

ARTIGO ORIGINAL

Validação da Versão Portuguesa da Escala de Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho

Validation of the Portuguese version of the Telework Benefits and Disadvantages Scale

Laura Lemos ^{1,2}

Raquel Sousa ¹

Diana Azedo ¹

Diogo Andrade ¹

Filipa Nogueira ¹

Diogo Carreiras ^{1,3,4}

Fernando Tavares ^{1,5}

¹ Instituto Superior Miguel Torga, Coimbra, Portugal

² Centro de Inovação em Biomedicina e Biotecnologia, Universidade de Coimbra, Portugal

³ Lusófona University, HEI-Lab: Digital Human-Environment Interaction Labs, Portugal

⁴ University of Coimbra, Faculty of Psychology & Educational Sciences, Center for Research in Neuropsychology & Cognitive & Behavioral Intervention, Portugal

⁵ Universidade Portucalense Infante Dom Henrique, Portugal

Recebido: 28/11/2025; Revisto: 01/12/2025; Aceite: 31/12/2025.

<https://doi.org/10.31211/rpics.2026.12.1.451>



Resumo

Contexto e objetivo: O teletrabalho tem crescido de forma significativa, mas persistem lacunas na avaliação das suas vantagens e desvantagens. A ausência de instrumentos validados limita a compreensão dos impactos do trabalho remoto no bem-estar e na satisfação dos trabalhadores. O objetivo deste estudo foi validar a versão portuguesa da Escala de Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho (*Remote Working Benefits and Disadvantages Scale*; RW-B&D). **Métodos:** Foram avaliados/as 133 trabalhadores/as, com idade média de 36,79 anos ($DP = 10,35$). A validade de conteúdo foi analisada por especialistas. A estrutura bifatorial foi testada através de análise fatorial confirmatória (AFC) e a consistência interna foi estimada através do α de Cronbach. A validade de constructo foi examinada através de correlações com medidas de satisfação, conciliação trabalho-vida e indicadores de saúde psicológica. **Resultados:** A RW-B&D apresentou uma excelente compreensibilidade. A AFC confirmou a adequação do modelo bifatorial ($CFI = 0,97$; $TLI = 0,96$; $RMSEA = 0,06$; $SRMR = 0,08$). A consistência interna foi elevada (Vantagens: $\alpha = 0,91$; Desvantagens: $\alpha = 0,86$). As percepções de desvantagens associaram-se a menor satisfação com o teletrabalho e pior conciliação trabalho-vida, e a níveis mais elevados de cansaço/exaustão, afetividade negativa, ansiedade, fadiga, tecno-cepticismo e ineficácia. As percepções de vantagens associaram-se a maior satisfação e melhor conciliação trabalho-vida, e a níveis inferiores de tecno-cepticismo e fadiga. **Conclusões:** A versão portuguesa da RW-B&D demonstrou propriedades psicométricas adequadas para avaliar as percepções sobre o teletrabalho.

Palavras-Chave: Teletrabalho; Trabalho remoto; Psicometria; Análise fatorial confirmatória; Validade.

Abstract

Background and objective: Telework has grown significantly, yet gaps remain in assessing benefits and drawbacks. The lack of validated instruments limits the understanding of how remote work impacts workers' well-being and satisfaction. This study aimed to validate the Portuguese version of the Remote Working Benefits and Disadvantages Scale (RW-B&D). **Method:** One hundred and thirty-three workers were assessed, with a mean age of 36.79 years ($SD = 10.35$). Content validity was examined by experts. The two-factor structure was tested using confirmatory factor analysis (CFA), and internal consistency was estimated using Cronbach's alpha. Construct validity was explored through correlations with measures of satisfaction, work-life balance and psychological health indicators. **Results:** The RW-B&D showed excellent comprehensibility. CFA supported the adequacy of the two-factor model ($CFI = 0.97$; $TLI = 0.96$; $RMSEA = 0.06$; $SRMR = 0.08$). Internal consistency was high (Benefits: $\alpha = .91$; Drawbacks: $\alpha = .86$). Perceived drawbacks were associated with lower telework satisfaction and poorer work-life balance, as well as higher levels of tiredness/exhaustion, negative affect, anxiety, fatigue, techno-skepticism, and inefficacy. Perceived benefits were associated with higher satisfaction and better work-life balance, and with lower levels of techno-skepticism and fatigue. **Conclusions:** The Portuguese version of the RW-B&D demonstrated adequate psychometric properties for assessing perceptions of telework.

Keywords: Telework; Psychometrics; Confirmatory factor analysis; Validity.

Introdução

O conceito de trabalho, historicamente enraizado na lógica industrial e na maximização da produtividade (Quintal, 2002), tem sofrido transformações profundas nas últimas décadas, impulsionadas pelo desenvolvimento e disseminação das tecnologias de informação e comunicação. Neste enquadramento, o teletrabalho, definido como uma forma de atividade profissional exercida remotamente com recurso a tecnologias digitais (Silva, 2018), emergiu e consolidou-se como uma alternativa ao modelo tradicional, tendo sido acelerado de forma expressiva pela pandemia de COVID-19 (Faustino et al., 2023).

A literatura tem associado o teletrabalho a um conjunto diverso de benefícios, como maior autonomia, flexibilidade horária, redução do tempo de deslocação, melhoria da conciliação trabalho-vida pessoal e aumento da satisfação laboral (Allen et al., 2015; Gajendran & Harrison, 2007), podendo também estar associado a ganhos significativos de produtividade, particularmente em determinadas tipologias de tarefa (Dutcher, 2012; Pinheiro & Lima, 2022). Simultaneamente, os trabalhadores podem enfrentar desafios relevantes, incluindo isolamento social, sobreposição entre esferas pessoais e profissionais, fadiga digital, e menor visibilidade organizacional junto das chefias (Ceribeli & Mignacca, 2019; Chaves et al., 2019; Gomes, 2023).

Embora o Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho a síntese do acordo europeu (European Social Partners, 2002) tenha estabelecido bases jurídicas de enquadramento para o teletrabalho, em Portugal, a crescente adesão ao teletrabalho (Instituto Nacional de Estatística [INE], 2023) continua a enfrentar obstáculos como a operacionalização da compensação por despesas adicionais (Mateus, 2023), desigualdades digitais (Lapa et al., 2018), dificuldades na adaptação tecnológica (Quintal, 2002) e erosão dos limites trabalho-vida (Gomes, 2023). Estes aspetos evidenciam a necessidade de monitorização do impacto do teletrabalho no bem-estar dos trabalhadores portugueses.

Embora existam instrumentos que avaliam dimensões específicas do contexto laboral [e.g., autonomia no trabalho (*Work Autonomy Scales*, Breugh, 1985), exaustão emocional (*Maslach Burnout Inventory*,

Sirigatti et al., 1988) e medidas breves de sobrecarga/carga excessiva de trabalho (Melin et al., 2014), continua a carecer-se de uma ferramenta abrangente que capture simultaneamente as vantagens e desvantagens do teletrabalho na realidade portuguesa. A Escala de Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho (*Remote Working Benefits & Disadvantages Scale* – RW-B&D), desenvolvida por Ingusci et al. (2023), responde a esta lacuna, ao contemplar os principais benefícios e dificuldades associados ao regime remoto, tendo evidenciado validade, fiabilidade e invariância entre grupos sociodemográficos. Contudo, a adaptação e validação de instrumentos em contextos socioculturais distintos é essencial para garantir a sua adequação semântica, psicométrica e funcional, assegurando equivalência e evidência de validade (Hambleton et al., 2004). Assim, a adaptação da RW-B&D para Portugal justifica-se tanto pelas especificidades culturais na organização do trabalho como pelo quadro jurídico-laboral nacional e pela urgência em dispor de instrumentos que sustentem decisões organizacionais e políticas públicas, num cenário em que têm sido reportadas preocupações e níveis relevantes de insatisfação com os modelos de trabalho vigentes (INE, 2023; Mateus, 2023).

Neste enquadramento, o presente estudo teve como objetivo validar psicometricamente a versão portuguesa da RW-B&D, colmatando a ausência de um instrumento abrangente para avaliar, de forma integrada, vantagens e desvantagens do teletrabalho em Portugal. Especificamente, pretendeu-se: (a) examinar as propriedades psicométricas da versão portuguesa da RW-B&D, incluindo, evidência de validade baseada na estrutura interna (validade fatorial), fiabilidade e evidência de validade baseada nas relações com outras variáveis (convergente/divergente) com escalas que avaliam afetividade e *tecnostress*; e (b) analisar diferenças grupais (género, idade, regime de teletrabalho) como evidência de validade por grupos conhecidos, com hipóteses direcionais formuladas *a priori*.

- H1 (género): anteciparam-se pontuações mais elevadas em Desvantagens e inferiores em Vantagens no género feminino, atendendo a evidência de maiores dificuldades de conciliação trabalho–vida em contextos de teletrabalho (Allen et al., 2015; Gajendran & Harrison, 2007; Gomes, 2023).
- H2 (idade): anteciparam-se pontuações mais elevadas em Desvantagens (e inferiores em Vantagens) com o aumento da idade, considerando a vulnerabilidade acrescida ao *tecnostress* em trabalhadores mais velhos (Quintal, 2002; Lapa et al., 2018).
- H3 (regime): anteciparam-se pontuações mais elevadas em Desvantagens em regimes de teletrabalho integral (tempo inteiro), devido a maior exposição a isolamento e erosão de fronteiras trabalho–vida; e, em contrapartida, um perfil mais favorável no teletrabalho parcial/híbrido (Vantagens superiores e Desvantagens inferiores) face ao teletrabalho integral (Allen et al., 2015; Ceribeli & Mignacca, 2019; Chaves et al., 2019; Gajendran & Harrison, 2007; Gomes, 2023).

Método

Participantes

Responderam ao questionário 164 participantes. Foram excluídos os/as que nunca tinham estado em regime de teletrabalho ($n = 26$) e os/as que não possuíam nacionalidade portuguesa ($n = 5$). A amostra final incluiu 133 trabalhadores (69,6% mulheres; 30,4% homens), com idades entre 21 e 60 anos ($M =$

36,79; $DP = 10,35$). A maioria residia em contexto urbano (79,7%) e possuía habilitações ao nível do ensino superior, sendo o grau de mestrado o mais prevalente (41,4%). Em relação ao estado civil, 47,4% eram solteiros. Quanto à atividade profissional, 41,4% exerciam funções em áreas intelectuais e científicas. Em relação ao regime de teletrabalho, 58,9% trabalhavam em regime parcial e 41,1% em tempo integral.

Instrumentos

Questionário de Caracterização Pessoal e Laboral

Foi elaborado um questionário para recolher dados sociodemográficos (e.g., género, idade, habilitações literárias, regime de teletrabalho [parcial vs. integral]) e variáveis laborais subjetivas, incluindo satisfação com o teletrabalho (“Se está ou esteve em teletrabalho, indique o seu grau de satisfação relativamente a esta modalidade”), conciliação trabalho–vida pessoal (“Em relação ao trabalho presencial, em que medida considera que o teletrabalho melhora a conciliação entre a vida profissional e pessoal?”), cansaço (e.g., “Sinto-me cansado/a quando me levanto de manhã e tenho de enfrentar mais um dia de trabalho”) e exaustão emocional (e.g., “Sinto-me emocionalmente exausto/a devido ao meu trabalho”). Os itens de satisfação, conciliação, cansaço e exaustão emocional foram desenvolvidos ad hoc para este estudo, com o objetivo de obter indicadores breves e contextualizados. Estes itens foram avaliados em escalas de resposta de cinco pontos (1 = *nunca*; 5 = *sempre*). Para efeitos de análise, os itens laborais foram tratados como indicadores contínuos de autorrelato.

Remote Working Benefits & Disadvantages Scale (RW-B&D)

A RW-B&D (Ingusci et al., 2023) é composta por 14 itens, distribuídos por duas subescalas: Vantagens (7 itens; e.g., “Tenho relações positivas com colegas e supervisores ao trabalhar remotamente”) e Desvantagens (7 itens; e.g., “Tenho dificuldades em organizar o meu tempo ao trabalhar remotamente”). Os itens são avaliados numa escala de Likert de quatro pontos (1 = *nada* a 4 = *totalmente*). As pontuações são calculadas separadamente por subescala (7–28), sendo que valores mais elevados indicam maiores perceções de vantagens ou maiores perceções de desvantagens, respetivamente. O estudo original reportou bons índices de consistência interna ($\alpha > 0,80$) e evidência de validade fatorial (Ingusci et al., 2023).

Positive and Negative Affect Schedule (PANAS)

A PANAS (Simões, 1993; Watson et al., 1988) foi utilizada para avaliar a afetividade positiva (PA) e negativa (NA). Na versão portuguesa de Simões (1993), cada subescala é composta por 11 adjetivos descritivos de estados emocionais (e.g., “Forte”; “Irritável”). Os participantes indicam a frequência com que sentiram cada estado durante a última semana, numa escala de 1 (*muito pouco ou nada*) a 5 (*muitíssimo*), podendo a sua pontuação variar entre 11 e 55 por subescala. Neste estudo, as subescalas apresentaram elevada consistência interna (PA: $\alpha = 0,89$; NA: $\alpha = 0,89$).

Escala de Tecnostress – Recursos, Emoções e Demandas relacionadas com as Tecnologias da Informação e Comunicação (RED/TIC)

A escala RED/TIC (Salanova et al., 2007) foi desenvolvida para avaliar manifestações de *tecnostress*. A versão utilizada neste estudo (Chaves et al., 2019) inclui cinco subescalas: Ansiedade, Cepticismo, Uso compulsivo, Ineficácia e Fadiga, num total de 20 itens avaliados numa escala de Likert de seis pontos (1 = *nunca* a 6 = *diariamente*). No presente estudo, as pontuações foram calculadas por soma dos itens (intervalo total 20–120), sendo que valores mais elevados indicam maiores níveis de *tecnostress*. Os valores de alfa de Cronbach no presente estudo variaram entre 0,83 (Cepticismo) e 0,91 (Ineficácia e Fadiga).

Procedimentos

O estudo seguiu um delineamento transversal, com amostragem não probabilística por conveniência e por *bola de neve*. A recolha de dados decorreu entre fevereiro e maio de 2024, através de um questionário *online* divulgado em redes sociais e por e-mail enviado a empresas nacionais. As respostas foram recolhidas via Google Forms, exportadas para Microsoft Excel para preparação e verificação da base de dados e submetidas a análise estatística em *software* dedicado. Foram considerados elegíveis participantes com experiência prévia ou atual de teletrabalho; foram aplicados, posteriormente, os critérios de exclusão reportados na secção Participantes.

Foi obtida autorização para a utilização dos instrumentos RW-B&D (Ingusci et al., 2023), Escala de Tecnostress (Salanova et al., 2007) e PANAS (Simões, 1993). A adaptação da RW-B&D seguiu as diretrizes de Hambleton et al. (2004) e da International Test Commission (2017), incluindo tradução e retroversão independentes, realizadas por dois especialistas fluentes em inglês e com experiência na área. A versão portuguesa resultante foi revista quanto à equivalência semântica e cultural antes da avaliação por peritos. A validade de conteúdo foi avaliada por dez juízes independentes que analisaram a clareza semântica e a adequação cultural dos itens traduzidos.

O estudo foi aprovado pela Comissão de Ética do Instituto Superior Miguel Torga (Parecer: CE-P09-4). O consentimento informado foi obtido eletronicamente antes do início do questionário, assegurando-se confidencialidade, anonimato e a participação voluntária, de acordo com os princípios éticos aplicáveis.

Análise Estatística

A análise estatística foi realizada com recurso ao SPSS (v.23) e ao JASP (v.0.17.1.10). Previamente, procedeu-se à verificação da integridade da base de dados (valores omissos, padrões de resposta e valores extremos) e à inspeção de pressupostos, de acordo com as análises planeadas. A extensão de dados omissos foi quantificada e, quando residual e sem evidência de padrão sistemático, as análises foram conduzidas por casos completos, reportando-se o *n* efetivo por análise.

A normalidade univariada foi avaliada através do teste de Shapiro–Wilk, complementado pela análise de valores de assimetria e curtose. Consideraram-se aceitáveis valores absolutos de assimetria < 3 e de

curtose < 10 (Kline, 2011) para sinalizar itens potencialmente problemáticos. Globalmente, não se observaram desvios extremos.

A validade de conteúdo foi avaliada por dez juízes externos com base na escala de compreensibilidade semântica e cultural (1 = *não adequado* a 4 = *muito adequado*). Para quantificar a concordância entre juízes, calculou-se o Índice de Validade de Conteúdo (I-CVI) por item, seguindo as diretrizes de Lynn (1986). Atendendo ao número de juízes, considerou-se como critério de aceitabilidade $I-CVI \geq 0,78$ (Polit & Beck, 2006).

A estrutura fatorial da RW-B&D foi testada com uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) para obter evidências do modelo bifatorial original (Ingusci et al., 2023). A qualidade do ajustamento do modelo foi avaliada com base nos seguintes índices e critérios de corte: $CFI \geq 0,97$, $TLI \geq 0,96$, $RMSEA \leq 0,06$ e $SRMR \leq 0,08$ (Hu & Bentler, 1999). A AFC foi estimada por WLSMV, por ser um estimador apropriado para indicadores ordinais, assumindo um modelo de resposta latente subjacente às variáveis categóricas (Li, 2015).

A consistência interna das subescalas da RW-B&D foi estimada com o coeficiente alfa de Cronbach com intervalos de confiança a 95% via *bootstrapping*, considerado adequado para valores entre 0,70 e 0,90 (Streiner, 2003), e análise "se item excluído" para apoio ao refinamento. Foram também analisadas as correlações item-total corrigidas (r_b), assumindo-se como critério mínimo de aceitabilidade valores superiores a 0,40 (Ware & Gandek, 1998).

A validade convergente e divergente foi analisada através de correlações de Pearson entre a RW-B&D, a PANAS, a RED/TIC e variáveis do questionário de caracterização pessoal e laboral.

Por fim, como evidência de validade por grupos conhecidos, exploraram-se diferenças nas percepções de vantagens e desvantagens (RW-B&D) em função de variáveis sociodemográficas e laborais alinhadas com as hipóteses formuladas a priori. Por fim, realizaram-se testes *t* de Student para comparações dicotômicas (género; regime de teletrabalho) e análises de variância (ANOVA) para comparar três ou mais grupos (grupos etários: 18–29; 30–39; 40–49; 50–60). Para cada comparação foram reportados os respetivos tamanhos do efeito (*d* de Cohen e η^2 ; Espirito Santo & Daniel, 2015; Espirito Santo & Daniel, 2018). Adicionalmente, foram conduzidas análises estratificadas por estado civil, comparando géneros no subgrupo casado, quando tal se mostrou pertinente para clarificar padrões nas percepções de vantagens e desvantagens.

Resultados

Validade de Conteúdo

Todos os 14 itens da RW-B&D obtiveram pontuações ≥ 3 , confirmando a sua compreensibilidade satisfatória para a população-alvo. Em todos os itens, o I-CVI foi $> 0,90$, superando o critério mínimo de 0,78 para concordância entre juízes (Polit & Beck, 2006), refletindo uma excelente adequação semântica e cultural.

Análise Fatorial Confirmatória

A AFC confirmou a adequação do modelo bifatorial da RW-B&D. O modelo apresentou ajustamento satisfatório aos dados, com os seguintes índices: CFI = 0,97, TLI = 0,96, RMSEA = 0,06, e SRMR = 0,08, cumprindo os critérios de corte recomendados (Hu & Bentler, 1999). Todos os itens saturaram significativamente no fator teórico correspondente, com cargas fatoriais padronizadas entre 0,65 e 0,90, todas superiores ao valor mínimo de 0,50 (Hair et al., 2018). A Tabela 1 apresenta as cargas fatoriais padronizadas por item.

Tabela 1

Cargas Fatoriais da RW-B&D (AFC, WLSMV) e Indicadores de Consistência Interna

Item	λ (Vantagens)	λ (Desvantagens)	α se item excluído	r item-total
Vantagens ($\alpha = 0,91$; $M = 22,57$; $DP = 5,40$)				
Maior possibilidade de conciliar trabalho-família	0,87	—	0,89	0,75
Poupança económica e/ou de tempo em deslocações	0,70	—	0,91	0,63
Redução do stress e mais tempo para si	0,89	—	0,88	0,80
Trabalho independente e/ou melhor organização	0,87	—	0,89	0,82
Melhor relação com colegas/superiores	0,65	—	0,92	0,58
Aumento da satisfação no trabalho	0,90	—	0,88	0,84
Utilização eficaz da tecnologia	0,80	—	0,89	0,74
Desvantagens ($\alpha = 0,86$; $M = 15,98$; $DP = 6,21$)				
Isolamento social/perda de sentido de pertença	—	0,68	0,85	0,56
Menor visibilidade e reconhecimento	—	0,75	0,84	0,64
Dificuldade em aceder a ferramentas/informações	—	0,83	0,83	0,73
Rigidez de horários e planificação	—	0,73	0,85	0,62
Menor acesso à formação/progressão	—	0,76	0,84	0,67
Controlo excessivo/perceção negativa	—	0,65	0,85	0,57
Dificuldade de concentração	—	0,78	0,84	0,65

Nota. AFC = Análise Fatorial Confirmatória; α = alfa de Cronbach; r item-total = correlação item-total corrigida. Cargas fatoriais padronizadas estimadas com o método WLSMV ($n = 133$). Todas as cargas foram estatisticamente significativas.

Análise de Fiabilidade

Quanto à consistência interna da RW-B&D, obtiveram-se valores de alfa de Cronbach de 0,91 para a subescala Vantagens e 0,86 para a subescala Desvantagens, ambos indicativos de elevada fiabilidade interna (Streiner, 2003).

Quanto ao alfa se o item fosse removido (Tabela 1), na subescala Vantagens, todos os itens apresentaram valores iguais ou inferiores ao alfa total, exceto o Item 5 (“Melhor relação com colegas e/ou superiores”), cuja exclusão elevaria ligeiramente o coeficiente para 0,92 IC 95% [0,88; 0,94]. Para os restantes itens, os valores situaram-se entre 0,88 IC 95% [0,84; 0,91] e 0,91 IC 95% [0,87; 0,93], sem impacto relevante

na consistência global. Estes resultados sugerem que todos os itens contribuem de forma adequada para a consistência interna das respetivas subescalas. A manutenção do Item 5 justifica-se pela sua relevância conceptual no domínio das relações interpessoais no teletrabalho, e pelas suas cargas fatoriais acima de 0,50, conforme evidenciado na AFC.

Adicionalmente, todas as correlações item-total foram superiores ao critério mínimo de aceitabilidade de 0,40 (Ware & Gandek, 1998), indicando que cada item apresenta uma associação consistente com o total da subescala à qual pertence. Estes resultados reforçam a adequação psicométrica e a homogeneidade interna das subescalas da RW-B&D, em consonância com os elevados coeficientes de consistência interna observados.

Validade Divergente e Convergente

A validade convergente e divergente foi analisada através da correlação de Pearson entre as subescalas da RW-B&D, variáveis do questionário sociodemográfico e laboral e as escalas RED/TIC e a PANAS. Os resultados obtidos evidenciam padrões de correlação (Tabela 2) consistentes com os pressupostos teóricos da RW-B&D.

A subescala Vantagens apresentou correlações moderadas com variáveis que expressam perceções positivas do teletrabalho, associando-se à conciliação trabalho-vida pessoal e à satisfação com o teletrabalho. Por contraste, a subescala Desvantagens apresentou correlações negativas com essas mesmas variáveis, bem como associações positivas com indicadores de mal-estar psicossocial, como exaustão, cansaço, ceticismo, ansiedade, ineficácia e afeto negativo.

Não se observaram correlações significativas com o afeto positivo (PANAS-AP).

Tabela 2

Validade Convergente e Divergente da RW-B&D

Variável	Vantagens	Desvantagens
Conciliação trabalho-vida (QCPL)	0,45***	-0,33***
Satisfação com o teletrabalho (QCPL)	0,50***	-0,36***
Exaustão emocional (QCPL)	0,06	0,30**
Cansaço (QCPL)	0,02	0,19*
Ceticismo (RED/TIC)	-0,17*	0,18*
Fadiga (RED/TIC)	-0,07*	0,28**
Ansiedade (RED/TIC)	-0,11	0,28**
Ineficácia (RED/TIC)	-0,05	0,30***
Compulsão (RED/TIC)	0,02	0,12
Afeto positivo (PANAS)	0,07	0,02
Afeto negativo (PANAS)	0,08	0,22*

Nota. RW-B&D = Remote Working Benefits & Disadvantages Scale; QCPL = Questionário de Caracterização Pessoal e Laboral; RED/TIC = Escala de Tecnostress; PANAS = Positive and Negative Affect Schedule. As correlações foram calculadas utilizando o coeficiente de Pearson.

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

Hipótese de Grupos Conhecidos

No teste de diferenças por género (H1), não se observaram diferenças significativas entre mulheres e homens nas perceções de vantagens e desvantagens do teletrabalho (Tabela 3).

Relativamente à idade (H2), verificou-se uma diferença estatisticamente significativa entre grupos etários na subescala Vantagens, com uma tendência de redução das perceções de vantagens à medida que a idade aumenta. As comparações *post hoc* indicaram que o grupo 18–29 apresentou valores superiores ao grupo 50–60 (Tabela 3). Não se observaram diferenças significativas entre grupos etários na subescala Desvantagens.

Quanto ao regime de teletrabalho (H3), não se identificaram diferenças estatisticamente significativas entre teletrabalho parcial e integral em nenhuma das subescalas, sugerindo ausência de diferenças detetáveis nas perceções em função desta operacionalização (Tabela 2).

Adicionalmente, no subgrupo de participantes casados, os homens apresentaram níveis mais elevados de perceção de desvantagens do que as mulheres (mulheres casadas: $M = 14,00$; $DP = 5,44$; homens casados: $M = 19,23$; $DP = 7,70$; Tabela 3).

Tabela 3

Diferenças nas Subescalas da RW-B&D por Grupo Etário, Género e Estado Civil (subgrupo casado)

Variável	<i>F/t</i>	η^2/d	<i>M</i>	<i>DP</i>	Comparações significativas
Vantagens					
Idade	2,72*	0,06			18–29 > 50–60
18–29			23,93	5,24	
30–39			22,92	4,90	
40–49			21,81	4,54	
50–60			20,10	7,00	
Género	0,21	0,04			—
Feminino			22,51	5,16	
Masculino			22,73	5,98	
Casados (subgrupo)	0,24	0,04			—
Feminino			21,12	5,83	
Masculino			21,77	6,34	
Desvantagens					
Idade	1,16	0,03			—
18–29			17,00	6,48	
30–39			15,36	6,03	
40–49			14,66	5,39	
50–60			16,90	7,03	
Género	1,78	0,34			—
Feminino			15,36	5,57	
Masculino			17,43	7,38	
Casados (subgrupo)	2,41*	0,83			Masculino > Feminino
Feminino			14,00	5,44	
Masculino			19,23	7,70	

Nota. Nas comparações, foram utilizados testes *post hoc* de Tukey HSD para comparações múltiplas entre grupos etários e testes *t* de Student para amostras independentes para género e para a comparação por género no subgrupo casado.

* $p < 0,05$.

Discussão

O presente estudo teve como objetivo validar psicometricamente a versão portuguesa da RW-B&D, examinando evidência de validade de conteúdo, estrutura interna, fiabilidade, relações com outras variáveis e validade por grupos conhecidos. Globalmente, os resultados apoiaram a estrutura bifatorial proposta e indicaram elevada consistência interna das subescalas, bem como padrões de associação coerentes com a literatura sobre teletrabalho e bem-estar laboral, nomeadamente com satisfação e conciliação trabalho-vida, e com indicadores de mal-estar e *tecnostress* associados ao uso intensivo de TIC (Allen et al., 2015; Chaves et al., 2019; Gajendran & Harrison, 2007; Gomes, 2023; Salanova et al., 2007).

A RW-B&D é um instrumento desenvolvido para avaliar vantagens e desvantagens do teletrabalho, permitindo analisar as perceções dos trabalhadores sobre esta modalidade. A escala distingue-se pela brevidade e pela aplicabilidade em contextos organizacionais e de investigação, podendo ser preenchida autonomamente em formato de autorresposta.

A validação de um instrumento para um novo contexto linguístico e sociocultural requer evidência de que os itens são compreensíveis e semanticamente adequados à população-alvo, reduzindo a probabilidade de erro de interpretação e de enviesamentos de medida (Carochinho, 2018; Hambleton et al., 2004; International Test Commission, 2017). Neste estudo, a evidência de validade de conteúdo foi sustentada por avaliações de especialistas, com pontuações elevadas de compreensibilidade e I-CVI superior a 0,90 em todos os itens, superando o critério mínimo recomendado (Polit & Beck, 2006). Estes resultados sugerem que a versão portuguesa preserva o significado dos itens e a adequação cultural necessária para estudos psicométricos subsequentes, em linha com as diretrizes internacionais de adaptação de testes (Hambleton et al., 2004; International Test Commission, 2017).

A análise fatorial confirmatória corroborou a estrutura bifatorial da RW-B&D, com índices de ajustamento dentro dos critérios recomendados (Hu & Bentler, 1999) e cargas fatoriais padronizadas elevadas, apoiando a distinção entre perceções de vantagens e de desvantagens do teletrabalho. Estes resultados são consistentes com o estudo de desenvolvimento da escala (Ingusci et al., 2023) e reforçam a adequação do modelo para a população portuguesa.

Paralelamente, a fiabilidade interna das subescalas foi elevada, com coeficientes α acima de 0,80 (Streiner, 2003), e as correlações item-total corrigidas excederam o critério mínimo recomendado (Ware & Gandek, 1998), sugerindo homogeneidade interna adequada. Embora a exclusão do Item 5 (“Melhor relação com colegas/superiores”) elevasse marginalmente o alfa de Cronbach, a decisão de retenção é psicometricamente justificável, dado o contributo conceptual do item para o domínio relacional do teletrabalho e a sua saturação fatorial acima do limiar mínimo (Hair et al., 2018). Esta opção é congruente com a prática psicométrica de privilegiar decisões informadas teoricamente, evitando a eliminação de itens com base em ganhos marginais de α .

No que respeita às tendências descritivas, os participantes reportaram, em média, valores mais elevados na subescala Vantagens do que na subescala Desvantagens, sugerindo uma avaliação global mais

favorável do teletrabalho. Este padrão é compatível com a literatura que descreve benefícios frequentemente valorizados pelos trabalhadores, como flexibilidade e autonomia, e a sua associação com maior satisfação laboral e melhor conciliação trabalho–vida (Allen et al., 2015; Gajendran & Harrison, 2007). Importa, contudo, interpretar estas médias à luz do delineamento transversal e do perfil da amostra, evitando generalizações para a população trabalhadora em geral.

No domínio da evidência de validade baseada nas relações com outras variáveis, a subescala Vantagens associou-se positivamente à conciliação trabalho–vida familiar e à satisfação com o teletrabalho, enquanto a subescala Desvantagens apresentou correlações negativas com essas mesmas variáveis. Este padrão é teoricamente expectável e encontra suporte na literatura que relaciona o teletrabalho com maior flexibilidade e autonomia, bem como com potenciais ganhos na conciliação trabalho–vida e satisfação, quando existem condições favoráveis (Allen et al., 2015; Cid, 2021; Gajendran & Harrison, 2007). Em contrapartida, perceções de desvantagens podem refletir dificuldades de fronteira, sobrecarga e tensões psicossociais, as quais tendem a comprometer a satisfação e a conciliação (Allen et al., 2015; Gomes, 2023).

Adicionalmente, as perceções de desvantagens associaram-se a exaustão emocional e cansaço, sugerindo que a vivência de dificuldades no teletrabalho pode coexistir com maior desgaste emocional e físico. Esta interpretação é consistente com estudos que descrevem potenciais repercussões psicológicas do teletrabalho, incluindo aumento de stress e emoções negativas, com impacto em exaustão e cansaço (Mann & Holdsworth, 2003; Mehroli et al., 2021). Deve salientar-se, contudo, que estas associações foram estimadas com itens laborais *ad hoc* de item único, pelo que a precisão e a validade podem ser inferiores às de escalas validadas; assim, as relações observadas devem ser interpretadas com prudência e não como estimativas de construtos latentes. Este aspeto metodológico pode também contribuir para subestimar ou inflacionar associações específicas, recomendando-se a utilização de medidas completas e validadas em estudos futuros.

No que respeita ao *tecnostress*, a subescala Desvantagens apresentou correlações positivas com as dimensões da RED/TIC (ceticismo, fadiga, ansiedade e ineficácia), sugerindo maior desgaste associado ao uso de TIC quando o teletrabalho é percecionado como mais problemático (Chaves et al., 2019; Salanova et al., 2007). Este padrão é coerente com a literatura que relaciona exigências tecnológicas, sobrecarga digital e erosão de fronteiras com mal-estar e fadiga em contextos de teletrabalho (Gomes, 2023; Mann & Holdsworth, 2003; Mehroli et al., 2021). Em sentido inverso, a subescala Vantagens apresentou associações negativas com ceticismo e fadiga, sugerindo que a valorização dos benefícios do teletrabalho pode coexistir com menor desgaste tecnológico em domínios específicos (Chaves et al., 2019; Salanova et al., 2007).

Quanto à afetividade, o afeto negativo associou-se positivamente à subescala Desvantagens, ao passo que o afeto positivo não apresentou associações significativas. Dado que a PANAS avalia afetividade positiva e negativa como dimensões afetivas amplas (Simões, 1993; Watson et al., 1988), este padrão sugere que perceções desfavoráveis do teletrabalho se articulam sobretudo com experiências emocionais negativas,

mais do que com níveis elevados de afetividade positiva. Ainda assim, esta interpretação deve manter-se prudente, atendendo ao delineamento transversal e à natureza correlacional dos dados.

No teste de validade por grupos conhecidos, não se observaram diferenças estatisticamente significativas entre mulheres e homens nas percepções de vantagens e desvantagens do teletrabalho, o que sugere que, nesta amostra, a RW-B&D não discriminou percepções globais por género. Contudo, em análises estratificadas por estado civil, observou-se no subgrupo de participantes casados uma diferença na subescala Desvantagens, com pontuações mais elevadas nos homens. Estes padrões sugerem que a relação entre género e percepções do teletrabalho pode depender de fatores contextuais e de papéis familiares, em consonância com a literatura que descreve a influência de responsabilidades domésticas e de conciliação trabalho-vida na experiência do teletrabalho (Allen et al., 2015; Gajendran & Harrison, 2007). Em linha com esta possibilidade, as análises estratificadas por estado civil sugeriram que, no subgrupo de participantes casados, os homens reportaram maiores desvantagens do que as mulheres. De acordo com Kossek e Lautsch (2008), normas e expectativas de género podem estruturar prioridades e estratégias de gestão de fronteiras trabalho-família; neste enquadramento, diferenças na valorização da conciliação, da autonomia e da produtividade podem emergir em subgrupos específicos (p. ex., casados), dependendo da divisão de tarefas e das exigências familiares. Embora dinâmicas laborais e familiares estejam em transformação, a persistência de expectativas socioculturais de género pode contribuir para heterogeneidade nas percepções do teletrabalho. Ainda assim, este achado deve ser interpretado com prudência, por decorrer de uma comparação em subgrupo e por não incluir variáveis como parentalidade e divisão do trabalho doméstico, que seriam necessárias para testar formalmente mecanismos explicativos (Allen et al., 2015; Kossek & Lautsch, 2008).

Relativamente à idade, observaram-se diferenças estatisticamente significativas na subescala Vantagens, com os participantes mais jovens a reportarem percepções mais favoráveis do teletrabalho do que os participantes mais velhos. Este resultado é consistente com evidência que sugere percepção de menos benefícios do teletrabalho em faixas etárias mais elevadas, possivelmente associada a preferências por rotinas mais estruturadas, estilos de trabalho consolidados e maior esforço de adaptação tecnológica (Lapa et al., 2018; Nakrošienė et al., 2019). Importa notar que, no presente estudo, não se observaram diferenças significativas por idade na subescala Desvantagens, sugerindo que o efeito etário se manifestou sobretudo ao nível da valorização dos benefícios e não na intensificação das dificuldades. Adicionalmente, alguns estudos sugerem maior envolvimento em teletrabalho em idades mais elevadas (Zhang et al., 2020). Em conjunto, estes achados podem refletir que a adoção do teletrabalho e a avaliação dos seus benefícios não são processos equivalentes: trabalhadores mais velhos podem aderir ao teletrabalho por exigências organizacionais, trajetórias profissionais ou necessidades familiares, sem que isso se traduza numa percepção tão positiva das vantagens, particularmente quando existem barreiras tecnológicas ou preferências por maior estrutura. Futuros estudos deverão clarificar estes mecanismos, incorporando variáveis como literacia digital, tipo de função/tarefa e condições de trabalho no domicílio, para compreender quando e porquê as vantagens do teletrabalho são mais salientes ao longo do ciclo de vida profissional.

Quanto ao regime de teletrabalho, não se observaram diferenças significativas entre teletrabalho parcial/híbrido e teletrabalho integral nas subescalas Vantagens e Desvantagens. Este resultado sugere que, nesta amostra, a frequência do teletrabalho, quando operacionalizada de forma dicotómica, pode não ser suficiente para captar variações relevantes nas perceções. Uma explicação plausível é que fatores como o tipo de tarefa, o grau de autonomia, o suporte organizacional, a qualidade da liderança e os recursos tecnológicos disponíveis tenham um peso determinante na experiência do teletrabalho, podendo atenuar diferenças associadas apenas ao número de dias remotos (Allen et al., 2015; Ceribeli & Mignacca, 2019; Gajendran & Harrison, 2007; Gomes, 2023). Adicionalmente, a categorização “parcial vs. integral” pode agrupar perfis heterogêneos (e.g., 1 a 2 dias remotos vs. 4 dias remotos), o que tende a reduzir o poder discriminativo da comparação. Assim, recomenda-se que estudos futuros operacionalizem o regime de teletrabalho com maior granularidade (e.g., número de dias remotos/semana) e testem modelos que incorporem variáveis contextuais e organizacionais, de modo a clarificar sob que condições a intensidade do teletrabalho se associa a maiores desvantagens ou a perfis mais favoráveis (Allen et al., 2015; Ceribeli & Mignacca, 2019; Gomes, 2023).

Limitações e Indicações Futuras

Apesar do contributo do presente estudo para a disponibilização de uma medida breve das perceções sobre teletrabalho em Portugal, os resultados devem ser interpretados à luz de limitações metodológicas. Em primeiro lugar, a amostra foi obtida por amostragem não probabilística (conveniência e bola de neve) e recrutamento *online*, o que pode introduzir viés de autosseleção e limitar a representatividade da população trabalhadora. Em particular, observou-se um elevado nível de escolaridade, característica frequentemente associada a maior probabilidade de exercer teletrabalho e, consequentemente, a uma sub-representação de ocupações menos qualificadas, o que pode restringir a generalização dos resultados a outros segmentos laborais. Adicionalmente, o delineamento transversal e o uso exclusivo de autorrelato reduzem a capacidade de inferir direcionalidade temporal e aumentam a suscetibilidade a variância de método comum, recomendando-se prudência na interpretação das associações observadas.

Tendo em conta estes resultados, sugere-se que investigações futuras examinem a RW-B&D em amostras mais diversificadas quanto a setor económico, tipo de função e condições de teletrabalho, permitindo avaliar a estabilidade das propriedades psicométricas e a comparabilidade das perceções do teletrabalho entre subgrupos. Adicionalmente, estudos longitudinais poderão clarificar a evolução das perceções ao longo do tempo e a sensibilidade da escala a mudanças organizacionais e a políticas laborais relacionadas com o teletrabalho, contribuindo para compreender trajetórias de adaptação e potenciais efeitos cumulativos.

Conclusão

Em síntese, os resultados apoiam a utilização da versão portuguesa da RW-B&D como uma medida breve das perceções de vantagens e desvantagens do teletrabalho, com evidência de validade de conteúdo, estrutura interna bifatorial e fiabilidade interna adequada. As associações observadas com satisfação e

conciliação trabalho–vida, bem como com indicadores de mal-estar, *tecnostress* e afeto negativo, sugerem utilidade da escala para investigação e para a monitorização de experiências de teletrabalho em contexto organizacional.

Ao disponibilizar uma medida específica e de fácil aplicação, a RW-B&D poderá contribuir para a compreensão das dinâmicas do teletrabalho em Portugal e apoiar decisões informadas de organizações e decisores, orientadas para maximizar benefícios e mitigar riscos, promovendo a satisfação e o equilíbrio trabalho–vida dos trabalhadores.

Agradecimentos e Autoria

Agradecimentos: Os autores agradecem a contribuição dos participantes para a realização deste estudo.

Conflito de interesses: Os autores não indicaram quaisquer conflitos de interesses.

Fontes de financiamento: Não se aplica.

Contributos: **L.L.:** Conceptualização; Metodologia; Validação; Análise Formal; Investigação; Redação – Rascunho Original; Redação – Revisão & Edição, Supervisão; **R.S.:** Conceptualização; Metodologia; Análise Formal; Investigação; Redação – Rascunho Original. **D. Azedo:** Metodologia; Análise Formal; Investigação; Redação – Rascunho Original, Redação – Revisão & Edição, Visualização. **D. Andrade:** Metodologia; Análise Formal; Investigação; Redação – Rascunho Original, Redação – Revisão & Edição, Visualização. **F.N.:** Metodologia; Análise Formal; Investigação; Redação – Rascunho Original, Redação – Revisão & Edição, Visualização. **D.C.:** Metodologia; Análise Formal; Investigação; Redação – Revisão & Edição. **H.E-S.:** Metodologia; Análise Formal; Investigação; Redação – Revisão & Edição. **F.T.:** Metodologia; Análise Formal; Investigação; Redação – Revisão & Edição.

Referências

- Allen, T., Golden, T., & Shockley, K. (2015a). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://sl1nk.com/qWYFR>
- Breaugh, J. (1985). The measurement of work autonomy. *Human Relations*, 38(6), 551–570. <https://sl1nk.com/PZb3e>
- Carochinho, J. A. (2018). Adaptação e validação para a língua Portuguesa de um conjunto de escalas de bem-estar. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 46(1), 37–50. <https://l1nq.com/MjyuO>
- Ceribeli, H., & Mignacca, T. (2019). Uma análise da influência da flexibilização do trabalho sobre a satisfação do trabalhador e o comportamento de cidadania organizacional. *GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 17(1), 88–104. <https://l1nq.com/jlm2S>
- Chaves, C., Duarte, J., Nelas, P., Coutinho, E., Cruz, C., & Dionísio, R. (2019). O tecnostress em profissionais de saúde nos cuidados de saúde primários. *Revista INFAD de Psicología - International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(2), 297–304. <https://sl1nk.com/RTUVY>
- Cid, M. (2021). *Os efeitos do teletrabalho no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional* [Dissertação de mestrado]. Instituto Universitário de Lisboa. <https://sl1nk.com/SmBKR>
- Dutcher, G. (2012). Os efeitos do teletrabalho na produtividade: Uma análise experimental. O papel das tarefas monótonas e criativas. *Revista de Comportamento Econômico e Organização*, 84(1), 355–363. <https://shorturl.at/Qalk5>
- Espirito Santo, H., & Daniel, F. B. (2015). Calcular e apresentar tamanhos do efeito em trabalhos científicos (1): As limitações do $p < 0,05$ na análise de diferenças de médias de dois grupos. *Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social*, 1(1), 3–16. <https://l1nq.com/xkMbZ>
- Espirito Santo, H., & Daniel, F. (2018). Calcular e apresentar tamanhos do efeito em trabalhos científicos (3): Guia para reportar os tamanhos do efeito para análises de regressão e ANOVAs. *Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social*, 4(1), 43–60. <https://doi.org/f92f>
- European Social Partners. (2002). *Framework agreement on telework* (16 July 2002). European Commission DG Employment and Social Affairs. <https://shorturl.at/xoXUj>

- Faustino, D., Sousa, M., Gonçalves, M. M., Soares, I., & Tiago Oliveira, J. (2023). Perceção do impacto do teletrabalho na carreira: Validação da escala do impacto do teletrabalho na carreira para a população portuguesa. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 1(67), 5–17. <https://sl1nk.com/PEZFi>
- Gajendran, R., & Harrison, D. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://shre.ink/qhAZ>
- Gomes, M. I. (2023). Sustentabilidade, empregabilidade e teletrabalho. In *Congresso Luso-Brasileiro de Direito e Desenvolvimento Sustentável*, 47–56. Braga, Portugal: Escola de Direito da Universidade do Minho. <https://sl1nk.com/mPYEo>
- Hair, J., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2018). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hambleton, R. K., Merenda, P. F., & Spielberger, C. D. (2004). Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment. In *Adapting Educational and Psychological Tests for Cross-Cultural Assessment* (1st ed.). Lawrence Erlbaum Associates. <https://l1nq.com/xpuKK>
- Hu, L., & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/dbt>
- Ingusci, E., Signore, F., Cortese, C. G., Molino, M., Pasca, P., & Ciavolino, E. (2023). Development and validation of the Remote Working Benefits and Disadvantages Scale. *Quality & Quantity*, 57(2), 1159–1183. <https://l1nq.com/EhdML>
- Instituto Nacional de Estatística. (2023). *Destaque: Rendimento e condições de vida* (Vol. 2014).
- International Test Commission. (2017). *The ITC guidelines for translating and adapting tests* (2nd ed.). <https://sl1nk.com/sX25y>
- Kline, R. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3.^a ed.). Guilford Press.
- Kossek, E., & Lautsch, B. (2008). *CEO of me: Creating a life that works in the flexible job age*. Pearson Prentice Hall.
- Lapa, T., Vieira, J., Azevedo, J., & Cardoso, G. (2018). *As desigualdades digitais e a sociedade portuguesa: Divisão, continuidades e mudança*. <https://l1nq.com/sibC4>
- Li, C. (2015). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior Research Methods*, 48(3), 936–949. <https://doi.org/f83h6m>
- Lynn, M. R. (1986). Determination and quantification of content validity. *Nursing Research*, 35(6), Artigo 382. <https://l1nq.com/92InR>
- Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: Stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196–211. <https://l1nq.com/r2zOn>
- Mateus, C. (2023, October 25). Estudo indica que dois terços dos portugueses estão descontentes com o salário e mais de metade “chumbam” modelo de trabalho. *Expresso*. <https://l1nq.com/Owvir>
- Mehroli, S., Alagarsamy, S., & Balachandran, A. (2021). Work from home in the pandemic era: Loss of mental equilibrium? In *Asian Journal of Psychiatry* (Vol. 55, p. 102490). <https://l1nq.com/HHImq>
- Melin, M., Astvik, W., & Oettel, C. (2014). New work demands in higher education: A study of the relationship between excessive workload, coping strategies and subsequent health among academic staff. *Quality in Higher Education*, 20(3), 290–308. <https://sl1nk.com/EZygy>
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: Characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87–101. <https://l1nq.com/XinBt>
- Pinheiro, R., & Lima, F. (2022). O que sabemos sobre os efeitos do teletrabalho? Considerações desde a Psicologia. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 22(3). <https://l1nq.com/e1bU8>
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2006). The content validity index: Are you sure you know what’s being reported? Critique and recommendations. *Research in Nursing & Health*, 29(5), 489–497. <https://sl1nk.com/X8IU9>
- Quintal, A. (2002). *O teletrabalho: O conceito e implicações*. Universidade de Coimbra.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Nogareda, C. (2007). “El ‘tecnoestrés’: Concepto, medida e intervención psicosocial.” *Nota Técnica de Prevención* (730).
- Silva, G. (2018). Teletrabalho: Nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores. *Revista Espaço Acadêmico*, 18(209), 44–55. <https://sl1nk.com/VXngm>
- Simões, A. (1993). São os homens mais agressivos que as mulheres? *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 27(3), 387–404.

- Sirigatti, S., Stefanile, C., & Menoni, E. (1988). Per un adattamento italiano del Maslach Burnout Inventory (MBI). *Bollettino di Psicologia Applicata*, 187-188, 33-39. <https://11nq.com/xbtXv>
- Streiner, D. L. (2003). Starting at the beginning: An introduction to coefficient alpha and internal consistency. *Journal of Personality Assessment*, 80(1), 99-103. <https://slink.com/R9T69>
- Ware, J., & Gandek, B. (1998). Methods for testing data quality, scaling assumptions, and reliability: The IQOLA Project approach. *Journal of Clinical Epidemiology*, 51(11), 945-952. <https://shorturl.at/IYFzJ>
- Watson, D., Clark, L., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070. <https://shorturl.at/Qmwgp>
- Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A., Shuai, B., & Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 141, 51-68. <https://shorturl.at/WNKsc>