

FUCAPE PESQUISA E ENSINO S/A

MURILO DA ROCHA GOMES

**A INFLUÊNCIA DOS ANTECEDENTES DO TELETRABALHO NA
INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE**

**VITÓRIA
2023**

MURILO DA ROCHA GOMES

**A INFLUÊNCIA DOS ANTECEDENTES DO TELETRABALHO NA
INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE**

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

Orientadora: Prof.^a Dra. Silveli Cristo de Andrade.

MURILO DA ROCHA GOMES

**A INFLUÊNCIA DOS ANTECEDENTES DO TELETRABALHO NA
INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE**

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

Aprovada em 18 de dezembro de 2023.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dra.: SILVELI CRISTO DE ANDRADE
Fucape Pesquisa e Ensino S/A

Profº Dr.: EMERSON WAGNER MAINARDES
Fucape Pesquisa e Ensino S/A

Profª Dra.: LARA MENDES CHRIST BONELLA SEPULCRI
Fucape Pesquisa e Ensino S/A

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais por todo o suporte durante essa caminhada, sendo porto-seguro em momentos de ansiedade e incerteza e à minha irmã por toda a compreensão.

Minha gratidão aos meus amigos que me ajudaram e apoiaram, tanto em momentos de altos e baixos desse trajeto como também ao divulgarem a minha pesquisa durante a coleta de dados.

Às minhas colegas de trabalho que me acompanharam no dia a dia desse processo e foram muito importantes me escutando e motivando e aos meus colegas de turma pelo ambiente profícuo e terno criado em sala de aula e fora dela.

À minha orientadora por ter me auxiliado em todas as etapas da dissertação compartilhando seu conhecimento e propondo *insights* que foram fundamentais para a conclusão deste trabalho.

Por fim, agradeço aos professores da Fucape pelas aulas, que proporcionaram discussões valiosas e me fizeram adquirir um conhecimento precioso que levarei para a vida.

RESUMO

Este estudo objetivou verificar a influência de antecedentes do teletrabalho (recompensas financeiras, recompensas psicológicas e telepressão) em componentes do teletrabalho (eficácia-productividade, confiança organizacional e interferência trabalho-vida), além de averiguar o impacto dos componentes do teletrabalho na intenção de rotatividade de teletrabalhadores. Para tanto, procurou-se abordar os temas do teletrabalho, trazendo a visão de suas recompensas, bem como o contexto vivenciado atualmente da telepressão e da intenção de sair da empresa que pode permear profissionais das organizações. Foi realizada uma pesquisa quantitativa, descritiva, com uso de dados primários e corte transversal e a amostra final foi de 124 respondentes e utilizada a modelagem de equações estruturais para a análise. Os resultados apontaram que as recompensas financeiras e recompensas psicológicas impactaram parcialmente os componentes do teletrabalho, enquanto a telepressão não apresentou efeito nos componentes do teletrabalho. Além disso, concluiu-se que, dentre os componentes do teletrabalho, apenas a confiança organizacional tende a exercer influência negativa direta na intenção de rotatividade, enquanto a interferência trabalho-vida e a eficácia-productividade não exerceram influência na intenção de rotatividade de teletrabalhadores.

Palavras-chave: Teletrabalho; Telepressão; Recompensas Financeiras; Recompensas Psicológicas; Intenção de Rotatividade.

ABSTRACT

This study aimed to verify the influence of teleworking antecedents (financial rewards, psychological rewards and telepressure) on teleworking components (effectiveness-productivity, organizational trust and work-life interference), in addition to investigating the impact of teleworking components on turnover intention of teleworkers. To this end, we sought to address the themes of teleworking, bringing a vision of its rewards, as well as the currently experienced context of telepressure and the intention to leave the company that can permeate professionals in organizations. A quantitative, descriptive research was carried out, using primary and cross-sectional data and the final sample was 124 respondents and structural equation modeling was used for the analysis. The results showed that financial rewards and psychological rewards partially impacted the components of teleworking, while telepressure had no effect on the components of teleworking. Furthermore, it was concluded that, among the components of teleworking, only organizational trust tends to exert a direct negative influence on turnover intentions, while work-life interference and effectiveness-productivity did not influence the turnover intention of teleworkers.

Keywords: Teleworking; Telepressure; Financial Rewards; Psychological Rewards; Turnover Intention.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1 INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE	11
2.2 TELETRABALHO	14
2.2.1 Eficácia-Produtividade	15
2.2.2 Confiança organizacional	17
2.2.3 Interferência Trabalho-Vida	18
2.3 RECOMPENSAS FINANCEIRAS E RECOMPENSAS PSICOLÓGICAS	19
2.4 TELEPRESSÃO	24
2.5 MODELO TEÓRICO	27
3 METODOLOGIA	29
4 ANÁLISE DE DADOS	33
4.1 VALIDAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO	33
4.2 VALIDAÇÃO DO MODELO ESTUTURAL.....	39
4.3 TESTE DE HIPÓTESES	44
5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	47
6 CONCLUSÃO	55
REFERÊNCIAS	59
APÊNDICE A – QUADRO DE CONSTRUTOS	68
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO	66
APÊNDICE C – CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	71
APÊNDICE D – CARGAS CRUZADAS	72
APÊNDICE E – MULTICOLINEARIDADE	73

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

Com os avanços tecnológicos, o uso cada vez maior de Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC) impactou a maneira de se transferir informação e de interação entre as pessoas no ambiente de trabalho (Page et al., 2021). Dessas mudanças, pode-se destacar a implementação do teletrabalho, que, embora venha sendo adotado há décadas, foi com o advento da pandemia do covid-19 que sua adoção se popularizou e seus efeitos na flexibilização do trabalho se tornaram mais evidentes (Hong & Jex, 2022).

Durante esse período, aferiu-se que cerca de 48% dos trabalhadores europeus trabalharam de casa, sendo que na era pré-covid esse número transitava em torno de 15% (Vleeshouwers et al, 2022). Estima-se, ainda, que, mesmo após o fim decretado da pandemia, empresas e trabalhadores estarão mais propensos à implantação dessa modalidade de forma definitiva (Wöhrmann & Ebner, 2021). Assim sendo, sabe-se que essa flexibilização tem impacto em necessidades psicológicas de quem trabalha, tais como a conexão social, autonomia, suporte organizacional percebido (Vleeshouwers et al, 2022).

Dentre os possíveis antecedentes do uso de comunicação virtual no cotidiano laboral, pode-se destacar a telepressão, ou seja, quando o funcionário se sente pressionado a responder rapidamente às mensagens de TIC's, incentivando a contínua conexão com as atividades de trabalho (Barber et al., 2019). Logo, indivíduos que sofrem alta telepressão tendem a experimentar os efeitos negativos do

teletrabalho, com o sentimento de que devem responder às demandas digitais em constante urgência (Hong & Jex, 2022).

Observa-se que a compulsão por responder às mensagens em tempo hábil acarreta prejuízo ao bem-estar dos trabalhadores, principalmente com relação à recuperação do cansaço de trabalho durante seu tempo livre (Cambier & Vlerick, 2020). Essa prática também tem implicações para a saúde mental, visto que há forte relação entre telepressão e *burnout*, doença que aumentou consideravelmente entre trabalhadores durante a pandemia do covid-19 (Hong & Jex, 2022; Kotera et al., 2021). Embora o uso de TIC's no ambiente de trabalho gere impactos negativos, também há aspectos positivos como o aumento da percepção de autonomia e controle dos funcionários (Kao et al., 2020).

Sendo assim, conforme pesquisas (por exemplo, Hong & Jex, 2022; Gillet et al., 2022) destacam, em um mundo em que a popularização do teletrabalho foi acelerada pela pandemia, acarretando mudanças sociais, relacionar esse tema com a recompensas psicológicas, recompensas financeiras e telepressão engloba uma perspectiva de estudo atual sobre novas relações de trabalho. Além disso, sentimentos ligados à telepressão e ao uso de constante TIC's têm a tendência de levar a maior desgaste, absentéismo e rotatividade por parte dos empregados (Barber & Santuzzi, 2015). Logo, a importância do tema existe, pois a telepressão também impacta na qualidade de vida do trabalhador, uma vez que está relacionada a sentimentos de tensão e estresse, bem como na produtividade, afetando o desempenho de quem trabalha (Barber & Santuzzi, 2015; Pfaffinger et al., 2020).

Junto a isso, a intenção de rotatividade, ou seja, o estado psicológico de um indivíduo ao considerar a real hipótese de deixar o trabalho, pode estar presente em

funcionários que experimentam instabilidade no local de trabalho (Shin et al., 2021). Além disso, a intenção de sair possui forte relação com os efeitos negativos causados pelo uso de TIC's, tais como *burnout* e stress, sendo estes também fortes preditores da rotatividade (Costan et al, 2022; Shin et al, 2021). Também foi encontrado que a intenção de sair de um funcionário pode gerar um incentivo à rotatividade de outros pares, bem como afetar negativamente o empregado que sai em busca de uma nova organização, podendo gerar stress (Shin et al., 2021).

Considerando a nova realidade trabalhista com o aumento de teletrabalho, e o com possível aumento da telepressão nos trabalhadores (Hong & Jex, 2022; Gillet et al., 2022; Kotera et al., 2021), este estudo propõe as seguintes questões: 1) Qual a influência de antecedentes do teletrabalho (recompensas financeiras, recompensas psicológicas e telepressão) em componentes do teletrabalho (eficácia-produtividade, confiança organizacional e interferência trabalho-vida)? e 2) Qual impacto dos componentes do teletrabalho na intenção de rotatividade de teletrabalhadores? O objetivo é averiguar a influência de antecedentes do teletrabalho em componentes do teletrabalho, além de averiguar o impacto dos componentes do teletrabalho na intenção de rotatividade de teletrabalhadores.

A escolha desse tema justifica-se teoricamente pois estudos (Gillet et al., 2022; Kotera et al., 2021; Page et al., 2021; Pfaffinger et al., 2020) que abordam a telepressão no ambiente de trabalho com variáveis relacionadas ao bem-estar do funcionário, apesar de possuírem valor, carecem de recortes abordando efeitos compostos da telepressão com a intenção de rotatividade. Além disso, são necessárias pesquisas investigando os efeitos de como o teletrabalho afeta a experiência dos funcionários no trabalho (Brunelle & Fortin, 2021). Este estudo também justifica-se teoricamente ao relacionar três componentes do teletrabalho

(eficácia-produtividade, confiança organizacional e interferência trabalho-vida) dispostos por Grant et al. (2019) como componentes antecedentes ao teletrabalho (recompensas financeiras, recompensas psicológicas e telepressão) e à intenção de rotatividade.

De uma perspectiva prática, resultados relacionados à telepressão indicam a necessidade de diminuição dessas práticas pelas empresas para que os funcionários possam ter mais tempo livre e se desligarem das atividades de trabalho após o expediente, com implicações positivas para sua saúde mental (Gillet et al., 2022). Sendo assim, caso não for observado com cuidado pelas entidades, esse moderador poderá fazer a organização perder o investimento em seus funcionários, inclusive com relação à rotatividade (Page et al., 2021). Na esfera do teletrabalho, dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) divulgados em 2023 apontam grande potencial de expansão dessa modalidade no mercado de trabalho brasileiro, sendo 22% dos postos de trabalho passíveis de serem ocupados por teletrabalhadores, correspondendo a cerca de 20 milhões de pessoas. Logo, os resultados deste estudo forneceram *insights* para organizações e profissionais de Recursos Humanos acerca dessa modalidade significativa do mercado brasileiro, possibilitando-os desenvolver estratégias eficazes para atrair e reter talentos em ambientes de teletrabalho, além de promover um ambiente de teletrabalho mais eficaz e satisfatório para os colaboradores.

Capítulo 2

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE

Para falar de intenção de rotatividade é necessário antes abordar a rotatividade que também é conhecida como *turnover* (Lambert & Hogan, 2008). Ela é definida pela quantidade de funcionários que entraram e saíram de uma organização, sobre a totalidade dos trabalhadores ativos na mesma instituição em um determinado período (Silva et al., 2019). Quanto maior a rotatividade, maior a ruptura e o custo para as organizações, tendo em vista o valor intelectual e tático representado pelos funcionários (Jung, 2010). Por essa razão, os líderes organizacionais procuram reter os empregados, mitigando a rotatividade (Overbey, 2013). Sendo assim, poupa-se gastos com um novo processo de recrutamento e seleção; evitando assim que o funcionário seja contratado pela concorrência e mantendo-os ativos da empresa (Agapito et al., 2015).

Já a intenção de rotatividade é considerada o antecedente imediato para um funcionário deixar o emprego (Overbey, 2013). Além disso, pode ser definida como a intenção dos membros da organização de abandonarem suas condições de funcionários e deixarem suas ocupações laborais atuais (Jung et al, 2021). Logo, é composta pelo processo cognitivo de pensar em desistir, planejar em deixar o emprego e o desejo de deixar o emprego (Lambert & Hogan, 2008). Os pesquisadores diferenciam a intenção de rotatividade da rotatividade, pois enquanto a segunda é ligada àqueles que já deixaram a organização, a primeira, que é a intenção, tem relação com os profissionais que ainda estão na empresa, o que torna a mensuração

mais precisa, uma vez que é difícil ter acesso a pessoas que já saíram (Lambert & Hogan, 2008).

Pesquisas (Overbey, 2013; Sun & Wang, 2016) que exploram a rotatividade tendem a identificar as variáveis que levam à intenção de sair para, então, abordarem ou modificarem essas variáveis com o intuito de diminuir a rotatividade. Outros autores (Cohen et al., 2016; Jung, 2010), contudo, divergem nesse ponto ao concluírem que a intenção de rotatividade não mede precisamente a rotatividade, sendo a ação que já ocorreu mais objetiva de se medir do que a intenção de a realizar.

Ainda assim, o uso do construto intenção de rotatividade para prever a rotatividade encontra respaldo na literatura por meio da Teoria da Ação Racional (TAR) e da Teoria do Comportamento Planejado (TCP) (Sun & Wang, 2016). Ambas as teorias defendem que as atitudes em relação a um comportamento são fortes preditoras do comportamento em si (Sun & Wang, 2016). A TAR entende a intenção do indivíduo de realizar uma ação como um ponto decisivo e um determinante imediato da ação (Liou, 2009). Já a TCP corrobora a ideia de que a habilidade e a motivação (intenção) atuam juntas influenciando o comportamento em si (Costan et al., 2022).

Outra teoria frequentemente relacionada com a intenção de rotatividade na literatura é Teoria da Troca Social, que versa que, à medida que os funcionários se envolvem em interações, como por exemplo, quando os empregadores apoiam os seus subordinados, um sentimento de reciprocidade emerge, fazendo com que esses atuem de maneira efetiva e com atitude positiva (Harden et al., 2018). Essa relação vale para diversas interações, como também entre colegas de trabalho, e pesquisas sugerem que trocas entre os líderes e seus funcionários acabam predizendo a

intenção de rotatividade, ou seja, podem ser determinantes no desejo de sair do emprego (Harden et al., 2018).

Quanto aos trabalhadores que atuam em teletrabalho, pesquisas (Brunelle & Fortin, 2021; Cohen et al., 2016; Gajendran & Harrisson, 2007) mostram que as organizações que adotam arranjos de trabalho flexíveis relatam, dentre diversos aspectos positivos, a diminuição da intenção de rotatividade. Além disso, Cohen et al. (2016) obtiveram como resultado em sua pesquisa que relacionava a intenção de rotatividade com a rotatividade que a variável “teletrabalho” foi uma das que exerceram influência sobre as taxas de intenção de rotatividade. Durante a pandemia, Hsu et al. (2022) verificaram que o isolamento profissional ocorrido nesse período não teve impacto direto na intenção de rotatividade de teletrabalhadores.

Em estudo que teve como objetivo investigar os efeitos da insegurança no trabalho durante a pandemia do covid-19, Jung et al. (2021) concluíram que funcionários que são mais envolvidos no trabalho tendem a ter menos intenção de rotatividade. Shin et al. (2021), também no contexto pandêmico, verificaram o efeito do estresse dos funcionários de companhias aéreas coreanas sobre o esgotamento no trabalho e a intenção de rotatividade. Os autores citados, em seus resultados, perceberam que o estresse no trabalho devido às constantes trocas de local aumentou a intenção de rotatividade dos profissionais.

Já Harden et al. (2018) analisaram a relação entre intenção de rotatividade, comprometimento organizacional e outros construtos relevantes para funcionários de tecnologia da informação e perceberam que esses profissionais tendem a, indiretamente, terem maior intenção de rotatividade ao perceberem que seus conhecimentos estão ficando obsoletos. Em um outro ponto de vista, ao analisarem o

efeito da liderança transformacional em funcionários públicos dos Estados Unidos, Sun e Wang (2016) concluíram que, tanto direta como indiretamente, esse estilo de liderança pode evitar altas taxas de intenção de rotatividade nos servidores. Também Lambert e Hogan (2008) destacam que as atitudes de trabalho dos empregados em respeito à satisfação no trabalho e ao comprometimento organizacional podem ser cruciais para moldar as intenções dos funcionários de ficar ou sair.

2.2 TELETRABALHO

O conceito de teletrabalho, ou teletrabalho, remonta ao início da década de 70, mas foi popularizada com o desenvolvimento das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), no início do século XXI (Wontorczyk & Rożnowski, 2022). Pode ser definido como um arranjo laboral em que os funcionários realizam o trabalho regular fora do escritório central, podendo ser total ou parcialmente, e usando as TICs para se comunicar com pessoas dentro e fora da organização (Brunelle & Fortin, 2021; Gagendran & Harrison, 2007).

Mesmo antes da pandemia de covid-19 o número de pessoas nessa modalidade de trabalho já vinha aumentando, mas o advento pandêmico disparou o número de trabalhadores remotos e exigiu a implantação do teletrabalho de maneira forçada para que os funcionários continuassem trabalhando mesmo com as medidas de segurança adotadas (Wöhrmann & Ebner, 2021; Petcu et al., 2021). Estima-se, ainda, que, nas décadas a partir da pandemia, empresas e trabalhadores estarão mais propensos à implantação dessa modalidade de forma definitiva e com intensidade comparável ao período pandêmico (Wöhrmann & Ebner, 2021).

Há aspectos positivos e negativos na implantação do teletrabalho, sendo que pelo lado positivo aumenta-se o bem-estar, motivação, desempenho, satisfação, diminui-se o estresse; do lado negativo, caso as horas em teletrabalho se excedam, pode haver um efeito reverso com a diminuição da produtividade e aumento do nível de estresse dos funcionários (Brunelle & Fortin, 2021). Têm-se também que quem trabalha remotamente tende a apresentar uma relação mais amena entre telepressão e as experiências de recuperação pós-expediente (distanciamento psicológico, relaxamento, controle e domínio sobre outra atividade), comparado ao trabalho presencial (Gillet et al., 2022). Além disso, pesquisas (por exemplo, Choi, 2019; Choi, 2018; Gajendran & Harrison, 2007) concluíram que o teletrabalho está positivamente relacionado com a redução da intenção de rotatividade. Em estudo que teve por objetivo validar uma escala de teletrabalho, Grant et al. (2019) apontaram que a eficácia-produtividade, a confiança organizacional e a interferência trabalho-vida são três dos aspectos primordiais da experiência de atuar em teletrabalho.

2.2.1 Eficácia-Produtividade

A eficácia no trabalho pode ser definida como a avaliação dos resultados do desempenho dos trabalhadores e a implementação de teletrabalho pode estar atrelada ao aumento dessa performance (Grant et al., 2019). Neste contexto, os referidos autores também destacam que a eficácia-produtividade possui relação com as aptidões, competências e autogestão necessárias que o teletrabalhador deve ter para cumprir as metas de desempenho.

Já sobre produtividade, Choi (2019) frisa que os teletrabalhadores podem obter maiores índices além de vantagens financeiras, reduzindo o tempo e os custos de

deslocamento e diminuindo o estresse relacionado ao emprego, gerando maior desempenho e satisfação com seu trabalho. Apesar da propensão ao aumento da produtividade no trabalho remoto, há indícios de que teletrabalhadores também podem enfrentar um elevado nível de tensão proveniente da constante conexão com as tarefas profissionais, bem como à ausência de interações sociais e orientação pelo supervisor (Petcu et al., 2021). Entretanto, Gajendran e Harrisson (2007), em uma meta-análise na literatura sobre o teletrabalho, concluíram que o teletrabalho apresentou efeitos geralmente benéficos na satisfação, desempenho e intenção de rotatividade e, principalmente, na produtividade.

Em um levantamento feito na literatura, Rupietta e Beckmann (2018) identificaram que a produtividade tende a ser maior quando se trabalha de casa, ao mesmo tempo em a motivação também tende a ser influenciada positivamente. Nesse sentido, Cohen et al. (2016) reforçam o aspecto positivo do teletrabalho ao argumentarem que a implementação do teletrabalho está atrelada ao aumento da motivação e produtividade dos funcionários, reduzindo o absenteísmo e a rotatividade. Tendo em vista que a eficácia-produtividade está ligada à capacidade de autogestão do teletrabalhador (Grant et al., 2019) e que a flexibilidade do teletrabalho está atrelada a satisfação no trabalho (Becker et al., 2022), sendo esse um fator primário que influencia negativamente na intenção de rotatividade (Lee & Kim, 2017), foi proposta a primeira hipótese desse estudo:

H1: A eficácia-produtividade, no contexto de teletrabalho, impacta negativamente a intenção de rotatividade.

2.2.2 Confiança organizacional

Dentre as principais características de uma cultura de teletrabalho bem-sucedida em uma organização está a confiança nos funcionários e a comunicação apreciativa (Becker et al., 2022). Nesse contexto de teletrabalho, a confiança organizacional se encontra no espectro de relação do trabalhador com a instituição, abrangendo tanto a percepção do teletrabalhador da relação funcionário x gestor como o nível de autonomia dado pela organização a ele (Grant et al., 2019).

Tendo em vista que o teletrabalho diminui as oportunidades de comunicação espontânea e limita a partilha de conhecimento no ambiente laboral, há o risco da diminuição da confiança organizacional nesse arranjo de trabalho (Stavrova et al., 2023). Adicionalmente, fronteiras pouco nítidas entre teletrabalho e vida pessoal afetam negativamente a confiança no gestor pelo teletrabalhador (Lott & Abendroth, 2022). Entretanto, ter permissão para trabalhar de casa pode se configurar como um sinal de confiança do empregador e, pela norma da reciprocidade, o empregado acaba criando uma maior confiança organizacional de volta (Gajendran & Harrison, 2007; Stavrova et al., 2023).

Em estudo que teve como objetivo analisar a influência de aspectos do teletrabalho em diversas variáveis relacionadas ao trabalho, Becker et al. (2022) encontraram relação positiva entre a flexibilização proporcionada pelo teletrabalho com a satisfação no trabalho, apoio social e o comprometimento afetivo. Segundo Choi (2019), trabalhadores remotos tendem a apresentar maior comprometimento afetivo para com a organização. Conforme o autor destaca, isso possui uma relação direta com a confiança organizacional adquirida ao trabalhar de casa, levando a uma chance menor de rotatividade.

Ainda refletindo sobre confiança, durante a pandemia, Stavrova et al. (2023) verificaram a relação entre a quantidade de tempo em teletrabalho e os diferentes tipos que ela pode se apresentar, concluindo que a confiança na organização foi a única positivamente relacionada ao tempo em teletrabalho. Junto a isso, nesse mesmo estudo citado, perceberam que, nos meses em que os trabalhadores atuavam de casa, menor era a intenção de rotatividade. Esse estudo também corrobora com o de Grant et. al (2019) que demonstra a confiança organizacional diretamente relacionada ao bem-estar do teletrabalhador. Sendo assim, foi construída a segunda hipótese:

H2: A confiança organizacional, no contexto de teletrabalho, impacta negativamente a intenção de rotatividade.

2.2.3 Interferência Trabalho-Vida

Segundo Nemteanu e Dabija (2023), a modalidade de teletrabalho não necessariamente reduz a intenção de rotatividade nos trabalhadores. Essa redução, como os autores destacam, pode ocorrer quando os funcionários percebem, no acordo de trabalho flexível, benefícios em sua rotina pessoal e laboral; caso contrário, ao se sentirem cerceados, a tendência é que a intenção de rotatividade aumente. Ainda assim, a flexibilidade proporcionada pelo teletrabalho foi apontada como uma das principais razões para permanecer no trabalho em funcionários da saúde pública norte-americanos (Leider et al., 2023).

Na mesma linha, Brunelle e Fortin (2021) concluíram, com base na teoria da autodeterminação, que o teletrabalho tende a impactar positivamente na satisfação profissional ao suprir necessidades psicológicas de autonomia, competência e

relacionamento dos entrevistados. Têm-se também que quem trabalha remotamente tende, ao equilibrar trabalho e vida, a apresentar uma relação mais amena entre telepressão e as experiências de recuperação pós-expediente (distanciamento psicológico, relaxamento, controle e domínio sobre outra atividade), comparado ao trabalho presencial (Gillet et al., 2022). Por fim, Wong et al. (2020), observou que funcionários de empresas que implementaram políticas de equilíbrio trabalho-vida tendem a permanecer na empresa. Sendo assim, foi proposta a terceira hipótese:

H3: A interferência trabalho-vida, no contexto de teletrabalho, impacta negativamente a intenção de rotatividade.

2.3 RECOMPENSAS FINANCEIRAS E RECOMPENSAS PSICOLÓGICAS

As recompensas são mecanismos utilizados pela prática de Recursos Humanos a fim de estimular comportamentos favoráveis de colaboradores, como o comprometimento, e ao mesmo tempo desencorajar os desfavoráveis, como a rotatividade (Gieter & Hofmans, 2015). Esses benefícios podem ser, dentre outros, de natureza financeira ou psicológica, e apresentam profunda relação com a satisfação no trabalho, sendo componentes-chave na relação entre empregador e empregado e utilizados para motivar e reter os funcionários qualificados (Mainardes, Rodrigues, & Teixeira, 2019).

As recompensas financeiras tradicionalmente receberam mais atenção da literatura (Torre-Ruiz et al., 2017), tendo seus efeitos nas atitudes e desempenho dos trabalhadores sido vastamente estudados. Podem ser definidas como ganhos monetários e econômicos que os funcionários obtêm no local de trabalho, tais como

subsídios e gratificações (Chi et al., 2023). Quanto à classificação, são divididas em remuneração direta, como o salário, ou indireta, como seguro ou licenças remuneradas (Torre-Ruiz et al., 2017). Estudo (Hofmans et al., 2013) demonstrou que pessoas com alta satisfação com as recompensas financeiras tendem a ser também mais satisfeitas com o trabalho em si, apresentando mais comprometimento afetivo e menor intenção de rotatividade.

Embora a gestão de benefícios reconheça a importância de se dar os incentivos financeiros adequados aos funcionários, também há a necessidade de complementá-la com outros tipos de recompensas (Gieter & Hofmans, 2015; Hofmans et al., 2013). Nesse contexto, as recompensas psicológicas adquirem grande importância por terem relação direta com as motivações intrínsecas, contribuindo para o senso de identidade dos trabalhadores (Sadiq et al., 2022). Além disso, motivações intrínsecas podem influenciar primordialmente na fidelidade dos funcionários com relação à organização (Sadiq, et al., 2022).

Sendo assim, as recompensas psicológicas podem ser definidas como os benefícios que os funcionários recebem a partir de interações interpessoais profissionais favoráveis com clientes, colegas ou superiores e podem vir por meio de reconhecimento, confiança ou elogio (Zheng et al., 2021). Ao receberem recompensas psicológicas, os funcionários aumentam a satisfação no trabalho, mantendo-se motivados e com desempenho satisfatório para o que o empregador deseja (Sadiq et al., 2022). Além disso, contribuem para o aprimoramento da personalidade, por meio de admiração e elogio, impactando positivamente o senso de valor e satisfação de quem trabalha (Abdullah et al., 2021).

Ao analisarem a satisfação com recompensas financeiras sobre o comprometimento organizacional e a intenção de rotatividade em funcionários espanhóis, Torre-Ruiz et al. (2017) concluíram que funcionários satisfeitos com a determinação e administração dos benefícios tendem a permanecer na organização. Segundo os autores, essa decisão encontra respaldo na Teoria da Troca Social, pois os funcionários tendem a perceber os benefícios como um esforço extra da organização, sendo que em outra empresa poderiam não ocorrer, e os avalia positivamente enquanto decisão organizacional.

Em estudo, Grant et al. (2013) verificaram que indivíduos com uma produtividade abaixo no teletrabalho necessitam de recompensas financeiras para melhorarem o seu desempenho tal como seria no escritório. Além disso, benefícios financeiros são um forte antecedente da satisfação no trabalho (Mainardes et al., 2019) e esta afeta a produtividade do trabalhador positivamente (Petcu et al., 2021). Sendo assim, foi construída a hipótese:

H4a: As recompensas financeiras, no contexto de teletrabalho, impactam positivamente a eficácia-produtividade.

A Escala de Confiança do Empregado na Organização (ECEO) considera que reconhecimento financeiro organizacional é uma das dimensões que influenciam a confiança organizacional (Batista & Oliveira, 2012). Além disso, estudos (Batista & Oliveira, 2012; Rueda et al., 2014) promoveram validações da escala demonstrando a forte correlação entre reconhecimento financeiro do empregador com a confiança organizacional. Indo ao encontro do argumentado, Narang e Singh (2012), encontraram que as ações de práticas de remuneração foram consideradas preditores significativos da confiança organizacional. E, complementando, Salanova et al. (2021)

apontaram a confiança organizacional resultante de um alinhamento entre vários aspectos organizacionais benéficos aos trabalhadores, incluindo as recompensas. Logo, foi proposta a hipótese:

H4b: As recompensas financeiras, no contexto de teletrabalho, impactam positivamente a confiança organizacional.

Os resultados encontrados por Hofmans et. al. (2013) demonstraram que as recompensas financeiras apresentam relações diretas com a satisfação no trabalho, comprometimento afetivo e baixa intenção de rotatividade, enquanto Lee e Kim (2017) encontrou relação direta entre a interferência trabalho-vida como a satisfação no trabalho de teletrabalhadores. Sendo assim, tanto as recompensas financeiras como a interferência trabalho-vida compartilham de características em comum e, por essa consonância, foi proposta a hipótese:

H4c: As recompensas financeiras, no contexto de teletrabalho, impactam positivamente a interferência trabalho-vida.

No contexto da pandemia, Ngamkroekjoti et al. (2022) verificaram que teletrabalhadores tailandeses prezaram por recompensas intrínsecas (psicológicas), em detrimento das extrínsecas (financeiras). Segundo os autores, o estudo constatou que a pressão de estar mal preparado para o teletrabalho durante o surto pode ter feito com que os teletrabalhadores prezassem os elogios recebidos por pares e supervisores durante o período.

Gieter e Hofmans (2015), em um estudo que teve por objetivo examinar as diferenças entre a satisfação com recompensas (financeira, psicológica e material) e intenção de rotatividade e o desempenho de tarefas, encontraram que funcionários satisfeitos com as recompensas financeiras apresentaram menos intenção de

rotatividade. No entanto, sugerem que, por ser de natureza extrínseca, o benefício financeiro por si só não estimula o desempenho positivo no trabalho. Os autores afirmam a necessidade de as organizações também implementarem recompensas psicológicas para motivarem os funcionários intrinsecamente. Dessa forma têm-se uma maneira eficaz de aumentar a satisfação no trabalho e, por consequência, diminuir a intenção de rotatividade sem prejudicar o desempenho (Sadiq et al., 2022).

Em pesquisa, Torre-Ruiz et al., 2017, observaram que os benefícios estão ranqueados entre os três principais fatores que determinaram a satisfação no trabalho de trabalhadores americanos. Além disso, a satisfação no trabalho, que está presente nessa relação de entrega de benefícios, pode impactar positivamente na produtividade do trabalhador (Petcu et al., 2021). Junto a isso, Sadiq et al. (2022) verificaram que há uma relação direta positiva e significativa entre as recompensas psicológicas e a performance de quem trabalha, razão pela qual construiu-se a seguinte hipótese:

H5a: As recompensas psicológicas, no contexto de teletrabalho, impactam positivamente a eficácia-produtividade.

As recompensas psicológicas estão diretamente relacionadas às relações interpessoais de confiança entre colaborador e supervisor (Zheng et al., 2021). Isso significa que há uma troca entre a organização, que oferece benefícios psicológicos, e o empregador, que a retribui com a confiança (Gieter et al., 2010). Considerando-se o contexto de teletrabalho, em que, pela distância, a comunicação é ainda mais importante (Choi et al., 2019), foi proposta a seguinte hipótese:

H5b: As recompensas psicológicas, no contexto de teletrabalho, impactam positivamente a confiança organizacional.

Wong et al. (2020) identificaram que altos índices de recompensas psicológicas estão associados a um equilíbrio mais saudável entre vida pessoal e profissional. Levando-se em consideração o contexto da pesquisa, Gajendran e Harris (2007) concluíram que os mediadores psicológicos do teletrabalho se associam a menor conflito trabalho-família. Logo, foi possível supor a seguinte hipótese:

H5c: As recompensas psicológicas, no contexto de teletrabalho, impactam positivamente a interferência trabalho-vida.

2.4 TELEPRESSÃO

A telepressão no local de trabalho é definida como a combinação entre a vontade constante de responder mensagens de TIC e a preocupação em que essa resposta seja rápida (Barber & Santuzzi, 2015). Essa combinação faz com que a experiência da telepressão seja um estado psicológico marcado pela contínua conexão com as atividades de trabalho (Barber & Santuzzi, 2015). Isso, portanto, pode impedir os funcionários de terem momentos de recuperação do trabalho (Cambier et al., 2019).

De acordo com o modelo de Demandas-Recursos de Trabalho (JD-R) (Demerouti et al., 2001), as demandas de trabalho são aspectos externos do ambiente de trabalho e que exigem manutenção mental, física ou esforço emocional. Sendo assim, a presença de demandas constantes ou excessivas pode esgotar os recursos físicos e psicológicos de um indivíduo, levando a resultados negativos de bem-estar (Grawitch et al., 2017). Nesse aspecto, Barber e Santuzzi (2015) frisaram que o modelo JD-R conceitua as demandas sociais de trabalho (interações emocionalmente

exigentes com o cliente; com colegas de trabalho; supervisores), que podem levar ao stress, potencializado pelo uso constante de TIC.

Outra teoria relacionada à telepressão é o modelo esforço-recuperação, a qual parte do pressuposto de que o gasto de esforços em atividades diárias de trabalho acaba demandando esforço físico e mental dos indivíduos (Kao et al., 2020). Isso pode causar fadiga, o que gera uma necessidade de um período de recuperação por parte dos trabalhadores, a fim de evitar demais efeitos fisiológicos negativos causados por esse esforço demandado (Barber & Santuzzi, 2015).

No entanto, o uso de *smartphones* faz com que os funcionários estejam conectados com atividades laborais a qualquer tempo, mesmo quando fora do horário regular (Cambier et al., 2019; Kao et al., 2020). Isso gera, segundo Barber e Santuzzi (2015), um paradoxo da autonomia, pois, ao invés de flexibilizarem as relações de trabalho e darem mais autonomia aos trabalhadores, essas tecnologias podem na prática reduzir o controle deles sobre a recuperação pós-trabalho e gerar um custo para a saúde e bem-estar dos funcionários (Page et al., 2021).

Ainda assim, tendo a vista a flexibilidade possibilitada pelo uso das TIC no local de trabalho, os empregadores têm investido em arranjos de trabalho relacionados a essas tecnologias, mas que também promovem a conexão constante, como o teletrabalho (Kao et al., 2020). Sabe-se que o teletrabalho é utilizado pelas empresas como forma de melhorar a produtividade dos funcionários (Barber & Santuzzi, 2015; Kao et al., 2020; Wang et al., 2023) e, no entanto, a telepressão, atuando nesse contexto, tende a afetar mental e fisicamente os teletrabalhadores, atenuando a produtividade que se ganharia atuando remotamente (Barber & Santuzzi, 2015). Portanto, foi construída a seguinte hipótese:

H6a: A telepressão, no contexto de teletrabalho, impacta negativamente a eficácia-produtividade.

Laethem, Vianen e Derks (2018) verificaram que a telepressão instiga o uso constante de *smartphones* durante e após o trabalho. Além disso, os autores encontraram que, dentre os funcionários sob alta telepressão e que utilizam o *smartphone* intensivamente no decorrer do expediente, o engajamento tende a ser menor durante o dia de trabalho. Na mesma linha, Cambier et al. (2019) concluíram que a telepressão pode potencializar o uso de *smartphones* durante o horário de folga para tratar de assuntos relacionados a trabalho.

Em análise acerca da relação entre telepressão e demandas de disponibilidade de TIC e outras variáveis, Kao et al. (2020) confirmaram que, à medida que os funcionários percebem alta demanda pelas TIC's, tendem também a estar sob maior telepressão, com implicações diretas no bem-estar e recuperação do trabalho. Já Grawitch et al. (2019) expandiram o conceito de telepressão ao identificarem que, embora as demandas de trabalho exerçam um papel importante em sua percepção, uma parte considerável de como o funcionário se sente em relação à telepressão e às demandas pelas TIC's depende de características individuais, tais como neuroticismo, autocontrole e vício em trabalho. Destaca-se também que a telepressão pode ocorrer por uma pressão exercida na relação empregado x empregador, desgastando-a (Barber & Santuzzi, 2015), enquanto os índices de confiança organizacional estão relacionados ao estreitamento dessa relação e à medida que os limites entre o trabalho e a vida pessoal são respeitados pelo empregador (Lott & Abendroth, 2022). Logo, este estudo propôs a seguinte hipótese baseada nessa percepção:

H6b: A telepressão, no contexto de teletrabalho, impacta negativamente a confiança organizacional.

E, no que concerne à recuperação, foi demonstrado que a relação entre telepressão no local de trabalho e as experiências de recuperação (distanciamento psicológico, relaxamento, controle e maestria) tende a ser mais amena para quem trabalha remotamente, comparado ao trabalho presencial (Gillet et al., 2022). Além disso, foi encontrado que pessoas que relataram baixa telepressão no local de trabalho tiveram uma relação positiva entre teletrabalho e conflito entre vida profissional e pessoal (Hong & Jex, 2022). Também, em um estudo realizado com psicoterapeutas observou-se uma forte relação entre telepressão e *burnout*, indo ao encontro de resultados anteriores que relacionaram as duas variáveis (Kotera et al., 2021). Por fim, Kao et al., (2020) encontraram que a telepressão mediou a relação entre a demanda de disponibilidade de TIC's com a interferência trabalho-família. Portanto, este estudo propõe a seguinte hipótese:

H6c: A telepressão, no contexto de teletrabalho, impacta negativamente a interferência trabalho-vida.

2.5 MODELO TEÓRICO

A partir das hipóteses propostas na revisão da literatura, foi montado o modelo teórico, apresentado na Figura 1, para relacionar os antecedentes do teletrabalho, compostos pelos construtos recompensas financeiras (Mainardes et al., 2019), recompensas psicológicas (Mainardes et al., 2019) e telepressão (Barber & Santuzzi, 2015) com os componentes do teletrabalho (Grant et al., 2019) representados pela eficácia-productividade, confiança organizacional e interferência trabalho-vida, bem

como com a intenção de rotatividade (Jung et al., 2021). Sendo assim, o objetivo é verificar o impacto dos antecedentes do teletrabalho nos componentes do teletrabalho além disso, qual o impacto exercido pelos componentes do teletrabalho na intenção de rotatividade.

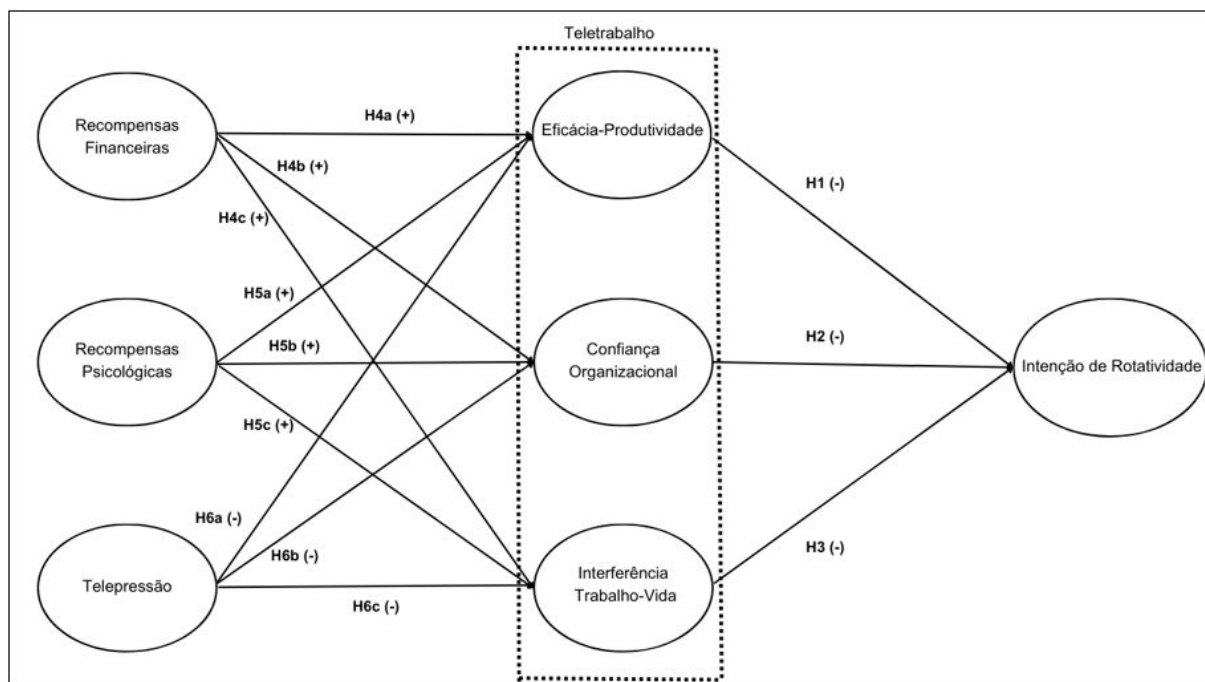


Figura 1: Modelo teórico proposto.

Fonte: Elaboração própria.

Capítulo 3

3 METODOLOGIA

O objetivo deste estudo foi verificar a influência de antecedentes do teletrabalho (recompensas financeiras, recompensas psicológicas e telepressão) em componentes do teletrabalho (eficácia-productividade, confiança organizacional e interferência trabalho-vida), além de averiguar o impacto dos componentes do teletrabalho na intenção de rotatividade de teletrabalhadores. Para isso, optou-se por uma pesquisa de abordagem quantitativa, descritiva, utilizando-se de dados primários e com corte transversal.

O campo de estudo se ateve a organizações que aderiram o teletrabalho e, como população-alvo, optou-se por trabalhadores que atuam em teletrabalho parcial ou totalmente. Por essa razão, o método de amostragem escolhido foi o não probabilístico e por acessibilidade, entrevistando-se os respondentes que foram possíveis de se alcançar e desenvolvendo a pesquisa a partir desses dados obtidos.

Para a coleta de dados, foi efetuada a aplicação de questionário estruturado, coletados por meio do método *survey*, com afirmações referentes aos construtos presentes no modelo. Também foram incluídas questões com o objetivo de caracterizar a idade, gênero e faixa salarial dos respondentes.

O questionário apresentou 37 questões (Apêndice A), com duas questões de controle: “Você está empregado?” e “Você atua na modalidade de teletrabalho?”. Em seguida, o questionário abordou os construtos do modelo, sendo que, para cada afirmativa, houve a opção de escolha de intensidade

segundo a escala Likert. Sendo 5 opções de respostas que variarão de 1 – Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente. A primeira parte do questionário foi o de intenção de rotatividade, em escala adaptada de Jung et al. (2021), sendo quatro afirmativas a serem avaliadas pelos respondentes, tendo por exemplo “Às vezes me sinto forçado a deixar o meu emprego no atual local de trabalho” e “Vou deixar meu emprego na atual organização em um ano ou menos”. Em seguida, foram colocadas as afirmações referentes ao teletrabalho, sendo 14 itens adaptados do questionário aferido por Grant et al. (2019), tendo como afirmações, por exemplo, “Algumas vezes ocorrem demandas de trabalho fora do horário de expediente, quando em teletrabalho” e “Durante o teletrabalho, o constante contato com as atividades laborais, quando estou em casa é muito exaustivo”.

Na sequência, recompensas financeiras e recompensas psicológicas tiveram questões adaptadas do questionário utilizado por Mainardes et al. (2019), contendo quatro afirmativas para cada uma, abordando “Estou satisfeito com meu pacote de benefícios” e “Estou satisfeito com o reconhecimento que recebo do meu/minha superior(a) imediato(a) por fazer meu trabalho”. Por fim, o questionário abordou a telepressão, aplicando a escala desenvolvida por Barber e Santuzzi (2015), contendo seis itens que trouxeram “É difícil para mim focar em outras coisas quando recebo uma mensagem de alguém” e “Consigo me concentrar melhor em outras tarefas depois de responder às minhas mensagens”, por exemplo. O formulário foi aplicado por meio da ferramenta Google Forms e foi sendo realizado um pré-teste do questionário antes dessa aplicação para 10 respondentes. Esta aplicação foi necessária para verificação

de alguma falta de entendimento dos pesquisados e os respondentes não identificaram maiores dificuldades para entender e responder ao questionário. Essa pesquisa foi divulgada e disponibilizada por meios eletrônicos como e-mail e redes sociais entre agosto e setembro de 2023.

Com relação ao tamanho da amostra, foi utilizado o software G*Power para estimar a quantidade suficiente de respondentes, seguindo o recomendado por Ringle et al. (2014). Para isso utilizou-se os seguintes dados: o construto que recebe a maior quantidade de setas (intenção de rotatividade, com 3 preditores); o poder do teste (0,80) e o tamanho do efeito f^2 (0,15). A partir disso, o sistema calculou uma amostra mínima de 77 respondentes para a pesquisa. O questionário foi respondido por 135 pessoas, sendo que 11 respondentes foram retirados por responderem negativamente à 1ª ou 2ª pergunta de controle, totalizando a amostra com 124 respondentes. O quantitativo final foi composto por 59,70% de mulheres e 40,30% de homens, sendo que a faixa etária da maioria dos respondentes ficou compreendida entre 26 e 35 anos (50%). No que concerne à escolaridade, 41,10% possuíam ensino superior, seguidos por 27,40% com pós-graduação (MBA), 19,40% com mestrado, 10,50% e 8,10% com nível médio ou técnico. Quanto à região em que moravam, 71% alegaram a região Sudeste, enquanto 14,5% a Nordeste e 7,3% a Sul. Sobre a faixa de renda mensal, a maioria (41,10%) alegou receber até 5 mil reais, seguido de entre 5 mil e 10 mil (31,5%), os demais alegaram receber entre 15 e 20 mil (8,10%) e mais do que 20 mil (5,60%). A caracterização completa da amostra está no Apêndice B.

Para a análise de dados optou-se pela Modelagem de Equações Estruturais por Mínimos Quadrados Parciais (PLS-SEM), que é, segundo Hair et al. (2019), uma forma difundida e eficaz de se estimar e prever explicações causais para modelos teóricos de construtos. Em um primeiro momento foi feita a análise de fatorial confirmatória em que foram verificadas as validades convergentes e discriminantes dos construtos e refinou-se modelo. Para a validade convergente aferiu-se o Alfa de Cronbach, Correlação de Spearman (ρ_a), Confiabilidade Composta (ρ_c) e Variância Média Extraída (AVE). Já para a validade discriminante observou-se o critério de Fornell Larcker (1981), *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) e as cargas cruzadas. Em seguida, no segundo momento, foi feita a análise do modelo estrutural e o teste das hipóteses, utilizando-se a PLS-SEM conforme recomendações de Hair et al. (2019): verificou-se a multicolinearidade (VIF) e a significância (p-valor); avaliou-se também o coeficiente de determinação (R^2), o tamanho de efeito (f^2) e a relevância preditiva (Q^2).

Capítulo 4

4 ANÁLISE DE DADOS

4.1 VALIDAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO

Ao validar o modelo de mensuração foi utilizado o software SmartPLS 4.0, em que foi realizada a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) dos componentes dos construtos, por meio da verificação da consistência interna, além da validade convergente e discriminante. Ao início, analisou-se as cargas fatoriais, cujo valor aceitável está a partir de 0,708 (Hair et al., 2019). Sendo assim, excluiu-se os indicadores TP2, ITV1, ITV2, ITV6, CON1, TP1, ITV7 e ITV4, respectivamente, ao mostrarem cargas fatoriais abaixo do valor proposto. O resultado da matriz de cargas fatoriais junto às respectivas exclusões constam na tabela 1.

TABELA 1 - MATRIZ DE CARGAS FATORIAIS

CONSTRUTO	CÓD.	INDICADORES	CARGA FATORIAL
Interferência Trabalho-Vida (ITV)	ITV1	Quando estou em teletrabalho gasto um tempo que eu gostaria de passar com minha família, meus amigos ou em outras atividades não relacionadas ao trabalho.	excluída
	ITV2	Algumas vezes ocorrem demandas de trabalho fora do horário de expediente, quando estou em teletrabalho.	excluída
	ITV3	Sinto-me feliz com a relação entre minha vida profissional e pessoal, quando estou trabalhando remotamente.	excluída
	ITV4	Em casa, durante o teletrabalho, o constante contato com as atividades laborais é muito exaustivo.	excluída
	ITV5	Ao trabalhar remotamente, consigo parar e descansar.	0,878
	ITV6	Penso que tenho mais demandas quando estou em teletrabalho.	excluída
	ITV7	Tenho pouca vida social quando estou em teletrabalho.	0,794
Eficácia-Produtividade (EFP)	EFP1	Quando atuo em teletrabalho me concentro melhor nas minhas tarefas.	0,859
	EFP2	Cumpro com os objetivos e alcanço os resultados de maneira mais eficaz quando estou em teletrabalho.	0,867

	EFP3	Em teletrabalho, consigo desenvolver com qualidade minhas tarefas, mesmo sendo às vezes interrompido por algum outro fator.	0,754
	EFP4	Minha produtividade geral no trabalho aumentou devido à minha capacidade de trabalhar em casa.	0,839
Confiança Organizacional (CON)	CON1	A Instituição em que trabalho oferece formação para atuação no teletrabalho.	excluída
	CON2	Durante o teletrabalho, a Instituição em que trabalho confia que vou desempenhar minhas funções de modo eficaz.	0,851
	CON3	Durante o teletrabalho, tenho confiança que a Instituição em que trabalho vai me fornecer condições para desempenhar minhas funções.	0,901
Recompensas Financeiras (RF)	RF1	Estou satisfeito com o meu pacote de benefícios (salário, subsídios, gratificações).	0,952
	RF2	Estou satisfeito com o montante que a empresa paga pelos meus benefícios.	0,953
	RF3	Estou satisfeito com o valor dos meus benefícios.	0,924
	RF4	Estou satisfeito com a quantidade de benefícios que recebo.	excluída
Recompensas Psicológicas (RP)	RP1	Estou satisfeito com o reconhecimento que recebo do meu/minha superior(a) imediato(a) por fazer meu trabalho.	0,961
	RP2	Estou satisfeito com os elogios que meu/minha superior(a) imediato(a) faz sobre meu trabalho.	0,960
	RP3	Estou satisfeito com palavras de agradecimento de meu/minha superior(a) imediato(a).	excluída
	RP4	Estou satisfeito com os incentivos de meu/minha superior(a) imediato(a) enquanto faço meu trabalho.	excluída
Telepressão (TP)	TP1	É difícil para mim focar em outras coisas quando recebo uma mensagem de alguém.	excluída
	TP2	Consigo me concentrar melhor em outras tarefas depois de responder às minhas mensagens.	excluída
	TP3	Não consigo parar de pensar em uma mensagem até respondê-la.	0,829
	TP4	Sinto uma forte necessidade de responder aos outros imediatamente.	0,898
	TP5	Quando recebo o pedido de alguém, tenho uma sensação avassaladora.	0,910
	TP6	É difícil para mim resistir a responder a uma mensagem imediatamente.	0,819
Confiança Organizacional (CON)	CON1	A Instituição em que trabalho oferece formação para atuação no teletrabalho.	excluída
	CON2	Durante o teletrabalho, a Instituição em que trabalho confia que vou desempenhar minhas funções de modo eficaz.	0,851

Intenção de Rotatividade (IR)	CON3	Durante o tetrabalho, tenho confiança que a Instituição em que trabalho vai me fornecer condições para desempenhar minhas funções.	0,901
	IR1	Às vezes me sinto forçado a deixar o meu emprego no atual local de trabalho.	0,741
	IR2	Vou deixar meu emprego na atual organização em 1 ano ou menos.	0,829
	IR3	Atualmente, estou pensando seriamente em deixar meu emprego para trabalhar em outro local.	0,904
	IR4	Atualmente, estou pensando seriamente em deixar meu emprego para trabalhar em outro local.	0,810

Fonte: Dados da pesquisa. Nota: N^o de observações = 124.

Na sequência, seguindo o orientado por Hair et al. (2019), foi avaliada a consistência interna por meio do Alpha de Cronbach (AC), que deve ser acima de 0,70. Verificou-se também, na análise convergente, a Correlação de Spearman (ρ_a), que mostra como as relações das variáveis são intensas entre si, sendo que os valores devem estar próximos a 1 e entre os valores do AC e da Confiabilidade Composta (CC). Para a CC, de acordo com os autores Hair et al. (2019), cargas fatoriais são consideradas de satisfatória a boa ao constarem entre 0,70 e 0,90, e, se estiverem até limite 0,95 são consideradas aceitáveis. Na etapa seguinte verificou-se a validade convergente por meio da variância média extraída (AVE) para todos os itens em cada construto. Segundo Hair et al. (2019), o valor aceitável nessa etapa é de 0,50 ou mais, indicando que o construto explica pelo menos 50% da variância de seus itens. Sendo assim, todos apresentaram valores dentro do aceitável. Na Tabela 2 estão dispostos os resultados dos indicadores de validade convergente e confiabilidade dos construtos.

TABELA 2 – INDICADORES DE VALIDADE CONVERGENTE E CONSISTÊNCIA INTERNA

CONSTRUTO	AC	rho_a	CC	AVE
IR	0,839	0,847	0,893	0,678
RF	0,938	0,947	0,960	0,889
RP	0,915	0,915	0,959	0,922
CON	0,700	0,718	0,869	0,768
EFP	0,850	0,859	0,899	0,690
ITV	0,578	0,599	0,824	0,701
TP	0,887	0,889	0,922	0,748

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: N^o. de observações = 124; Intenção de Rotatividade (IR), Recompensas Financeiras (RF), Recompensas Psicológicas (RP), Confiança Organizacional (CON), Eficácia-Produtividade (EFP), Interferência Trabalho-Vida (ITV) e Telepressão (TP), Alpha de Cronbach (AC), Correlação de Spearman (rho_a), Confiabilidade Composta (CC) e Variância Média Extraída (AVE).

Considerando o critério de Alfa de Cronbach propostos por Hair et al. (2019), os construtos Intenção de Rotatividade, Recompensas Financeiras, Recompensas Psicológicas, Confiança Organizacional, Eficácia-Produtividade e Telepressão apresentaram valores que variaram de 0,708 a 0,938. Já a Intenção de Rotatividade apresentou valor abaixo do recomendado (0,578), mas foi mantido apesar da carga ser inferior ao recomendado para não prejudicar a composição do modelo (Bido & Silva, 2019). Além disso, a decisão levou em consideração que o alfa de Cronbach é uma medida de confiabilidade menos precisa (Hair et al., 2019), e que foi utilizada mais de uma métrica para a avaliação e confirmação da consistência interna do modelo de mensuração. Quanto à Correlação de Spearman (rho_a) todos os construtos apresentaram os valores dentro do recomendado, variando de 0,599 a 0,947. A exceção foi o construto Intenção de Rotatividade que foi o único construto que apresentou estimativa mais baixa (0,599), porém o valor estava entre o Alpha de Cronbach e a Confiabilidade Composta.

Na Confiabilidade Composta, todos os construtos apresentaram valores regulares, variando de 0,824 a 0,922. Os construtos Recompensas Financeiras (0,960) e Recompensas Psicológicas (0,959) foram exceções por apresentarem valores acima de 0,95, no entanto, foram mantidos. A decisão considerou que a Confiabilidade Composta pode ser mais liberal nos resultados aferidos (Hair et al., 2019), e, além disso, os valores estão bem próximos do máximo aceitável (0,95). Quanto ao AVE, todos os construtos apresentaram valores aceitáveis, acima de 0,5, variando de 0,678 a 0,922.

Considerando que a validade convergente e a confiabilidade apresentaram os índices recomendados, seguiu-se para a validade discriminante. Hair et al. (2019) sugerem que a validade discriminante demonstra o quanto os construtos são diferentes entre si. Inicialmente nesta fase, foi utilizado o critério de cargas cruzadas, no qual, conforme Chin (1998), as cargas fatoriais dos construtos em suas variáveis latentes correspondentes devem ser superiores às distribuições nas outras variáveis latentes. O critério foi atendido e a Tabela 3 completa se encontra no Apêndice C.

Em seguida, foi verificada a validade discriminante pelo critério de Fornell e Larcker (1981), o qual considera os valores presentes nas raízes quadradas da variância média extraída (AVE) de cada construto como parâmetro. Estes devem estar acima dos valores da correlação entre os demais construtos (números que se encontram identificados na diagonal principal). Os critérios foram atendidos, conforme consta na Tabela 4.

TABELA 4 – VALIDADE DISCRIMINANTE FORNELL E LARCKER (1981)

	IR	RF	RP	CO	EFP	ITV	TP
Intenção de Rotatividade	0,823						
Recompensas Financeiras	-0,529	0,943					
Recompensas Psicológicas	-0,491	0,367	0,960				
Confiança Organizacional	-0,478	0,521	0,515	0,876			
Eficácia-Produtividade	-0,072	0,122	0,306	0,309	0,831		
Interferência trabalho-vida	-0,278	0,386	0,272	0,347	0,412	0,837	
Telepressão	0,319	-0,363	-0,210	-0,332	-0,161	-0,339	0,865

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: N^o. de observações = 124; Intenção de Rotatividade (IR), Recompensas Financeiras (RF), Recompensas Psicológicas (RP), Confiança Organizacional (CON), Eficácia-Produtividade (EFP), Interferência Trabalho-Vida (ITV) e Telepressão (TP).

Com o final dessa etapa, realizou-se a análise discriminante pelo critério de *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), proposta por Henseler et al. (2015). Em que os resultados inferiores a 0,85 demonstram validade discriminante para construtos com pouca semelhança, já para construtos que possuem uma semelhança maior, são aceitos valores até 0,90. O disposto na Tabela 5 demonstra que esse critério foi atendido.

TABELA 5 – VALIDADE DISCRIMINANTE HTMT

	IR	RF	RP	CO	EFP	ITV	TP
Intenção de Rotatividade							
Recompensas Financeiras	0,588						
Recompensas Psicológicas	0,559	0,392					
Confiança Organizacional	0,613	0,627	0,641				
Eficácia-Produtividade	0,120	0,135	0,345	0,396			
Interferência trabalho-vida	0,376	0,516	0,365	0,535	0,590		
Telepressão	0,371	0,398	0,231	0,421	0,189	0,474	

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: N^o. de observações = 124; Intenção de Rotatividade (IR), Recompensas Financeiras (RF), Recompensas Psicológicas (RP), Confiança Organizacional (CON), Eficácia-Produtividade (EFP), Interferência Trabalho-Vida (ITV) e Telepressão (TP).

Conforme observado a partir dos dados analisados observou-se que o modelo de mensuração usado apresentou consonância com os índices propostos, de modo que os indicadores representaram os respectivos construtos (Hair et al., 2019). Logo, seguiu-se para a análise do modelo estrutural.

4.2 VALIDAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL

Considerando-se validação dos construtos, demonstrado por meio das validades convergente e discriminante, verificou-se o modelo estrutural e testou-se as hipóteses. Para isso, foi utilizada a Modelagem de Equações Estruturais (*Structural Equation Modeling* - SEM) com estimação por Mínimos Quadrados Parciais (*Partial Least Squares* - PLS), utilizando o programa SmartPLS, versão 4.0.

Sendo assim, em um primeiro momento apurou-se as significâncias presentes entre as variáveis de controle: idade, renda, região, escolaridade e sexo e os construtos endógenos do modelo teórico. O objetivo dessa análise foi averiguar quais variáveis de controle poderiam exercer efeito com significância nos construtos presentes no modelo. Verificou-se, com os resultados, que houve relações de significância entre Interferência Trabalho-Vida e escolaridade; Intenção de Rotatividade e renda e Confiança Organizacional e renda, com as três apresentando p-valor abaixo de 0,05. As variáveis idade, região e sexo não demonstraram relações significativas e, portanto, foram excluídas das demais análises. A tabela 6 demonstra as relações entre os construtos endógenos e as variáveis de controle analisadas.

TABELA 6 - RELAÇÃO DE EFEITO E SIGNIFICÂNCIA ENTRE OS CONSTRUTOS ENDÓGENOS E AS VARIÁVEIS DE CONTROLE

VARIÁVEL DE CONTROLE -> CONSTRUTO	Coefficiente (Γ)	p-valor
ESCOLARIDADE -> Intenção de Rotatividade	-0,017	0,890
ESCOLARIDADE -> TT_CON	-0,167	0,141
ESCOLARIDADE -> TT_EFP	-0,076	0,523
ESCOLARIDADE -> Interferência Trabalho-Vida	-0,348	0,001*
IDADE -> Confiança Organizacional	0,126	0,326
IDADE -> Eficácia-Produtividade	-0,128	0,209
IDADE -> Intenção de Rotatividade	-0,057	0,675
IDADE -> Interferência Trabalho-Vida	0,134	0,263
REGIÃO -> Confiança Organizacional	-0,700	0,218
REGIÃO -> Eficácia-Produtividade	0,394	0,371
REGIÃO -> Intenção de Rotatividade	0,098	0,863
REGIÃO -> Interferência Trabalho-Vida	0,685	0,257
RENDA -> Confiança Organizacional	-0,292	0,003*
RENDA -> Eficácia-Produtividade	0,213	0,026*
RENDA -> Intenção de Rotatividade	-0,058	0,647
RENDA -> Interferência Trabalho-Vida	-0,030	0,810
SEXO -> Confiança Organizacional	0,137	0,448
SEXO -> Eficácia-Produtividade	-0,071	0,711
SEXO -> Intenção de Rotatividade	0,070	0,768
SEXO -> Interferência Trabalho-Vida	-0,250	0,176

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: N^o. de observações = 124; *p-valor < 0,05.

Em seguida, prosseguiu-se para verificar as hipóteses da pesquisa sem as variáveis de controle, sendo incluídas nessa verificação tanto os efeitos diretos como os indiretos presentes nas relações propostas pelo modelo.

Ao se realizar o teste de hipóteses, sem as variáveis de controle, verificou-se que houve suporte para as hipóteses H2, H4b, H5a e H5b com efeitos diretos. Observou-se que as relações significativas ficaram entre os construtos Recompensas Financeiras e Confiança Organizacional; Recompensas Psicológicas e Eficácia-Produtividade; Recompensas Psicológicas e Confiança Organizacional e Confiança Organizacional e Intenção de Rotatividade. Constatou-se também que em relação às hipóteses H1, H3, H4a, H4c, H5c, H6a, H6c e H6c não foi apresentada significância. Os resultados do teste sem as variáveis de controle se encontram na tabela 7.

TABELA 7: RESULTADOS DO TESTE DE HIPÓTESES SEM AS VARIÁVEIS DE CONTROLE

	EFEITOS DIRETOS	Sem Variáveis de Controle	
		Coefficiente (Γ)	p-valor
H1	EFP -> IR	0,082	0,498
H2	CON -> IR	-0,505	0,000*
H3	ITV -> IR	-0,007	0,941
H4a	RF -> EFP	-0,026	0,796
H4b	RF -> CON	0,342	0,000*
H4c	RF -> ITV	0,176	0,069
H5a	RP -> EFP	0,295	0,002*
H5b	RP -> CON	0,365	0,000*
H5c	RP -> ITV	0,065	0,533
H6a	TP -> EFP	-0,110	0,238
H6c	TP -> CON	-0,130	0,113
H6c	TP -> ITV	-0,188	0,065
EFEITOS INDIRETOS		Sem Variáveis de Controle	
		Coefficiente (Γ)	p-valor
RP-> CON -> IR		-0,185	0,001*
RF -> EFP -> IR		-0,002	0,884
RF -> CON -> IR		-0,173	0,004*
TP -> ITV -> IR		0,001	0,949
RP -> ITV -> IR		0,000	0,970
RP-> EFP -> IR		0,024	0,531
TP-> CON -> IR		0,066	0,151
RF -> ITV -> IR		-0,001	0,949
TP -> EFP -> IR		-0,009	0,661

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: N^o. de observações = 124 / Intenção de Rotatividade (IR), Recompensas Financeiras (RF), Recompensas Psicológicas (RP), Confiança Organizacional (CON), Eficácia-Produtividade (EFP), Interferência Trabalho-Vida (ITV) e Telepressão (TP). *p-valor < 0,05.

Ao se incluir as variáveis Renda (vinculada à Intenção de Rotatividade e Confiança Organizacional) e Escolaridade (vinculada à Interferência Trabalho-Vida) no teste de hipótese com as variáveis de controle, verificou-se que Renda se mostrou significativo com a Intenção de Rotatividade e Escolaridade com a Interferência Trabalho-Vida. Assim, houve uma nova configuração e as hipóteses suportadas foram a H2, H4b H4c H5a e H5b. Os valores do teste de hipóteses com as variáveis de controles se encontram na Tabela 8.

TABELA 8: RESULTADOS DO TESTE DE HIPÓTESES COM AS VARIÁVEIS DE CONTROLE

HIPÓTESES	EFEITOS DIRETOS	Com Variáveis de Controle	
		Coeficiente (Γ)	p-valor
H1	EFP -> IR	0,076	0,520
H2	CON -> IR	-0,480	0,000*
H3	ITV -> IR	-0,043	0,659
H4a	RF -> EFP	-0,026	0,796
H4b	RF -> CON	0,373	0,000*
H4c	RF -> ITV	0,218	0,017*
H5a	RP -> EFP	0,295	0,002*
H5b	RP -> CON	0,362	0,000*
H5c	RP -> ITV	0,046	0,641
H6a	TP -> EFP	-0,110	0,237
H6c	TP -> CON	-0,141	0,079
H6c	TP -> ITV	-0,157	0,100
EFEITOS INDIRETOS		Com Variáveis de Controle	
		Coeficiente (Γ)	p-valor
RP-> CON -> IR		-0,174	0,002*
RF -> EFP -> IR		-0,002	0,888
RF -> CON -> IR		0,057	0,071
TP -> ITV -> IR		-0,179	0,003*
RP -> ITV -> IR		0,007	0,720
RP-> EFP -> IR		-0,002	0,874
TP-> CON -> IR		0,022	0,553
RF -> ITV -> IR		0,013	0,662
TP -> EFP -> IR		0,068	0,119

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: N^o. de observações = 124 / Intenção de Rotatividade (IR), Recompensas Financeiras (RF), Recompensas Psicológicas (RP), Confiança Organizacional (CON), Eficácia-Produtividade (EFP), Interferência Trabalho-Vida (ITV) e Telepressão (TP). *p-valor < 0,05.

Ainda na validação do modelo estrutural foi verificado o ajuste do modelo, por meio da aferição do Coeficiente de Determinação de Pearson (R^2), o qual verifica o quanto os dados podem variar partindo do modelo, ou seja, o poder explicativo dos construtos, podendo através de seu indicador ser considerado fraco, moderado e substancial, quando os valores forem respectivamente iguais ou maiores que 0,25, 0,50 e 0,75. Os valores resultantes dos construtos Eficácia-Produtividade (0,106) e Interferência Trabalho-Vida (0,197) ficaram com o poder explicativo muito baixos e já a Intenção de Rotatividade (0,265) e Confiança Organizacional (0,422) alcançaram indicadores pequenos.

Em seguida, verificou-se a Relevância Preditiva (Q^2), que, segundo Hair et al. (2019) discorrem, valores superiores a 0, 0,25 e 0,50 indicam,

respectivamente, uma relevância preditiva pequena, média e grande, permitindo a avaliação de quão preciso o modelo é. Logo os valores alcançados pelos construtos Eficácia-Produtividade (0,106) e Interferência Trabalho-Vida (0,197) apresentaram relevância preditiva pequena. Já os valores de Intenção de Rotatividade (0,265) e Confiança Organizacional (0,422) se mostraram com relevância preditiva média. Os índices R^2 e Q^2 estão na tabela 9.

O Índice de Cohen (f^2) foi analisado de acordo com Hair et al. (2019), sendo esse índice responsável por demonstrar o tamanho do efeito da relação entre os construtos. Nesse caso, os valores de 0,02, 0,15 e 0,35 mostram se o tamanho e a potência do efeito são, respectivamente, pequeno, médio ou grande. Conforme consta na Tabela 9, os resultados para o f^2 variaram de pequeno a médio.

TABELA 9: RESULTADOS DO TAMANHO DO EFEITO, COEFICIENTE DE DETERMINAÇÃO E RELEVÂNCIA PREDITIVA

HIPÓTESES	RELAÇÃO		TAMANHO DO EFEITO (f^2)	
H1	EFP -> IR		0,006	
H2	CON -> IR		0,271	
H3	ITV -> IR		0,002	
H4a	RF -> EFP		0,001	
H4b	RF -> CON		0,177	
H4c	RF -> ITV		0,045	
H5a	RP -> EFP		0,084	
H5b	RP -> CON		0,195	
H5c	RP -> ITV		0,002	
H6a	TP -> EFP		0,012	
H6c	TP -> CON		0,030	
H6c	TP -> ITV		0,026	
CONSTRUTO	R^2	CLASSIFICAÇÃO	Q^2	CLASSIFICAÇÃO
IR	0,265	Fraca	0,290	Média
CON	0,422	Fraca	0,374	Média
EFP	0,106	Muito Baixo	0,047	Pequena
ITV	0,197	Muito Baixo	0,137	Pequena

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: N^o de observações = 124; RF = Recompensas Financeiras; EFP = Eficácia-Produtividade; CON = Confiança Organizacional; ITV = Interferência Trabalho-Vida; RP = Recompensas Psicológicas; EFP = Eficácia-Produtividade; R² = coeficiente de determinação, Q² = validade preditiva.

Ao final da análise, verificou-se o Fator de Inflação da Variância (VIF), que demonstra se existem distorções referentes à multicolinearidade, segundo Hair et al. (2019). Os autores indicam que valores iguais ou superiores a 5 são considerados críticos. Sendo assim, os resultados atenderam aos parâmetros estabelecidos visto que variaram entre 1,000 e 4,732 para os indicadores, e entre 1,020 e 1,364 para os construtos. No Apêndice C, a Tabela 10 mostra os resultados obtidos para o VIF. Para que se observe os resultados obtidos nas análises apresentadas, a Figura 2 foi construída.

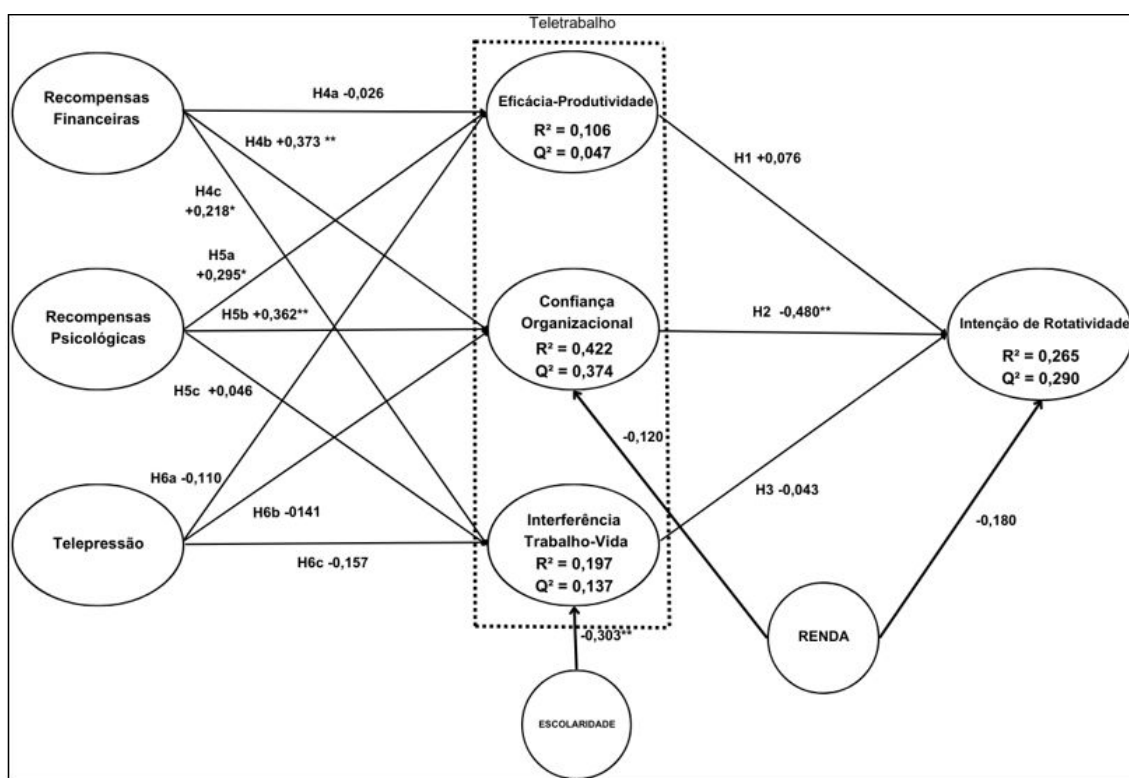


Figura 2: Modelo estrutural.

Fonte: Elaboração Própria.

Notas: **p-valor < 0,01; *p valor < 0,05; Coeficiente de determinação (R²); Relevância preditiva (Q²).

4.3 TESTE DE HIPÓTESES

A hipótese H1 testou a influência negativa da Eficácia-Produtividade na Intenção de Rotatividade e o resultado não apresentou significância, não sendo

suportado ($\Gamma = 0,076$; p-valor 0,520; $f^2 = 0,006$). Em relação a hipótese H2, essa mediu a influência negativa da Confiança Organizacional na Intenção de Rotatividade, tendo sido suportada ($\Gamma = -0,480$; p-valor 0,000; $f^2 = 0,271$). Por fim, a hipótese H3 supôs a influência negativa da Interferência Trabalho-Vida, no entanto o resultado não apresentou significância para suportar tal afirmativa ($\Gamma = -0,157$; p-valor 0,100; $f^2 = 0,002$).

As hipóteses H4a, H4b e H4c buscaram analisar se as Recompensas Financeiras impactariam positivamente nos componentes do teletrabalho: Eficácia-Produtividade (H4a), Confiança Organizacional (H4b) e Interferência Trabalho-Vida (H4c). Os resultados se mostraram significativos apenas para as hipóteses H4b ($\Gamma = 0,373$; p-valor: 0,000; $f^2 = 0,177$), com efeito médio, e H4c ($\Gamma = 0,218$; $p < 0,017$; $f^2 = 0,045$), com efeito pequeno, enquanto a hipótese H4a ($\Gamma = -0,026$; p-valor: 0,796; $f^2 = 0,01$) não foi suportada.

Nas hipóteses H5a, H5b e H5c foi observado se as Recompensas Psicológicas impactariam positivamente nos mesmos componentes: Eficácia-Produtividade (H5a), Confiança Organizacional (H5b) e Interferência Trabalho-Vida (H5c). Os resultados se mostraram significativos apenas para as hipóteses H5a ($\Gamma = 0,295$; $p < 0,002$; $f^2 = 0,084$), com efeito pequeno, e H5b ($\Gamma = 0,362$; p-valor: 0,000; $f^2 = 0,195$), com efeito médio, enquanto a hipótese H5c ($\Gamma = 0,046$; p-valor: 0,641; $f^2 = 0,002$) não foi suportada.

Para as hipóteses H6a, H6b e H6c verificou-se se Telepressão impactaria nos 3 componentes do teletrabalho: Eficácia-Produtividade (H6a), Confiança Organizacional (H6b) e Interferência Trabalho-Vida (H6c). Observou-se que tanto a hipótese H6a ($\Gamma = -0,110$; p-valor 0,237; $f^2 = 0,012$), como a hipótese H6b

($\Gamma = -0,141$; p-valor:0,079; $f^2: 0,030$), e a hipótese H6c ($\Gamma = -0,110$; p-valor 0,237; $f^2: 0,026$) não apresentaram significância e, portanto, não foram suportados.

Capítulo 5

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este estudo objetivou averiguar a influência de antecedentes do teletrabalho (Recompensas Financeiras - RF, Recompensas Psicológicas - RP, e Telepressão - TP) em componentes do teletrabalho (Eficácia-Produtividade – EP, Confiança Organizacional – CON e Intereferência Trabalho-Vida – ITV), além de averiguar o impacto dos componentes do teletrabalho na Intenção de Rotatividade (IR) de teletrabalhadores. A análise dos resultados demonstrou relações significativas em cinco das hipóteses propostas.

Não houve suporte na hipótese H1, e, portanto, a eficácia-produtividade não influenciou negativamente a intenção de rotatividade. Os resultados corroboraram com o encontrado por Cohen et al. (2016), em que, embora a produtividade aumente com o teletrabalho, encontrou-se que a satisfação com o teletrabalho está diretamente relacionada à intenção de rotatividade. Também corroboraram com Rahman e Nas (2013), que vincularam o desenvolvimento de funcionários à produtividade e verificaram que o desenvolvimento influencia na intenção de rotatividade. Para explicar esse resultado, é importante elucidar que uma alta eficácia-produtividade no trabalho pode ou não influenciar na intenção de rotatividade, a depender do significado que o emprego tem para a pessoa (Charles-Leija et al., 2023). Logo, se os funcionários percebem que precisam manter a eficácia-produtividade constantemente, a fim de retribuir a flexibilidade no trabalho que lhes foi dada, isso pode gerar pressão e estresse, levando à insatisfação (Gashi et al., 2022) e, eventualmente, à intenção de sair para aliviar a essas pressões.

A hipótese H2 foi suportada e a confiança organizacional, no contexto de teletrabalho, tende a impactar negativamente na intenção de rotatividade dos trabalhadores. O resultado corroborou com o encontrado por Ng (2015) cujo estudo mostrou a confiança organizacional negativamente relacionada à intenção de sair, sendo considerada um forte preditor daquela. Observou-se assim que pode ser que quem possui confiança organizacional possui menos intenção de rotatividade. Já Stavrova et al. (2023) demonstrou a confiança organizacional estritamente ligada ao teletrabalho, e os resultados demonstraram que trabalhar de casa tem relação com menor intenção de rotatividade em uma esfera intrapessoal. Sendo assim, as vantagens percebidas do teletrabalho, como equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, flexibilidade de horário, entre outros, podem contribuir para a confiança organizacional de teletrabalhadores, o que pode levar a menor intenção de rotatividade.

Em seguida, a hipótese H3 não apresentou significância no impacto negativo da interferência trabalho-vida na intenção de rotatividade. O resultado destoou do encontrado por Wong et al., (2020), uma vez que funcionários de empresas que implementaram políticas de equilíbrio trabalho-vida tendem a permanecer na empresa. É importante frisar que a interferência trabalho-vida pode apresentar aspectos tanto positivos como negativos para quem atua em teletrabalho, a depender do impacto causado pelas horas flexíveis e aumento de produtividade no bem-estar e qualidade de vida no teletrabalhador (Grant et al, 2019). Logo, ao não experimentarem condições favoráveis para equilibrar vida pessoal com demandas de trabalho, os teletrabalhadores podem adentrar em

ciclos viciosos de esgotamento (Gashi et al., 2022) fazendo com que o impacto negativo na intenção de rotatividade não seja percebido.

Na hipótese H4a, não foi suportada a relação entre as recompensas financeiras e a eficácia-productividade dos teletrabalhadores. O resultado diverge do elaborado por Grant et al. (2013), em que teletrabalhadores com produtividade baixa necessitam de recompensas financeiras para melhorarem o seu desempenho tal como seria se estivessem trabalhando no escritório. Além disso, pelo fato de benefícios financeiros serem um forte antecedente da satisfação no trabalho (Mainardes et al., 2019) e esta afetar a produtividade do trabalhador positivamente (Petcu et al., 2021), acreditava-se que benefícios financeiros exerceriam papel motivador na produtividade. No entanto, quem atua em teletrabalho também está envolvido diretamente com questões pessoais, por atuar de casa (Wontorczyk & Rożnowski, 2022), e isso pode ter um impacto direto em sua eficácia no trabalho (Gashi et al., 2022). Logo, apesar de vantagens pecuniárias que o teletrabalhador possa receber, sua eficácia pode estar prejudicada nesse contexto, fazendo com que as recompensas financeiras não necessariamente impactem sua eficácia-productividade.

Já o resultado da hipótese H4b foi suportada, confirmando que, neste estudo, as recompensas financeiras tendem a influenciar positivamente a confiança organizacional dos teletrabalhadores. Esse achado vai ao encontro do pesquisado por Narang e Singh (2012), que encontraram que as ações de práticas de remuneração foram consideradas preditores significativos da confiança organizacional. Além disso, estudos (Batista & Oliveira, 2012; Rueda et al., 2014) confirmaram também a forte correlação entre reconhecimento

financeiro do empregador com a confiança organizacional. A partir do resultado obtido, se pode refletir que o teletrabalhador motivado financeiramente tende a confiar na organização em que trabalha, potencializado pela confiança organizacional intrínseca ao teletrabalho.

Em relação à hipótese H4c, essa também foi suportada, supondo assim que as recompensas financeiras impactam positivamente na interferência trabalho-vida. Esse resultado corroborou com o encontrado por Hofmans et al. (2013), por exemplo, que demonstraram que as recompensas financeiras apresentam relações diretas com a satisfação no trabalho, comprometimento afetivo e baixa intenção de rotatividade, enquanto Lee e Kim (2017) encontraram relação direta entre a interferência trabalho-vida com a satisfação no trabalho de teletrabalhadores. Sendo assim, ambos compartilham de características em comum e, supõe-se que recompensas financeiras adequadas podem contribuir para uma melhoria na qualidade de vida dos teletrabalhadores, proporcionando-lhes meios adicionais para desfrutar de atividades fora do ambiente de trabalho, e melhorando, portanto, o equilíbrio trabalho-vida.

A hipótese H5a inferiu o impacto positivo das recompensas psicológicas na eficácia-produtividade e foi suportada a partir dados obtidos. O achado corroborou com o encontrado por Sadiq et al. (2022), em que há uma relação direta positiva e significativa entre as recompensas psicológicas e a performance de quem trabalha. Além disso, os benefícios estão ranqueados entre os três principais fatores que determinaram a satisfação no trabalho de trabalhadores americanos (Torre-Ruiz et al., 2017). Sendo assim, considerando-se que a satisfação no trabalho impacta positivamente na produtividade do trabalhador

(Petcu et al., 2021), pôde-se observar que as recompensas psicológicas tendem a exercer um efeito positivo na eficácia-productividade. Portanto, pode-se extrair dos resultados que, ao serem valorizados e reconhecidos, os teletrabalhadores tendem a aumentar a autoestima e bem-estar, o que pode levar a uma maior dedicação e produtividade.

Quanto à hipótese H5b, foi suportada, sugerindo que as recompensas psicológicas impactam positivamente na confiança organizacional dos teletrabalhadores. O resultado encontrou respaldo em estudo de Zheng et al. (2021), que encontraram que a recompensa psicológica tende a estar diretamente relacionada a relações interpessoais de confiança entre colaborador e supervisor. Além disso, na relação entre as recompensas psicológicas e a confiança organizacional há uma troca entre a organização, que oferece benefícios psicológicos, e o empregador, que a retribui com a confiança (Gieter et al., 2010). Logo, é possível inferir que recompensas psicológicas reduzem a incerteza percebida pelos teletrabalhadores em relação ao seu papel e contribuição, fazendo com que se sintam respeitados e apreciados. Principalmente considerando o contexto de teletrabalho, em que pode haver empecilhos na comunicação entre empregado e empregador, por conta da distância (Choi et al., 2019). Ao concretizarem a implementação de recompensas psicológicas, as organizações podem criar um ambiente propício para a confiança organizacional.

A hipótese H5c não foi suportada, sendo que não houve significância na relação entre as recompensas psicológicas impactam positivamente na interferência trabalho-vida. O resultado divergiu do encontrado por Wong et al.

(2020), em que altos índices de recompensas psicológicas estão associados a um equilíbrio mais saudável entre vida pessoal e profissional. Levando-se em consideração o contexto da pesquisa, Gajendran e Harris (2007) concluíram que os mediadores psicológicos do teletrabalho se associam a menor conflito trabalho-família. Tendo em vista os resultados, pode-se supor que se as recompensas psicológicas não estiverem alinhadas com políticas organizacionais que promovam a flexibilidade (Gajendran & Harris, 2007), os teletrabalhadores podem ainda sentir dificuldades em equilibrar suas responsabilidades profissionais e pessoais, fazendo com que as recompensas psicológicas por si só possam não ser o suficiente.

A hipótese H6a também não foi suportada, pois não mostrou significância para que a telepressão impactasse a eficácia-produtividade. Esse resultado destoa do encontrado na literatura, uma vez que o teletrabalho usualmente é utilizado pelas empresas como forma de, dentre outros aspectos, melhorar a produtividade dos funcionários (Barber & Santuzzi, 2015; Kao et al., 2020; Wang et al., 2023) e a telepressão, atuando nesse contexto, tende a afetar mental e fisicamente os teletrabalhadores, atenuando a produtividade que se ganharia atuando remotamente (Barber & Santuzzi, 2015). Entretanto, há políticas que, se adotadas pelos empregadores, podem atenuar a telepressão, tais como supervisores treinados a permitirem o devido descanso dos funcionários durante o período de folga e regras de gerenciamento de limites mais flexíveis, fazendo com que o impacto na produtividade não seja considerável (Barber et al., 2019).

Já, observando a hipótese H6b, também não suportada, a telepressão não impactou a confiança organizacional. O resultado diverge da literatura, tendo

em vista que a telepressão pode ocorrer por uma pressão exercida na relação empregado x empregador, desgastando-a (Barber & Santuzzi, 2015), enquanto os índices de confiança organizacional estão relacionados ao estreitamento dessa relação (Lott & Abendroth, 2022). Logo, acreditava-se que a telepressão poderia ser um componente prejudicial no estabelecimento da confiança organizacional por desgastar a relação entre empregador e empregado. Todavia, sabe-se que ao implementar políticas flexíveis de trabalho e respeitar o tempo do descanso, o empregador pode atenuar a telepressão no empregado (Barber et al., 2019), além disso, quem atua em teletrabalho está menos suscetível à telepressão em momentos de recuperação quando comparado ao trabalho presencial (Gillet et al., 2022), o que pode levar a um fortalecimento da confiança organizacional se respeitados esses limites.

Quanto à hipótese H6c, que inferiu a influência negativa da telepressão na interferência trabalho-vida, também não foi suportada. O achado divergiu do encontrado por Kao et al., 2020, em que a telepressão mediou a relação entre a demanda de disponibilidade de TIC's com a interferência trabalho-família. Essa diferença pode ter ocorrido pois a atual pesquisa averiguou o impacto direto entre telepressão e interferência trabalho-vida. Junto a isso, a maneira como o funcionário lida com a telepressão pode variar a partir de vários fatores, incluindo a cultura organizacional, políticas de recursos humanos, características individuais dos trabalhadores e natureza específica do trabalho (Hong & Jex, 2022). Nesse aspecto, as organizações podem mitigar o efeito da telepressão ao implementarem políticas que beneficiem o equilíbrio trabalho-vida dos

teletrabalhadores, como dar o espaço necessário para as tarefas domésticas sem a incidência de demandas de trabalho constantes (Barber et al., 2019).

Com os resultados das hipóteses, observou-se que, dentre os componentes do teletrabalho, apenas a confiança organizacional impactou a intenção de rotatividade, sendo, portanto, o impacto do teletrabalho na intenção de rotatividade considerado parcial. Quanto aos antecedentes do teletrabalho nos componentes do teletrabalho, observou-se que a telepressão não apresentou efeito nos componentes e as recompensas financeiras e recompensas psicológicas impactaram parcialmente os componentes do teletrabalho.

Ao examinar os antecedentes do teletrabalho nos componentes específicos, a falta de efeito da telepressão indica que, possivelmente, os teletrabalhadores estejam experimentando condições adequadas de trabalho no que concerne à mitigação da telepressão (Grant et al., 2019). Por outro lado, a constatação de que as recompensas financeiras e psicológicas impactaram parcialmente os componentes do teletrabalho ressalta a importância de reconhecer e recompensar os funcionários de forma abrangente para promover um ambiente teletrabalho saudável e produtivo (Narang & Singh, 2012; Zhang et al., 2021).

Capítulo 6

6 CONCLUSÃO

O objetivo deste estudo foi verificar a influência de antecedentes do teletrabalho (recompensas financeiras, recompensas psicológicas e telepressão) em componentes do teletrabalho (eficácia-produtividade, confiança organizacional e interferência trabalho-vida), além de averiguar o impacto dos componentes do teletrabalho na intenção de rotatividade de teletrabalhadores. Demonstrou-se, com os resultados, que a confiança organizacional, no contexto de teletrabalho, tende a exercer influência negativa direta na intenção de rotatividade. Também verificou-se que as recompensas financeiras tendem a impactar positivamente a confiança organizacional e interferência trabalho-vida de teletrabalhadores e que as recompensas psicológicas tendem a impactar positivamente na eficácia-produtividade e a confiança organizacional. Por outro lado, os resultados apontaram que as recompensas financeiras não apresentaram efeito na eficácia-produtividade e que as recompensas psicológicas não impactaram a interferência trabalho-vida. Por fim, observou-se que a telepressão não demonstrou impactar os componentes do teletrabalho e que a eficácia-produtividade e a interferência trabalho-vida tendem a não influenciar a intenção de rotatividade de teletrabalhadores.

Sendo assim, concluiu-se que a confiança organizacional foi a única dentre os três componentes do teletrabalho que impactou na intenção de rotatividade. Nesse sentido, é importante para as organizações de cultivar e fortalecer a confiança organizacional ao implementar e gerenciar práticas de teletrabalho a fim de mitigar a intenção de rotatividade e reter talentos. Por outro

lado, a eficácia-produtividade e interferência trabalho-vida não terem impactado a intenção de rotatividade demonstra que podem não ser os principais impulsionadores das decisões de permanência ou saída no contexto do teletrabalho. Também concluiu-se que, dentre os antecedentes do teletrabalho, apenas as recompensas financeiras e recompensas psicológicas impactaram em componentes do teletrabalho. Logo, observa-se a importância tanto de incentivos tangíveis (financeiros) bem como intangíveis (psicológicos) para fortalecer a relação entre os colaboradores e a organização em um ambiente de teletrabalho. Quanto à telepressão, concluiu-se que não apresentou impacto nos componentes do teletrabalho, indicando a relevância de ações adotadas pelas organizações e que tendem a diminuir a pressão percebida no teletrabalho.

Quanto à contribuição teórica, este estudo avança com relação à abordagem de Brunelle e Fortin (2021), que observaram a necessidade de pesquisas que averiguassem de que maneira o teletrabalho afeta a experiência dos funcionários no trabalho. Logo, concluiu-se que a confiança organizacional presente na relação de teletrabalho tanto é fortalecida por recompensas psicológicas e financeiras, como impacta em menor intenção de sair do emprego. Este estudo também inovou para a literatura ao relacionar três componentes do teletrabalho (eficácia-produtividade, confiança organizacional e interferência trabalho-vida) dispostos por Grant et al. (2019) a componentes antecedentes ao teletrabalho (recompensas financeiras, recompensas psicológicas e telepressão) e à intenção de rotatividade. Assim, os resultados desta pesquisa mostraram que os componentes do teletrabalho não foram impactados pela telepressão e influenciaram parcialmente a intenção de rotatividade.

Com relação à implicação prática, este estudo contribui para a atuação das organizações na relação com seus funcionários, pois ao entender como os antecedentes do teletrabalho influenciam componentes como eficácia- produtividade, confiança organizacional e interferência trabalho-vida, as organizações podem implementar medidas específicas para melhorar a experiência do teletrabalhador. Isso pode incluir programas de incentivo, suporte psicológico, e políticas para gerenciar os limites entre trabalho e vida pessoal. Além disso, o estudo pode ajudar as organizações a ajustarem suas políticas de teletrabalho, considerando fatores como recompensas financeiras, recompensas psicológicas e telepressão, gerando estratégias mais eficazes para atrair e reter talentos em ambientes de teletrabalho. Tais ações podem incluir a avaliação e adequação das políticas de recompensas, o treinamento em gestão de telepressão, além de promoção de pesquisas de satisfação e feedback contínuo a fim de ajustar políticas e práticas de teletrabalho.

No entanto, este estudo apresenta limitações, a começar pelo contexto da pesquisa, que abarcou um período pós decretação do fim de emergência da pandemia de Covid-19. Sabe-se que nesse período muitas empresas adotaram o teletrabalho sem o devido preparo ou suporte aos funcionários e essa percepção pode influenciar no resultado da pesquisa. Dessa forma, sugere-se uma abordagem longitudinal para perceber as questões da pesquisa ao longo do tempo, a fim de acompanhar as mudanças da cultura teletrabalho em períodos distintos. Além disso, não é possível fazer generalizações a partir dos resultados obtidos considerando-se o método de amostragem não-probabilístico

utilizado, logo, outras pesquisas se utilizando do método probabilístico poderão eventualmente generalizar e corroborar os resultados desta pesquisa.

Para pesquisas futuras, sugere-se a inclusão de outros construtos que antecedem ao teletrabalho, tais como recompensas sociais e suporte organizacional percebido, para que se possam analisar outros aspectos que envolvem o teletrabalho e a intenção de rotatividade de teletrabalhadores. E considerando-se o impacto da variável renda na confiança organizacional e intenção de rotatividade, pesquisas futuras poderiam abordar como a renda dos teletrabalhadores influenciam nos componentes do teletrabalho e na intenção de rotatividade percebida por eles.

REFERÊNCIAS

- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., & Sadiq, M. W. (2021). Service innovation in human resource management during COVID-19: a study to enhance employee loyalty using intrinsic rewards. *Frontiers in Psychology, 12*(1), 627659. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.627659>
- Agapito, P. R., Filho, A.P. & Siqueira, M. M. (2015). Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. *RAM. Revista de Administração Mackenzie, 16*, 71-93. <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n6p71-93>
- Barber, L. K., Conlin, A. L., & Santuzzi, A. M. (2019). Workplace telepressure and work–life balance outcomes: The role of work recovery experiences. *Stress and Health, 35*(3), 350-362. <https://doi.org/10.1002/smi.2864>.
- Barber, L. K., & Santuzzi, A. M. (2015). Please respond ASAP: workplace telepressure and employee recovery. *Journal of Occupational Health Psychology, 20*(2), 172. <https://doi.org/10.1037/a0038278>
- Batista, R. L., & Oliveira, Á. D. F. (2012). Antecedentes da confiança do empregado na organização. *Estudos de Psicologia (Natal), 17*(1), 247-254. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2012000200008>
- Becker, C., Thörel, E., Pauls, N., & Göritz, A. S. (2022). Homeoffice in Corona-Zeiten–Sind Ausmaß und/oder Flexibilität wichtig für Arbeitszufriedenheit, soziale Unterstützung, Commitment und Arbeitsunterbrechungen? Gruppe. *Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO), 53*(2), 173-187. <https://doi.org/10.1007/s11612-022-00630-z>
- Bido, D. de S., & Silva, D. da (2019). SmartPLS 3: specification, estimation, evaluation and reporting. *Administração: Ensino e Pesquisa, 20*(2), 488-536. <https://doi.org/10.13058/raep.2019.v20n2.1545>
- Brunelle, E., & Fortin, J. A. (2021). Distance makes the heart grow fonder: An examination of teleworkers' and office workers' job satisfaction through the lens of self-determination theory. *Sage Open, 11*(1), 1-11. <https://doi.org/10.1177/2158244020985516>
- Cambier, R., Derks, D., & Vlerick, P. (2019). Detachment from work: a diary study on telepressure, smartphone use and empathy. *Psychologica Belgica, 59*(1), 227. <http://doi.org/10.5334/pb.477>
- Cambier, R., & Vlerick, P. (2020). You've got mail: does workplace telepressure relate to email communication? *Cognition, Technology & Work, 22*(3), 633-640. <https://doi.org/10.1007/s10111-019-00592-1>
- Cohen, G., Blake, R. S., & Goodman, D. (2016). Does turnover intention matter? Evaluating the usefulness of turnover intention rate as a predictor of actual

- turnover rate. *Review of Public Personnel Administration*, 36(3), 240-263. <https://doi.org/10.1177/0734371X15581850>
- Costan, F., Gonzales, G., Gonzales, R., Valle, L., Dela Cruz, J., Alcantara, G., Mahilum, R., Lauro, M.D., Atibing, N.M., Burdeos, A., Yamasishi, K. & Ocampo, L. (2022). Teachers' Turnover Intentions in View of Implementing a Flexible Learning System: An Extended Theory of Planned Behavior. *Sustainability*, 14(20), 13009. <https://doi.org/10.3390/su142013009>
- Charles-Leija, H., Castro, C. G., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3565. https://doi.org/10.3390/ijerph*20043565
- Chi, H., Vu, T. V., Nguyen, H. V., & Truong, T. H. (2023). How financial and non-financial rewards moderate the relationships between transformational leadership, job satisfaction, and job performance. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2173850. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2173850>
- Choi, S. (2018). Managing flexible work arrangements in government: Testing the effects of institutional and managerial support. *Public Personnel Management*, 47(1), 26-50. <https://doi.org/10.1177/0091026017738540>
- Choi, S. (2019). Flexible work arrangements and employee retention: A longitudinal analysis of the federal workforces. *Public Personnel Management*, 49(3), 470-495. <https://doi.org/10.1177/0091026019886340>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- 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>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Gashi, A., Kutllovci, E., & Zhushi, G. (2022). E-work evaluation through work-life balance, job effectiveness, organizational trust and flexibility: Evidence from Kosovo during COVID-19. *Employee Relations: The International Journal*, 44(2), 371-385. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2021-0136>
- Gieter, S. D., & Hofmans, J. (2015). How reward satisfaction affects employees' turnover intentions and performance: an individual differences approach. *Human Resource Management Journal*, 25(2), 200-216. <http://doi.org/10.5334/pb.477>

- Gieter, S. D., Cooman, R. D., Pepermans, R., & Jegers, M. (2010). The Psychological Reward Satisfaction Scale: developing and psychometric testing two refined subscales for nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 66(4), 911-922. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05199.x>
- Gillet, N., Morin, A. J., Fernet, C., Austin, S., & Huyghebaert-Zouaghi, T. (2022). Telepressure and recovery experiences among remote and onsite workers. *Journal of Personnel Psychology*, 22(1), 13-19. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000303>
- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527-546. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059>
- Grant, C. A., Wallace, L. M., Spurgeon, P. C., Tramontano, C., & Charalampous, M. (2019). Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working. *Employee Relations*, 41(1), 16-33. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2017-0229>
- Grawitch, M. J., Werth, P. M., Palmer, S. N., Erb, K. R., & Lavigne, K. N. (2018). Self-imposed pressure or organizational norms? Further examination of the construct of workplace telepressure. *Stress and Health*, 34(2), 306-319. <https://doi.org/10.1002/smi.2792>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (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>
- Harden, G., Boakye, K. G., & Ryan, S. (2018). Turnover intention of technology professionals: A social exchange theory perspective. *Journal of Computer Information Systems*, 58(4), 291-300. <https://doi.org/10.1080/08874417.2016.1236356>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hofmans, J., Gieter, S. de, & Pepermans, R. (2013). Individual differences in the relationship between satisfaction with job rewards and job satisfaction. *Journal of vocational behavior*, 82(1), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.007>
- Hong, J., & Jex, S. (2022). The Conditions of Successful Telework: Exploring the Role of Telepressure. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10634. https://doi.org/10.3390/ijerph*191710634
- Hsu, C. E., Raj, S. Y., & Thuy, N. T. N. (2022). The impact on the job of working from home teleworkers: a report on the Asian context of COVID-19. *International Journal of Business Innovation and Research*, 29(4), 523-537. <https://doi.org/10.1504/IJBIR.2022.127611>

- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2023, junho, 17). 20,5 milhões de trabalhadores estão em ocupações com potencial de teletrabalho no Brasil. Ipea. <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/13534-20-5-milhoes-de-trabalhadores-estao-em-ocupacoes-com-potencial-de-trabalho-remoto-no-brasil>.
- Jung, C. S. (2010). Predicting organizational actual turnover rates in the US federal government. *International Public Management Journal*, 13(3), 297-317. <http://dx.doi.org/10.1080/10967494.2010.504124>
- Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92(1), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102703>
- Kao, K. Y., Chi, N. W., Thomas, C. L., Lee, H. T., & Wang, Y. F. (2020). Linking ICT availability demands to burnout and work-family conflict: The roles of workplace telepressure and dispositional self-regulation. *The Journal of Psychology*, 154(5), 325-345. <https://doi.org/10.1080/00223980.2020.1745137>
- Kotera, Y., Maxwell-Jones, R., Edwards, A. M., & Knutton, N. (2021). Burnout in Professional Psychotherapists: Relationships with Self-Compassion, Work–Life Balance, and Telepressure. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5308. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105308>
- Laethem, M. van, Vianen, A. E. van, & Derks, D. (2018). Daily fluctuations in smartphone use, psychological detachment, and work engagement: The role of workplace telepressure. *Frontiers in Psychology*, 9(1), 1808. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01808>
- Lambert, E., & Hogan, N. (2008). The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent: A test of a causal model. *Criminal Justice Review*, 34(1), 96-118. <https://doi.org/10.1177/0734016808324230>
- Lee, D., & Kim, S. Y. (2017). A quasi-experimental examination of telework eligibility and participation in the US federal government. *Review of Public Personnel Administration*, 38(4), 451-471. <https://doi.org/10.1177/0734371X16680269>
- Leider, J. P., Shah, G. H., Yeager, V. A., Yin, J., & Madamala, K. (2023). Turnover, COVID-19, and reasons for leaving and staying within governmental public health. *Journal of Public Health Management and Practice*, 29(1), S54-S63. <https://doi.org/10.1097/PHH.0000000000001634>
- Liou, S. R. (2009). Nurses' intention to leave: Critically analyse the theory of reasoned action and organizational commitment model. *Journal of Nursing*

Management, 17(1), 92-99. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2008.00873.x>

- Lott, Y., & Abendroth, A. K. (2023). Affective commitment, home-based working and the blurring of work–home boundaries: evidence from Germany. *New Technology, Work and Employment*, 38(1), 82-102. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12255>
- Mainardes, E. W., Rodrigues, L. S., & Teixeira, A. (2019). Effects of internal marketing on job satisfaction in the banking sector. *International Journal of Bank Marketing*, 37(5), 1313-1333. <https://doi.org/10.1108/IJBM-07-2018-0190>
- Narang, L., & Singh, L. (2012). Role of perceived organizational support in the relationship between HR practices and organizational trust. *Global Business Review*, 13(2), 239-249. <https://doi.org/10.1177/097215091201300204>
- Nemțeanu, M. S., & Dabija, D. C. (2023). Negative impact of telework, job insecurity, and work–life conflict on employee behaviour. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 4182. https://doi.org/10.3390/ijerph*20054182
- Ng, T. W. (2015). The incremental validity of organizational commitment, organizational trust, and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 88(1), 154-163. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.003>
- Ngamkroekjoti, C., Klongthong, W., & Thavorn, J. (2022). Motivational factors influencing telework during the COVID-19 pandemic. *Emerging Science Journal*, 6(1), 229-246. <http://dx.doi.org/10.28991/esj-2022-SPER-016>
- Overbey, J. A. (2013). Telecommuter intent to leave. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(7), 680-699. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2012-0004>
- Page, K. J., Nastasi, A., & Voyles, E. (2021). Did you get that thing I sent you? Mediating effects of strain and work-family conflict on the telepressure and burnout relationship. *Stress and Health*, 37(5), 928-939. <https://doi.org/10.1002/smi.3052>
- Petcu, M. A., Sobolevschi-David, M. I., Anica-Popa, A., Curea, S. C., Motofei, C., & Popescu, A. M. (2021). Multidimensional assessment of job satisfaction in telework conditions. Case study: Romania in the covid-19 pandemic. *Sustainability*, 13(16), 8965. <https://doi.org/10.3390/su13168965>
- Pfaffinger, K. F., Reif, J. A., & Spieß, E. (2022). When and why telepressure and technostress creators impair employee well-being. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(2), 958-973. <https://doi.org/10.1080/10803548.2020.1846376>

- Rahman, W., & Nas, Z. (2013). Employee development and turnover intention: theory validation. *European journal of training and development*, 37(6), 564-579. <https://doi.org/10.1108/EJTD-May-2012-0015>
- Ringle, C. M., Da Silva, D., & Bido, D. D. S. (2014). Structural Equation Modeling with the Smartpls. *Revista Brasileira de Marketing*, 13(02), 56–73. <https://doi.org/10.5585/remark.v13i2.2717>
- Rueda, F. J. M., Serenini, A. L. P., & Meireles, E. (2014). Relação entre qualidade de vida no trabalho e confiança do empregado na organização. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(3), 303-314. <https://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index>
- Rupietta, K., & Beckmann, M. (2018). Working from home: What is the effect on employees' effort? *Schmalenbach business review*, 70(1), 25-55. <https://doi.org/10.1007/s41464-017-0043-x>
- Sadiq, M. W., Hameed, J., Huo, C., & Abdullah, M. I. (2022). Service innovation in small neighbourhood family firms: An advanced approach to enhance employee's performance through social and psychological rewards. *Frontiers in Public Health*, 10(1), 2651. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.984848>
- Salanova, M., Acosta-Antognoni, H., Llorens, S., & Le Blanc, P. (2021). We trust you! a multilevel-multireferent model based on organizational trust to explain performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 4241. <https://doi.org/10.3390/ijerph18084241>
- Shin, D. J., Kim, Y. S., & Kim, B. K. (2021). Understanding Job Stress and Organizational Effectiveness of Airline Employees Due to Changes in the Employment Environment under COVID-19—Focusing on the Difference in the GAD-7 of Employees. *Sustainability*, 13(24), 13722. <https://doi.org/10.3390/su132413722>
- Silva, A. A., Machado, W.L., Souza, L. A. S., Barbosa, N. M. S., Assis, R. S., & Oliveira, M. Z. (2019). Adaptação e propriedades psicométricas da escala de intenção de turnover e busca de emprego. *Avaliação Psicológica*, 17(4), 462-472. <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2018.1704.6.06>
- Stavrova, O., Spiridonova, T., van de Calseyde, P., Meyers, C., & Evans, A. M. (2023). Does remote work erode trust in organizations? A within-person investigation in the COVID-19 context. *Social and Personality Psychology Compass*, 17(7), 1-9. <https://doi.org/10.1111/spc3.12762>
- Sun, R., & Wang, W. (2016). Transformational leadership, employee turnover intention, and actual voluntary turnover in public organizations. *Public Management Review*, 19(8), 1124-1141. <https://doi.org/10.1080/14719037.2016.1257063>
- Torre-Ruiz, J. M. de la, Vidal-Salazar, M. D., & Córdón-Pozo, E. (2019). Employees are satisfied with their benefits, but so what? The consequences of benefit satisfaction on employees' organizational commitment and

turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(13), 2097-2120.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1314315>

- Vleeshouwers, J., Fløvik, L., Christensen, J. O., Johannessen, H. A., Bakke Finne, L., Mohr, B., Jørgensen, I. L. & Lunde, L. K. (2022). The relationship between telework from home and the psychosocial work environment: a systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(10), 2025-2051
- Wang, H., Xiao, Y., Wang, H., Zhang, H., & Chen, X. (2023). "Who Knows Me Understands My Needs": The Effect of Home-Based Telework on Work Engagement. *Psychology Research and Behavior Management*, 16(1), 619-635. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S402159>
- Wöhrmann, A. M., & Ebner, C. (2021). Understanding the bright side and the dark side of telework: An empirical analysis of working conditions and psychosomatic health complaints. *New Technology, Work and Employment*, 36(3), 348-370. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12208>.
- Wong, K., Chan, A. H., & Teh, P. L. (2020). How is work–life balance arrangement associated with organisational performance? A meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 4446. https://doi.org/10.3390/ijerph*17124446
- Wontorczyk, A., & Rożnowski, B. (2022). Remote, Hybrid, and On-Site Work during the SARS-CoV-2 Pandemic and the Consequences for Stress and Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2400. https://doi.org/10.3390/ijerph*19042400
- Zheng R., Xiumin Z., Yan S., Xiangrong L., Minfu H., Hong S., Hanfang Z., Shuang Z., Shuyin Q., Yuyu L., Yajiao P. Xinwen F., Xia G., Hongjian L. (2021). Relationships of professional identity and psychological reward satisfaction with subjective well-being among Chinese nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1508-1516.
<https://doi.org/10.1111/jonm.13276>

APÊNDICE A – QUADRO DE CONSTRUTOS

ITENS DA ESCALA		
INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE		
Construto	Cód.	Indicador
Intenção de Rotatividade Jung, Jung e Yoon (2021)	IR1	Às vezes me sinto forçado a deixar o meu emprego no atual local de trabalho.
	IR2	Vou deixar meu emprego na atual organização em 1 ano ou menos.
	IR3	Atualmente, estou pensando seriamente em deixar meu emprego para trabalhar em outro local.
	IR4	Com certeza vou sair desta organização se as condições de trabalho se tornarem um pouco piores do que agora.
TELETRABALHO		
Dimensão	Cód.	Indicador
Interferência Trabalho-vida Grant, Wallace, Spurgeon, Tramontano e Charalampous (2019)	ITV1	Quando estou em teletrabalho gasto um tempo que eu gostaria de passar com minha família, meus amigos ou em outras atividades não relacionadas ao trabalho.
	ITV2	Algumas vezes ocorrem demandas de trabalho fora do horário de expediente, quando estou em teletrabalho.
	ITV3	Sinto-me feliz com a relação entre minha vida profissional e pessoal, quando estou trabalhando remotamente.
	ITV4	Em casa, durante o teletrabalho, o constante contato com as atividades laborais é muito exaustivo.
	ITV5	Ao trabalhar remotamente, sempre consigo parar e descansar.
	ITV6	Penso que tenho mais demandas quando estou em teletrabalho.
	ITV7	Tenho pouca vida social quando estou em teletrabalho.
Eficácia-Produtividade Grant, Wallace, Spurgeon, Tramontano e Charalampous (2019)	EFP1	Quando atuo em teletrabalho me concentro melhor nas minhas tarefas.
	EFP2	Cumpro com os objetivos e alcanço os resultados de maneira mais eficaz quando estou em teletrabalho.
	EFP3	Em teletrabalho, consigo desenvolver com qualidade minhas tarefas mesmo sendo às vezes interrompido por algum outro fator.
	EFP4	Minha produtividade geral no trabalho aumentou devido à minha capacidade de trabalhar em casa.
Confiança Organizacional Grant, Wallace, Spurgeon, Tramontano e Charalampous (2019)	CON1	A Instituição em que trabalho oferece formação para atuação no teletrabalho.
	CON2	Durante o teletrabalho, a Instituição em que trabalho confia que vou desempenhar minhas funções de modo eficaz.
	CON3	Durante o teletrabalho, tenho confiança que a Instituição em que trabalho vai me fornecer condições para desempenhar as minhas funções.
RECOMPENSAS FINANCEIRAS		
Construto	Cód.	Indicador
Recompensas Financeiras Mainardes, Rodrigues Teixeira (2019)	RF1	Estou satisfeito com o meu pacote de benefícios (salário, subsídios, gratificações).
	RF2	Estou satisfeito com o montante que a empresa paga pelos meus benefícios.
	RF3	Estou satisfeito com o valor dos meus benefícios.

	RF4	Estou satisfeito com a quantidade de benefícios que recebo.
RECOMPENSAS PSICOLÓGICAS		
Construto	Cód.	Indicador
Recompensas Psicológicas Mainardes, Rodrigues e Teixeira (2019)	RP1	Estou satisfeito com o reconhecimento que recebo do meu/minha superior(a) imediato(a) por fazer meu trabalho.
	RP2	Estou satisfeito com os elogios que meu/minha superior(a) imediato(a) faz sobre meu trabalho.
	RP3	Estou satisfeito com palavras de agradecimento de meu/minha superior(a) imediato(a).
	RP4	Estou satisfeito com os incentivos de meu/minha superior(a) imediato(a) enquanto faço meu trabalho.
TELEPRESSÃO		
Construto	Cód.	Indicador
Telepressão Barber e Santuzzi (2015)	TP1	É difícil para mim focar em outras coisas quando recebo uma mensagem de trabalho de alguém.
	TP2	Sempre consigo me concentrar melhor em outras tarefas depois de responder às minhas mensagens de trabalho.
	TP3	Nunca consigo parar de pensar em uma mensagem de trabalho até respondê-la.
	TP4	Sempre que recebo mensagens de trabalho, sinto uma forte necessidade de responder aos outros imediatamente.
	TP5	No ambiente de trabalho virtual, sempre tenho um sentimento avassalador de responder logo após o momento em que recebo um pedido de alguém.
	TP6	É difícil para mim resistir a responder a uma mensagem de trabalho imediatamente.

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA ACADÊMICA

Olá! Sou aluno do Mestrado em Administração e Ciências Contábeis pela Fucape Business School e te convido a participar da coleta de dados de pesquisa sobre telepressão no local de trabalho. Para isso, gostaria da sua contribuição para responder ao questionário a seguir. Para respondê-lo, basta seguir às instruções e responder às afirmativas de acordo com o seu grau de concordância. As respostas são totalmente confidenciais, em conformidade com as normas de proteção de dados, e não é necessário que você se identifique. Obrigado pela sua participação!

Perguntas de Controle

1) Atualmente você está empregado?

() Sim () Não

2) Você atua total ou parcialmente em teletrabalho?

() Sim () Não

Instrução: Você deverá responder ao questionário avaliando de 1 a 5 de acordo com a sua percepção, sendo: 1 = Discordo Totalmente; 2 = Discordo Parcialmente; 3 = Não concordo nem discordo; 4 = Concordo Parcialmente; e, 5 = Concordo Totalmente.

IND	Variável	1	2	3	4	5
IR1	3) Às vezes me sinto forçado a deixar o meu emprego no atual local de trabalho					
IR2	4) Vou deixar meu emprego na atual organização em 1 ano ou menos					
IR3	5) Atualmente, estou pensando seriamente em deixar meu emprego atual para trabalhar em outro local					
IR4	6) Vou sair desta organização se as condições de trabalho se tornarem um pouco piores do que agora					
ITV1	7) Quando estou em teletrabalho gasto um tempo que eu gostaria de passar com minha família, meus amigos ou em outras atividades não relacionadas ao trabalho.					
ITV2	8) Algumas vezes ocorrem demandas de trabalho fora do horário de expediente, quando estou em teletrabalho.					
ITV3	9) Sinto-me feliz com a relação entre minha vida profissional e pessoal, quando estou trabalhando remotamente					
ITV4	10) Em casa, durante o teletrabalho, o constante contato com as atividades laborais é muito exaustivo.					

ITV5	11) Ao trabalhar remotamente, sempre consigo parar e descansar.					
ITV6	12) Penso que tenho mais demandas quando estou em teletrabalho.					
ITV7	13) Tenho pouca vida social quando estou em teletrabalho.					
EFP1	14) Quando atuo em teletrabalho me concentro melhor nas minhas tarefas.					
EFP2	15) Cumpro com os objetivos e alcanço os resultados de maneira mais eficaz quando estou em teletrabalho					
EFP3	16) Em teletrabalho, consigo desenvolver com qualidade minhas tarefas mesmo sendo às vezes interrompido por algum outro fator.					
EFP4	17) Minha produtividade geral no trabalho aumentou devido à minha capacidade de trabalhar em casa					
CON1	18) A Instituição em que trabalho oferece formação para atuação no teletrabalho.					
CON2	19) Durante o teletrabalho, a Instituição em que trabalho confia que vou desempenhar minhas funções de modo eficaz.					
CON3	20) Durante o teletrabalho, tenho confiança que a Instituição em que trabalho vai me fornecer condições para desempenhar as minhas funções.					
RF1	21) Estou satisfeito com meu pacote de benefícios					
RF2	22) Estou satisfeito com o montante que a empresa paga pelos meus benefícios					
RF3	23) Estou satisfeito com o valor dos meus benefícios					
RF4	24) Estou satisfeito com a quantidade de benefícios que recebo					
RP1	25) Estou satisfeito com o reconhecimento que recebo do meu/minha superior(a) imediato(a) por fazer meu trabalho					
RP2	26) Estou satisfeito com os elogios que meu/minha superior(a) imediato(a) faz sobre meu trabalho					
RP3	27) Estou satisfeito com palavras de agradecimento de meu/minha superior(a) imediato(a)					
RP4	28) Estou satisfeito com os incentivos de meu/minha superior(a) imediato(a) enquanto faço meu trabalho					
TP1	29) É difícil para mim focar em outras coisas quando recebo uma mensagem de alguém					
TP2	30) Consigo me concentrar melhor em outras tarefas depois de responder às minhas mensagens					
TP3	31) Não consigo parar de pensar em uma mensagem até respondê-la					

TP4	32) Sinto uma forte necessidade de responder aos outros imediatamente					
TP5	33) Quando recebo o pedido de alguém, tenho uma sensação avassaladora					
TP6	34) É difícil para mim resistir a responder a uma mensagem imediatamente					

As próximas questões buscam caracterizar o perfil social da amostra. Escolha a opção que melhor lhe caracteriza.

35) Qual o seu sexo?

Masculino () Feminino ()

36) Qual a sua idade?

Até 25 anos () De 26 a 35 anos () De 36 a 45 anos () 46 anos ou mais ()

37) Qual a sua faixa de renda mensal?

Até 1 salário mínimo () Acima de 1 salário até 5 salários () Acima de 5 salários até 10 salários () Acima de 10 salários ()

Obrigado pela colaboração, sua participação foi muito importante!

Por favor, ajude-me também a divulgar a pesquisa.

APÊNDICE C – CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Descrição	Caracterização	Percentual %
Sexo	Feminino	40,30%
	Masculino	59,70%
Idade	até 25 anos	14,50%
	26 a 35 anos	50,00%
	36 a 45 anos	21,00%
	46 anos ou mais	14,50%
Escolaridade	Ensino Fundamental	0,00%
	Ensino Médio/Técnico	8,10%
	Superior completo	41,10%
	Pós-graduação completo	27,40%
	Mestrado completo	19,40%
	Doutorado completo	3,20%
Outros	0,80%	
Renda	Até R\$ 5.000,00	41,10%
	Entre R\$ 5.000,00 a R\$ 10.000,00	31,50%
	Entre R\$ 10.000,00 a R\$ 15.000,00	13,70%
	Entre R\$ 15.000,00 a R\$ 20.000,00	8,10%
	Acima de R\$ 20.000,00	5,60%
Região do País	Centro-Oeste	4,80%
	Nordeste	14,50%
	Norte	1,60%
	Sudeste	71,00%
	Sul	7,30%
	Exterior	4,80%

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: N°. de observações = 124.

APÊNDICE D – CARGAS CRUZADAS

TABELA 3 – MATRIZ DE CARGAS CRUZADAS

	IR	RF	RP	TP	CON	EFP	ITV
IR1	0,741	-0,414	-0,378	0,224	-0,425	-0,125	-0,258
IR2	0,829	-0,399	-0,363	0,292	-0,323	-0,051	-0,193
IR3	0,904	-0,508	-0,452	0,244	-0,467	-0,102	-0,245
IR4	0,810	-0,408	-0,417	0,297	-0,34	0,05	-0,214
RF1	-0,546	0,952	0,372	-0,365	0,472	0,149	0,346
RF2	-0,527	0,953	0,371	-0,337	0,565	0,085	0,380
RF3	-0,413	0,924	0,286	-0,324	0,426	0,111	0,367
RP1	-0,488	0,378	0,961	-0,210	0,478	0,266	0,276
RP2	-0,456	0,326	0,960	-0,193	0,512	0,323	0,247
TP3	0,319	-0,285	-0,249	0,829	-0,343	-0,156	-0,252
TP4	0,276	-0,342	-0,164	0,898	-0,276	-0,133	-0,295
TP5	0,279	-0,331	-0,173	0,910	-0,305	-0,117	-0,296
TP6	0,221	-0,297	-0,133	0,819	-0,215	-0,154	-0,335
CON2	-0,381	0,358	0,426	-0,310	0,851	0,264	0,246
CON3	-0,451	0,540	0,475	-0,277	0,901	0,277	0,352
EFP1	-0,130	0,160	0,295	-0,139	0,279	0,859	0,361
EFP2	-0,032	0,031	0,249	-0,102	0,265	0,867	0,333
EFP3	0,033	0,127	0,212	-0,193	0,202	0,754	0,282
EFP4	-0,086	0,081	0,254	-0,112	0,272	0,839	0,383
ITV3	-0,329	0,371	0,278	-0,304	0,305	0,329	0,878
ITV5	-0,112	0,266	0,167	-0,261	0,274	0,369	0,794

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: N^o. de observações = 124 / Intenção de Rotatividade (IR), Recompensas Financeiras (RF), Recompensas Psicológicas (RP), Confiança Organizacional (CON), Eficácia-Produtividade (EFP), Interferência Trabalho-Vida (ITV) e Telepressão (TP)

APÊNDICE E – MULTICOLINEARIDADE

TABELA 10 – FATOR DE INFLAÇÃO DA VARIÂNCIA (VIF) - MULTICOLINEARIDADE

VIF INDICADORES	VALORES	VIF CONSTRUTOS	VALORES
IR1	1.511	RF -> CON	1.364
IR2	2.126	RF -> EFP	1.280
IR3	2.746	RF -> ITV	1.300
IR4	1.935	RP -> CON	1.162
RF1	4.732	RP -> EFP	1.161
RF2	4.688	RP -> ITV	1.165
RF3	3.529	CON -> IR	1.159
RP1	3.473	EFP -> IR	1.225
RP2	3.473	ITV -> IR	1.240
TP3	2.007	TP -> CON	1.169
TP4	2.958	TP -> EFP	1.160
TP5	3.217		
TP6	2.113		
CON2	1.409		
CON3	1.409		
EFP1	2.204		
EFP2	2.425		
EFP3	1.614		
EFP4	1.919		
ITV5	1.000		
ITV3	1.000		

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: N^o. de observações = 124 / Intenção de Rotatividade (IR), Recompensas Financeiras (RF), Recompensas Psicológicas (RP), Confiança Organizacional (CON), Eficácia-Produtividade (EFP), Interferência Trabalho-Vida (ITV) e Telepressão (TP).