivíduo para a realização das atividades de trabalho (Jain & Lyons, 2008) e a qualidade percebida do deslocamento pode influenciar a facilidade com que as pessoas realizam suas atividades ao chegarem no destino e, conseqüentemente, a satisfação com o trabalho (De Vos & Witlox, 2017). Além disso, de acordo com McAlpine et al. (2022), os deslocamentos do trabalho até a residência dos trabalhadores fornecem uma oportunidade regular de mudança do ambiente de trabalho para o doméstico, liberando recursos cognitivos para essa transição e recuperação psicológica. Desse modo, considerando os resultados encontrados, é importante investigar outros elementos ou variáveis adicionais que possam afetar a relação entre satisfação com o deslocamento e intenção de adesão ao teletrabalho e analisar as possíveis causas da ausência de correlação significativa entre elas. Além disso, é relevante estudar essa relação com outra amostra de dados e, caso o resultado encontrado aqui seja confirmado, reavaliar as suposições teóricas entre as relações.

A hipótese H2 buscou analisar se a satisfação com a remuneração no trabalho presencial afeta negativamente a intenção de adesão ao teletrabalho. A partir dos resultados da pesquisa ($\Gamma = 0,009$; $f^2 = 0,000$; $q^2 = -0,001$; p-valor = 0,804), observa-se que H2 não foi sustentada. Em razão disso, não foi possível verificar o efeito do salário no trabalho presencial na intenção de adesão ao teletrabalho.

Estudos anteriores destacam que a remuneração impacta negativamente o desejo dos trabalhadores de deixar o referido ambiente de trabalho (Asriani & Riyanto, 2020) e que remuneração adequada faz com que os funcionários tenham maior apego ao ambiente de trabalho (Didit & Nikmah, 2020). Além disso, segundo Fauchil et al. (2022), caso a remuneração recebida não seja adequada, os níveis cada vez maiores de necessidades humanas fazem com que os trabalhadores busquem outras formas de complementá-la. Contudo, os resultados do presente estudo sugerem que não há elementos suficientes para apoiar a relação proposta entre as referidas variáveis, o que pode ter ocorrido pela omissão na análise de algum elemento que seja capaz de afetar a relação entre satisfação com a remuneração e a intenção de adesão ao teletrabalho ou por características da própria amostra utilizada. Dessa maneira, é importante reanalisar essa relação com outra amostra de dados com intuito de verificar se os resultados encontrados serão confirmados e, a partir dos achados, considerar a possibilidade de reavaliar as bases teóricas que sustentam essa relação.

A hipótese H3 visou analisar se a prontidão tecnológica influencia positivamente a intenção de adesão ao teletrabalho. De acordo com os resultados da pesquisa ($\Gamma = 0,449$; $f^2 = 0,206$; $q^2 = 0,204$; p-valor = 0,000), verifica-se que a referida hipótese foi suportada. Este resultado sugere que maiores níveis de prontidão

tecnológica tendem a resultar numa maior intenção de adesão ao teletrabalho pelos trabalhadores presenciais. Essa evidencia está em sintonia com a literatura anterior, a qual destaca que a prontidão tecnológica indica a disposição de uma pessoa em adotar novas tecnologias (Parasuraman, 2000), sendo o teletrabalho uma nova maneira de organização do trabalho que tem o uso das tecnologias da informação e comunicação como elemento central (Rocha et al., 2020).

Além disso, a prontidão tecnológica está relacionada a índices mais altos de adoção de serviços mediados por tecnologia que as pessoas utilizam, seja na vida pessoal ou profissional (Blut & Wang, 2020). Em geral, índices maiores de prontidão tecnológica estão relacionados a uma maior probabilidade de aceitação de novas tecnologias (Sun et al. 2020). Logo, o resultado sugere que investir em ações que melhorem a prontidão tecnológica, como programas de treinamentos contínuos sobre novas tecnologias, softwares, e ferramentas relevantes para o trabalho dos funcionários pode aumentar a intenção de adesão ao teletrabalho por parte dos trabalhadores presenciais.

Por fim, a hipótese H4 foi estatisticamente suportada neste estudo ($\Gamma = -0,194$; $f^2 = 0,039$; $q^2 = 0,040$; $p\text{-valor} = 0,000$) e tratou de analisar se a flexibilidade no trabalho presencial influencia negativamente a intenção de adesão ao teletrabalho. O resultado indica que regimes de trabalhos presenciais que oferecem maior flexibilidade aos funcionários tendem a afetar negativamente a intenção dos colaboradores em aderir o teletrabalho. O referido resultado corrobora com o estudo de McNall et al. (2009), o qual destaca que a disponibilidade de arranjos flexíveis por parte das organizações, como flexibilidade de horário e semana de trabalho reduzida, ajuda os funcionários e

proporcionam uma melhor relação trabalho família, aumentando a satisfação no trabalho e reduzindo as intenções de deixar o respectivo ambiente de trabalho. Assim, o resultado sugere que organizações que adotem regimes flexíveis de trabalho, como flexibilidade de horários, trabalhos por turnos e horários flexíveis, tendem a influenciar negativamente a intenção de adesão ao teletrabalho por parte de seus funcionários presenciais.

Em síntese, o presente estudo constatou que a prontidão tecnologia e a flexibilidade no trabalho presencial exercem influência na intenção de adesão ao teletrabalho por parte dos funcionários que exercem suas atividades em regime presencial. Esses resultados podem ajudar empregadores e formuladores de políticas a entender as questões reais que influenciam os trabalhadores a preferirem o teletrabalho em detrimento do formato presencial e vice-versa.

Capítulo 6

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo analisar a influência da satisfação com o deslocamento, da satisfação com a remuneração, da prontidão tecnológica e da flexibilidade no trabalho presencial na intenção de adesão ao teletrabalho. Os resultados revelaram que a prontidão tecnológica afeta positivamente a intenção de adesão ao teletrabalho, enquanto a flexibilidade no trabalho presencial afeta negativamente. Quanto à satisfação com o deslocamento e a satisfação com a remuneração, os resultados não foram estatisticamente significativos.

Logo, o resultado sugere que investir em ações que melhorem a prontidão tecnológica, como programas de treinamentos contínuos sobre novas tecnologias, softwares, e ferramentas relevantes para o trabalho dos funcionários pode aumentar a intenção de adesão ao teletrabalho por parte dos trabalhadores presenciais. Em paralelo a essas ações, incentivar uma cultura de inovação dentro das organizações, de modo a fomentar um ambiente onde os funcionários se sintam seguros para experimentar novas tecnologias também pode aumentar a prontidão tecnológica dos funcionários e, conseqüentemente, aumentar sua intenção de adesão ao teletrabalho.

Além disso, o resultado evidencia que a adoção de regimes flexíveis de trabalho, como flexibilidade de horários, trabalhos por turnos e horários flexíveis, tendem a influenciar negativamente a intenção de adesão ao teletrabalho por parte de seus funcionários presenciais. Assim, a depender da estratégia adotada pela organização, esse resultado pode ajudar na construção de políticas que alinhem os interesses institucionais com os dos colaboradores.

Como contribuição teórica, contribui com a literatura do teletrabalho, sob a perspectiva comportamental dos trabalhadores no que diz respeito à sua intenção de aderir o teletrabalho. Logo, fornece evidências científicas e fomenta o debate sobre a influência da satisfação com o deslocamento, da satisfação com a remuneração, da prontidão tecnológica e da flexibilidade no trabalho na intenção de adesão ao teletrabalho.

Em termos de contribuição prática, a pesquisa ajuda empregadores e formuladores de políticas a entenderem quais são as questões reais que influenciam os trabalhadores a terem intenção de aderir ao teletrabalho. Além disso, contribui com a construção de arranjos flexíveis de trabalho que melhorem a motivação, engajamento e satisfação geral dos funcionários com o trabalho e, conseqüentemente, os resultados organizacionais. Além disso, contribui fornecendo *insights* que possibilitem as organizações desenvolverem estratégias de gestão de pessoas alinhadas com os objetivos institucionais.

O estudo apresenta limitação. Primeiro, os resultados não podem ser generalizados em razão do método de amostragem utilizado ter sido o não probabilístico por acessibilidade e conveniência. Além disso, a maioria dos respondentes foram do setor público, o que pode ter prejudicado a captura das diferenças culturais, uma vez que as atitudes e comportamento podem variar entre os respectivos setores em função da estrutura organizacional, incentivos, regulamentações e objetivos.

Desse modo, como recomendações para estudos futuros, primeiro sugere-se a replicação do estudo com amostras diferentes e uma população mais diversa para

verificar se os resultados encontrados neste estudo se confirmam. Segundo, sugere-se que novas pesquisas analisem a influência de outras variáveis, como satisfação no trabalho, suporte organizacional, engajamento no trabalho e normas subjetivas, na intenção de adesão ao teletrabalho por trabalhadores de diferentes segmentos da economia, tanto no setor público quanto no privado.

REFERÊNCIAS

- Abbad, G. D. S., Legentil, J., Damascena, M., Miranda, L., Feital, C., & Neiva, E. R. (2019). Percepções de teletrabalhadores e trabalhadores presenciais sobre desenho do trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 772-780. https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000400006
- Abou-Zeid, M., Ben-Akiva, M., 2012. Well-being and activity-based models. *Transportation* 39(6), 1189–1207. <https://doi.org/10.1007/s11116-012-9387-8>
- Adamovic, M. (2021). How does employee cultural background influence the effects of telework on job stress? The roles of power distance, individualism, and beliefs about telework. *International Journal of Information Management*, 62, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102437>
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345-376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Al-Madadha, A., Al Khasawneh, M. H., Al Haddid, O., & Al-Adwan, A. S. (2022). Adoption of Telecommuting in the Banking Industry: A Technology Acceptance Model Approach. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 17, 443-470. <https://www.ijikm.org/Volume17/IJIKMv17p443-470Al-Madadha8412.pdf>
- Asriani, I., & Riyanto, S. (2020). The impact of working environment, compensation, and job satisfaction on turnover intention in public service agency. *IOSR Journal of Business and Management*, 22(5), 13-1. DOI: 10.9790/487X-2205061319
- Athanasiadou, C., & Theriou, G. (2021). Telework: systematic literature review and future research agenda. *Heliyon*, 7(10), Article e08165. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08165>
- Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 120-140. <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6094>
- Berkery, E., Morley, M., Tiernan, S., Purtill, H., & Parry, E. (2017). On the Uptake of Flexible Working Arrangements and the Association with Human Resource and Organizational Performance Outcomes. *European Management Review*, 14(2), 165-183. <https://doi.org/10.1111/emre.12103>
- Bhattacharya, S. & Mittal, P. (2020). The Impact of Individual Needs on Employee Performance while Teleworking. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 14(5), 65-85. Doi:10.14453/aabfj.v14i5.5

- Bido, D. de S., & Silva, D. (2019). SmartPLS 3: Especificação, estimação, avaliação e relato. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 20(2), 488-536. <https://doi.org/10.13058/raep.2019.v20n2.1545>
- Bjærntoft, S., Hallman, D. M., Mathiassen, S. E., Larsson, J., & Jahncke, H. (2020). Occupational and Individual Determinants of Work-life Balance among Office Workers with Flexible Work Arrangements. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4) 1418. <https://doi.org/10.3390/ijerph17041418>.
- Blahopoulou, J., Ortiz-Bonnin, S., Montañez-Juan, M., Torrens Espinosa, G., & García-Buades, M. E. (2022). Telework satisfaction, wellbeing and performance in the digital era. Lessons learned during COVID-19 lockdown in Spain. *Current Psychology*, 41(5), 2507-2520. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02873-x>
- Blut, M., & Wang, C. (2019). Technology readiness: A meta-analysis of conceptualizations of the construct and its impact on technology usage. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 48, 649-669. <https://doi.org/10.1007/S11747-019-00680-8>
- Blut, M., & Wang, C. (2020). Technology readiness: A meta-analysis of conceptualizations of the construct and its impact on technology usage. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 48(2020), 649-669. <https://doi.org/10.1007/s11747-019-00680-8>
- Bono, A. (2022). *O teletrabalho e a insuficiência normativa sobre saúde do teletrabalhador* [Trabalho apresentado]. XVIII Seminário Internacional demandas sociais e políticas Públicas na Sociedade Contemporânea, Santa Cruz do Sul, Rio Grande do Sul, Brasil. <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/viewFile/22281/1192613801>
- Brasil. Presidência da República. Casa Civil. *Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943* (1943). Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. Casa Civil. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
- Brassard, N., & Foucher, R. (2020). Pay for Performance. In J. DeVaro, *Strategic Compensation and Talent Management: Lessons for Managers* (pp. 191-216). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.4135/9781452240121.n274>
- Bugica, R. D. J. (2021). *Teletrabalho: A nova relação contratual sob a ótica do empregador*. [Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Cesumar]. Repositório Digital Cesumar. <http://rdu.unicesumar.edu.br/handle/123456789/9292>
- Chatterjee, K., Chng, S., Clark, B., Davis, A., De Vos, J., Ettema, D., Handy, S., Martin, A., & Reardon, L. (2019). Commuting and wellbeing: a critical overview of the

- literature with implications for policy and future research. *Transport Reviews*, 40(1), 5 -34. <https://doi.org/10.1080/01441647.2019.1649317>
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research*, (pp. 295-336). <https://doi.org/10.4324/9781410604385>
- Clark, B., Chatterjee, K., Martin, A., & Davis, A. (2020). How commuting affects subjective wellbeing. *Transportation*, 47, 2777-2805. <https://doi.org/10.1007/s11116-019-09983-9>
- Collins, A. M., Hislop, D., & Cartwright, S. (2016). Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. *New Technology, Work and Employment*, 31(2), 161-175. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12065>
- Costa, A. C. M. T. (2021). Teletrabalho e Covid-19: Desafios e perspectivas para o mundo do trabalho. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, 7(2), 114-134. <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/8375>
- Cowan, R., & Hoffman, M. F. (2007). The Flexible Organization: How Contemporary Employees Construct the Work/Life Border. *Qualitative Research Reports in Communication*, 8(1), 37-44. <https://doi.org/10.1080/17459430701617895>
- Menezes, L. M. de, & Kelliher, C. (2017). Flexible working, individual performance, and employee attitudes: Comparing formal and informal arrangements. *Human Resource Management*, 56(6), 1051-1070. <https://doi.org/10.1002/hrm.21822>
- De Vos, J., & Witlox, F. (2017). Travel satisfaction revisited. On the pivotal role of travel satisfaction in conceptualising a travel behaviour process. *Transportation research part A: policy and practice*, 106, 364-373. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2017.10.009>
- De Vos, J., Schwanen, T., Van Acker, V., & Witlox, F. (2015). How satisfying is the Scale for Travel Satisfaction?. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 29, 121-130. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2015.01.007>
- Delanoëije, J., & Verbruggen, M. (2020). Between-person and within-person effects of telework: a quasi-field experiment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(6), 795-808. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1774557>
- Dhamija, P., & Singla, A. (2012). Relationship between quality of work life and job satisfaction: An empirical analysis. *Asian Journal of Research in Business Economics and Management*, 2(8), 17-29.
- Elsamani, Y., & Kajikawa, Y. (2024). How teleworking adoption is changing the labor market and workforce dynamics? *Plos One*, 19(3), 1-31. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0299051>

- Errichiello, L., & Pianese, T. (2016), Organizational control in the context of remote work arrangements: A conceptual framework. In S. Widener, M. Epstein, & F. Verbeeten (Eds.), *Performance measurement and management control: Contemporary issues (Studies in Managerial and Financial Accounting)* (Vol. 31, pp. 273-305). Emerald Group Publishing. <https://doi.org/10.1108/S1479-35122016000>.
- Ferdous, T., Ali, M., & French, E. (2021). Use of flexible work practices and employee outcomes: the role of work–life balance and employee age. *Journal of Management & Organization*, 29(5), 833-853. <https://doi.org/10.1017/JMO.2020.44>.
- Filardi, F., Castro, R. M. P. D., & Zanini, M. T. F. (2020). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: Análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cadernos EBAPE. BR*, 18(1), 28-46. <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Gerber, P., El-geneidy, A., Manaugh, K., & Lord, S. (2020). From workplace attachment to commuter satisfaction before and after a workplace relocation. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 71, 168-181. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2020.03.022>
- Giauque, D., Renard, K., Cornu, F., & Emery, Y. (2022). Engagement, Exhaustion, and Perceived Performance of Public Employees Before and During the COVID-19 Crisis. *Public Personnel Management*, 1(3), 263-290. <https://doi.org/10.1177/00910260211073154>
- Góes, G. S., Martins, F. dos, & Alves, V. D. O. (2022). O Teletrabalho Potencial no Brasil Revisitado: Uma visão espacial [Nota técnica nº20]. *Carta de Conjuntura - IPEA*, (55). https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220526_nota_20_teletrabalho_no_brasil_final.pdf
- Hair, J. F. Jr., Risher, J., Sarstedt, M., & Ringle, C. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3^a ed.). Sage Publications.

- Hamid, R. (2022). The Role of Employees' Technology Readiness, Job Meaningfulness and Proactive Personality in Adaptive Performance. *Sustainability*, 14(23), Article 15696. <https://doi.org/10.3390/su142315696>
- Handy, S., & Thigpen, C. (2019). Commute quality and its implications for commute satisfaction: Exploring the role of mode, location, and other factors. *Travel Behaviour and Society*, 16, 241-248. <https://doi.org/10.1016/j.tbs.2018.03.001>
- Hansen, J. M., Saridakis, G., & Benson, V. (2018). Risk, trust, and the interaction of perceived ease of use and behavioral control in predicting consumers' use of social media for transactions. *Computers in Human Behavior*, 80, 197-206. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.11.010>
- Heneman III, H. G., & Schwab, D. P. (1985). Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International journal of Psychology*, 20(1), 129-141. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1080/00207598508247727>
- Henríquez, J. C.T., & Valerio, C. M. D (2023). Satisfaction with the Work Done in University Employees: A Study from a Developing Country. *Administrative Sciences*, 13(10), Article 221. <https://doi.org/10.3390/admsci13100221>
- Illegems, V., Verbeke, A., & S'Jegers, R. (2001). The organizational context of teleworking implementation. *Technological forecasting and social change*, 68(3), 275-291. [https://doi.org/10.1016/S0040-1625\(00\)00105-0](https://doi.org/10.1016/S0040-1625(00)00105-0)
- Iqbal, S., Guohao, L., & Akhtar, S. (2017). Effects of job organizational culture, benefits, salary on job satisfaction ultimately affecting employee retention. *Review of Public Administration and Management*, 5(3), 1-7. <https://www.walshmedicalmedia.com/open-access/effects-of-job-organizational-culture-benefits-salary-on-job-satisfactionultimately-affecting-employee-retention-2315-7844-1000229.pdf>
- Ivens, B. S. (2005). Flexibility in industrial servisse relationships: the constructo, antecedentes, and performance outcomes. *Industrial Marketing Management*, 34(6), 566-576. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2004.10.007>
- Jain, J., & Lyons, G. (2008). The gift of travel time. *Journal of Transport Geography*, 16(2), 81-89. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2007.05.001>
- Jamal, M. T., Anwar, I., Khan, N. A., & Saleem, I. (2021). Work during COVID-19: assessing the influence of job demands and resources on practical and psychological outcomes for employees. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(3), 293-319. <https://doi.org/10.1108/APJBA-05-2020-0149>
- Kamel, M. M. (2013). The mediating role of affective commitment in the relationship between quality of work life and intention to leave. *Life Science Journal*, 10(4),

1062-1067.

https://www.lifesciencesite.com/ljs/life1004/138_21282life1004_1062_1067.pdf

- Karácsony, P. (2021). Impact of teleworking on job satisfaction among Slovakian employees in the era of COVID-19. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 1-9. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.01](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.01)
- Lebopo, C. M., Seymour, L. F., & Knoesen, H. (2020, Setembro 14-16). *Explaining factors affecting telework adoption in South African organisations pre-COVID-19* [Apresentação de trabalho]. 20 Conference of the South African Institute of Computer Scientists and Information Technologists, Cape Town, South Africa. https://www.researchgate.net/publication/344365600_Explaining_factors_affecting_telework_adoption_in_South_African_organisations_pre-COVID-19
- Lu, L., Kao, S. F., Chang, T. T., Wu, H. P., & Cooper, C. L. (2011). Work/family demands, work flexibility, work/family conflict, and their consequences at work: A national probability sample in Taiwan. *International Perspectives in Psychology*, 15(1), 1-21. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1072-5245.15.1.1>
- Ma, L., & Ye, R. (2019). Does daily commuting behavior matter to employee productivity? *Journal of Transport Geography*, 76, 130-14. <https://doi.org/10.1016/J.JTRANGE.2019.03.008>
- McAlpine, K., & Piszczek, M. (2022). Along for the ride through liminal space: A role transition and recovery perspective on the work-to-home commute. *Organizational Psychology Review*, 13, 156 - 176. <https://doi.org/10.1177/20413866221131394>
- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2009). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *The Journal of Psychology*, 144(1), 61-81. <https://doi.org/10.1080/00223980903356073>
- Mello, Á. A. A., Santos, S. A. dos, Kuniyoshi, M. S., Gaspar, M. A., & Kubo, E. K. D. M. (2014). Teletrabalho Como Fator de Inclusão Social e Digital em Empresas de Call Center/Contact Center. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 7(3), 373-388. <https://doi.org/10.5902/198346598794>
- Menezes, L. M. de, & Kelliher, C. (2017). Flexible working, individual performance, and employee attitudes: Comparing formal and informal arrangements. *Human Resource Management*, 56(6), 1051-1070. <https://doi.org/10.1002/hrm.21822>
- Mihalca, L., Irimiaș, T., & Brendea, G. (2021). Teleworking during the COVID-19 pandemic: Determining factors of perceived work productivity, job performance, and satisfaction. *Amfiteatru Economic*, 23(58), 620-636. <https://doi.org/10.24818/EA/2021/58/620>

- Morrison, J., Chigona, W., & Malanga, D. F. (2019). *Factors that influence information technology workers' intention to telework: A South African perspective* [Trabalho Apresentado]. Proceedings of the South African Institute of Computer Scientists and Information Technologists, Skukuza, South Africa.
- Nemțeanu, M.S., Dabija, D.C., & Stanca, L. (2021). The Influence of Teleworking on Performance and Employees' Counterproductive Behaviour. *Amfiteatru Economic*, 23(58), 601-619. <https://doi.org/10.24818/EA/2021/58/601%0A>
- Nohara, J. J., Acevedo, C. R., Ribeiro, A. F., & da Silva, M. M. (2010). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. *INMR-Innovation & Management Review*, 7(2), 150-170. <https://revistas.usp.br/rai/article/view/79174>
- Olsson, L. E., Gärling, T., Ettema, D., Friman, M., & Fujii, S. (2012). Happiness and Satisfaction with Work Commute. *Social Indicators Research*, 111, 255 - 263. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0003-2>.
- Paiva, P. P. (2021). *Os efeitos da satisfação com salários, benefícios e deslocamento no engajamento e na intenção de sair do serviço público* [Dissertação de mestrado não publicada]. Fucape Business School.
- Parasuraman, A. (2000). Technology Readiness Index (TRI): A multiple-item scale to measure readiness to embrace new technologies. *Journal of Service Research*, 2(4), 307-320. <https://doi-org.ez159.periodicos.capes.gov.br/10.1177/109467050024001>
- Ribeiro, M. M. M. S. (2020). *Análise dos fatores que afetam a produtividade do teletrabalho: Estudo na percepção de teletrabalhadores durante a pandemia da Covid-19*. [Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade de Brasília]. Biblioteca Digital da Produção Intelectual Discente da Universidade de Brasília <https://bdm.unb.br/handle/10483/27654>
- Richey, R. G., Daugherty, P. J., & Roath, A. S. (2007). Firm technological readiness and complementarity: capabilities impacting logistics service competency and performance. *Journal of Business Logistics*, 28(1), 195-228. <https://doi.org/10.1002/j.2158-1592.2007.tb00237.x>
- Richter, A. (2020). Locked-down digital work. *International Journal of Information Management*, 55, Article 102157. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102157>
- Ringle, C. M., Silva, D. da, & Bido, D. D. S. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *REMark - Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 56-73. <https://doi.org/10.5585/remark.v13i2.2717>
- Rocha, A. B., Corrêa, D., Tosta, J. G., & Campos, R. P. D. F. (2020). Teletrabalho, produção e gasto público: o que aprendemos com a covid-19. *Revista do Serviço Público - RSP*, 72(2), 299-329. <https://doi.org/10.21874/rsp.v72.i2.5215>

- Rocha, C. T. M. da., & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(1), 152-162. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>
- Rodríguez-Modroño, P., & López-Igual, P. (2021). Job quality and work-life balance of teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), Article 3239. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>
- Rosa, I. N., & Bezerra, F. A. (2019). *A Influência da Prontidão Tecnológica em um Sistema de Apoio a Decisão* [Apresentação de trabalho]. XLIII Encontro da ANPAD, São Paulo, Brasil. https://arquivo.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjYzNTM=
- Sarstedt, M., Hair Jr, J. F., Cheah, J. H., Becker, J. M., & Ringle, C. M. (2019). How to specify, estimate, and validate higher-order constructs in PLS-SEM. *Australasian Marketing Journal (AMJ)*, 27(3), 197-211. <https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2019.05.003>
- Shifrin, N. V., & Michel, J. S. (2022). Flexible work arrangements and employee health: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 36(1), 60-85. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1936287>
- Sousa, M. J. C. L. (2022). Expansão do teletrabalho no contexto pandêmico: Uma nova face da precarização? *Laborare*, 5(8), 240-262. <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2022-126>
- Souza, M. S. (2022). *A função social da empresa sob a égide do teletrabalho inovações tecnológicas e a imprescindibilidade da segurança jurídica nas relações empregatícias saudáveis*. [Artigo apresentado, Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Repositório PUC Goiás. <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/3868>
- Stefano, N. M., Vergara, L. G. L., Godoy, L. P., & Freitas, M. C. D. (2014). Quality of work life (qwl) and absenteeism index (AI) in a small business. *Latin American Applied Research*, 44(4), 363-367. <https://doi.org/10.52292/j.laar.2014.467>
- Sun, S., Lee, P. C., Law, R., & Hyun, S. S. (2020). An investigation of the moderating effects of current job position level and hotel work experience between technology readiness and technology acceptance. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102633. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102633>
- Sutarto, A. P., Wardaningsih, S., & Putri, W. H. (2021). Work from home: Indonesian employees' mental well-being and productivity during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(4), 386-408. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-08-2020-0152>

- Weber, C., Golding, S. E., Yarker, J., Lewis, R., Ratcliffe, E., Munir, F., Wheele, T.P., Häne, E., & Windlinger, L. (2022). Future teleworking inclinations post-COVID-19: Examining the role of teleworking conditions and perceived productivity. *Frontiers in Psychology, 13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.863197>
- Werdati, F., Darmawan, D., & Solihah, N. R. (2020). The role of remuneration contribution and social support in organizational life to build work engagement. *Journal of Islamic Economics Perspectives, 1*(2), 20-32. <https://jurnalfebi.uinkhas.ac.id/index.php/JIEP/article/view/24/17>
- Yang, J., He, M., & He, M. (2022). Exploring the Group Difference in the Nonlinear Relationship between Commuting Satisfaction and Commuting Time. *Sustainability, 14*(14),8473. <https://doi.org/10.3390/su14148473>
- Yeves, J., Bargsted, M., & Torres-Ochoa, C. (2022). Work schedule flexibility and teleworking were not good together during COVID-19 when testing their effects on work overload and mental health. *Frontiers in Psychology, 13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.998977>
- Young, L., Milner, M., Edmunds, D., Pentsil, G., & Broman, M. (2014). The tenuous relationship between salary and satisfaction. *Journal of Behavioral Studies in Business, 7*(1), 1-9. <https://www.aabri.com/manuscripts/141782.pdf>

APÊNDICE A – QUADRO DE CONSTRUTO

CONSTRUTOS	CÓDIGOS	FRASES ADAPTADAS	ORDEM DO CONSTRUTO	REFERÊNCIAS
Intenção de adesão ao teletrabalho	IAT1	Vou aderir ao teletrabalho no futuro.	1ª Ordem	(Hansen et al., 2017).
	IAT2	Costumo pensar em aderir ao teletrabalho.		
	IAT3	Tenho fortes intenções de aderir ao teletrabalho no futuro.		
Satisfação com o deslocamento	SD1	Estou satisfeito (a) com meus deslocamentos para o trabalho.	1ª Ordem	(Handy & Thigpen, 2019).
	SD2	Quando me lembro dos meus deslocamentos diários, os aspectos negativos superam os positivos.		
	SD3	Não quero mudar nada nos meus deslocamentos diários.		
	SD4	Meus deslocamentos diários me dão sentimentos positivos.		
	SD5	Meus deslocamentos diários geralmente ocorrem bem.		
	SD6	Meus deslocamentos diários são os melhores que posso imaginar.		
Satisfação com a remuneração – Dimensão satisfação com aumento	SR-AU1	Estou satisfeito (a) com o meu aumento mais recente.	2ª Ordem	(Heneman & Schwab, 1985).
	SR-AU2	Estou satisfeito (a) com a Influência que meu supervisor tem sobre meu salário.		
	SR-AU3	Estou satisfeito (a) com os aumentos que normalmente recebi no passado.		
	SR-AU4	Estou satisfeito (a) com a forma como são determinados os meus aumentos salariais.		
Satisfação com a remuneração – Dimensão satisfação com os benefícios	SR-BE1	Estou satisfeito (a) com o meu pacote de benefícios.		
	SR-BE2	Estou satisfeito (a) com o valor que a empresa paga para os meus benefícios.		

	SR-BE3	Estou satisfeito (a) com o valor dos meus benefícios.		
	SR-BE4	Estou satisfeito (a) com o número de benefícios que recebo.		
Satisfação com a remuneração – Dimensão satisfação com a estrutura salarial	SR-EST1	Estou satisfeito (a) com a estrutura de pagamento da empresa.		
	SR-EST2	As informações que a empresa fornece sobre questões salariais me preocupam.		
	SR-EST3	Estou satisfeito (a) com o salário dos outros cargos na empresa.		
	SR-EST4	Estou satisfeito (a) com a consistência das políticas salariais da empresa.		
	SR-EST5	Estou satisfeito (a) com as diferenças salariais existentes entre os cargos na empresa.		
	SR-EST6	Estou satisfeito (a) com a forma como a empresa administra o pagamento.		
Satisfação com a remuneração – Dimensão satisfação com o nível salarial	SR-NS1	Estou satisfeito (a) com o salário líquido que recebo.		
	SR-NS2	Estou satisfeito (a) com o meu salário atual.		
	SR-NS3	Estou satisfeito (a) com o meu nível geral de remuneração.		
	SR-NS4	Estou satisfeito (a) com o valor do meu salário atual.		
Prontidão tecnológica – Dimensão Otimismo	PT-OT1	A tecnologia dá ao meu trabalho mais controle sobre as operações diárias.		
	PT-OT2	Processos e equipamentos que utilizam as tecnologias mais recentes são muito mais convenientes de usar.		
	PT-OT3	Prefiro usar tecnologia mais avançada.		
	PT-OT4	Eu uso tecnologia que permite personalizar as minhas tarefas de acordo com as necessidades.	2ª Ordem	
	PT-OT5	A tecnologia torna a conclusão de tarefas mais eficiente.		(Richey et al., 2007).

Prontidão tecnológica Dimensão Inovação	-	PT-INV1	Outras pessoas me procuram para aconselhamento sobre novas tecnologias.		
		PT-INV2	Parece que os meus parceiros de trabalho e concorrentes estão aprendendo menos sobre as tecnologias mais recentes do que eu.		
		PT-INV3	Em geral, estou entre os primeiros do meu setor de trabalho a adquirir novas tecnologias.		
		PT-INV4	Normalmente consigo entender produtos de alta tecnologia sem a ajuda de outras pessoas.		
Prontidão tecnológica Dimensão Insegurança	-	PT-INS1	Não considero seguro fornecer os números das contas da empresa que trabalho através de um computador.		
		PT-INS2	Não considero seguro fazer qualquer tipo de transação financeira online.		
		PT-INS3	Eu me preocupo que as informações enviadas pela Internet sejam vistas por concorrentes.		
		PT-INS4	Não me sinto confiante em trabalhar com um parceiro de negócios que só pode ser contactado online.		
		PT-INS5	Se transmito informações da empresa eletronicamente, nunca poderei ter certeza de que chegarão ao destino certo.		
		PT-INS6	Se transmito informações da empresa eletronicamente, uma pessoa mal-intencionada poderá usá-las contra a gente.		
Prontidão tecnológica Dimensão Desconforto	-	PT-DE1	Às vezes sinto que a tecnologia não foi desenvolvida para ser usada por pessoas comuns.		
		PT-DE2	Quando recebo suporte técnico de um fornecedor de um produto ou serviço de alta tecnologia, às vezes sinto que estou sendo explorado.		
Flexibilidade trabalho	no	FT01	O meu empregador apresenta reações flexíveis às demandas por modificações no processo de tomada de decisão (por exemplo: maior autonomia e	1ª Ordem	(Ivens, 2005).

	responsabilidade para os funcionários).
FT02	O meu empregador apresenta reações flexíveis às demandas por modificações na forma de distribuição das atividades (quantidade de atividades, prazos, etc).
FT03	O meu empregador apresenta reações flexíveis às demandas por modificações nos horários de trabalho (Por exemplo: horários flexíveis, possibilidade de trabalhar em outro turno, etc).
FT04	O meu empregador apresenta reações flexíveis às demandas por modificações na rotina de trabalho (por exemplo: respeita as preferências e as necessidades individuais dos funcionários).
FT05	O meu empregador responde rapidamente às reclamações.
FT06	Se surgisse uma situação imprevista, o meu empregador concordaria em alterar os acordos existentes e em desenvolver uma solução alternativa mutuamente satisfatória.

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

Apresentação:

Olá! Sou aluna do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração da Fucape Business School. Estou realizando uma pesquisa com o objetivo de conhecer a opinião dos trabalhadores a respeito do Teletrabalho. Portanto, eu gostaria de contar com sua colaboração para responder esse breve questionário sobre sua percepção acerca do teletrabalho. Para isso, leia atentamente as instruções, e responda de acordo com seu grau de concordância em relação as afirmações que serão apresentadas a seguir. As respostas serão coletadas de forma anônima e confidencial, deste modo não será necessário se identificar.

Obrigada!

Islane Gomes dos Santos

Teletrabalho é definido como as atividades efetivadas fora das instalações do empregador com a utilização das tecnologias da informação e comunicação.

Para os fins desta pesquisa, um teletrabalhador é definido como alguém que trabalha fora do escritório por pelo menos um dia na semana.

INSTRUÇÃO 1: As afirmações a seguir são acompanhadas de uma escala de cinco pontos cujos números tem a seguinte interpretação:

- 1 = DISCORDO TOTALMENTE
- 2 = DISCORDO PARCIALMENTE
- 3 = NEM DISCORDO NEM CONCORDO
- 4 = CONCORDO PARCIALMENTE
- 5 = CONCORDO TOTALMENTE

Para responder as afirmações clique no número que melhor representa a sua concordância com a afirmação apresentada.

1. Você está trabalhando presencialmente?
2. Vou aderir ao teletrabalho no futuro.
3. Costumo pensar em aderir ao teletrabalho.

4. Tenho fortes intenções de aderir ao teletrabalho no futuro.
5. Estou satisfeito(a) com meus deslocamentos para o trabalho.
6. Quando me lembro dos meus deslocamentos diários, os aspectos negativos superam os positivos.
7. Não quero mudar nada nos meus deslocamentos diários.
8. Meus deslocamentos diários me dão sentimentos positivos.
9. Meus deslocamentos diários geralmente ocorrem bem.
10. Meus deslocamentos diários são os melhores que posso imaginar.
11. Estou satisfeito(a) com o salário líquido que recebo.
12. Estou satisfeito(a) com o meu pacote de benefícios.
13. Estou satisfeito(a) com o meu aumento mais recente.
14. Estou satisfeito(a) com a Influência que meu supervisor tem sobre meu salário.
15. Estou satisfeito(a) com o meu salário atual.
16. Estou satisfeito(a) com o valor que a empresa paga para os meus benefícios.
17. Estou satisfeito(a) com os aumentos que normalmente recebi no passado.
18. Estou satisfeito(a) com a estrutura de pagamento da empresa.
19. As informações que a empresa fornece sobre questões salariais me preocupam.
20. Estou satisfeito(a) com o meu nível geral de remuneração.
21. Estou satisfeito(a) com o valor dos meus benefícios.
22. Estou satisfeito(a) com o salário dos outros cargos na empresa.
23. Estou satisfeito(a) com a consistência das políticas salariais da empresa.
24. Estou satisfeito(a) com o valor do meu salário atual.
25. Estou satisfeito(a) com o número de benefícios que recebo.
26. Estou satisfeito(a) com a forma como são determinados os meus aumentos salariais.
27. Estou satisfeito(a) com as diferenças salariais existentes entre os cargos na empresa.
28. Estou satisfeito(a) com a forma como a empresa administra o pagamento.
29. A tecnologia dá ao meu trabalho mais controle sobre as operações diárias.
30. Processos e equipamentos que utilizam as tecnologias mais recentes são muito mais convenientes de usar.
31. Prefiro usar tecnologia mais avançada.
32. Eu uso tecnologia que permite personalizar as minhas tarefas de acordo com as necessidades.
33. A tecnologia torna a conclusão de tarefas mais eficiente.

34. Outras pessoas me procuram para aconselhamento sobre novas tecnologias.
35. Parece que os meus parceiros de trabalho e concorrentes estão aprendendo menos sobre as tecnologias mais recentes do que eu.
36. Em geral, estou entre os primeiros do meu setor de trabalho a adquirir novas tecnologias.
37. Normalmente consigo entender produtos de alta tecnologia sem a ajuda de outras pessoas.
38. Às vezes sinto que a tecnologia não foi desenvolvida para ser usada por pessoas comuns.
39. Quando recebo suporte técnico de um fornecedor de um produto ou serviço de alta tecnologia, às vezes sinto que estou sendo explorado.
40. Não considero seguro fornecer os números das contas da empresa que trabalho através de um computador.
41. Não considero seguro fazer qualquer tipo de transação financeira online.
42. Eu me preocupo que as informações enviadas pela Internet sejam vistas por concorrentes.
43. Não me sinto confiante em trabalhar com um parceiro de negócios que só pode ser contatado online.
44. Se transmito informações da empresa eletronicamente, nunca poderei ter certeza de que chegarão ao destino certo.
45. Se transmito informações da empresa eletronicamente, uma pessoa mal intencionada poderá usá-las contra a gente.
46. O meu empregador apresenta reações flexíveis às demandas por modificações no processo de tomada de decisão (por exemplo: maior autonomia e responsabilidade para os funcionários).
47. O meu empregador apresenta reações flexíveis às demandas por modificações na forma de distribuição das atividades (quantidade de atividades, prazos, etc).
48. O meu empregador apresenta reações flexíveis às demandas por modificações nos horários de trabalho (Por exemplo: horários flexíveis, possibilidade de trabalhar em outro turno, etc).
49. O meu empregador apresenta reações flexíveis às demandas por modificações na rotina de trabalho (por exemplo: respeita as preferências e as necessidades individuais dos funcionários).
50. O meu empregador responde rapidamente às reclamações.
51. Se surgisse uma situação imprevista, o meu empregador concordaria em alterar os acordos existentes e em desenvolver uma solução alternativa mutuamente satisfatória.

DADOS PESSOAIS

52. Ocupação atual?

- Servidor/Funcionário Público
- Funcionário da área privada
- Outro

53. Idade atual?

- Até 25 anos
- 26 a 35 anos
- 36 a 45 anos
- 46 a 55 anos
- mais de 55 anos

54. Qual seu sexo?

- Feminino
- Masculino

55. Qual a escolaridade?

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Ensino Técnico
- Graduação
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Outro

56. Você mora em qual região do país?

- Norte
- Nordeste
- Centro-Oeste
- Sul
- Sudeste

57. Qual a sua renda?

- Até R\$2.000,00
- De R\$2.001,00 a R\$4.000,00
- De R\$4.001,00 a R\$6.000,00
- De R\$6.001,00 a R\$8.000,00
- De R\$8.001,00 a R\$10.000,00
- Acima de R\$10.001,00

58. Quantidade de filho(s)?

- Nenhum
- Um
- Dois
- Três
- Mais de três

59. Estado civil?

- Solteiro
- Casado
- Divorciado
- Outro

60. Você possui deficiência?

- Não
- Visual
- Motora
- Auditiva
- Mental/Intelectual
- Outra

APÊNDICE C – CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Característica	Definição	Quant	%	% acumulado
Ocupação	Servidor/Funcionário público	838	97,2	97,20
	Funcionário da área privada	19	2,2	99,40
	Outro	05	0,6	100
Idade	Até 25 anos	07	0,8	0,80
	26 a 35 anos	187	21,8	22,6
	36 a 45 anos	389	45,1	67,7
	46 a 55 anos	189	21,9	89,6
	Mais de 55 anos	90	10,4	100
Sexo	Feminino	453	52,5	52,5
	Masculino	409	47,5	100
Escolaridade	Ensino Fundamental	0	0	0
	Ensino Médio	11	1,2	1,20
	Ensino Técnico	04	0,4	1,60
	Graduação	67	7,7	9,30
	Especialização	339	39,3	48,6
	Mestrado	334	38,7	87,3
	Doutorado	107	12,7	100
	Outro	0	0	0
Renda	Até R\$2.000,00	09	1,04	1,04
	De R\$2.001,00 a R\$4.000,00	92	10,6	11,64
	De R\$4.001,00 a R\$6.000,00	293	33,9	45,54
	De R\$6.001,00 a R\$8.000,00	164	19,02	64,56
	De R\$8.001,00 a R\$10.000,00	139	16,12	80,68
	Acima de R\$10.001,00	165	19,32	100
Filhos	Nenhum	335	38,86	38,86
	Um	229	26,5	65,36
	Dois	213	24,7	90,06
	Três	62	7,2	97,26
	Mais de três	23	2,74	2,74
Estado Civil	Solteiro	235	27,2	27,2
	Casado	493	57,19	84,39
	Divorciado	84	9,7	94,09
	Outro	50	5,91	5,91
Deficiência	Não	810	93,96	93,96
	Auditiva	06	0,6	94,56
	Mental/Intelectual	04	0,4	94,96
	Motora	10	1,1	96,06
	Visual	14	1,6	97,66
	Outra	18	2,34	100
Região	Norte	94	10,9	10,9
	Nordeste	287	33,29	44,19
	Centro-Oeste	62	7,19	51,38
	Sudeste	243	28,19	79,57
	Sul	176	20,43	100

Fonte: Elaborado pelo autor.

APÊNDICE D – VALIDADE DISCRIMINANTE – CARGAS CRUZADAS PRIMEIRA ETAPA

	FT	IAT	PT-DE	PT-INS	PT-INV	PT-OT	SD	SR-EST
FT01	0,785	-0,361	-0,284	-0,402	-0,366	-0,365	0,000	0,013
FT02	0,798	-0,350	-0,263	-0,393	-0,325	-0,294	0,032	0,063
FT03	0,793	-0,347	-0,256	-0,422	-0,333	-0,242	0,010	0,067
FT04	0,814	-0,365	-0,291	-0,381	-0,404	-0,404	-0,001	0,041
FT05	0,843	-0,381	-0,242	-0,447	-0,390	-0,327	0,041	0,066
FT06	0,765	-0,355	-0,205	-0,426	-0,379	-0,281	0,062	0,075
IAT1	-0,385	0,879	0,373	0,414	0,366	0,407	-0,045	-0,020
IAT2	-0,392	0,875	0,369	0,429	0,323	0,365	-0,024	-0,024
IAT3	-0,412	0,890	0,372	0,432	0,393	0,412	-0,006	-0,036
PT-DE1	-0,299	0,385	0,919	0,377	0,354	0,440	-0,005	-0,065
PT-DE2	-0,295	0,393	0,925	0,406	0,384	0,444	0,022	-0,023
PT-INS1	-0,408	0,375	0,339	0,816	0,340	0,343	-0,029	-0,064
PT-INS2	-0,352	0,367	0,291	0,741	0,337	0,276	-0,050	-0,044
PT-INS3	-0,392	0,397	0,333	0,846	0,390	0,351	-0,023	-0,022
PT-INS4	-0,500	0,401	0,320	0,802	0,414	0,354	-0,076	-0,059
PT-INS5	-0,385	0,408	0,384	0,821	0,354	0,377	0,002	-0,068
PT-INS6	-0,456	0,404	0,397	0,851	0,489	0,436	-0,039	-0,054
PT-INV1	-0,409	0,358	0,340	0,426	0,864	0,422	-0,041	-0,041
PT-INV2	-0,400	0,363	0,387	0,431	0,877	0,447	-0,032	-0,025
PT-INV3	-0,402	0,338	0,330	0,403	0,844	0,412	-0,064	-0,019
PT-INV4	-0,374	0,360	0,324	0,401	0,871	0,415	-0,026	-0,050
PT-OT1	-0,331	0,368	0,431	0,338	0,432	0,828	-0,037	-0,071
PT-OT2	-0,329	0,356	0,386	0,425	0,353	0,781	0,019	-0,036
PT-OT3	-0,339	0,353	0,393	0,278	0,404	0,802	0,003	-0,046
PT-OT4	-0,320	0,353	0,367	0,370	0,397	0,790	-0,004	-0,028
PT-OT5	-0,269	0,350	0,319	0,342	0,360	0,765	-0,045	-0,052
SD1	0,027	-0,001	0,020	-0,020	0,006	0,022	0,723	-0,013
SD3	0,025	-0,021	-0,001	-0,050	-0,051	-0,008	0,845	-0,034
SD4	0,027	-0,014	-0,014	-0,039	-0,012	-0,019	0,793	-0,028
SD5	0,010	-0,021	0,030	-0,030	-0,031	-0,008	0,790	-0,029
SD6	0,031	-0,038	0,012	-0,027	-0,057	-0,025	0,820	-0,004
SR-EST4	0,076	-0,011	-0,021	-0,055	-0,018	-0,045	-0,028	0,833
SR-EST5	0,042	-0,031	-0,036	-0,038	-0,051	-0,054	-0,033	0,814
SR-EST6	0,049	-0,033	-0,058	-0,064	-0,028	-0,048	-0,010	0,832

Fonte: Elaborado pelo autor.

Nota: Número de Observações: 862

Legenda: FT - Flexibilidade no Trabalho; IAT – Intenção de Adesão ao Teletrabalho; PT-DE – Prontidão tecnológica/dimensão desconforto; PT-INS – Prontidão Tecnológica/dimensão insegurança; PT-INV- Prontidão tecnológica/dimensão inovação; PT-OT – Prontidão Tecnológica/Dimensão Otimismo; SD – Satisfação com deslocamento; SR – EST – Satisfação com a remuneração dimensão estrutura salarial.

APÊNDICE E - VALIDADE DISCRIMINANTE – CARGAS CRUZADAS SEGUNDA ETAPA

	FT	IAT	PT	SD	SS-EST
PT-INS	-0,51	0,482	0,815	-0,044	-0,063
PT-INV	-0,459	0,41	0,808	-0,046	-0,038
PT-OT	-0,401	0,448	0,784	-0,016	-0,059
SR-EST4	0,076	-0,011	-0,05	-0,029	0,852
SR-EST5	0,042	-0,031	-0,058	-0,033	0,815
SR-EST6	0,049	-0,033	-0,059	-0,009	0,812

Fonte: Elaborado pelo autor.

Nota: Nota: Número de Observações: 862

Legenda: FT - Flexibilidade no Trabalho; IAT – Intenção de Adesão ao Teletrabalho; PT – Prontidão Tecnológica; SD – Satisfação com deslocamento; SR – EST – Satisfação com a remuneração dimensão estrutura salarial.