

A Work Project, presented as part of the requirements for the Award of a Master's degree in
Leadership - Executive from the Nova School of Business and Economics.

**O TELETRABALHO E O EQUILÍBRIO ENTRE A VIDA PESSOAL E
PROFISSIONAL - ESTUDO DE CASO NUMA EMPRESA DO SEE**

MARTA Brígida **PACÍFICO** de Sousa Oliveira

Work project carried out under the supervision of:

Filipa Rodrigues

28-09-2023

RESUMO/ ABSTRACT

No contexto da implementação do teletrabalho numa empresa de serviços portuguesa do setor empresarial do estado (SEE), conduziu-se um estudo para avaliar o impacto deste em fatores que afetam a experiência laboral.

A pesquisa envolveu um questionário aplicado aos trabalhadores, abordando a sua forma de trabalho, percepção da performance individual, intenção de ficar, satisfação no trabalho e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Com uma amostra de 148 participantes, concluiu-se que o teletrabalho tem influência direta nas variáveis percepção da performance individual, intenção de ficar, satisfação no trabalho, mas apenas na presença de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

PALAVRAS CHAVE / KEYWORDS

Teletrabalho; Equilíbrio entre vida pessoal e profissional; Performance individual; Intenção de Ficar; Satisfação no Trabalho.

AGRADECIMENTOS

Esta dissertação enquadra-se no Mestrado Executivo em Liderança da Universidade NOVA SBE, School of Business and Economics e a realização do mestrado e da tese não teria sido possível sem apoios fundamentais e dos quais estarei eternamente grata:

À minha família, Paulo, Rodrigo e Inês pelo seu apoio fundamental e por se terem organizado, permitindo que estudar à noite fosse possível.

À minha mãe, meu anjo da guarda, pelo seu incentivo e apoio incondicional.

À minha mãe e à tia Natália por terem dado o empurrão para eu mergulhar esta jornada, foram a minha força motriz.

Ao meu pai, que, em diferentes circunstâncias, certamente estaria muito orgulhoso.

À restante família pelo apoio e entusiasmo.

À Filipa Rodrigues pela orientação, disponibilidade, paciência e colaboração ao longo do workproject.

À Dra. Ana e Eng. Alexandra pelo apoio e encorajamento no início desta etapa.

À minha empresa pelo apoio financeiro e flexibilidade.

À equipa da NOVASBE e aos docentes pela experiência gratificante.

Por fim, aos colegas do mestrado pelo bom ambiente, energia e companheirismo que tornaram esta experiência tão positiva.

1. INTRODUÇÃO E ENQUADRAMENTO DO PROBLEMA

A adoção do teletrabalho nas empresas tem sido uma tendência crescente nos últimos anos, impulsionada pelas mudanças nas dinâmicas de trabalho e das tecnologias. A pandemia abriu portas ao trabalho remoto a nível mundial, tornando-se uma realidade persistente mesmo após o regresso à normalidade, inclusivamente o Código de Trabalho português já contempla regras e direitos para essa modalidade laboral.

É importante ressaltar que não existe um modelo único de implementação do teletrabalho. Cada organização é única e as empresas que adotam este tipo de trabalho, adaptam as práticas de trabalho remoto de acordo com suas próprias características e necessidades específicas.

Em 2013, no artigo de (Cairns 2013), foi referido que os acordos de trabalho flexíveis eram considerados como um avanço das políticas das organizações, apresentando diversos casos reais nos EUA em que o trabalho flexível é uns principais fatores que condiciona a satisfação no trabalho e retenção. As conclusões apontam que a flexibilidade no local de trabalho é um fator relevante para quem procura emprego, superando a remuneração e a progressão na carreira; o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é um dos principais impulsionadores para atrair talentos para uma empresa; o número de funcionários que trabalham em casa pelo menos uma vez por semana aumentou consideravelmente (73%) entre 2005 e 2011, e previam que os acordos de trabalho flexíveis continuassem a aumentar para melhorar o *engagement* dos trabalhadores; muitas das melhores empresas oferecem a opção de trabalho remoto, permitindo que trabalhem remotamente pelo menos 20% do tempo. Essas conclusões destacam a importância do trabalho flexível como um fator estratégico para melhorar o bem-estar dos trabalhadores e fortalecer a atratividade das organizações no mercado de trabalho.

O artigo de (Gohoungodji, N'Dri e Matos 2023), define o sucesso do teletrabalho quando se atinge os objetivos e resultados organizacionais, ao mesmo tempo que se consegue o bem-estar e satisfação pessoal dos colaboradores. Um teletrabalho bem-sucedido reflete-se em melhores

resultados na organização incluindo o reforço do compromisso organizacional, o aumento na produtividade, uma maior retenção dos seus trabalhadores e a melhoria do desempenho global da organização.

O teletrabalho tem impacto em diversas vertentes da experiência profissional e dada a relevância dos fatores acima mencionados, o presente estudo quantitativo tem como objetivo principal determinar as relações entre o teletrabalho e os indicadores da performance, satisfação no trabalho e intenção de permanecer na organização, entre os trabalhadores de uma empresa do setor empresarial do Estado Português. O estudo pretende ainda analisar se o equilíbrio entre vida pessoal e profissional têm influência nessas relações.

A pesquisa foi conduzida numa empresa de serviços pública portuguesa, permitindo-se a participação de todos os seus colaboradores, de forma a abranger os diferentes tipos de forma de trabalhar dessa organização. Neste caso específico, a Administração optou por permitir o teletrabalho, até dois dias por semana, sempre que as funções fossem compatíveis com essa modalidade.

Uma vez que o teletrabalho se tornou uma parte integrante das estratégias empresariais, o presente estudo desempenha um papel importante no panorama atual das organizações. Com a crescente adesão a esta modalidade, torna-se crucial compreender o seu impacto em elementos fundamentais do trabalho, como a performance, satisfação dos colaboradores e intenção de ficar. Dada a diversidade de modelos de teletrabalho adotados pelas empresas, é fundamental investigar as implicações e adequabilidade do seu modelo.

A estrutura deste trabalho é a seguinte: No primeiro capítulo faz- o enquadramento e introdução do âmbito da tese. O segundo capítulo é dedicado à revisão da literatura das variáveis do estudo. O terceiro capítulo descreve o modelo de investigação e as hipóteses do estudo. O quarto capítulo descreve a metodologia, incluindo a descrição das variáveis, os instrumentos de avaliação e a explicação de recolha de dados e da amostra. No quinto capítulo procede-se à

análise dos dados e resultados com a apresentação das correlações, validação das hipóteses e a exposição da significância dos grupos. No sexto capítulo realiza-se uma discussão e inclui-se as limitações e sugestões para investigações futuras. No sétimo capítulo, apresentam-se as conclusões finais e as recomendações. No final apresenta-se a lista das referências seguindo-se do Anexo com os resultados completos do output da análise estatística.

2. REVISÃO DA LITERATURA

Trabalho remoto (TR)

O teletrabalho é uma das formas de trabalho flexível e tem sido alvo de crescente interesse, sendo designado de diversas formas, como "*teleworking*" comum na literatura europeia, "*telecommuting*" na literatura americana, "*home-work*", "*working-at-a-distance*", "*off-site workers*" ou "*remoteworkers*" (Baruch 2001). Alinhando o termo com o atual Código do Trabalho Português no presente trabalho considera-se a designação de teletrabalho.

(Baruch 2001) define o conceito global subjacente à maioria das definições de teletrabalho como a possibilidade dos colaboradores desempenharem todas ou parte das suas atividades fora do ambiente físico do escritório, utilizando as tecnologias de informação para operacionalização e comunicação, e indicava que o teletrabalho em 2001 já era um novo fenómeno. Mais recentemente, (Nemţeanu e Dabija 2023), definem o teletrabalho como um acordo pelo qual os trabalhadores realizam as suas tarefas remotamente.

(Morgan 2004) identifica cinco formas mais comuns para o teletrabalho, incluindo o "*home-based telework*", referindo especificamente a casa como o local onde o trabalhador exerce as suas atividades profissionais, sendo esta opção adotada pela empresa do presente estudo para implementação do teletrabalho.

Antes da pandemia da Covid-19, o teletrabalho estava em crescimento a nível global em diversos setores (Contreras, Baykal e Abid 2020). Como medida para garantir a segurança dos

colaboradores e a continuidade das operações económicas durante a pandemia, muitas organizações adotaram o teletrabalho (Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés 2020). A pandemia veio acelerar significativamente o processo de adoção do teletrabalho, causando impacto não só nas operações das organizações, mas também nas relações entre empregados e empregadores (Contreras, Baykal e Abid 2020).

(Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés 2020) concluem que são necessárias mais pesquisas para determinar se a crise atuou como impulsionador do futuro do teletrabalho ou se foi apenas uma medida temporária sem efeitos duradouros.

Para implementação do teletrabalho, (Morgan 2004) destaca a importância dos gestores analisarem os diversos fatores antes da sua implementação nas suas organizações, verificando a adequação dessa modalidade, os termos da sua implementação e os controlos necessários.

(Baruch 2001) e (Torten, Reaiche e Caraballo 2016) destacam a importância do foco para a eficácia do teletrabalho, quer dos empregados quer dos empregadores. (Baruch 2001) refere ainda a necessidade de uma orientação assente em resultados e uma cultura de confiança, onde a avaliação do desempenho dos colaboradores é baseada na produção real, independentemente do momento ou local onde alcançam suas metas. Segundo (Subramaniam, Overton e Maniam 2015) e (Shagvaliyeva e Yazdanifard 2014) o trabalho flexível é benéfico tanto para os trabalhadores como para os empregadores.

Intenção de Ficar (IF)

(Sudibjo e Suwarli 2020) definem a ‘intenção de ficar’ como uma avaliação individual do trabalho, a vontade do colaborador em se envolver nos objetivos da organização e a disposição em permanecer na empresa. (Apthioman e Pramono 2021) descrevem a intenção de rotatividade como o desejo de mudar de local de trabalho e a intenção de sair como a insatisfação com o trabalho que pode desencadear o desejo de uma pessoa procurar um novo emprego e

eventualmente sair. (Nancarrow, et al. 2014) concluem no seu estudo que a intenção de sair e a intenção de ficar não avaliam nem representam os mesmos aspetos.

A rotatividade dos funcionários é um tema amplamente estudado ao longo dos tempos e transversal a diversos setores conforme referido por (Kumar M. e Govindarajo 2014). (Kumar M. e Govindarajo 2014) elencam múltiplos fatores que podem influenciar a decisão de permanecer ou sair de uma organização como comportamentos organizacionais e aspetos de gestão como motivação, liderança, cultura organizacional, ética, relações interpessoais, políticas organizacionais, compromisso, bem como fatores individuais.

Os estudos de (Govender, Migiro e Kyule 2018) e (Singh 2019) referem nas suas conclusões que a implementação do trabalho flexível promove e aumenta a retenção dos trabalhadores. Embora não sendo abordado no presente estudo em particular, diversas referências destacam uma forte relação entre retenção e satisfação no trabalho, conforme observado por (Nancarrow, et al. 2014) e (Singh 2019).

Satisfação no Trabalho (ST)

(Stefano Federici, et al. 2022) referem ‘satisfação no trabalho’ como o sentimento de contentamento geral de um indivíduo com o seu trabalho, posição e modalidade de trabalho. De acordo com (Singh 2019), essa satisfação é alcançada quando as suas expectativas coincidem com a realidade.

(Saane, et al. 2003) categorizam diversos fatores que representam a satisfação no trabalho em 11 domínios: conteúdo do trabalho (variedade de aptidões e competências, complexidade do trabalho, desafio, ambiguidades, rotina), autonomia (responsabilidade individual, controlo sobre decisões), desenvolvimento (crescimento pessoal e desenvolvimento conhecimentos, formação), recompensas financeiras (vencimento, benefícios), progressão na carreira, supervisão (apoio do supervisor, reconhecimento, justiça), comunicação (oportunidades de aconselhamento, feedback), colegas de trabalho (relações profissionais com colegas, adequação

dos colegas), sentido de propósito (significado), carga de trabalho (pressão de tempo, monotonia, problemas sociais, conflitos pessoais, stresse), exigência do trabalho (trabalho extra, complexidade, insegurança do posto de trabalho, compromisso emocional, instalações). O Modelo de Hackman e Oldham (Hackman e Oldham 1976) divide as características principais do trabalho que podem influenciar a motivação, satisfação e desempenho dos trabalhadores, em influências intrínsecas e extrínsecas. As influências intrínsecas referem-se às características e natureza do próprio trabalho e têm o potencial de influenciar positivamente os resultados pessoais e profissionais, como a variedade de aptidões e competências, a identificação e o propósito da tarefa. As influências extrínsecas referem-se a fatores externos ao trabalho em si, que também podem influenciar resultados pessoais e profissionais, mas não estão diretamente relacionados à natureza intrínseca da tarefa, como a autonomia e o feedback do trabalho. (Mardanov 2020) considera um fator adicional no modelo, o contexto organizacional que é menos suscetível de alterações, referindo-se à cultura e clima organizacional, metas, equidade, trabalho em equipa.

O estudo de (Aziz-Ur-Rehman e Siddiqui 2020) conclui que os trabalhadores que se sentem confortáveis e flexíveis nos seus empregos, com um equilíbrio efetivo entre vida pessoal e profissional, estão mais satisfeitos.

(Menezes e Kelliher 2011) mencionam diversos estudos que relacionam trabalho flexível com a satisfação no trabalho onde muitos suportam uma correlação positiva. O estudo de (Govender, Migiro e Kyule 2018) permitiu concluir que o trabalho flexível tem correlação positiva com a satisfação no trabalho. No entanto (Menezes e Kelliher 2011) ressaltam que alguns estudos não encontraram associação positiva entre esses dois fatores.

Perceção da Performance Individual (PPI)

Segundo (Andrade, Queiroga e Valentini 2020) a performance é um processo dinâmico constantemente influenciado pelo ambiente organizacional, pelo próprio indivíduo e pelo grupo

de trabalho, e que a performance individual deve ser definida pelas tarefas e ações que as pessoas realizam para alcançar metas ou objetivos dentro da organização. (Stefano Federici, et al. 2022) referem que esta variável reflete o desempenho, produtividade e eficiência dos trabalhadores.

(Randall, Ferguson e Patterson 2010) referem que diversos autores propõem que a autoavaliação da performance representa uma ferramenta válida e fiável para a indicação da performance. Os estudos de (Ross 2006) e (Mistar 2011) demonstram que as auto avaliações produzem resultados consistentes e de confiança, apesar de quem tem piores resultados ter tendência a se sobrevalorizar e quem tem bons resultados ter tendência a se subestimar.

(Menezes e Kelliher 2011) mencionam diversos estudos que relacionam trabalho flexível com a performance, mas as conclusões não são uniformes. Há indícios de que o trabalho remoto pode ter um impacto positivo na performance do trabalhador, mas essa relação depende muito da natureza do trabalho flexível e da percepção dos trabalhadores.

(Altindag e Siller 2014) estudaram o efeito do trabalho flexível na performance dos trabalhadores e constataram que as organizações que adotam práticas de trabalho flexível têm um impacto positivo na performance. O estudo de (Govender, Migiro e Kyule 2018) também permitiu concluir que o trabalho flexível tem correlação positiva com a performance.

Equilíbrio entre vida pessoal e profissional (EVVP)

(Stefano Federici, et al. 2022) referem a variável ‘equilíbrio entre vida pessoal e profissional’ como aspetos relacionados a conflitos existentes ou percebidos entre as responsabilidades profissionais e as responsabilidades associadas à sua situação de vida, como a gestão da casa, cuidar dos filhos ou adultos dependentes, distância ao trabalho, necessidade de deslocação e sustentabilidade do teletrabalho.

Conforme indicado por (Singh 2019), ao oferecer opções de trabalho flexível, os trabalhadores tendem a encontrar meios de equilibrar as suas responsabilidades profissionais com a sua vida

peçoal, o que resulta em menor absentismo e maior retenção. (Menezes e Kelliher 2011) apresentam diversos estudos que corroboram essa relação e que evidenciam um impacto positivo do trabalho flexível na retenção dos trabalhadores. (Richman, et al. 2008) demonstra no seu estudo que a flexibilidade no trabalho e as políticas de suporte entre o trabalho e a vida pessoal têm uma dependência significativa com a retenção esperada dos trabalhadores, sendo essa retenção mediada pelo aumento do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

O estudo de (Aziz-Ur-Rehman e Siddiqui 2020) conclui que o trabalho flexível está correlacionado positivamente com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, sendo este também um forte mediador entre trabalho flexível e a satisfação no trabalho. O estudo também enfatiza a importância das organizações manterem regimes flexíveis adequados para melhorar a satisfação dos trabalhadores, melhorar seu desempenho e aumentar a produtividade.

De acordo com (Altindag e Siller 2014) o trabalho flexível tem resultados positivos no equilíbrio entre as tarefas da vida pessoal e contribui positivamente para a performance.

3. MODELO DE INVESTIGAÇÃO E HIPÓTESES

O presente estudo tem como objetivo analisar a experiência e influência percebida do teletrabalho em três importantes dimensões: ‘intenção de ficar’ (IF), ‘satisfação com o trabalho’ (ST) e ‘percepção da performance individual’ (PPI). Pretende-se ainda investigar as possíveis relações entre o teletrabalho e as variáveis considerando o ‘equilíbrio entre vida pessoal e profissional’ (EVPP) como mediador.

Com base na revisão da literatura acima, desenvolveu-se um modelo conceitual para testar as 6 hipóteses seguintes, e indicadas na Fig. 1.

H1: O ‘teletrabalho’ (T) tem influência positiva na ‘intenção de ficar’ (IF)

H2: O ‘teletrabalho’ (T) tem influência positiva na ‘satisfação no trabalho’ (ST)

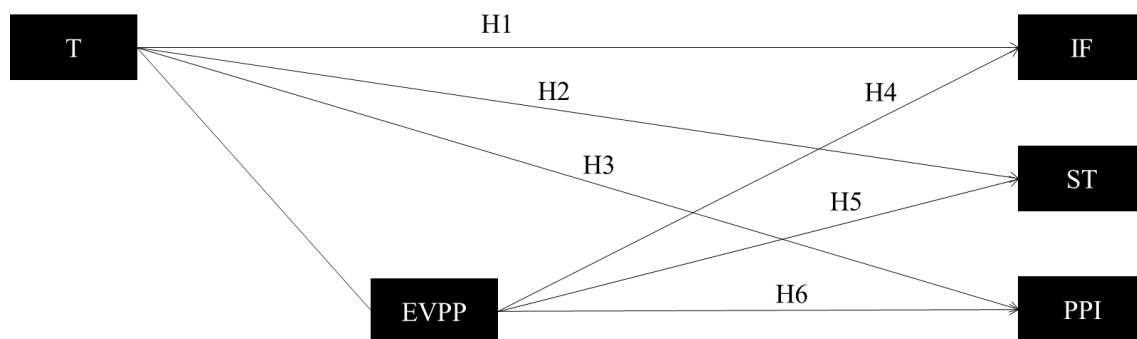
H3: O ‘teletrabalho’ (T) tem influência positiva na ‘percepção da performance individual’ (PPI)

H4: O ‘teletrabalho’ (T) tem influência positiva na ‘intenção de ficar’ (IF) mediado pelo ‘equilíbrio entre vida pessoal e profissional’ (EVPP)

H5: O ‘teletrabalho’ (T) tem influência positiva na ‘satisfação no trabalho’ (ST) mediado pelo ‘equilíbrio entre vida pessoal e profissional’ (EVPP)

H6: O ‘teletrabalho’ (T) tem influência positiva na ‘percepção da performance individual’ (PPI) mediado pelo ‘equilíbrio entre vida pessoal e profissional’ (EVPP)

Fig. 1. Modelo conceptual de hipóteses.



4. METODOLOGIA

O artigo de (Stefano Federici, et al. 2022) apresenta uma compilação de estudos que detalha os diversos tipos de escalas e variáveis-chave investigadas com o propósito de avaliar a experiência de trabalho remoto a partir de casa, com o objetivo fornecer uma base para futuras pesquisas nesse campo. Este estudo foi fundamental para a definição da metodologia adotada na presente investigação.

Variáveis dependentes e independentes

As variáveis dependentes do modelo são a ‘intenção de ficar’, a ‘satisfação no trabalho’ e a ‘percepção da performance individual’. As variáveis independentes são o ‘teletrabalho’ e o ‘equilíbrio entre vida pessoal e profissional’. Neste contexto o ‘equilíbrio entre vida pessoal e profissional’ é estudado como fator mediador nas relações do ‘teletrabalho’ e as variáveis dependentes.

Instrumentos

Teletrabalho

Face às características da empresa alvo do estudo, dividiu-se o teletrabalho em 3 grupos distintos de acordo com a sua aplicabilidade: (1) Função não compatível com teletrabalho. As características e particularidades das atividades laborais deste grupo não possuem a opção de executar suas tarefas fora do ambiente físico do local de trabalho; (2) Função compatível com teletrabalho, mas, por norma, opta por não fazer. Este grupo é composto por colaboradores que têm a possibilidade de executar parte das suas atividades remotamente, no entanto, de uma forma geral, não optam por esta modalidade, preferindo realizar suas tarefas no local de trabalho habitual.; (3) Teletrabalho 1 a 2 dias por semana. Este grupo engloba os trabalhadores que têm funções compatíveis com teletrabalho, têm flexibilidade e adotam essa modalidade de trabalho. Esta divisão em três grupos distintos permite uma análise mais aprofundada da relação entre o teletrabalho e variáveis dependentes, possibilitando identificar padrões e diferenças significativas entre os trabalhadores em diferentes situações de teletrabalho, contribuindo para uma melhor compreensão dos impactos e benefícios dessa prática nas dimensões analisadas no estudo.

Equilíbrio entre vida pessoal e profissional

Para avaliar o ‘equilíbrio entre vida pessoal e profissional’ foram tidas em conta duas opções de medição: questionários com múltiplas perguntas e questionário de uma pergunta única. Inicialmente ponderou-se aplicar os questionários de múltiplas perguntas, utilizados em estudos anteriores como (Brougha, et al. 2014) e (E. Jeffrey Hill 2001). Contudo, ao analisar o contexto população-alvo do estudo reconheceu-se que essa abordagem poderia gerar alguma confusão e desinteresse dos participantes, o que poderia afetar a qualidade das respostas e conclusão do inquérito. Com o objetivo de manter a simplicidade e objetividade na recolha dos dados, optou-se pela pergunta única do estudo de (Ejlertsson, et al. 2018) que aborda a questão de forma mais

direta e global. Esta abordagem pretende compreender de forma abrangente a percepção dos participantes em relação ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, sem sobrecarregar a população-alvo com questionários extensos e detalhados.

Adaptou-se a pergunta original para português e incluiu-se um breve enquadramento: “Tendo em conta o equilíbrio entre a sua vida pessoal e a sua vida profissional, diga se concorda ou discorda com a afirmação: Estou satisfeito no que respeita ao equilíbrio entre a minha vida profissional e pessoal.”. Cada participante indicou o grau de concordância que melhor se adequa a cada si, numa escala de 6 pontos da escala de Likert.

Intenção de ficar

Para medição da ‘intenção de ficar’ adaptou-se o questionário com uma única pergunta utilizado no estudo de (Mardanov 2020) fornecendo um breve enquadramento: “Tendo em conta a sua experiência e motivações pessoais, qual a sua concordância com a seguinte afirmação: Provavelmente daqui a 1 ano estarei a trabalhar na mesma empresa.”, tendo os participantes indicaram o grau de concordância que melhor se adequa a cada um, numa escala de 5 pontos da escala de Likert.

Satisfação no trabalho

No estudo de (Yanchovska 2022) são apresentadas várias escalas para medir a ‘satisfação no trabalho’, destacando-se dois grandes tipos de escalas: as compostas por uma única questão e as compostas por múltiplas questões. De acordo com o estudo de (Oshagbemi 1999), a avaliação com uma única questão tende a sobrestimar a satisfação no trabalho. No entanto, o estudo recomenda o uso desse tipo de questionário mais simples quando se pretende comparar a satisfação no trabalho entre trabalhadores com diferentes funções, pois tende a eliminar as especificidades e peculiaridades dos colaboradores.

No presente estudo, o objetivo é medir a ‘satisfação no trabalho’ de uma forma global, sem a intenção de avaliar as várias particularidades do trabalho, como referido por (Saane, et al. 2003).

Nestas circunstâncias, optou-se por utilizar um questionário com uma única pergunta para obter uma visão abrangente e comparável da satisfação no trabalho de todos os participantes.

Para avaliar a ‘satisfação no trabalho’, adaptou-se questão de (Roelen, Koopmans e Groothoff 2008) e (Mardanov 2020) para português com uma breve introdução: “Podem existir múltiplos fatores que condicionam a satisfação no trabalho. No geral, quão satisfeito(a) está com seu emprego?”, tendo os inquiridos reportado o que mais se adapta a si numa escala de 7 pontos da escala de Likert.

Percepção da performance individual

A ‘percepção da performance individual’ foi medida com um questionário composto por 4 perguntas adaptadas do estudo de (Rego e Cunha 2008) e traduzidas para português. As questões são: (1) “Eu acredito que sou um colaborador eficaz”; (2) “Eu estou satisfeito com a qualidade do meu trabalho; (3) “A minha chefia direta acredita que sou um colaborador eficiente”; (4) “Os meus colegas acreditam que sou um colaborador muito produtivo”. Os inquiridos classificam-se numa escala de 7 pontos da escala de Likert, escolhendo a pontuação que melhor os descreve. Cronbach alpha é .86.

Tabela 1. Resumo das variáveis.

Variável	Sigla	Escala	Descrição escala
Teletrabalho	T	0; 1; 2	0 = função não compatível função 1 = função compatível, mas não faz 2 = 1 a 2 dias teletrabalho
Equilíbrio entre vida pessoal e profissional	EVPP	6 pontos	1 = discordo totalmente até 6 = concordo totalmente
Intenção de ficar	IF	5 pontos	1 = discordo totalmente até 5 = concordo totalmente
Satisfação no trabalho	ST	7 pontos	1 = extremamente insatisfeito até 7 = extremamente satisfeito
Percepção performance individual	PPI	7 pontos	1 = não se aplica a mim 7 = aplica-se totalmente a mim

Recolha de dados e amostra

O estudo foi realizado numa empresa portuguesa de serviços pertencente ao setor empresarial do Estado, que emprega 400 trabalhadores, sendo que aproximadamente 25% destes têm possibilidade de fazer teletrabalho, com uma frequência máxima de 2 dias por semana.

A recolha de dados foi efetuada através de um inquérito eletrónico utilizando a plataforma Qualtrics, o qual foi enviado por email aos funcionários da empresa. O inquérito permaneceu disponível durante um período de 15 dias e foram obtidas um total de 148 respostas válidas, o que representa uma taxa de resposta de 37%.

As respostas dos inquiridos revelam diferentes níveis de compatibilidade e prática de teletrabalho: 39 trabalhadores (26,4%) têm funções incompatíveis com essa modalidade de trabalho, 39 (26,4%) têm funções compatíveis, mas geralmente não o exercem, e 70 (47,3%) realizam até 2 dias de teletrabalho por semana. É de salientar que, face ao número de trabalhadores com funções compatíveis com teletrabalho, verifica-se uma taxa de respostas destes de quase 100%.

Da amostra do estudo, constatou-se que 54% dos participantes são do sexo masculino e 46% são do sexo feminino. A maioria dos indivíduos pertence à faixa etária dos 40 aos 49 anos representando 50% da amostra, seguido da faixa entre 50 e 59 anos, representando 22%, e entre 30 e 39 anos com uma percentagem de 15%.

No que respeita ao nível de formação, a grande maioria dos participantes possui formação superior, correspondendo a 70% da amostra. Verifica-se que 71% está na empresa desde que esta foi criada.

No que se refere às funções desempenhadas na empresa, a maioria ocupa cargos de Técnico Superior ou Especializado, correspondendo a 42%, seguindo-se dos Técnicos Operacionais, representando 23% da amostra e das Chefias Intermédias com 17% de participação.

5. ANÁLISE DE DADOS E RESULTADOS

A análise dos dados foi realizada utilizando o software estatístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Foram utilizadas técnicas estatísticas descritivas para analisar as respostas do inquérito e obter métricas como médias, desvios-padrão, frequências, correlações e regressões. Apresenta-se em anexo os resultados completos do output da análise estatística.

A Tabela 2 apresenta as médias, considerando as escalas utilizadas para cada variável, desvios padrões e correlações entre as variáveis.

Tabela 2. Médias, desvios padrões e correlações.

	Escala	Média	DP	T	EVPP	IF	ST	PPI
T	0; 1; 2	1.21	0.84	-				
EVPP	1-6	3.97	1.31	,27**	-			
IF	1-5	4.07	0.83	-,19*	,13	-		
ST	1-7	4.46	1.26	-,03	,38**	,37**	-	
PPI	1-7	5.40	1.03	,11	,19*	-,01	,27**	-

* Correlação significativa para $p < .05$; ** Correlação significativa para $p < .01$

Correlações entre variáveis

A prática de ‘teletrabalho’ apresenta uma correlação positiva com o ‘equilíbrio entre a vida pessoal e profissional’ e uma correlação negativa com a ‘intenção de ficar’. Identifica-se que o ‘equilíbrio entre a vida pessoal e profissional’ está correlacionado positivamente tanto com a ‘satisfação no trabalho’ como com a ‘percepção da performance individual’. Observa-se também uma correlação positiva entre a ‘satisfação no trabalho’ com a ‘intenção de ficar’ e com a ‘percepção da performance individual’.

Validação das hipóteses

Foram testadas três relações diretas entre a variável independente ‘teletrabalho’ e as variáveis dependentes e testou-se essas mesmas relações, utilizando o ‘equilíbrio entre a vida pessoal e

profissional' como variável mediadora, por meio de regressões lineares com o objetivo de verificar as hipóteses do estudo.

A hipótese H1 - *'teletrabalho' tem influência positiva na 'intenção de ficar'*, é rejeitada. Ainda que esta seja significativa e prever 3.6% da 'intenção de ficar', a correlação entre as variáveis é negativa ($\beta = -.19; p < .05$).

A hipótese H2 - *'teletrabalho' tem influência positiva na 'satisfação no trabalho'*. não é estatisticamente significativa ($p > .05$) indicando que, no caso específico desta empresa, o 'teletrabalho' não explica a 'satisfação no trabalho'.

A hipótese H3 - *O 'teletrabalho' tem influência positiva na 'percepção da performance individual'* não é estatisticamente significativa ($p > .05$) indicando igualmente que, no caso específico desta empresa, o 'teletrabalho' não explica a 'percepção da performance individual'.

A hipótese H4 - *O 'teletrabalho' tem influência positiva na 'intenção de ficar' mediado pelo 'equilíbrio entre vida pessoal e profissional'* é verificada, revelando que o 'teletrabalho' prevê 7.2% da 'intenção de ficar' através do 'equilíbrio entre a vida pessoal e profissional' ($\beta = .13; p < .05$). Apesar da H1 indicar uma correlação negativa com 'intenção de ficar', a H4 indica que, na presença de 'equilíbrio entre a vida pessoal e profissional', o aumento do 'teletrabalho' também está associado a um aumento da 'intenção de ficar'.

A hipótese H5 - *O 'teletrabalho' tem influência positiva na 'satisfação no trabalho' mediado pelo 'equilíbrio entre vida pessoal e profissional'* é igualmente verificada, prevendo o 'teletrabalho' 16.4% da 'satisfação no trabalho' através do 'equilíbrio entre a vida pessoal' ($\beta = .40; p < .05$).

A hipótese H6 - *O 'teletrabalho' tem influência positiva na 'percepção da performance individual' mediado pelo 'equilíbrio entre vida pessoal e profissional'* também é verificada prevendo o 'teletrabalho' 4% da 'percepção da performance individual' através do 'equilíbrio entre a vida pessoal' ($\beta = .14; p < .05$).

Os resultados relevantes da pesquisa foram sistematizados no modelo conceptual e apresentados na Fig. 2.

Fig. 2. Resultados relevantes do modelo de investigação.

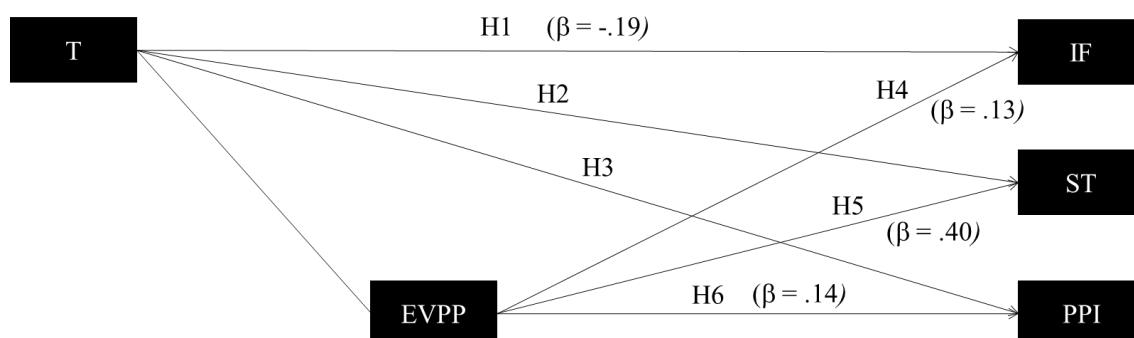


Tabela 3. Resumo dos resultados das hipóteses.

	Escala	Resultado
H1	O ‘teletrabalho’ tem influência positiva na ‘intenção de ficar’	Não suportada
H2	O ‘teletrabalho’ tem influência positiva na ‘satisfação no trabalho’	Não suportada
H3	O ‘teletrabalho’ tem influência positiva na ‘perceção da performance individual’	Não suportada
H4	O ‘teletrabalho’ tem influência positiva na ‘intenção de ficar’ mediado pelo ‘equilíbrio entre vida pessoal e profissional’	Suportada
H5	O ‘teletrabalho’ tem influência positiva na ‘satisfação no trabalho’ mediado pelo ‘equilíbrio entre vida pessoal e profissional’	Suportada
H6	O ‘teletrabalho’ tem influência positiva na ‘perceção da performance individual’ mediado pelo ‘equilíbrio entre vida pessoal e profissional’	Suportada

Significância dos grupos

Adicionalmente, as análises de variância one-way ANOVA permitem identificar se existem estatísticas relevantes entre os dados demográficos (género, nível de escolaridade, tempo na empresa, tempo na atual função e função na empresa) e as variáveis do estudo (teletrabalho, equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, intenção de ficar e satisfação no trabalho). Estas

informações são relevantes para entender como os fatores podem afetar a experiência dos colaboradores na empresa. As conclusões obtidas a partir das análises são as seguintes:

- Gênero: foram encontradas diferenças significativas entre o gênero feminino e masculino e o 'teletrabalho' ($p < .05$; feminino $M = 1.65$; Masculino $M = .84$) e a 'percepção da performance individual' ($p < .05$; feminino $M = 5.61$; Masculino $M = 5.22$).
- Nível de escolaridade: diferenças significativas foram encontradas no 'teletrabalho' ($p < .05$; secundário $M = .69$; Bacharelato/Licenciatura $M = 1.44$; Pós-graduação $M = 1.5$; Mestrado/Doutoramento $M = 1.54$), no 'equilíbrio entre a vida pessoal' ($p < .05$; nenhum $M = 5.00$; secundário $M = 3.69$; Bacharelato/Licenciatura $M = 4.44$; Pós-graduação $M = 3.78$; Mestrado/Doutoramento $M = 3.62$), e na 'intenção de ficar' ($p < .05$; nenhum $M = 5.00$; secundário $M = 4.39$; Bacharelato/Licenciatura $M = 3.94$; Pós-graduação $M = 3.78$; Mestrado/Doutoramento $M = 3.92$).
- Anos na empresa: foram observadas diferenças significativas entre a duração em que o colaborador tem vínculo à empresa e a 'intenção de ficar' ($p < .05$; desde 2023 $M = 4.50$; desde 2022 $M = 3.42$; desde 2021 $M = 3.73$; desde 2020 $M = 4.20$; desde 2019 $M = 4.56$; desde 2018 $M = 3.50$; desde 2017 $M = 4.13$) e na 'satisfação no trabalho' ($p < .05$; desde 2023 $M = 5.50$; desde 2022 $M = 5.17$; desde 2021 $M = 4.36$; desde 2020 $M = 5.40$; desde 2019 $M = 5.22$; desde 2018 $M = 4.50$; desde 2017 $M = 4.23$).
- O tempo na atual função: observa-se diferenças significativas nos anos em que está na atual função e 'teletrabalho' ($p < .05$; desde 2023 $M = 1.40$; desde 2022 $M = 1.79$; desde 2021 $M = 1.21$; desde 2020 $M = .92$; desde 2019 $M = 1.36$; desde 2018 $M = 2.00$; desde 2017 $M = 1.04$).
- Função na empresa: foram encontradas diferenças significativas entre as diferentes funções na empresa e o 'teletrabalho' ($p < .05$; Técnico Administrativo $M = 1.55$; Técnico Operacional $M = .44$; Técnico Superior ou Especializado $M = 1.55$; Chefia Intermédia

M = 1.08; Chefia Topo ou Assessor M = 1.43) e o ‘equilíbrio entre vida pessoal e profissional’ ($p < .05$; Técnico Administrativo M = 4.2; Técnico Operacional M = 3.53; Técnico Superior ou Especializado M = 4.48; Chefia Intermédia M = 3.08; Chefia Topo ou Assessor M = 4.14).

6. DISCUSSÃO

O propósito deste estudo foi de avaliar a experiência dos trabalhadores no contexto do teletrabalho e o impacto nos indicadores da performance, satisfação no trabalho e intenção de ficar na organização e o impacto equilíbrio entre a vida pessoal e profissional nestes fatores.

Os resultados apontam para que, especificamente nesta organização, o teletrabalho por si só não demonstra ter uma influência significativa nos fatores da performance, satisfação no trabalho e intenção de ficar. No entanto, quando os colaboradores percebem e vivenciam um equilíbrio adequado entre a vida pessoal e profissional observa-se um efeito positivo na relação entre o teletrabalho e esses fatores.

O estudo está alinhado com as descobertas dos autores anteriormente mencionados, cujas pesquisas sustentam relações positivas entre o ‘teletrabalho’ e as três variáveis-chave, sempre mediadas pelo ‘equilíbrio entre vida pessoal e profissional’: ‘intenção de ficar’, conforme demonstrado por (Richman, et al. 2008) e (Singh 2019); ‘satisfação no trabalho’, conforme indicado por (Aziz-Ur-Rehman e Siddiqui 2020); e ‘percepção da performance individual’ conforme corroborado por (Altindag e Siller 2014). É importante destacar a relevância e impacto significativo nas variáveis analisadas neste estudo da forma como o ‘equilíbrio entre vida pessoal e profissional’ é percebida pelos colaboradores.

Em contraste com alguns dos estudos referidos anteriormente, o presente estudo não encontrou evidências que suportem para uma relação positiva do ‘teletrabalho’ com os fatores da ‘intenção de ficar’, como apontados por (Govender, Migiro e Kyule 2018) e (Singh 2019); ‘satisfação no

trabalho' conforme evidenciado por (Govender, Migiro e Kyule 2018) e (Menezes e Kelliher 2011); e 'perceção da performance individual', conforme destacado por (Altindag e Siller 2014) e (Govender, Migiro e Kyule 2018).

Tal como referido por (Subramaniam, Overton e Maniam 2015), estudos têm demonstrado que uma organização que valoriza os seus funcionários e reconhece a importância do equilíbrio entre vida profissional e pessoal, ganha em termos de satisfação moral e compromisso dos seus colaboradores.

Os dados estatísticos do presente estudo revelam que o 'equilíbrio entre vida pessoal e profissional' é mais elevado nas funções que são mais compatíveis com o teletrabalho. Uma análise mais detalhada das funções da empresa revela que os valores mais baixos de 'equilíbrio entre vida pessoal e profissional' encontram-se nos grupos dos Técnicos Operacionais e nas Chefias Intermédias. Os baixos níveis de equilíbrio entre vida pessoal e profissional entre os funcionários operacionais podem ser justificados pelos seus horários mais restritivos, que na maioria das vezes envolve turnos, e que dificulta bons níveis deste equilíbrio. Os baixos valores de 'equilíbrio entre vida pessoal e profissional' entre as Chefias Intermédias podem ser justificados pela elevada carga de trabalho e pelas exigências que são inerentes a essa posição na empresa, revelando uma eventual necessidade de apoio e gestão adequada.

Constata-se que as mulheres são as que mais fazem teletrabalho. Este resultado pode ser justificado por, no caso específico desta empresa, as áreas operacionais cujas funções não são compatíveis com o teletrabalho, mais exigentes fisicamente, são maioritariamente ocupadas por trabalhadores masculinos e a maioria das mulheres ocupam as áreas técnicas de escritório compatíveis com essa modalidade.

Os colaboradores mais recentes na empresa apresentam uma média superior da prática de teletrabalho. Esta situação pode ser justificada pela rotatividade do pessoal técnico que se tem

verificado e cuja função é compatível com essa modalidade e, eventualmente, pode ser uma exigência dos novos trabalhadores dado que atualmente é um fator relevante para quem procura emprego.

No geral, a percepção da performance individual demonstra uma média elevada, com destaque para as mulheres que apresentam uma média superior. Verifica-se também que a média da performance é mais alta entre os trabalhadores que adotam o teletrabalho, e essa superioridade pode ser explicada, em parte, pelas mulheres serem as que mais praticam essa modalidade.

Constata-se que a média ‘da intenção de ficar’ na organização tende a ser mais elevada entre os colaboradores com nível de escolaridade mais baixo e para as funções não compatíveis com teletrabalho. Embora não se tenha encontrado significância estatística entre grupos, é importante notar que os valores mais altos para a ‘intenção de ficar’ estão associados às funções desempenhadas pelos Técnicos Operacionais e pelo grupo das Chefias de Topo e Assessores. Essa tendência pode ser justificada pelas reduzidas alternativas viáveis no mercado de trabalho para os Técnicos Operacionais. Quanto às Chefias de Topo e Assessores, muitas vezes esses profissionais alcançaram um ponto das suas carreiras em que os seus cargos estão consolidados e as perspectivas de mudança apresenta riscos consideráveis. Os valores mais baixos para a ‘intenção de ficar’ estão relacionados aos colaboradores que adotam o teletrabalho, bem como com os que ocupam as posições de Chefias Intermédias. Estes resultados, assim como a relação negativa entre estes fatores, podem ser atribuídos a estes colaboradores poderem considerar que o mercado pode oferecer outras opções com melhores condições e oportunidades de carreira. Observa-se que os colaboradores mais recentes demonstram níveis de satisfação no trabalho superiores em comparação com os colaboradores mais antigos. Estes resultados podem ser atribuídos à fase inicial de entusiasmo e à percepção positiva dos aspetos da organização que os colaboradores mais novos tendem a vivenciar quando entram numa nova empresa. É importante notar que, apesar da empresa existir desde 2017, uma parte significativa dos seus colaboradores

já pertenciam ao Grupo há muitos anos, o que pode influenciar a sua avaliação da sua satisfação. Apesar de apresentarem uma satisfação que se pode considerar de mediana, esses colaboradores mais antigos podem permanecer na organização devido a compromissos organizacionais enraizados.

Em geral, a média da satisfação no trabalho é moderada, mas é ligeiramente superior para as funções que não são compatíveis com o teletrabalho, sendo que as funções menos compatíveis com o teletrabalho são desempenhadas pelos Técnicos Operacionais. Esses valores podem ser explicados pelo facto destas funções serem ocupadas por técnicos menos qualificados, com perspectivas de progressão na carreira mais limitadas e com menores expectativas.

Limitações e Sugestões para investigação futura

Reconhece-se que há limitações associadas ao presente estudo. Apesar dos esforços para se obter uma amostra representativa, destacam-se possíveis limitações, como o tamanho da amostra e a sua representatividade em relação ao total de funcionários da empresa. Embora se tenha garantido a confidencialidade das respostas para evitar possíveis conflitos internos, é importante considerar a possibilidade de viés ou falta de sinceridade nas respostas dos participantes.

A utilização de medidas de autoavaliações na recolha de dados tende a ser menos precisa do que medidas com critérios objetivos e se obter resultados potencialmente distorcidos, não obstante de diversos estudos terem demonstrado que essas medidas são indicadores confiáveis.

Dado que o teletrabalho foi implementado recentemente como resposta à pandemia da Covid-19, deixa-se algumas sugestões para investigação futura. Propõe-se a repetição do inquérito após um período 2 ou 3 anos, para se avaliar o impacto do teletrabalho a longo prazo. Recomenda-se também uma análise mais detalhada dos vários fatores que influenciam a

satisfação no trabalho, conforme mencionados no capítulo 2, para uma compreensão mais profunda dos pontos fortes e, em particular, dos pontos fracos da organização a ser melhorados. Pode ser também relevante investigar se existem compromissos organizacionais relevantes que possam estar relacionados com a alta taxa do fator ‘intenção de ficar’ e influenciar a satisfação no trabalho e a performance, como o Compromisso Afetivo (ligação emocional à organização – os colaboradores identificam-se com os valores, objetivos e cultura da organização, são valorizados e têm orgulho na empresa), como o Compromisso Normativo (sentimento de lealdade e dever, envolvendo compromissos éticos e normas sociais – os trabalhadores sentem-se moralmente obrigados a permanecer) e/ou o Compromisso Calculativo ou de Continuidade (percepção das consequências negativas de deixar a organização – os trabalhadores mantêm-se por necessidade ou por percepção desfavorável do mercado de trabalho, encarando as oportunidades como pouco válidas ou por existir um elevado risco na mudança). Compreender esses tipos de compromisso e geri-los de forma eficaz é essencial para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Por fim, sugere-se explorar outras dimensões que avaliam a experiência dos trabalhadores e a dinâmica da organização no contexto do teletrabalho.

7. CONCLUSÃO

O presente estudo destaca a complexidade das relações entre o teletrabalho e as suas dimensões para além da importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Os dados deste estudo destacam a necessidade de adaptar as políticas de teletrabalho de acordo com as diferentes funções e necessidades dos colaboradores. Funções mais compatíveis com o teletrabalho parecem beneficiar de um equilíbrio mais favorável.

Os dados sugerem que as mulheres têm uma maior percepção do seu desempenho individual. Destaca-se a importância de reconhecer e valorizar as contribuições das mulheres

nas organizações e de garantir igualdade de oportunidades.

Os resultados ressaltam a importância de implementar estratégias de gestão de talentos, incluindo o desenvolvimento de carreira e planos de retenção específicos para atender às necessidades de diferentes grupos de colaboradores. É de salientar que, apesar do compromisso evidenciado pelos cargos de topo e estabilidade destes com a organização, é relevante criar um ambiente que proporcione desafios a esses níveis hierárquicos superiores e condições adequadas para uma gestão eficaz das equipas, de forma a potenciar a sua capacidade para inspirar e motivar, contribuindo tanto para os objetivos das suas áreas como para os objetivos globais da empresa.

Por último, este estudo confirma que há benefícios na manutenção do teletrabalho, mas reforça a importância do 'equilíbrio entre vida pessoal e profissional' como um fator determinante para uma experiência positiva dos colaboradores na empresa. As organizações devem considerar políticas e programas contínuos que promovam um equilíbrio saudável para melhorar o bem-estar e a eficácia dos funcionários como um benefício para a organização. É necessário sensibilizar os elementos decisores das empresas para a importância desta temática e de serem tomadas decisões informadas com base em dados sólidos. É ainda fundamental garantir a continuidade dessas políticas ao longo dos diferentes mandatos, a fim de manter um compromisso duradouro.

Considera-se que os resultados deste estudo contribuem para aprofundar o conhecimento do teletrabalho como uma parte integrante das estratégias empresariais e proporcionar uma melhor compreensão para as organizações que procuram otimizar suas práticas de trabalho remoto e promover o bem-estar de seus colaboradores, um fator essencial no contexto de trabalho em constante evolução.

8. REFERENCIAS

- Altindag, Erkut, e Funda Siller. 2014. "Effects of Flexible Working Method on Employee Performance: An Empirical Study in Turkey." *Business and Economics Journal* 5 (3): 1-7. doi:10.4172/2151-6219.1000104.
- Andrade, Érika Guimarães Soares de Azevedo, Fabiana Queiroga, e Felipe Valentini. 2020. "Short Version of Self-Assessment Scale of Job Performance." *Anales de Psicología* 36 (3): 543-552. doi:10.6018/analesps.402661.
- Apthioman, Nicodemus Filipi, e Rudy Pramono. 2021. "The Effect of Work Stress, Workload, and Work Motivation of Employees of the Investment Banking Division of PT. XYZ During the Implementation of Work From Home on Turnover Intention." *Budapest International Research and Critics Institute* 4 (4): 9759-9771. doi:10.33258/birci.v4i4.2998.
- Aziz-Ur-Rehman, Maha, e Danish Ahmed Siddiqui. 2020. "Relationship between Flexible Working Arrangements and Job Satisfaction Mediated by Work-Life Balance: Evidence from Public Sector Universities Employees of Pakistan." *SSRN*. doi:10.2139/ssrn.3510918.
- Baruch, Yehuda. 2001. "The status of research on teleworking and an agenda for future research." *International Journal of Management Reviews* 3 (2): 113-129. doi:10.1111/1468-2370.00058.
- Belzunegui-Eraso, Angel, e Amaya Erro-Garcés. 2020. "Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis." *Sustainability* 12 (9): 3662. doi:10.3390/su12093662.
- Brougha, Paula, Carolyn Timms, Michael P. O'Driscoll, Thomas Kalliath, Oi-Ling Siu, Cindy Sit, e Danny Lo. 2014. "Work-life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers." *The International Journal of Human Resource Management* 25 (19): 2724-2744. doi:10.1080/09585192.2014.899262.

- Cairns, Thomas D. 2013. “What Will Tip the Scales for Flexible Work Arrangements—Motivation or Collaboration?” *Employment Relations Today* 40 (2): 29-33. doi:10.1002/ert.21408.
- Contreras, Francoise, Elif Baykal, e Ghulam Abid. 2020. “E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go.” *Frontiers in Psychology* 11: 590271. doi:10.3389/fpsyg.2020.590271.
- E. Jeffrey Hill, Alan J. Hawkins, Maria Ferris, Michelle Weitzman. 2001. “Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance.” *Family Relations: Interdisciplinary Journal of Applied Family Science* 50 (1): 49-58. doi:10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x.
- Ejlertsson, Lina, Bodilb Heijbel, Görana Ejlertsson, e Ingemara Andersson. 2018. “Recovery, work-life balance and work experiences important to self-rated health: A questionnaire study on salutogenic work factors among Swedish primary health care employees.” *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation* 59 (1): 155-163. doi:10.3233/WOR-172659.
- Federici, Stefano, Maria Laura De Filippis, Maria Laura Mele, Simone Borsci, Marco Bracalenti, Giovanni Bifulchi, Giancarlo Gaudino, Massimo Amendola, Antonello Cocco, e Emilio Simonetti. 2022. “Approaches Adopted by Researchers to Measure the Quality of the Experience of People Working from Home: a Scoping Review.” *Journal of Technology in Behavioral Science*. 7: 451–467. doi:10.1007/s41347-022-00264-4.
- Gohoungodji, Paulin, Amoin Bernadine N’Dri, e Adriana Leiria Barreto Matos. 2023. “What makes telework work? Evidence of success factors across two decades of empirical research: a systematic and critical review.” *The International Journal of Human Resource Management* 34:3, 605-649. doi:10.1080/09585192.2022.2112259.

- Govender, L., S. Migiro, e A. Kyule. 2018. “Flexible Work Arrangements, Job Satisfaction and Performance.” *Journal of Economics and Behavioral Studies* 10 (3J): 268-277. doi:10.22610/jebbs.v10i3.2333.
- Hackman, J. Richard, e Greg R. Oldham. 1976. “Motivation through the design of work: test of a theory.” *Organizational Behavior and Human Performance* 16 (2): 250-279. doi:10.1016/0030-5073(76)90016-7.
- Kumar M., Dileep, e Normala S. Govindarajo. 2014. “Instrument Development “Intention to Stay Instrument” (ISI).” *Asian Social Science* 10 (12). doi:10.5539/ass.v10n12p1.
- Mardanov, Ismatilla. 2020. “Intrinsic and extrinsic motivation, organizational context, employee contentment, job satisfaction, performance and intention to stay.” *Emerald Insight* 9 (3): 223-240. doi:10.1108/EBHRM-02-2020-0018.
- Menezes, Lilian M. de, e Clare Kelliher. 2011. “Flexible Working and Performance: A Systematic Review of the Evidence for a Business Case.” *International Journal of Management Reviews* 13: 452-474. doi:10.1111/j.1468-2370.2011.00301.x.
- Mistar, Junaidi. 2011. “A study of the validity and reliability of self-assessment.” *TEFLIN Journal* 22 (1): 45-58.
- Morgan, Robert E. 2004. “Teleworking: an assessment of the benefits and challenges.” *European Business Review* 16 (4): 344-357.
- Nancarrow, Susan, Joanne Bradbury, Sabrina Winona Pit, e Steven Ariss. 2014. “Intention to Stay and Intention to Leave: Are They Two Sides of the Same Coin? A Cross-sectional Structural Equation Modelling Study among Health and Social Care Workers.” *Journal of Occupational Health* 56 (4): 292-300. doi:10.1539/joh.14-0027-OA.
- Nemțeanu, Marcela-Sefora, e Dabija. 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. doi:10.3390/ijerph20054182.

- Oshagbemi, Titus. 1999. "Overall job satisfaction: how good are single versus multiple-item measures?" *Journal of Managerial Psychology* 14 (5): 388-403. doi:10.1108/02683949910277148.
- Randall, Raymond, Eammon Ferguson, e Fiona Patterson. 2010. "Self-assessment accuracy and assessment centre decisions." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 73 (4): 443-459. doi:10.1348/096317900167155.
- Rego, Arménio, e Miguel Pina e Cunha. 2008. "Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance?" *Journal of Business Research* 61(7) 739-752. doi:10.1016/j.jbusres.2007.08.003.
- Richman, Amy L., Janet T. Civian, Laurie L. Shannon, E. Jeffrey Hill, e Robert T. Brennan. 2008. "The relationship of perceived flexibility, supportive work-life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional flexibility to employee engagement and expected retention." *Community, Work and Family* 11 (2): 183-197. doi:10.1080/13668800802050350.
- Roelen, C. A. M., P. C. Koopmans, e J. W. Groothoff. 2008. "Which work factors determine job satisfaction?" *Work* (IOS Press) 30 (4): 433-439.
- Ross, John A. 2006. "The Reliability, Validity, and Utility of Self-Assessment." *Practical Assessment, Research & Evaluation* 11 (10). doi:10.7275/9wph-vv65.
- Saane, N. van, J. K. Sluiter, J. H. A. M. Verbeek, e M. H. W. Frings-Dresen. 2003. "Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction - A systematic review." *Occupational Medicine* 53 (3): 191-200. doi:10.1093/occmed/kqg038.
- Shagvaliyeva, Sussanna, e Rashad Yazdanifard. 2014. "Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance." *American Journal of Industrial and Business Management* 4 (1): 20-23. doi:10.4236/ajibm.2014.41004.

- Singh, Diwakar. 2019. "A Literature Review on Employee Retention with Focus on Recent Trends." *International Journal of Scientific Research in Science and Technology* 6 (1): 425-431. doi:10.32628/IJSRST195463.
- Stefano Federici, Maria Laura De Filippis, Maria Laura Mele, Simone Borsci, Marco Bracalenti, Giovanni Bifulch, Giancarlo Gaudino, Massimo Amendola, Antonello Cocco, e Emilio Simonetti. 2022. "Approaches Adopted by Researchers to Measure the Quality of the Experience of People Working from Home: a Scoping Review." *Journal of Technology in Behavioral Science* 7: 451-467. doi:10.1007/s41347-022-00264-4.
- Subramaniam, Geetha, John Overton, e Bala Maniam. 2015. "Flexible Working Arrangements, Work Life Balance and Women in Malaysia." *International Journal of Social Science and Humanity* 5 (1): 34-38. doi:10.7763/IJSSH.2015.V5.417.
- Sudibjo, Niko, e Maria Birgita Natalia Suwarli. 2020. "Job Embeddedness and Job Satisfaction as a Mediator between Work-Life Balance and Intention to Stay." *International Journal of Innovation, Creativity and Change* 11 (8): 311-331.
- Torten, Ron, Carmen Reaiche, e Ervin. L. Caraballo. 2016. "Teleworking in the new milleneum." *The Journal of Developing Areas* 50 (5): 317-326. doi:10.1353/jda.2016.0060.
- Yanchovska, Irina. 2022. "Scales for Mesuring Employee Job Satisfacton." *Academic journal Mechanics Transport Communications* 11 (1): III 31-38.

9. ANEXO - RESULTADOS DA ANÁLISE ESTATÍSTICA - OUTPUT DO SPSS

Frequências

Estatísticas

	Gênero	Escalão etário	Estado civil	Vive com > 18 anos	Vive com > 65 anos	Nacion.	Escolarid.
N Válido	148	148	148	148	148	148	148
Omisso	0	0	0	0	0	0	0
Média	1,5405	4,0405	2,1419	1,9324	2,8176	1,0068	3,1284
Erro Desvio	0,50005	0,95389	0,88840	0,97354	0,55985	0,08220	1,08346
Mínimo	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Máximo	2,00	6,00	4,00	3,00	3,00	2,00	5,00

Estatísticas

	Anos na empresa	Anos na atual função	Anos reporta atual sup hierárq.	Função na empresa
N Válido	148	148	148	148
Omisso	0	0	0	0
Média	4,8986	4,0135	3,2095	2,7635
Erro Desvio	1,88708	2,21002	2,26254	1,03911
Mínimo	0,00	0,00	0,00	1,00
Máximo	6,00	6,00	6,00	5,00

Estatísticas

	T	EVPP	IF	ST	PPI - 1	PPI - 2	PPI - 3	PPI - 4
N Válido	148	148	148	148	148	148	148	148
Omisso	0	0	0	0	0	0	0	0
Média	1,2095	3,9730	4,0743	4,4595	5,6419	5,5608	5,2297	5,1486
Erro Desvio	0,83506	1,31421	0,83374	1,25832	1,14292	1,15013	1,32529	1,25825
Mínimo	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Máximo	2,00	6,00	5,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00

Tabela de Frequências

		Género			
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Feminino	68	45,9	45,9	45,9
	masculino	80	54,1	54,1	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

		Escalão etário			
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	20-29 anos	11	7,4	7,4	7,4
	30-39 anos	22	14,9	14,9	22,3
	40-49 anos	74	50,0	50,0	72,3
	50-59 anos	32	21,6	21,6	93,9
	60-69 anos	9	6,1	6,1	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

		Estado civil			
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	solteiro	36	24,3	24,3	24,3
	casado	68	45,9	45,9	70,3
	união de facto	31	20,9	20,9	91,2
	divorciado	13	8,8	8,8	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

		Vive com menores 18 anos			
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	sim	75	50,7	50,7	50,7
	sim partilhado	8	5,4	5,4	56,1
	não	65	43,9	43,9	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Vive com maiores 65 anos

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	sim	12	8,1	8,1	8,1
	sim partilhado	3	2,0	2,0	10,1
	não	133	89,9	89,9	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Nacionalidade

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	portuguesa	147	99,3	99,3	99,3
	outra	1	0,7	0,7	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Escolaridade

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Nenhum	1	0,7	0,7	0,7
	Secundário ou Curso Profissional	49	33,1	33,1	33,8
	Bacharelato / Licenciatura	54	36,5	36,5	70,3
	Pós-Graduação	18	12,2	12,2	82,4
	Mestrado / Doutoramento	26	17,6	17,6	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Anos na empresa

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	desde 2023	4	2,7	2,7	2,7
	desde 2022	12	8,1	8,1	10,8
	desde 2021	11	7,4	7,4	18,2
	desde 2020	5	3,4	3,4	21,6
	desde 2019	9	6,1	6,1	27,7
	desde 2018	2	1,4	1,4	29,1
	desde 2017	105	70,9	70,9	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Anos na atual função

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	desde 2023	10	6,8	6,8	6,8
	desde 2022	19	12,8	12,8	19,6
	desde 2021	19	12,8	12,8	32,4
	desde 2020	13	8,8	8,8	41,2
	desde 2019	11	7,4	7,4	48,6
	desde 2018	2	1,4	1,4	50,0
	desde 2017	74	50,0	50,0	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Anos reporta atual superior hierárquico

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	desde 2023	20	13,5	13,5	13,5
	desde 2022	25	16,9	16,9	30,4
	desde 2021	23	15,5	15,5	45,9
	desde 2020	14	9,5	9,5	55,4
	desde 2019	16	10,8	10,8	66,2
	desde 2018	2	1,4	1,4	67,6
	desde 2017	48	32,4	32,4	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Função na empresa

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Técnico Administrativo	20	13,5	13,5	13,5
	Técnico Operacional	34	23,0	23,0	36,5
	Técnico Superior ou Especializado	62	41,9	41,9	78,4
	Chefia Intermédia	25	16,9	16,9	95,3
	Chefia Topo ou Assessor	7	4,7	4,7	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Teletrabalho

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	função não compatível	39	26,4	26,4	26,4
	função compatível mas não faz	39	26,4	26,4	52,7
	1 a 2 dias trab remoto	70	47,3	47,3	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Equilíbrio vida profissional e pessoal

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	discordo totalmente	5	3,4	3,4	3,4
	discordo	19	12,8	12,8	16,2
	discordo um pouco	26	17,6	17,6	33,8
	concordo um pouco	39	26,4	26,4	60,1
	concordo	43	29,1	29,1	89,2
	concordo totalmente	16	10,8	10,8	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Intenção de ficar

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	discordo totalmente	1	0,7	0,7	0,7
	discordo	5	3,4	3,4	4,1
	neutro	25	16,9	16,9	20,9
	concordo	68	45,9	45,9	66,9
	concordo totalmente	49	33,1	33,1	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Satisfação no Trabalho					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	extremamente insatisfeito	2	1,4	1,4	1,4
	Insatisfeito	10	6,8	6,8	8,1
	Um pouco insatisfeito	19	12,8	12,8	20,9
	Neutro	37	25,0	25,0	45,9
	Um pouco satisfeito	51	34,5	34,5	80,4
	Satisfeito	25	16,9	16,9	97,3
	Extremamente satisfeito	4	2,7	2,7	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

PPI 1 - Percepção Performance Individual - eficaz					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Definitivamente não se aplica nada a mim	3	2,0	2,0	2,0
	Não se aplica a mim	1	0,7	0,7	2,7
	Neutro	15	10,1	10,1	12,8
	Aplica-se a mim levemente	32	21,6	21,6	34,5
	Aplica-se a mim	69	46,6	46,6	81,1
	Aplica-se totalmente a mim	28	18,9	18,9	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

PPI 2 - Percepção Performance Individual - qualidade trab

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Definitivamente não se aplica a mim	2	1,4	1,4	1,4
	Não se aplica a mim	3	2,0	2,0	3,4
	Não se aplica a mim levemente	1	0,7	0,7	4,1
	Neutro	12	8,1	8,1	12,2
	Aplica-se a mim levemente	42	28,4	28,4	40,5
	Aplica-se a mim	62	41,9	41,9	82,4
	Aplica-se totalmente a mim	26	17,6	17,6	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

PPI 3 - Percepção Performance Individual - eficiente

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Definitivamente não se aplica nada a mim	5	3,4	3,4	3,4
	Não se aplica a mim	2	1,4	1,4	4,7
	Não se aplica a mim levemente	6	4,1	4,1	8,8
	Neutro	20	13,5	13,5	22,3
	Aplica-se a mim levemente	39	26,4	26,4	48,6
	Aplica-se a mim	60	40,5	40,5	89,2
	Aplica-se totalmente a mim	16	10,8	10,8	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

PPI 4 - Percepção Performance Individual - produtivo

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Definitivamente não se aplica a mim	5	3,4	3,4	3,4
	Não se aplica a mim levemente	7	4,7	4,7	8,1
	Neutro	26	17,6	17,6	25,7
	Aplica-se a mim levemente	38	25,7	25,7	51,4
	Aplica-se a mim	62	41,9	41,9	93,2
	Aplica-se totalmente a mim	10	6,8	6,8	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Confiabilidade PPI

Resumo de processamento de casos

	N	%
Válido	148	100,0
Casos Excluídos ^a	0	0,0
Total	148	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
0,862	4

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
PPI 1- eficaz	15,9392	10,615	0,668	0,841
PPI 2 - qualidade trab	16,0203	10,197	0,732	0,817
PPI 3 - eficiente	16,3514	9,372	0,711	0,826
PPI 4 - produtivo	16,4324	9,580	0,736	0,813

Médias

Resumo de processamento do caso

	Incluídos		Casos Excluídos		Total	
	N	Percent.	N	Percent.	N	Percent.
Percepção Performance Individual * Teletrabalho	148	100,0%	0	0,0%	148	100,0%
Intenção de ficar * Teletrabalho	148	100,0%	0	0,0%	148	100,0%
Satisfação no Trabalho * Teletrabalho	148	100,0%	0	0,0%	148	100,0%
Equilíbrio vida profissional e pessoal * Teletrabalho	148	100,0%	0	0,0%	148	100,0%

Relatório

Teletrabalho		PPI	IF	ST	EVPP
função não compatível	Média	5,2692	4,2821	4,5385	3,6410
	N	39	39	39	39
	Erro Desvio	1,18153	0,72361	1,14354	1,26672
função compatível mas não faz	Média	5,3013	4,1538	4,4103	3,5128
	N	39	39	39	39
	Erro Desvio	1,17566	0,70854	1,18584	1,41183
1 a 2 dias trab remoto	Média	5,5179	3,9143	4,4429	4,4143
	N	70	70	70	70
	Erro Desvio	0,83114	0,92850	1,36876	1,14832
Total	Média	5,3953	4,0743	4,4595	3,9730
	N	148	148	148	148
	Erro Desvio	1,02768	0,83374	1,25832	1,31421

Correlações

Estatísticas Descritivas			
	Média	Desvio Padrão	N
Teletrabalho	1,2095	0,83506	148
Equilíbrio vida profissional e pessoal	3,9730	1,31421	148
Intenção de ficar	4,0743	0,83374	148
Satisfação no Trabalho	4,4595	1,25832	148
Percepção Performance Individual	5,3953	1,02768	148
Gênero	1,5405	0,50005	148
Escalão etário	4,0405	0,95389	148
Estado civil	2,1419	0,88840	148
Escolaridade	3,1284	1,08346	148
Anos na empresa	4,8986	1,88708	148
Anos na atual função	4,0135	2,21002	148
Anos reporta atual superior hierárquico	3,2095	2,26254	148
Função na empresa	2,7635	1,03911	148

		T	EVPP	IF	ST	PPI
Teletrabalho	Correlação de Pearson	1	,272**	-,189*	-0,027	0,107
	Sig. (2 extremidades)		0,001	0,022	0,740	0,196
	N	148	148	148	148	148
Equilíbrio vida profissional e pessoal	Correlação de Pearson	,272**	1	0,132	,382**	,191*
	Sig. (2 extremidades)	0,001		0,109	0,000	0,020
	N	148	148	148	148	148
Intenção de ficar	Correlação de Pearson	-,189*	0,132	1	,369**	-0,011
	Sig. (2 extremidades)	0,022	0,109		0,000	0,897
	N	148	148	148	148	148
Satisfação no Trabalho	Correlação de Pearson	-0,027	,382**	,369**	1	,268**
	Sig. (2 extremidades)	0,740	0,000	0,000		0,001
	N	148	148	148	148	148
Percepção Performance Individual	Correlação de Pearson	0,107	,191*	-0,011	,268**	1
	Sig. (2 extremidades)	0,196	0,020	0,897	0,001	
	N	148	148	148	148	148
Gênero	Correlação de Pearson	-,485**	-0,143	-0,015	-0,084	-,190*
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,082	0,852	0,311	0,021
	N	148	148	148	148	148
Escalão etário	Correlação de Pearson	-0,079	-0,026	,193*	-0,089	-0,037
	Sig. (2 extremidades)	0,340	0,751	0,019	0,280	0,653
	N	148	148	148	148	148
Estado civil	Correlação de Pearson	0,134	0,032	,197*	0,039	0,056
	Sig. (2 extremidades)	0,105	0,696	0,016	0,641	0,503
	N	148	148	148	148	148
Escolaridade	Correlação de Pearson	,376**	-0,050	-,229**	-0,009	0,021
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,545	0,005	0,917	0,797
	N	148	148	148	148	148
Anos na empresa	Correlação de Pearson	-0,142	-0,097	0,152	-,261**	0,064
	Sig. (2 extremidades)	0,085	0,240	0,065	0,001	0,441
	N	148	148	148	148	148
Anos na atual função	Correlação de Pearson	-,223**	-0,119	,173*	-,183*	0,122
	Sig. (2 extremidades)	0,007	0,149	0,036	0,026	0,140
	N	148	148	148	148	148
Anos reporta atual superior hierárquico	Correlação de Pearson	-0,020	-0,122	0,067	-,170*	0,110
	Sig. (2 extremidades)	0,811	0,141	0,416	0,039	0,184
	N	148	148	148	148	148
Função na empresa	Correlação de Pearson	0,097	-0,069	-0,066	0,042	0,055
	Sig. (2 extremidades)	0,242	0,401	0,426	0,612	0,509
	N	148	148	148	148	148

**, A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

*, A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

		Gênero	Escalão etário	Estado civil	Escolarid
Teletrabalho	Correlação de Pearson	-,485**	-0,079	0,134	,376**
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,340	0,105	0,000
	N	148	148	148	148
Equilíbrio vida profissional e pessoal	Correlação de Pearson	-0,143	-0,026	0,032	-0,050
	Sig. (2 extremidades)	0,082	0,751	0,696	0,545
	N	148	148	148	148
Intenção de ficar	Correlação de Pearson	-0,015	,193*	,197*	-,229**
	Sig. (2 extremidades)	0,852	0,019	0,016	0,005
	N	148	148	148	148
Satisfação no Trabalho	Correlação de Pearson	-0,084	-0,089	0,039	-0,009
	Sig. (2 extremidades)	0,311	0,280	0,641	0,917
	N	148	148	148	148
Percepção Performance Individual	Correlação de Pearson	-,190*	-0,037	0,056	0,021
	Sig. (2 extremidades)	0,021	0,653	0,503	0,797
	N	148	148	148	148
Gênero	Correlação de Pearson	1	0,082	-0,113	-,317**
	Sig. (2 extremidades)		0,321	0,173	0,000
	N	148	148	148	148
Escalão etário	Correlação de Pearson	0,082	1	,258**	-,216**
	Sig. (2 extremidades)	0,321		0,002	0,008
	N	148	148	148	148
Estado civil	Correlação de Pearson	-0,113	,258**	1	-0,069
	Sig. (2 extremidades)	0,173	0,002		0,408
	N	148	148	148	148
Escolaridade	Correlação de Pearson	-,317**	-,216**	-0,069	1
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,008	0,408	
	N	148	148	148	148
Anos na empresa	Correlação de Pearson	0,152	,486**	,240**	-0,147
	Sig. (2 extremidades)	0,065	0,000	0,003	0,075
	N	148	148	148	148
Anos na atual função	Correlação de Pearson	,172*	,361**	0,138	-,285**
	Sig. (2 extremidades)	0,037	0,000	0,095	0,000
	N	148	148	148	148
Anos reporta atual superior hierárquico	Correlação de Pearson	0,007	,185*	0,073	-0,103
	Sig. (2 extremidades)	0,928	0,024	0,377	0,215
	N	148	148	148	148
Função na empresa	Correlação de Pearson	-0,132	0,058	0,155	,553**
	Sig. (2 extremidades)	0,110	0,485	0,061	0,000
	N	148	148	148	148

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

		Anos na empresa	Anos na atual função	Anos reporta atual sup. hierárq	Função na empresa
Teletrabalho	Correlação de Pearson	-0,142	-,223**	-0,020	0,097
	Sig. (2 extremidades)	0,085	0,007	0,811	0,242
	N	148	148	148	148
Equilíbrio vida profissional e pessoal	Correlação de Pearson	-0,097	-0,119	-0,122	-0,069
	Sig. (2 extremidades)	0,240	0,149	0,141	0,401
	N	148	148	148	148
Intenção de ficar	Correlação de Pearson	0,152	,173*	0,067	-0,066
	Sig. (2 extremidades)	0,065	0,036	0,416	0,426
	N	148	148	148	148
Satisfação no Trabalho	Correlação de Pearson	-,261**	-,183*	-,170*	0,042
	Sig. (2 extremidades)	0,001	0,026	0,039	0,612
	N	148	148	148	148
Percepção Performance Individual	Correlação de Pearson	0,064	0,122	0,110	0,055
	Sig. (2 extremidades)	0,441	0,140	0,184	0,509
	N	148	148	148	148
Gênero	Correlação de Pearson	0,152	,172*	0,007	-0,132
	Sig. (2 extremidades)	0,065	0,037	0,928	0,110
	N	148	148	148	148
Escalão etário	Correlação de Pearson	,486**	,361**	,185*	0,058
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,024	0,485
	N	148	148	148	148
Estado civil	Correlação de Pearson	,240**	0,138	0,073	0,155
	Sig. (2 extremidades)	0,003	0,095	0,377	0,061
	N	148	148	148	148
Escolaridade	Correlação de Pearson	-0,147	-,285**	-0,103	,553**
	Sig. (2 extremidades)	0,075	0,000	0,215	0,000
	N	148	148	148	148
Anos na empresa	Correlação de Pearson	1	,685**	,497**	0,088
	Sig. (2 extremidades)		0,000	0,000	0,286
	N	148	148	148	148
Anos na atual função	Correlação de Pearson	,685**	1	,537**	-0,049
	Sig. (2 extremidades)	0,000		0,000	0,555
	N	148	148	148	148
Anos reporta atual superior hierárquico	Correlação de Pearson	,497**	,537**	1	-0,123
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000		0,135
	N	148	148	148	148
Função na empresa	Correlação de Pearson	0,088	-0,049	-0,123	1
	Sig. (2 extremidades)	0,286	0,555	0,135	
	N	148	148	148	148

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Regressões

Teletrabalho – Intenção de Ficar (H1)

Variáveis Inseridas/Removidas ^a			
Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	Teletrabalho ^b		Inserir

a. Variável Dependente: Intenção de ficar

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

Resumo do modelo

					Estatísticas de mudança				Sig. Mudança F
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Mudança de R quadrado	Mudança F	df1	df2	
1	,189 ^a	0,036	0,029	0,82157	0,036	5,386	1	146	0,022

a. Preditores: (Constante), Teletrabalho

ANOVA^a

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1 Regressão	3,635	1	3,635	5,386	,022 ^b
Resíduo	98,547	146	0,675		
Total	102,182	147			

a. Variável Dependente: Intenção de ficar

b. Preditores: (Constante), Teletrabalho

Coefficientes^a

		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados	t	Sig.
Modelo		B	Erro	Beta		
1	(Constante)	4,302	0,119		36,112	0,000
	Teletrabalho	-0,188	0,081	-0,189	-2,321	0,022

a. Variável Dependente: Intenção de ficar

Teletrabalho – Intenção de Ficar – mediado pelo EVPP (H4)

Variáveis Inseridas/Removidas ^a			
Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	Teletrabalho ^b		Inserir
2	Equilíbrio vida profissional e pessoal ^b		Inserir

a. Variável Dependente: Intenção de ficar

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

Resumo do modelo

		Estatísticas de mudança							
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Mudança de R quadrado	Mudança F	df1	df2	Sig. Mudança F
1	,189 ^a	0,036	0,029	0,82157	0,036	5,386	1	146	0,022
2	,268 ^b	0,072	0,059	0,80872	0,036	5,679	1	145	0,018

a. Preditores: (Constante), Teletrabalho

b. Preditores: (Constante), Teletrabalho, Equilíbrio vida profissional e pessoal

ANOVA^a

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1 Regressão	3,635	1	3,635	5,386	,022 ^b
Resíduo	98,547	146	0,675		
Total	102,182	147			
2 Regressão	7,350	2	3,675	5,619	,004 ^c
Resíduo	94,833	145	0,654		
Total	102,182	147			

a. Variável Dependente: Intenção de ficar

b. Preditores: (Constante), Teletrabalho

c. Preditores: (Constante), Teletrabalho, Equilíbrio vida profissional e pessoal

Coeficientes^a

		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
Modelo		B	Erro	Beta		
1	(Constante)	4,302	0,119		36,112	0,000
	Teletrabalho	-0,188	0,081	-0,189	-2,321	0,022
2	(Constante)	3,868	0,217		17,847	0,000
	Teletrabalho	-0,242	0,083	-0,242	-2,916	0,004
	Equilíbrio vida profissional e pessoal	0,126	0,053	0,198	2,383	0,018

a. Variável Dependente: Intenção de ficar

Variáveis excluídas ^a					
Modelo	Beta In	t	Sig.	Correlação parcial	Estatísticas de colinearidade Tolerância
1 Equilíbrio vida profissional e pessoal	,198 ^b	2,383	0,018	0,194	0,926

a. Variável Dependente: Intenção de ficar

b. Preditores no Modelo: (Constante), Teletrabalho

Teletrabalho – Satisfação no Trabalho (H2)

Variáveis Inseridas/Removidas ^a			
Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	Teletrabalho ^b		Inserir

a. Variável Dependente: Satisfação no Trabalho

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

Resumo do modelo

Estatísticas de mudança									
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Mudança de R quadrado	Mudança F	df1	df2	Sig. Mudança F
1	,027 ^a	0,001	-0,006	1,26215	0,001	0,110	1	146	0,740

a. Preditores: (Constante), Teletrabalho

ANOVA^a

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1 Regressão	0,176	1	0,176	0,110	,740 ^b
Resíduo	232,581	146	1,593		
Total	232,757	147			

a. Variável Dependente: Satisfação no Trabalho

b. Preditores: (Constante), Teletrabalho

Coeficientes^a

Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados			
Modelo	B	Erro Erro	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	4,510	0,183		24,639	0,000
Teletrabalho	-0,041	0,125	-0,027	-0,332	0,740

a. Variável Dependente: Satisfação no Trabalho

Teletrabalho – Satisfação no Trabalho – mediado pelo EVPP (H5)

Variáveis Inseridas/Removidas ^a			
Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	Teletrabalho ^b		Inserir
2	Equilíbrio vida profissional e pessoal ^b		Inserir

a. Variável Dependente: Satisfação no Trabalho

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				Sig. Mudança F
					Mudança de R quadrado	Mudança F	df1	df2	
1	,027 ^a	0,001	-0,006	1,26215	0,001	0,110	1	146	0,740
2	,406 ^b	0,164	0,153	1,15812	0,164	28,407	1	145	<0,001

a. Preditores: (Constante), Teletrabalho

b. Preditores: (Constante), Teletrabalho, Equilíbrio vida profissional e pessoal

ANOVA^a

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1 Regressão	0,176	1	0,176	0,110	,740 ^b
Resíduo	232,581	146	1,593		
Total	232,757	147			
2 Regressão	38,276	2	19,138	14,269	<,001 ^c
Resíduo	194,481	145	1,341		
Total	232,757	147			

a. Variável Dependente: Satisfação no Trabalho

b. Preditores: (Constante), Teletrabalho

c. Preditores: (Constante), Teletrabalho, Equilíbrio vida profissional e pessoal

Coefficientes^a

Modelo	Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados	t	Sig.
	B	Erro Erro	Beta		
1 (Constante)	4,510	0,183		24,639	0,000
Teletrabalho	-0,041	0,125	-0,027	-0,332	0,740
2 (Constante)	3,118	0,310		10,048	0,000
Teletrabalho	-0,214	0,119	-0,142	-1,797	0,074
Equilíbrio vida profissional e pessoal	0,403	0,076	0,420	5,330	0,000

a. Variável Dependente: Satisfação no Trabalho

Variáveis excluídas ^a					
Modelo	Beta In	t	Sig.	Correlação parcial	Estatísticas de colinearidade Tolerância
1 Equilíbrio vida profissional e pessoal	,420 ^b	5,330	0,000	0,405	0,926

a. Variável Dependente: Satisfação no Trabalho

b. Preditores no Modelo: (Constante), Teletrabalho

Teletrabalho – Percepção Performance Individual (H3)

Variáveis Inseridas/Removidas ^a			
Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	Teletrabalho ^b		Inserir

a. Variável Dependente: Percepção Performance Individual

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

Resumo do modelo

Estatísticas de mudança									
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Mudança de R quadrado	Mudança F	df1	df2	Sig. Mudança F
1	,107 ^a	0,011	0,005	1,02528	0,011	1,690	1	146	0,196

a. Preditores: (Constante), Teletrabalho

ANOVA^a

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1 Regressão	1,777	1	1,777	1,690	,196 ^b
Resíduo	153,475	146	1,051		
Total	155,252	147			

a. Variável Dependente: Percepção Performance Individual

b. Preditores: (Constante), Teletrabalho

Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro	Beta		
1	(Constante)	5,236	0,149		35,219	0,000
	Teletrabalho	0,132	0,101	0,107	1,300	0,196

a. Variável Dependente: Percepção Performance Individual

Teletrabalho – Percepção Performance Individual – mediado pelo EVPP (H6)

Variáveis Inseridas/Removidas ^a			
Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	Teletrabalho ^b		Inserir
2	Equilíbrio vida profissional e pessoal ^b		Inserir

a. Variável Dependente: Percepção Performance Individual

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				Sig. Mudança F
					Mudança de R quadrado	Mudança F	df1	df2	
1	,107 ^a	0,011	0,005	1,02528	0,011	1,690	1	146	0,196
2	,199 ^b	0,040	0,026	1,01405	0,028	4,251	1	145	0,041

a. Preditores: (Constante), Teletrabalho

b. Preditores: (Constante), Teletrabalho, Equilíbrio vida profissional e pessoal

ANOVA^a

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1 Regressão	1,777	1	1,777	1,690	,196 ^b
Resíduo	153,475	146	1,051		
Total	155,252	147			
2 Regressão	6,148	2	3,074	2,989	,053 ^c
Resíduo	149,104	145	1,028		
Total	155,252	147			

a. Variável Dependente: Percepção Performance Individual

b. Preditores: (Constante), Teletrabalho

c. Preditores: (Constante), Teletrabalho, Equilíbrio vida profissional e pessoal

Coefficientes^a

Modelo	Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados Beta	t	Sig.
	B	Erro Erro			
1 (Constante)	5,236	0,149		35,219	0,000
Teletrabalho	0,132	0,101	0,107	1,300	0,196
2 (Constante)	4,765	0,272		17,534	0,000
Teletrabalho	0,073	0,104	0,060	0,705	0,482
Equilíbrio vida profissional e pessoal	0,136	0,066	0,174	2,062	0,041

a. Variável Dependente: Percepção Performance Individual

Variáveis excluídas ^a					
Modelo	Beta In	t	Sig.	Correlação parcial	Estatísticas de colinearidade Tolerância
1 Equilíbrio vida profissional e pessoal	,174 ^b	2,062	0,041	0,169	0,926

a. Variável Dependente: Percepção Performance Individual

b. Preditores no Modelo: (Constante), Teletrabalho

Teletrabalho – Equilíbrio Vida Profissional e Pessoal

Variáveis Inseridas/Removidas ^a			
Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	Equilíbrio vida profissional e pessoal ^b		Inserir

a. Variável Dependente: Teletrabalho

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,272 ^a	0,074	0,067	0,80639

a. Preditores: (Constante), Equilíbrio vida profissional e pessoal

ANOVA ^a						
Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.	
1 Regressão	7,569	1	7,569	11,640	<,001 ^b	
Resíduo	94,938	146	0,650			
Total	102,507	147				

a. Variável Dependente: Teletrabalho

b. Preditores: (Constante), Equilíbrio vida profissional e pessoal

Modelo	Coeficientes ^a		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	Coeficientes não padronizados	Erro			
1 (Constante)	B	Erro	Beta		
	0,523	0,212		2,473	0,015
Equilíbrio vida profissional e pessoal	0,173	0,051	0,272	3,412	0,001

a. Variável Dependente: Teletrabalho

Equilíbrio Vida Profissional e Pessoal – Intenção de ficar

Variáveis Inseridas/Removidas ^a			
Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	Intenção de ficar ^b		Inserir

a. Variável Dependente: Equilíbrio vida profissional e pessoal

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,132 ^a	0,017	0,011	1,30713

a. Preditores: (Constante), Intenção de ficar

ANOVA ^a					
Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1 Regressão	4,439	1	4,439	2,598	,109 ^b
Resíduo	249,453	146	1,709		
Total	253,892	147			

a. Variável Dependente: Equilíbrio vida profissional e pessoal

b. Preditores: (Constante), Intenção de ficar

Modelo	Coeficientes ^a		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	Coeficientes não padronizados	Erro			
1 (Constante)	B	Erro	Beta		
	3,124	0,538		5,810	0,000
Intenção de ficar	0,208	0,129	0,132	1,612	0,109

a. Variável Dependente: Equilíbrio vida profissional e pessoal

Equilíbrio Vida Profissional e Pessoal – Satisfação no Trabalho

Variáveis Inseridas/Removidas ^a			
Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	Satisfação no Trabalho ^b		Inserir

a. Variável Dependente: Equilíbrio vida profissional e pessoal

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,382 ^a	0,146	0,140	1,21875

a. Preditores: (Constante), Satisfação no Trabalho

ANOVA^a

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1 Regressão	37,029	1	37,029	24,930	<,001 ^b
Resíduo	216,862	146	1,485		
Total	253,892	147			

a. Variável Dependente: Equilíbrio vida profissional e pessoal

b. Preditores: (Constante), Satisfação no Trabalho

Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro	Beta		
1	(Constante)	2,194	0,370		5,929	0,000
	Satisfação no Trabalho	0,399	0,080	0,382	4,993	0,000

a. Variável Dependente: Equilíbrio vida profissional e pessoal

Equilíbrio Vida Profissional e Pessoal – Percepção da Performance Individual

Variáveis Inseridas/Removidas ^a			
Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	Percepção Performance Individual ^b		Inserir

a. Variável Dependente: Equilíbrio vida profissional e pessoal

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,191 ^a	0,036	0,030	1,29454

a. Preditores: (Constante), Percepção Performance Individual

ANOVA^a

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1 Regressão	9,219	1	9,219	5,501	,020 ^b
Resíduo	244,673	146	1,676		
Total	253,892	147			

a. Variável Dependente: Equilíbrio vida profissional e pessoal

b. Preditores: (Constante), Percepção Performance Individual

Coefficientes^a

Modelo	Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados	t	Sig.
	B	Erro Erro	Beta		
1 (Constante)	2,658	0,571		4,659	0,000
Percepção Performance Individual	0,244	0,104	0,191	2,345	0,020

a. Variável Dependente: Equilíbrio vida profissional e pessoal

ANOVA

Teletrabalho

		Descritivas - Teletrabalho							
		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Equilíbrio vida profissional e pessoal	função não compatível	39	3,6410	1,26672	0,20284	3,2304	4,0516	1,00	6,00
	função compatível mas não faz	39	3,5128	1,41183	0,22607	3,0552	3,9705	1,00	6,00
	1 a 2 dias trab remoto	70	4,4143	1,14832	0,13725	4,1405	4,6881	2,00	6,00
	Total	148	3,9730	1,31421	0,10803	3,7595	4,1865	1,00	6,00
Intenção de ficar	função não compatível	39	4,2821	0,72361	0,11587	4,0475	4,5166	3,00	5,00
	função compatível mas não faz	39	4,1538	0,70854	0,11346	3,9242	4,3835	3,00	5,00
	1 a 2 dias trab remoto	70	3,9143	0,92850	0,11098	3,6929	4,1357	1,00	5,00
	Total	148	4,0743	0,83374	0,06853	3,9389	4,2098	1,00	5,00
Satisfação no Trabalho	função não compatível	39	4,5385	1,14354	0,18311	4,1678	4,9092	2,00	7,00
	função compatível mas não faz	39	4,4103	1,18584	0,18989	4,0259	4,7947	1,00	6,00
	1 a 2 dias trab remoto	70	4,4429	1,36876	0,16360	4,1165	4,7692	1,00	7,00
	Total	148	4,4595	1,25832	0,10343	4,2551	4,6639	1,00	7,00
Percepção Performance Individual	função não compatível	39	5,2692	1,18153	0,18920	4,8862	5,6522	1,00	7,00
	função compatível mas não faz	39	5,3013	1,17566	0,18826	4,9202	5,6824	1,00	7,00
	1 a 2 dias trab remoto	70	5,5179	0,83114	0,09934	5,3197	5,7160	3,25	7,00
	Total	148	5,3953	1,02768	0,08448	5,2283	5,5622	1,00	7,00

ANOVA - Teletrabalho

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Equilíbrio vida profissional e pessoal	Entre Grupos	26,188	2	13,094	8,338	<0,001
	Nos grupos	227,704	145	1,570		
	Total	253,892	147			
Intenção de ficar	Entre Grupos	3,722	2	1,861	2,741	0,068
	Nos grupos	98,460	145	0,679		
	Total	102,182	147			
Satisfação no Trabalho	Entre Grupos	0,357	2	0,179	0,111	0,895
	Nos grupos	232,400	145	1,603		
	Total	232,757	147			
Percepção Performance Individual	Entre Grupos	2,016	2	1,008	0,954	0,388
	Nos grupos	153,236	145	1,057		
	Total	155,252	147			

Tamanhos do efeito do ANOVA^{a,b} - Teletrabalho

			Intervalo de Confiança 95%	
Estimativa de ponto			Inferior	Superior
Equilíbrio vida profissional e pessoal	Eta quadrado	0,103	0,023	0,195
	Epsilon quadrado	0,091	0,010	0,184
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,090	0,010	0,183
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,047	0,005	0,101
Intenção de ficar	Eta quadrado	0,036	0,000	0,104
	Epsilon quadrado	0,023	-0,014	0,092
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,023	-0,014	0,092
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,012	-0,007	0,048

Tamanhos do efeito do ANOVA^{a,b} - Teletrabalho

		Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
			Inferior	Superior
Satisfação no Trabalho	Eta quadrado	0,002	0,000	0,020
	Epsilon quadrado	-0,012	-0,014	0,007
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,012	-0,014	0,007
	Efeito aleatório do Omega quadrado	-0,006	-0,007	0,003
Percepção Performance Individual	Eta quadrado	0,013	0,000	0,061
	Epsilon quadrado	-0,001	-0,014	0,048
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,001	-0,014	0,048
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,000	-0,007	0,024

a. Eta quadrado e Epsilon quadrado são estimados com base no modelo de efeito fixo.

b. As estimativas negativas, mas menos tendenciosas, são mantidas, não arredondadas para zero.

Comparações múltiplas - Teletrabalho

Bonferroni

Variável dependente	(I) Teletrabalho	(J) Teletrabalho	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Equilíbrio vida profissional e pessoal	função não compatível	função compatível mas não faz	0,12821	0,28378	1,000	-0,5591	0,8155
		1 a 2 dias trab remoto	-,77326*	0,25040	0,007	-1,3797	-0,1668
	função compatível mas não faz	função não compatível	-0,12821	0,28378	1,000	-0,8155	0,5591
		1 a 2 dias trab remoto	-,90147*	0,25040	0,001	-1,5080	-0,2950
	1 a 2 dias trab remoto	função não compatível	,77326*	0,25040	0,007	0,1668	1,3797
		função compatível mas não faz	,90147*	0,25040	0,001	0,2950	1,5080

Comparações múltiplas - Teletrabalho

Bonferroni

Variável dependente	(I) Teletrabalho	(J) Teletrabalho	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Intenção de ficar	função não compatível	função compatível mas não faz	0,12821	0,18661	1,000	-0,3238	0,5802
		1 a 2 dias trab remoto	0,36777	0,16466	0,081	-0,0310	0,7666
	função compatível mas não faz	função não compatível	-0,12821	0,18661	1,000	-0,5802	0,3238
		1 a 2 dias trab remoto	0,23956	0,16466	0,444	-0,1592	0,6384
	1 a 2 dias trab remoto	função não compatível	-0,36777	0,16466	0,081	-0,7666	0,0310
		função compatível mas não faz	-0,23956	0,16466	0,444	-0,6384	0,1592
Satisfação no Trabalho	função não compatível	função compatível mas não faz	0,12821	0,28669	1,000	-0,5662	0,8226
		1 a 2 dias trab remoto	0,09560	0,25297	1,000	-0,5171	0,7083
	função compatível mas não faz	função não compatível	-0,12821	0,28669	1,000	-0,8226	0,5662
		1 a 2 dias trab remoto	-0,03260	0,25297	1,000	-0,6453	0,5801
	1 a 2 dias trab remoto	função não compatível	-0,09560	0,25297	1,000	-0,7083	0,5171
		função compatível mas não faz	0,03260	0,25297	1,000	-0,5801	0,6453
Percepção de Performance Individual	função não compatível	função compatível mas não faz	-0,03205	0,23280	1,000	-0,5959	0,5318
		1 a 2 dias trab remoto	-0,24863	0,20541	0,684	-0,7462	0,2489
	função compatível mas não faz	função não compatível	0,03205	0,23280	1,000	-0,5318	0,5959
		1 a 2 dias trab remoto	-0,21658	0,20541	0,880	-0,7141	0,2810
	1 a 2 dias trab remoto	função não compatível	0,24863	0,20541	0,684	-0,2489	0,7462
		função compatível mas não faz	0,21658	0,20541	0,880	-0,2810	0,7141

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Descritivas - Género

						95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	Limite inferior	Limite superior		
Teletrabalho	Femi- nino	68	1,6471	0,64100	0,07773	1,4919	1,8022	0,00	2,00
	Mas- culino	80	0,8375	0,80259	0,08973	0,6589	1,0161	0,00	2,00
	Total	148	1,2095	0,83506	0,06864	1,0738	1,3451	0,00	2,00
Equilíbrio vida profissional e pessoal	Femi- nino	68	4,1765	1,24518	0,15100	3,8751	4,4779	1,00	6,00
	Mas- culino	80	3,8000	1,35385	0,15137	3,4987	4,1013	1,00	6,00
	Total	148	3,9730	1,31421	0,10803	3,7595	4,1865	1,00	6,00
Intenção de ficar	Femi- nino	68	4,0882	0,85928	0,10420	3,8802	4,2962	1,00	5,00
	Mas- culino	80	4,0625	0,81666	0,09131	3,8808	4,2442	2,00	5,00
	Total	148	4,0743	0,83374	0,06853	3,9389	4,2098	1,00	5,00
Satisfação no Trabalho	Femi- nino	68	4,5735	1,29656	0,15723	4,2597	4,8874	1,00	7,00
	Mas- culino	80	4,3625	1,22468	0,13692	4,0900	4,6350	2,00	7,00
	Total	148	4,4595	1,25832	0,10343	4,2551	4,6639	1,00	7,00
Perceção Performance Individual	Femi- nino	68	5,6066	0,79330	0,09620	5,4146	5,7986	3,25	7,00
	Mas- culino	80	5,2156	1,16634	0,13040	4,9561	5,4752	1,00	7,00
	Total	148	5,3953	1,02768	0,08448	5,2283	5,5622	1,00	7,00

ANOVA - Género						
		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Teletrabalho	Entre Grupos	24,090	1	24,090	44,852	0,000
	Nos grupos	78,417	146	0,537		
	Total	102,507	147			
Equilíbrio vida profissional e pessoal	Entre Grupos	5,210	1	5,210	3,058	0,082
	Nos grupos	248,682	146	1,703		
	Total	253,892	147			
Intenção de ficar	Entre Grupos	0,024	1	0,024	0,035	0,852
	Nos grupos	102,158	146	0,700		
	Total	102,182	147			
Satisfação no Trabalho	Entre Grupos	1,637	1	1,637	1,034	0,311
	Nos grupos	231,120	146	1,583		
	Total	232,757	147			
Perceção Performance Individual	Entre Grupos	5,619	1	5,619	5,483	0,021
	Nos grupos	149,632	146	1,025		
	Total	155,252	147			

Tamanhos do efeito do ANOVA ^{a,b} - Género				
		Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
			Inferior	Superior
Teletrabalho	Eta quadrado	0,235	0,124	0,343
	Epsilon quadrado	0,230	0,118	0,339
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,229	0,118	0,337
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,229	0,118	0,337
Equilíbrio vida profissional e pessoal	Eta quadrado	0,021	0,000	0,085
	Epsilon quadrado	0,014	-0,007	0,079
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,014	-0,007	0,079
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,014	-0,007	0,079
Intenção de ficar	Eta quadrado	0,000	0,000	0,024
	Epsilon quadrado	-0,007	-0,007	0,017
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,007	-0,007	0,017
	Efeito aleatório do Omega quadrado	-0,007	-0,007	0,017
Satisfação no Trabalho	Eta quadrado	0,007	0,000	0,057
	Epsilon quadrado	0,000	-0,007	0,050
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,000	-0,007	0,050
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,000	-0,007	0,050

Tamanhos do efeito do ANOVA^{a,b} - Género

		Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
			Inferior	Superior
Percepção Performance Individual	Eta quadrado	0,036	0,000	0,112
	Epsilon quadrado	0,030	-0,006	0,106
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,029	-0,006	0,105
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,029	-0,006	0,105

a. Eta quadrado e Epsilon quadrado são estimados com base no modelo de efeito fixo.

b. As estimativas negativas, mas menos tendenciosas, são mantidas, não arredondadas para zero.

Escalão Etário

Descritivas - Escalão Etário

			95% de Intervalo de Confiança para Média					Mínimo	Máximo
			N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	Limite inferior	Limite superior	
Teletrabalho	20-29 anos	11	1,5455	0,82020	0,24730	0,9944	2,0965	0,00	2,00
	30-39 anos	22	1,1818	0,73266	0,15620	0,8570	1,5067	0,00	2,00
	40-49 anos	74	1,1757	0,88144	0,10247	0,9715	1,3799	0,00	2,00
	50-59 anos	32	1,2500	0,80322	0,14199	0,9604	1,5396	0,00	2,00
	60-69 anos	9	1,0000	0,86603	0,28868	0,3343	1,6657	0,00	2,00
	Total	148	1,2095	0,83506	0,06864	1,0738	1,3451	0,00	2,00
Equilíbrio vida profissional e pessoal	20-29 anos	11	4,7273	1,00905	0,30424	4,0494	5,4052	3,00	6,00
	30-39 anos	22	3,8636	1,20694	0,25732	3,3285	4,3988	2,00	6,00
	40-49 anos	74	3,8108	1,37169	0,15946	3,4930	4,1286	1,00	6,00
	50-59 anos	32	4,0625	1,26841	0,22423	3,6052	4,5198	2,00	6,00
	60-69 anos	9	4,3333	1,41421	0,47140	3,2463	5,4204	2,00	6,00
	Total	148	3,9730	1,31421	0,10803	3,7595	4,1865	1,00	6,00
Intenção de ficar	20-29 anos	11	3,4545	1,03573	0,31228	2,7587	4,1504	2,00	5,00
	30-39 anos	22	4,1364	0,63960	0,13636	3,8528	4,4199	3,00	5,00
	40-49 anos	74	4,0541	0,87416	0,10162	3,8515	4,2566	1,00	5,00
	50-59 anos	32	4,1875	0,78030	0,13794	3,9062	4,4688	2,00	5,00
	60-69 anos	9	4,4444	0,52705	0,17568	4,0393	4,8496	4,00	5,00
	Total	148	4,0743	0,83374	0,06853	3,9389	4,2098	1,00	5,00

Descritivas - Escalão Etário

						95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão				
Satisfação no Trabalho	20-29 anos	11	4,8182	1,66242	0,50124	3,7014	5,9350	2,00	7,00
	30-39 anos	22	4,7273	0,93513	0,19937	4,3127	5,1419	3,00	6,00
	40-49 anos	74	4,3243	1,29391	0,15041	4,0246	4,6241	1,00	7,00
	50-59 anos	32	4,5313	1,29476	0,22888	4,0644	4,9981	2,00	6,00
	60-69 anos	9	4,2222	0,97183	0,32394	3,4752	4,9692	3,00	6,00
	Total	148	4,4595	1,25832	0,10343	4,2551	4,6639	1,00	7,00
Percepção Performance Individual	20-29 anos	11	5,5227	1,13167	0,34121	4,7625	6,2830	3,75	7,00
	30-39 anos	22	5,2159	1,26372	0,26943	4,6556	5,7762	1,00	7,00
	40-49 anos	74	5,4155	0,92555	0,10759	5,2011	5,6300	2,00	7,00
	50-59 anos	32	5,6641	0,62414	0,11033	5,4390	5,8891	4,50	6,75
	60-69 anos	9	4,5556	1,75792	0,58597	3,2043	5,9068	1,00	6,75
	Total	148	5,3953	1,02768	0,08448	5,2283	5,5622	1,00	7,00

ANOVA - Escalão Etário

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Teletrabalho	Entre Grupos	1,791	4	0,448	0,636	0,638
	Nos grupos	100,716	143	0,704		
	Total	102,507	147			
Equilíbrio vida profissional e pessoal	Entre Grupos	9,893	4	2,473	1,449	0,221
	Nos grupos	243,999	143	1,706		
	Total	253,892	147			
Intenção de ficar	Entre Grupos	5,983	4	1,496	2,224	0,069
	Nos grupos	96,199	143	0,673		
	Total	102,182	147			
Satisfação no Trabalho	Entre Grupos	5,016	4	1,254	0,787	0,535
	Nos grupos	227,741	143	1,593		
	Total	232,757	147			
Percepção Performance Individual	Entre Grupos	9,575	4	2,394	2,350	0,057
	Nos grupos	145,677	143	1,019		
	Total	155,252	147			

Tamanhos do efeito do ANOVA^{a,b} - Escalão Etário

Fundamentos de Cálculo do INSC-VIA			Escolas Básicas	
			Intervalo de Confiança 95%	
			Inferior	Superior
Teletrabalho	Eta quadrado	0,017	0,000	0,052
	Epsilon quadrado	-0,010	-0,028	0,025
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,010	-0,028	0,025
	Efeito aleatório do Omega quadrado	-0,002	-0,007	0,006
Equilíbrio vida profissional e pessoal	Eta quadrado	0,039	0,000	0,093
	Epsilon quadrado	0,012	-0,028	0,067
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,012	-0,028	0,067
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,003	-0,007	0,018
Intenção de ficar	Eta quadrado	0,059	0,000	0,123
	Epsilon quadrado	0,032	-0,028	0,099
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,032	-0,028	0,098
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,008	-0,007	0,026
Satisfação no Trabalho	Eta quadrado	0,022	0,000	0,061
	Epsilon quadrado	-0,006	-0,028	0,034
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,006	-0,028	0,034
	Efeito aleatório do Omega quadrado	-0,001	-0,007	0,009
Percepção Performance Individual	Eta quadrado	0,062	0,000	0,128
	Epsilon quadrado	0,035	-0,028	0,103
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,035	-0,028	0,103
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,009	-0,007	0,028

a. Eta quadrado e Epsilon quadrado são estimados com base no modelo de efeito fixo.

b. As estimativas negativas, mas menos tendenciosas, são mantidas, não arredondadas para zero.

Comparações múltiplas - Escalão Etário

Bonferroni

Variável dependente	(I) Escalão etário	(J) Escalão etário	Diferença media (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Teletrabalho	20-29 anos	30-39 anos	0,36364	0,30991	1,000	-0,5200	1,2473
		40-49 anos	0,36978	0,27119	1,000	-0,4035	1,1430
		50-59 anos	0,29545	0,29332	1,000	-0,5409	1,1318
		60-69 anos	0,54545	0,37721	1,000	-0,5301	1,6210
	30-39 anos	20-29 anos	-0,36364	0,30991	1,000	-1,2473	0,5200
		40-49 anos	0,00614	0,20379	1,000	-0,5749	0,5872
		50-59 anos	-0,06818	0,23243	1,000	-0,7309	0,5945
		60-69 anos	0,18182	0,33207	1,000	-0,7650	1,1286
	40-49 anos	20-29 anos	-0,36978	0,27119	1,000	-1,1430	0,4035
		30-39 anos	-0,00614	0,20379	1,000	-0,5872	0,5749
		50-59 anos	-0,07432	0,17756	1,000	-0,5806	0,4319
		60-69 anos	0,17568	0,29627	1,000	-0,6691	1,0204
	50-59 anos	20-29 anos	-0,29545	0,29332	1,000	-1,1318	0,5409
		30-39 anos	0,06818	0,23243	1,000	-0,5945	0,7309
		40-49 anos	0,07432	0,17756	1,000	-0,4319	0,5806
		60-69 anos	0,25000	0,31665	1,000	-0,6528	1,1528
	60-69 anos	20-29 anos	-0,54545	0,37721	1,000	-1,6210	0,5301
		30-39 anos	-0,18182	0,33207	1,000	-1,1286	0,7650
		40-49 anos	-0,17568	0,29627	1,000	-1,0204	0,6691
		50-59 anos	-0,25000	0,31665	1,000	-1,1528	0,6528
Equilíbrio vida profissional e pessoal	20-29 anos	30-39 anos	0,86364	0,48236	0,755	-0,5117	2,2390
		40-49 anos	0,91646	0,42211	0,316	-0,2871	2,1200
		50-59 anos	0,66477	0,45655	1,000	-0,6370	1,9665
		60-69 anos	0,39394	0,58712	1,000	-1,2801	2,0679
	30-39 anos	20-29 anos	-0,86364	0,48236	0,755	-2,2390	0,5117
		40-49 anos	0,05283	0,31720	1,000	-0,8516	0,9572
		50-59 anos	-0,19886	0,36177	1,000	-1,2304	0,8326
		60-69 anos	-0,46970	0,51686	1,000	-1,9434	1,0040
	40-49 anos	20-29 anos	-0,91646	0,42211	0,316	-2,1200	0,2871
		30-39 anos	-0,05283	0,31720	1,000	-0,9572	0,8516
		50-59 anos	-0,25169	0,27637	1,000	-1,0397	0,5363
		60-69 anos	-0,52252	0,46113	1,000	-1,8373	0,7923
	50-59 anos	20-29 anos	-0,66477	0,45655	1,000	-1,9665	0,6370
		30-39 anos	0,19886	0,36177	1,000	-0,8326	1,2304
		40-49 anos	0,25169	0,27637	1,000	-0,5363	1,0397
		60-69 anos	-0,27083	0,49286	1,000	-1,6761	1,1344

Comparações múltiplas - Escalão Etário

Bonferroni

Variável dependente	(I) Escalão etário	(J) Escalão etário	Diferença media (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Equilíbrio vida profissional e pessoal	60-69 anos	20-29 anos	-0,39394	0,58712	1,000	-2,0679	1,2801
		30-39 anos	0,46970	0,51686	1,000	-1,0040	1,9434
		40-49 anos	0,52252	0,46113	1,000	-0,7923	1,8373
		50-59 anos	0,27083	0,49286	1,000	-1,1344	1,6761
Intenção de ficar	20-29 anos	30-39 anos	-0,68182	0,30288	0,259	-1,5454	0,1818
		40-49 anos	-0,59951	0,26504	0,252	-1,3552	0,1562
		50-59 anos	-0,73295	0,28667	0,116	-1,5503	0,0844
		60-69 anos	-0,98990	0,36865	0,081	-2,0410	0,0612
	30-39 anos	20-29 anos	0,68182	0,30288	0,259	-0,1818	1,5454
		40-49 anos	0,08231	0,19917	1,000	-0,4856	0,6502
		50-59 anos	-0,05114	0,22716	1,000	-0,6988	0,5965
		60-69 anos	-0,30808	0,32454	1,000	-1,2334	0,6173
	40-49 anos	20-29 anos	0,59951	0,26504	0,252	-0,1562	1,3552
		30-39 anos	-0,08231	0,19917	1,000	-0,6502	0,4856
		50-59 anos	-0,13345	0,17353	1,000	-0,6282	0,3613
		60-69 anos	-0,39039	0,28955	1,000	-1,2160	0,4352
	50-59 anos	20-29 anos	0,73295	0,28667	0,116	-0,0844	1,5503
		30-39 anos	0,05114	0,22716	1,000	-0,5965	0,6988
		40-49 anos	0,13345	0,17353	1,000	-0,3613	0,6282
		60-69 anos	-0,25694	0,30947	1,000	-1,1393	0,6254
Intenção de ficar	60-69 anos	20-29 anos	0,98990	0,36865	0,081	-0,0612	2,0410
		30-39 anos	0,30808	0,32454	1,000	-0,6173	1,2334
		40-49 anos	0,39039	0,28955	1,000	-0,4352	1,2160
		50-59 anos	0,25694	0,30947	1,000	-0,6254	1,1393
Satisfação no Trabalho	20-29 anos	30-39 anos	0,09091	0,46602	1,000	-1,2378	1,4196
		40-49 anos	0,49386	0,40780	1,000	-0,6689	1,6566
		50-59 anos	0,28693	0,44108	1,000	-0,9707	1,5446
		60-69 anos	0,59596	0,56722	1,000	-1,0213	2,2132
	30-39 anos	20-29 anos	-0,09091	0,46602	1,000	-1,4196	1,2378
		40-49 anos	0,40295	0,30645	1,000	-0,4708	1,2767
		50-59 anos	0,19602	0,34951	1,000	-0,8005	1,1926
		60-69 anos	0,50505	0,49934	1,000	-0,9187	1,9288
	40-49 anos	20-29 anos	-0,49386	0,40780	1,000	-1,6566	0,6689
		30-39 anos	-0,40295	0,30645	1,000	-1,2767	0,4708
		50-59 anos	-0,20693	0,26700	1,000	-0,9682	0,5544
		60-69 anos	0,10210	0,44551	1,000	-1,1681	1,3723

Comparações múltiplas - Escalão Etário

Bonferroni

Variável dependente	(I) Escalão etário	(J) Escalão etário	Diferença media (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Satisfação no Trabalho	50-59 anos	20-29 anos	-0,28693	0,44108	1,000	-1,5446	0,9707
		30-39 anos	-0,19602	0,34951	1,000	-1,1926	0,8005
		40-49 anos	0,20693	0,26700	1,000	-0,5544	0,9682
		60-69 anos	0,30903	0,47615	1,000	-1,0486	1,6667
	60-69 anos	20-29 anos	-0,59596	0,56722	1,000	-2,2132	1,0213
		30-39 anos	-0,50505	0,49934	1,000	-1,9288	0,9187
		40-49 anos	-0,10210	0,44551	1,000	-1,3723	1,1681
		50-59 anos	-0,30903	0,47615	1,000	-1,6667	1,0486
Percepção Performance Individual	20-29 anos	30-39 anos	0,30682	0,37271	1,000	-0,7559	1,3695
		40-49 anos	0,10719	0,32616	1,000	-0,8228	1,0371
		50-59 anos	-0,14134	0,35277	1,000	-1,1472	0,8645
		60-69 anos	0,96717	0,45365	0,347	-0,3263	2,2606
	30-39 anos	20-29 anos	-0,30682	0,37271	1,000	-1,3695	0,7559
		40-49 anos	-0,19963	0,24510	1,000	-0,8985	0,4992
		50-59 anos	-0,44815	0,27954	1,000	-1,2452	0,3489
		60-69 anos	0,66035	0,39937	1,000	-0,4783	1,7991
	40-49 anos	20-29 anos	-0,10719	0,32616	1,000	-1,0371	0,8228
		30-39 anos	0,19963	0,24510	1,000	-0,4992	0,8985
		50-59 anos	-0,24852	0,21354	1,000	-0,8574	0,3603
		60-69 anos	0,85998	0,35631	0,171	-0,1559	1,8759
	50-59 anos	20-29 anos	0,14134	0,35277	1,000	-0,8645	1,1472
		30-39 anos	0,44815	0,27954	1,000	-0,3489	1,2452
		40-49 anos	0,24852	0,21354	1,000	-0,3603	0,8574
		60-69 anos	1,10851*	0,38082	0,042	0,0227	2,1943
	60-69 anos	20-29 anos	-0,96717	0,45365	0,347	-2,2606	0,3263
		30-39 anos	-0,66035	0,39937	1,000	-1,7991	0,4783
		40-49 anos	-0,85998	0,35631	0,171	-1,8759	0,1559
		50-59 anos	-1,10851*	0,38082	0,042	-2,1943	-0,0227

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Descritivas - Escolaridade

		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Teletrabalho	Nenhum	1	0,0000					0,00	0,00
	Secundário ou Curso Profissional	49	0,6939	0,82169	0,11738	0,4579	0,9299	0,00	2,00
	Bacharelato / Licenciatura	54	1,4444	0,71814	0,09773	1,2484	1,6405	0,00	2,00
	Pós-Graduação	18	1,5000	0,78591	0,18524	1,1092	1,8908	0,00	2,00
	Mestrado / Doutoramento	26	1,5385	0,64689	0,12686	1,2772	1,7997	0,00	2,00
	Total	148	1,2095	0,83506	0,06864	1,0738	1,3451	0,00	2,00
Equilíbrio vida profissional e pessoal	Nenhum	1	5,0000					5,00	5,00
	Secundário ou Curso Profissional	49	3,6939	1,22821	0,17546	3,3411	4,0467	1,00	6,00
	Bacharelato / Licenciatura	54	4,4444	1,19222	0,16224	4,1190	4,7699	1,00	6,00
	Pós-Graduação	18	3,7778	1,16597	0,27482	3,1980	4,3576	2,00	5,00
	Mestrado / Doutoramento	26	3,6154	1,57675	0,30923	2,9785	4,2522	1,00	6,00
	Total	148	3,9730	1,31421	0,10803	3,7595	4,1865	1,00	6,00
Intenção de ficar	Nenhum	1	5,0000					5,00	5,00
	Secundário ou Curso Profissional	49	4,3878	0,60609	0,08658	4,2137	4,5618	3,00	5,00
	Bacharelato / Licenciatura	54	3,9444	0,91973	0,12516	3,6934	4,1955	1,00	5,00
	Pós-Graduação	18	3,7778	0,87820	0,20699	3,3411	4,2145	2,00	5,00
	Mestrado / Doutoramento	26	3,9231	0,84489	0,16570	3,5818	4,2643	2,00	5,00
	Total	148	4,0743	0,83374	0,06853	3,9389	4,2098	1,00	5,00
Satisfação no Trabalho	Nenhum	1	5,0000					5,00	5,00
	Secundário ou Curso Profissional	49	4,3878	1,25526	0,17932	4,0272	4,7483	2,00	7,00
	Bacharelato / Licenciatura	54	4,5741	1,26792	0,17254	4,2280	4,9201	1,00	7,00

Descritivas - Escolaridade

		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Satisfação no Trabalho	Pós-Graduação	18	4,3333	1,45521	0,34300	3,6097	5,0570	2,00	7,00
	Mestrado / Doutoramento	26	4,4231	1,17211	0,22987	3,9497	4,8965	3,00	7,00
	Total	148	4,4595	1,25832	0,10343	4,2551	4,6639	1,00	7,00
Percepção Performance Individual	Nenhum	1	5,7500					5,75	5,75
	Secundário ou Curso Profissional	49	5,3724	1,16718	0,16674	5,0372	5,7077	1,00	7,00
	Bacharelato / Licenciatura	54	5,3611	1,02982	0,14014	5,0800	5,6422	1,00	7,00
	Pós-Graduação	18	5,5139	0,75961	0,17904	5,1361	5,8916	4,00	7,00
	Mestrado / Doutoramento	26	5,4135	0,96680	0,18961	5,0230	5,8040	3,25	7,00
	Total	148	5,3953	1,02768	0,08448	5,2283	5,5622	1,00	7,00

ANOVA - Escolaridade

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Teletrabalho	Entre Grupos	21,804	4	5,451	9,659	0,000
	Nos grupos	80,703	143	0,564		
	Total	102,507	147			
Equilíbrio vida profissional e pessoal	Entre Grupos	20,885	4	5,221	3,204	0,015
	Nos grupos	233,006	143	1,629		
	Total	253,892	147			
Intenção de ficar	Entre Grupos	8,759	4	2,190	3,352	0,012
	Nos grupos	93,423	143	0,653		
	Total	102,182	147			
Satisfação no Trabalho	Entre Grupos	1,574	4	0,394	0,243	0,913
	Nos grupos	231,183	143	1,617		
	Total	232,757	147			
Percepção Performance Individual	Entre Grupos	0,476	4	0,119	0,110	0,979
	Nos grupos	154,775	143	1,082		
	Total	155,252	147			

Tamanhos do efeito do ANOVA^{a,b} - Escolaridade

			Intervalo de Confiança 95%	
Estimativa de ponto			Inferior	Superior
Teletrabalho	Eta quadrado	0,213	0,089	0,306
	Epsilon quadrado	0,191	0,064	0,287
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,190	0,063	0,286
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,055	0,017	0,091
Equilíbrio vida profissional e pessoal	Eta quadrado	0,082	0,003	0,156
	Epsilon quadrado	0,057	-0,025	0,133
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,056	-0,024	0,132
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,015	-0,006	0,037
Intenção de ficar	Eta quadrado	0,086	0,005	0,161
	Epsilon quadrado	0,060	-0,023	0,137
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,060	-0,023	0,136
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,016	-0,006	0,038
Satisfação no Trabalho	Eta quadrado	0,007	0,000	0,020
	Epsilon quadrado	-0,021	-0,028	-0,008
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,021	-0,028	-0,008
	Efeito aleatório do Omega quadrado	-0,005	-0,007	-0,002
Percepção Performance Individual	Eta quadrado	0,003	0,000	0,000
	Epsilon quadrado	-0,025	-0,028	-0,028
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,025	-0,028	-0,028
	Efeito aleatório do Omega quadrado	-0,006	-0,007	-0,007

a. Eta quadrado e Epsilon quadrado são estimados com base no modelo de efeito fixo.

b. As estimativas negativas, mas menos tendenciosas, são mantidas, não arredondadas para zero.

Anos na empresa

Descritivas - Anos na empresa									
		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Teletrabalho	desde 2023	4	1,2500	0,95743	0,47871	-0,2735	2,7735	0,00	2,00
	desde 2022	12	1,7500	0,62158	0,17944	1,3551	2,1449	0,00	2,00
	desde 2021	11	1,1818	0,87386	0,26348	0,5947	1,7689	0,00	2,00
	desde 2020	5	1,0000	1,00000	0,44721	-0,2417	2,2417	0,00	2,00
	desde 2019	9	1,3333	0,86603	0,28868	0,6676	1,9990	0,00	2,00
	desde 2018	2	2,0000	0,00000	0,00000	2,0000	2,0000	2,00	2,00
	desde 2017	105	1,1333	0,83282	0,08127	0,9722	1,2945	0,00	2,00
	Total	148	1,2095	0,83506	0,06864	1,0738	1,3451	0,00	2,00
Equilíbrio vida profissional e pessoal	desde 2023	4	4,2500	0,95743	0,47871	2,7265	5,7735	3,00	5,00
	desde 2022	12	4,4167	1,24011	0,35799	3,6287	5,2046	3,00	6,00
	desde 2021	11	3,9091	1,13618	0,34257	3,1458	4,6724	2,00	5,00
	desde 2020	5	3,8000	1,48324	0,66332	1,9583	5,6417	2,00	6,00
	desde 2019	9	4,3333	1,00000	0,33333	3,5647	5,1020	2,00	5,00
	desde 2018	2	4,5000	0,70711	0,50000	-1,8531	10,8531	4,00	5,00
	desde 2017	105	3,8857	1,38199	0,13487	3,6183	4,1532	1,00	6,00
	Total	148	3,9730	1,31421	0,10803	3,7595	4,1865	1,00	6,00
Intenção de ficar	desde 2023	4	4,5000	1,00000	0,50000	2,9088	6,0912	3,00	5,00
	desde 2022	12	3,4167	0,99620	0,28758	2,7837	4,0496	2,00	5,00
	desde 2021	11	3,7273	1,00905	0,30424	3,0494	4,4052	2,00	5,00
	desde 2020	5	4,2000	0,44721	0,20000	3,6447	4,7553	4,00	5,00
	desde 2019	9	4,5556	0,72648	0,24216	3,9971	5,1140	3,00	5,00

Descritivas - Anos na empresa

		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Intenção de ficar	desde 2018	2	3,5000	0,70711	0,50000	-2,8531	9,8531	3,00	4,00
	desde 2017	105	4,1333	0,77294	0,07543	3,9838	4,2829	1,00	5,00
	Total	148	4,0743	0,83374	0,06853	3,9389	4,2098	1,00	5,00
Satisfação no Trabalho	desde 2023	4	5,5000	1,29099	0,64550	3,4457	7,5543	4,00	7,00
	desde 2022	12	5,1667	0,93744	0,27061	4,5710	5,7623	4,00	7,00
	desde 2021	11	4,3636	1,50151	0,45272	3,3549	5,3724	2,00	7,00
	desde 2020	5	5,4000	0,54772	0,24495	4,7199	6,0801	5,00	6,00
	desde 2019	9	5,2222	0,83333	0,27778	4,5817	5,8628	4,00	7,00
	desde 2018	2	4,5000	2,12132	1,50000	- 14,5593	23,5593	3,00	6,00
	desde 2017	105	4,2381	1,23665	0,12068	3,9988	4,4774	1,00	6,00
	Total	148	4,4595	1,25832	0,10343	4,2551	4,6639	1,00	7,00
Percepção Performance Individual	desde 2023	4	4,5625	2,53620	1,26810	0,5268	8,5982	1,00	7,00
	desde 2022	12	5,4375	0,93617	0,27025	4,8427	6,0323	4,00	7,00
	desde 2021	11	5,1591	1,19516	0,36035	4,3562	5,9620	3,00	7,00
	desde 2020	5	5,1000	0,28504	0,12748	4,7461	5,4539	4,75	5,50
	desde 2019	9	6,0833	0,59948	0,19983	5,6225	6,5441	5,00	6,75
	desde 2018	2	6,2500	0,35355	0,25000	3,0734	9,4266	6,00	6,50
	desde 2017	105	5,3857	0,97630	0,09528	5,1968	5,5747	1,00	7,00
	Total	148	5,3953	1,02768	0,08448	5,2283	5,5622	1,00	7,00

ANOVA - Anos na empresa

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Teletrabalho	Entre Grupos	5,737	6	0,956	1,393	0,221
	Nos grupos	96,770	141	0,686		
	Total	102,507	147			
Equilíbrio vida profissional e pessoal	Entre Grupos	5,388	6	0,898	0,509	0,800
	Nos grupos	248,504	141	1,762		
	Total	253,892	147			
Intenção de ficar	Entre Grupos	10,428	6	1,738	2,671	0,017
	Nos grupos	91,754	141	0,651		
	Total	102,182	147			
Satisfação no Trabalho	Entre Grupos	25,241	6	4,207	2,858	0,012
	Nos grupos	207,515	141	1,472		
	Total	232,757	147			
Percepção Performance Individual	Entre Grupos	9,577	6	1,596	1,545	0,168
	Nos grupos	145,675	141	1,033		
	Total	155,252	147			

Tamanhos do efeito do ANOVA^{a,b} - Anos na empresa

		Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
			Inferior	Superior
Teletrabalho	Eta quadrado	0,056	0,000	0,104
	Epsilon quadrado	0,016	-0,043	0,066
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,016	-0,042	0,066
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,003	-0,007	0,012
Equilíbrio vida profissional e pessoal	Eta quadrado	0,021	0,000	0,040
	Epsilon quadrado	-0,020	-0,043	-0,001
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,020	-0,042	-0,001
	Efeito aleatório do Omega quadrado	-0,003	-0,007	0,000
Intenção de ficar	Eta quadrado	0,102	0,003	0,169
	Epsilon quadrado	0,064	-0,040	0,133
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,063	-0,039	0,133
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,011	-0,006	0,025

Tamanhos do efeito do ANOVA^{a,b} - Anos na empresa

		Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
			Inferior	Superior
Satisfação no Trabalho	Eta quadrado	0,108	0,006	0,177
	Epsilon quadrado	0,071	-0,036	0,142
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,070	-0,036	0,141
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,012	-0,006	0,027
Percepção Performance Individual	Eta quadrado	0,062	0,000	0,113
	Epsilon quadrado	0,022	-0,043	0,075
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,022	-0,042	0,075
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,004	-0,007	0,013

a. Eta quadrado e Epsilon quadrado são estimados com base no modelo de efeito fixo.

b. As estimativas negativas, mas menos tendenciosas, são mantidas, não arredondadas para zero.

Comparações múltiplas - Anos na empresa

Bonferroni

Variável dependente	(I) Anos na empresa	(J) Anos na empresa	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Teletrabalho	desde 2023	desde 2022	-0,50000	0,47830	1,000	-1,9799	0,9799
		desde 2021	0,06818	0,48370	1,000	-1,4285	1,5648
		desde 2020	0,25000	0,55573	1,000	-1,4695	1,9695
		desde 2019	-0,08333	0,49783	1,000	-1,6237	1,4570
		desde 2018	-0,75000	0,71745	1,000	-2,9699	1,4699
		desde 2017	0,11667	0,42204	1,000	-1,1892	1,4225
	desde 2022	desde 2023	0,50000	0,47830	1,000	-0,9799	1,9799
		desde 2021	0,56818	0,34581	1,000	-0,5018	1,6382
		desde 2020	0,75000	0,44097	1,000	-0,6144	2,1144
		desde 2019	0,41667	0,36531	1,000	-0,7136	1,5470
		desde 2018	-0,25000	0,63273	1,000	-2,2077	1,7077
		desde 2017	0,61667	0,25245	0,332	-0,1644	1,3978
	desde 2021	desde 2023	-0,06818	0,48370	1,000	-1,5648	1,4285
		desde 2022	-0,56818	0,34581	1,000	-1,6382	0,5018
		desde 2020	0,18182	0,44683	1,000	-1,2007	1,5643
		desde 2019	-0,15152	0,37236	1,000	-1,3036	1,0006
		desde 2018	-0,81818	0,63683	1,000	-2,7886	1,1522
		desde 2017	0,04848	0,26254	1,000	-0,7638	0,8608

Comparações múltiplas - Anos na empresa

Bonferroni

Variável dependente	(I) Anos na empresa	(J) Anos na empresa	Diferença a média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Teletrabalho	desde 2020	desde 2023	-0,25000	0,55573	1,000	-1,9695	1,4695
		desde 2022	-0,75000	0,44097	1,000	-2,1144	0,6144
		desde 2021	-0,18182	0,44683	1,000	-1,5643	1,2007
		desde 2019	-0,33333	0,46208	1,000	-1,7631	1,0964
		desde 2018	-1,00000	0,69312	1,000	-3,1446	1,1446
		desde 2017	-0,13333	0,37921	1,000	-1,3066	1,0400
	desde 2019	desde 2023	0,08333	0,49783	1,000	-1,4570	1,6237
		desde 2022	-0,41667	0,36531	1,000	-1,5470	0,7136
		desde 2021	0,15152	0,37236	1,000	-1,0006	1,3036
		desde 2020	0,33333	0,46208	1,000	-1,0964	1,7631
		desde 2018	-0,66667	0,64762	1,000	-2,6705	1,3371
		desde 2017	0,20000	0,28774	1,000	-0,6903	1,0903
	desde 2018	desde 2023	0,75000	0,71745	1,000	-1,4699	2,9699
		desde 2022	0,25000	0,63273	1,000	-1,7077	2,2077
		desde 2021	0,81818	0,63683	1,000	-1,1522	2,7886
		desde 2020	1,00000	0,69312	1,000	-1,1446	3,1446
		desde 2019	0,66667	0,64762	1,000	-1,3371	2,6705
		desde 2017	0,86667	0,59135	1,000	-0,9630	2,6964
	desde 2017	desde 2023	-0,11667	0,42204	1,000	-1,4225	1,1892
		desde 2022	-0,61667	0,25245	0,332	-1,3978	0,1644
		desde 2021	-0,04848	0,26254	1,000	-0,8608	0,7638
		desde 2020	0,13333	0,37921	1,000	-1,0400	1,3066
		desde 2019	-0,20000	0,28774	1,000	-1,0903	0,6903
		desde 2018	-0,86667	0,59135	1,000	-2,6964	0,9630
Equilíbrio vida profissional e pessoal	desde 2023	desde 2022	-0,16667	0,76647	1,000	-2,5382	2,2049
		desde 2021	0,34091	0,77513	1,000	-2,0574	2,7393
		desde 2020	0,45000	0,89056	1,000	-2,3055	3,2055
		desde 2019	-0,08333	0,79777	1,000	-2,5517	2,3851
		desde 2018	-0,25000	1,14971	1,000	-3,8073	3,3073
		desde 2017	0,36429	0,67631	1,000	-1,7283	2,4569
	desde 2022	desde 2023	0,16667	0,76647	1,000	-2,2049	2,5382
		desde 2021	0,50758	0,55416	1,000	-1,2071	2,2222
		desde 2020	0,61667	0,70665	1,000	-1,5698	2,8031
		desde 2019	0,08333	0,58540	1,000	-1,7280	1,8946
		desde 2018	-0,08333	1,01395	1,000	-3,2206	3,0539
		desde 2017	0,53095	0,40454	1,000	-0,7207	1,7827

Comparações múltiplas - Anos na empresa

Bonferroni

Variável dependente	(I) Anos na empresa	(J) Anos na empresa	Diferença a média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Equilíbrio vida profissional e pessoal	desde 2021	desde 2023	-0,34091	0,77513	1,000	-2,7393	2,0574
		desde 2022	-0,50758	0,55416	1,000	-2,2222	1,2071
		desde 2020	0,10909	0,71604	1,000	-2,1064	2,3246
		desde 2019	-0,42424	0,59670	1,000	-2,2705	1,4220
		desde 2018	-0,59091	1,02051	1,000	-3,7485	2,5667
		desde 2017	0,02338	0,42072	1,000	-1,2784	1,3251
	desde 2020	desde 2023	-0,45000	0,89056	1,000	-3,2055	2,3055
		desde 2022	-0,61667	0,70665	1,000	-2,8031	1,5698
		desde 2021	-0,10909	0,71604	1,000	-2,3246	2,1064
		desde 2019	-0,53333	0,74048	1,000	-2,8245	1,7578
		desde 2018	-0,70000	1,11072	1,000	-4,1367	2,7367
		desde 2017	-0,08571	0,60768	1,000	-1,9659	1,7945
	desde 2019	desde 2023	0,08333	0,79777	1,000	-2,3851	2,5517
		desde 2022	-0,08333	0,58540	1,000	-1,8946	1,7280
		desde 2021	0,42424	0,59670	1,000	-1,4220	2,2705
		desde 2020	0,53333	0,74048	1,000	-1,7578	2,8245
		desde 2018	-0,16667	1,03781	1,000	-3,3778	3,0444
		desde 2017	0,44762	0,46110	1,000	-0,9791	1,8743
	desde 2018	desde 2023	0,25000	1,14971	1,000	-3,3073	3,8073
		desde 2022	0,08333	1,01395	1,000	-3,0539	3,2206
		desde 2021	0,59091	1,02051	1,000	-2,5667	3,7485
		desde 2020	0,70000	1,11072	1,000	-2,7367	4,1367
		desde 2019	0,16667	1,03781	1,000	-3,0444	3,3778
		desde 2017	0,61429	0,94763	1,000	-2,3178	3,5464
	desde 2017	desde 2023	-0,36429	0,67631	1,000	-2,4569	1,7283
		desde 2022	-0,53095	0,40454	1,000	-1,7827	0,7207
		desde 2021	-0,02338	0,42072	1,000	-1,3251	1,2784
		desde 2020	0,08571	0,60768	1,000	-1,7945	1,9659
		desde 2019	-0,44762	0,46110	1,000	-1,8743	0,9791
		desde 2018	-0,61429	0,94763	1,000	-3,5464	2,3178
Intenção de ficar	desde 2023	desde 2022	1,08333	0,46574	0,450	-0,3577	2,5244
		desde 2021	0,77273	0,47100	1,000	-0,6846	2,2301
		desde 2020	0,30000	0,54114	1,000	-1,3743	1,9743
		desde 2019	-0,05556	0,48476	1,000	-1,5554	1,4443
		desde 2018	1,00000	0,69861	1,000	-1,1616	3,1616
		desde 2017	0,36667	0,41095	1,000	-0,9049	1,6382

Comparações múltiplas - Anos na empresa

Bonferroni

Variável dependente	(I) Anos na empresa	(J) Anos na empresa	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Intenção de ficar	desde 2022	desde 2023	-1,08333	0,46574	0,450	-2,5244	0,3577
		desde 2021	-0,31061	0,33673	1,000	-1,3525	0,7313
		desde 2020	-0,78333	0,42939	1,000	-2,1119	0,5452
		desde 2019	-1,13889*	0,35571	0,035	-2,2395	-0,0383
		desde 2018	-0,08333	0,61611	1,000	-1,9897	1,8230
		desde 2017	-0,71667	0,24582	0,087	-1,4772	0,0439
	desde 2021	desde 2023	-0,77273	0,47100	1,000	-2,2301	0,6846
		desde 2022	0,31061	0,33673	1,000	-0,7313	1,3525
		desde 2020	-0,47273	0,43509	1,000	-1,8190	0,8735
		desde 2019	-0,82828	0,36258	0,501	-1,9501	0,2936
		desde 2018	0,22727	0,62010	1,000	-1,6914	2,1459
		desde 2017	-0,40606	0,25565	1,000	-1,1971	0,3849
	desde 2020	desde 2023	-0,30000	0,54114	1,000	-1,9743	1,3743
		desde 2022	0,78333	0,42939	1,000	-0,5452	2,1119
		desde 2021	0,47273	0,43509	1,000	-0,8735	1,8190
		desde 2019	-0,35556	0,44995	1,000	-1,7477	1,0366
		desde 2018	0,70000	0,67492	1,000	-1,3883	2,7883
		desde 2017	0,06667	0,36925	1,000	-1,0758	1,2092
	desde 2019	desde 2023	0,05556	0,48476	1,000	-1,4443	1,5554
		desde 2022	1,13889*	0,35571	0,035	0,0383	2,2395
		desde 2021	0,82828	0,36258	0,501	-0,2936	1,9501
		desde 2020	0,35556	0,44995	1,000	-1,0366	1,7477
		desde 2018	1,05556	0,63061	1,000	-0,8956	3,0067
		desde 2017	0,42222	0,28018	1,000	-0,4447	1,2891
	desde 2018	desde 2023	-1,00000	0,69861	1,000	-3,1616	1,1616
		desde 2022	0,08333	0,61611	1,000	-1,8230	1,9897
		desde 2021	-0,22727	0,62010	1,000	-2,1459	1,6914
		desde 2020	-0,70000	0,67492	1,000	-2,7883	1,3883
		desde 2019	-1,05556	0,63061	1,000	-3,0067	0,8956
		desde 2017	-0,63333	0,57582	1,000	-2,4150	1,1483
	desde 2017	desde 2023	-0,36667	0,41095	1,000	-1,6382	0,9049
		desde 2022	0,71667	0,24582	0,087	-0,0439	1,4772
		desde 2021	0,40606	0,25565	1,000	-0,3849	1,1971
		desde 2020	-0,06667	0,36925	1,000	-1,2092	1,0758
		desde 2019	-0,42222	0,28018	1,000	-1,2891	0,4447
		desde 2018	0,63333	0,57582	1,000	-1,1483	2,4150

Comparações múltiplas - Anos na empresa

Bonferroni

Variável dependente	(I) Anos na empresa	(J) Anos na empresa	Diferença a média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Satisfação no Trabalho	desde 2023	desde 2022	0,33333	0,70041	1,000	-1,8338	2,5005
		desde 2021	1,13636	0,70833	1,000	-1,0553	3,3280
		desde 2020	0,10000	0,81381	1,000	-2,4180	2,6180
		desde 2019	0,27778	0,72901	1,000	-1,9779	2,5334
		desde 2018	1,00000	1,05062	1,000	-2,2507	4,2507
		desde 2017	1,26190	0,61802	0,904	-0,6503	3,1741
	desde 2022	desde 2023	-0,33333	0,70041	1,000	-2,5005	1,8338
		desde 2021	0,80303	0,50640	1,000	-0,7638	2,3699
		desde 2020	-0,23333	0,64575	1,000	-2,2314	1,7647
		desde 2019	-0,05556	0,53495	1,000	-1,7107	1,5996
		desde 2018	0,66667	0,92656	1,000	-2,2002	3,5335
		desde 2017	0,92857	0,36968	0,276	-0,2153	2,0724
	desde 2021	desde 2023	-1,13636	0,70833	1,000	-3,3280	1,0553
		desde 2022	-0,80303	0,50640	1,000	-2,3699	0,7638
		desde 2020	-1,03636	0,65433	1,000	-3,0609	0,9882
		desde 2019	-0,85859	0,54527	1,000	-2,5457	0,8285
		desde 2018	-0,13636	0,93256	1,000	-3,0218	2,7491
		desde 2017	0,12554	0,38446	1,000	-1,0640	1,3151
	desde 2020	desde 2023	-0,10000	0,81381	1,000	-2,6180	2,4180
		desde 2022	0,23333	0,64575	1,000	-1,7647	2,2314
		desde 2021	1,03636	0,65433	1,000	-0,9882	3,0609
		desde 2019	0,17778	0,67666	1,000	-1,9159	2,2715
		desde 2018	0,90000	1,01500	1,000	-2,2405	4,0405
		desde 2017	1,16190	0,55531	0,802	-0,5563	2,8801
	desde 2019	desde 2023	-0,27778	0,72901	1,000	-2,5334	1,9779
		desde 2022	0,05556	0,53495	1,000	-1,5996	1,7107
		desde 2021	0,85859	0,54527	1,000	-0,8285	2,5457
		desde 2020	-0,17778	0,67666	1,000	-2,2715	1,9159
		desde 2018	0,72222	0,94837	1,000	-2,2121	3,6566
		desde 2017	0,98413	0,42136	0,439	-0,3196	2,2879
	desde 2018	desde 2023	-1,00000	1,05062	1,000	-4,2507	2,2507
		desde 2022	-0,66667	0,92656	1,000	-3,5335	2,2002
		desde 2021	0,13636	0,93256	1,000	-2,7491	3,0218
		desde 2020	-0,90000	1,01500	1,000	-4,0405	2,2405
		desde 2019	-0,72222	0,94837	1,000	-3,6566	2,2121
		desde 2017	0,26190	0,86596	1,000	-2,4175	2,9413

Comparações múltiplas - Anos na empresa

Bonferroni

Variável dependente	(I) Anos na empresa	(J) Anos na empresa	Diferença a média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Satisfação no Trabalho	desde 2017	desde 2023	-1,26190	0,61802	0,904	-3,1741	0,6503
		desde 2022	-0,92857	0,36968	0,276	-2,0724	0,2153
		desde 2021	-0,12554	0,38446	1,000	-1,3151	1,0640
		desde 2020	-1,16190	0,55531	0,802	-2,8801	0,5563
		desde 2019	-0,98413	0,42136	0,439	-2,2879	0,3196
		desde 2018	-0,26190	0,86596	1,000	-2,9413	2,4175
Percepção Performance Individual	desde 2023	desde 2022	-0,87500	0,58684	1,000	-2,6908	0,9408
		desde 2021	-0,59659	0,59348	1,000	-2,4329	1,2397
		desde 2020	-0,53750	0,68185	1,000	-2,6472	1,5722
		desde 2019	-1,52083	0,61081	0,293	-3,4107	0,3691
		desde 2018	-1,68750	0,88027	1,000	-4,4111	1,0361
		desde 2017	-0,82321	0,51781	1,000	-2,4254	0,7790
	desde 2022	desde 2023	0,87500	0,58684	1,000	-0,9408	2,6908
		desde 2021	0,27841	0,42429	1,000	-1,0344	1,5912
		desde 2020	0,33750	0,54104	1,000	-1,3365	2,0115
		desde 2019	-0,64583	0,44821	1,000	-2,0326	0,7410
		desde 2018	-0,81250	0,77632	1,000	-3,2145	1,5895
		desde 2017	0,05179	0,30974	1,000	-0,9066	1,0101
	desde 2021	desde 2023	0,59659	0,59348	1,000	-1,2397	2,4329
		desde 2022	-0,27841	0,42429	1,000	-1,5912	1,0344
		desde 2020	0,05909	0,54823	1,000	-1,6372	1,7554
		desde 2019	-0,92424	0,45686	0,944	-2,3378	0,4893
		desde 2018	-1,09091	0,78135	1,000	-3,5085	1,3267
		desde 2017	-0,22662	0,32212	1,000	-1,2233	0,7701
	desde 2020	desde 2023	0,53750	0,68185	1,000	-1,5722	2,6472
		desde 2022	-0,33750	0,54104	1,000	-2,0115	1,3365
		desde 2021	-0,05909	0,54823	1,000	-1,7554	1,6372
		desde 2019	-0,98333	0,56695	1,000	-2,7375	0,7709
		desde 2018	-1,15000	0,85042	1,000	-3,7813	1,4813
		desde 2017	-0,28571	0,46526	1,000	-1,7253	1,1539
	desde 2019	desde 2023	1,52083	0,61081	0,293	-0,3691	3,4107
		desde 2022	0,64583	0,44821	1,000	-0,7410	2,0326
		desde 2021	0,92424	0,45686	0,944	-0,4893	2,3378
		desde 2020	0,98333	0,56695	1,000	-0,7709	2,7375
		desde 2018	-0,16667	0,79459	1,000	-2,6252	2,2919
		desde 2017	0,69762	0,35304	1,000	-0,3947	1,7900

Comparações múltiplas - Anos na empresa

Bonferroni

Variável dependente	(I) Anos na empresa	(J) Anos na empresa	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Percepção Performance Individual	desde 2018	desde 2023	1,68750	0,88027	1,000	-1,0361	4,4111
		desde 2022	0,81250	0,77632	1,000	-1,5895	3,2145
		desde 2021	1,09091	0,78135	1,000	-1,3267	3,5085
		desde 2020	1,15000	0,85042	1,000	-1,4813	3,7813
		desde 2019	0,16667	0,79459	1,000	-2,2919	2,6252
		desde 2017	0,86429	0,72555	1,000	-1,3806	3,1092
	desde 2017	desde 2023	0,82321	0,51781	1,000	-0,7790	2,4254
		desde 2022	-0,05179	0,30974	1,000	-1,0101	0,9066
		desde 2021	0,22662	0,32212	1,000	-0,7701	1,2233
		desde 2020	0,28571	0,46526	1,000	-1,1539	1,7253
		desde 2019	-0,69762	0,35304	1,000	-1,7900	0,3947
		desde 2018	-0,86429	0,72555	1,000	-3,1092	1,3806

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Anos na atual função

Descritivas - Anos na atual função

						95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
N			Média	Desvio padrão	Erro Padrão	Limite inferior	Limite superior		
Teletrabalho	desde 2023	10	1,4000	0,84327	0,26667	0,7968	2,0032	0,00	2,00
	desde 2022	19	1,7895	0,53530	0,12281	1,5315	2,0475	0,00	2,00
	desde 2021	19	1,2105	0,91766	0,21053	0,7682	1,6528	0,00	2,00
	desde 2020	13	0,9231	0,75955	0,21066	0,4641	1,3821	0,00	2,00
	desde 2019	11	1,3636	0,80904	0,24393	0,8201	1,9072	0,00	2,00
	desde 2018	2	2,0000	0,00000	0,00000	2,0000	2,0000	2,00	2,00
	desde 2017	74	1,0405	0,83484	0,09705	0,8471	1,2340	0,00	2,00
	Total	148	1,2095	0,83506	0,06864	1,0738	1,3451	0,00	2,00
Equilíbrio vida profissional e pessoal	desde 2023	10	4,2000	1,22927	0,38873	3,3206	5,0794	2,00	6,00
	desde 2022	19	4,2632	1,14708	0,26316	3,7103	4,8160	2,00	6,00
	desde 2021	19	4,1579	1,06787	0,24499	3,6432	4,6726	2,00	6,00
	desde 2020	13	3,6923	1,43670	0,39847	2,8241	4,5605	1,00	6,00
	desde 2019	11	4,2727	0,90453	0,27273	3,6651	4,8804	2,00	5,00
	desde 2018	2	4,0000	0,00000	0,00000	4,0000	4,0000	4,00	4,00
	desde 2017	74	3,8243	1,46520	0,17033	3,4849	4,1638	1,00	6,00
	Total	148	3,9730	1,31421	0,10803	3,7595	4,1865	1,00	6,00

Descritivas - Anos na atual função

						95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
N			Média	Desvio padrão	Erro Padrão	Limite inferior	Limite superior		
Intenção de ficar	desde 2023	10	4,1000	0,87560	0,27689	3,4736	4,7264	3,00	5,00
	desde 2022	19	3,6842	0,94591	0,21701	3,2283	4,1401	2,00	5,00
	desde 2021	19	3,9474	0,91127	0,20906	3,5082	4,3866	2,00	5,00
	desde 2020	13	3,9231	0,64051	0,17765	3,5360	4,3101	3,00	5,00
	desde 2019	11	4,3636	0,67420	0,20328	3,9107	4,8166	3,00	5,00
	desde 2018	2	3,0000	0,00000	0,00000	3,0000	3,0000	3,00	3,00
	desde 2017	74	4,2162	0,79846	0,09282	4,0312	4,4012	1,00	5,00
	Total	148	4,0743	0,83374	0,06853	3,9389	4,2098	1,00	5,00
Satisfa- ção no Trabalho	desde 2023	10	5,3000	0,94868	0,30000	4,6214	5,9786	4,00	7,00
	desde 2022	19	4,7368	1,09758	0,25180	4,2078	5,2659	3,00	7,00
	desde 2021	19	4,4211	1,57465	0,36125	3,6621	5,1800	2,00	7,00
	desde 2020	13	4,3077	1,25064	0,34687	3,5519	5,0634	2,00	6,00
	desde 2019	11	4,9091	0,53936	0,16262	4,5467	5,2714	4,00	6,00
	desde 2018	2	3,0000	0,00000	0,00000	3,0000	3,0000	3,00	3,00
	desde 2017	74	4,2838	1,27699	0,14845	3,9879	4,5796	1,00	6,00
	Total	148	4,4595	1,25832	0,10343	4,2551	4,6639	1,00	7,00
Percepção Perfor- mance Indivi- dual	desde 2023	10	4,9250	1,57255	0,49728	3,8001	6,0499	1,00	7,00
	desde 2022	19	5,2895	1,02829	0,23591	4,7939	5,7851	3,25	7,00
	desde 2021	19	5,2763	1,25802	0,28861	4,6700	5,8827	2,50	7,00
	desde 2020	13	5,2692	0,67285	0,18661	4,8626	5,6758	4,00	6,00
	desde 2019	11	5,8409	0,61515	0,18547	5,4276	6,2542	4,75	6,75
	desde 2018	2	6,2500	0,35355	0,25000	3,0734	9,4266	6,00	6,50
	desde 2017	74	5,4493	0,97484	0,11332	5,2235	5,6752	1,00	7,00
	Total	148	5,3953	1,02768	0,08448	5,2283	5,5622	1,00	7,00

ANOVA - Anos na atual função

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Teletrabalho	Entre Grupos	11,444	6	1,907	2,953	0,010
	Nos grupos	91,063	141	0,646		
	Total	102,507	147			
Equilíbrio vida profissional e pessoal	Entre Grupos	6,414	6	1,069	0,609	0,723
	Nos grupos	247,478	141	1,755		
	Total	253,892	147			
Intenção de ficar	Entre Grupos	8,221	6	1,370	2,056	0,062
	Nos grupos	93,962	141	0,666		
	Total	102,182	147			
Satisfação no Trabalho	Entre Grupos	17,622	6	2,937	1,925	0,081
	Nos grupos	215,135	141	1,526		
	Total	232,757	147			
Percepção Performance Individual	Entre Grupos	6,761	6	1,127	1,070	0,383
	Nos grupos	148,490	141	1,053		
	Total	155,252	147			

Tamanhos do efeito do ANOVA^{a,b} - Anos na atual função

		Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
			Inferior	Superior
Teletrabalho	Eta quadrado	0,112	0,008	0,181
	Epsilon quadrado	0,074	-0,034	0,146
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,073	-0,034	0,145
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,013	-0,006	0,028
Equilíbrio vida profissional e pessoal	Eta quadrado	0,025	0,000	0,049
	Epsilon quadrado	-0,016	-0,043	0,009
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,016	-0,042	0,009
	Efeito aleatório do Omega quadrado	-0,003	-0,007	0,002

Tamanhos do efeito do ANOVA^{a,b} - Anos na atual função

			Intervalo de Confiança 95%	
		Estimativa de ponto	Inferior	Superior
Intenção de ficar	Eta quadrado	0,080	0,000	0,140
	Epsilon quadrado	0,041	-0,043	0,103
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,041	-0,042	0,103
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,007	-0,007	0,019
Satisfação no Trabalho	Eta quadrado	0,076	0,000	0,133
	Epsilon quadrado	0,036	-0,043	0,097
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,036	-0,042	0,096
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,006	-0,007	0,017
Percepção Performance Individual	Eta quadrado	0,044	0,000	0,084
	Epsilon quadrado	0,003	-0,043	0,045
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,003	-0,042	0,045
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,000	-0,007	0,008

a. Eta quadrado e Epsilon quadrado são estimados com base no modelo de efeito fixo.

b. As estimativas negativas, mas menos tendenciosas, são mantidas, não arredondadas para zero.

Comparações múltiplas - Anos na atual função

Bonferroni

Variável dependente	(I) Anos na atual função	(J) Anos na atual função	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Teletrabalho	desde 2023	desde 2022	-0,38947	0,31397	1,000	-1,3609	0,5820
		desde 2021	0,18947	0,31397	1,000	-0,7820	1,1609
		desde 2020	0,47692	0,33803	1,000	-0,5690	1,5228
		desde 2019	0,03636	0,35113	1,000	-1,0501	1,1228
		desde 2018	-0,60000	0,62250	1,000	-2,5261	1,3261
		desde 2017	0,35946	0,27076	1,000	-0,4783	1,1972

Comparações múltiplas - Anos na atual função

Bonferroni

Variável dependente	(I) Anos na atual função	(J) Anos na atual função	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Teletrabalho	desde 2022	desde 2023	0,38947	0,31397	1,000	-0,5820	1,3609
		desde 2021	0,57895	0,26073	0,588	-0,2278	1,3857
		desde 2020	0,86640	0,28926	0,068	-0,0286	1,7614
		desde 2019	0,42584	0,30447	1,000	-0,5162	1,3679
		desde 2018	-0,21053	0,59742	1,000	-2,0590	1,6380
		desde 2017	,74893*	0,20669	0,008	0,1094	1,3884
	desde 2021	desde 2023	-0,18947	0,31397	1,000	-1,1609	0,7820
		desde 2022	-0,57895	0,26073	0,588	-1,3857	0,2278
		desde 2020	0,28745	0,28926	1,000	-0,6076	1,1824
		desde 2019	-0,15311	0,30447	1,000	-1,0952	0,7890
		desde 2018	-0,78947	0,59742	1,000	-2,6380	1,0590
		desde 2017	0,16999	0,20669	1,000	-0,4695	0,8095
	desde 2020	desde 2023	-0,47692	0,33803	1,000	-1,5228	0,5690
		desde 2022	-0,86640	0,28926	0,068	-1,7614	0,0286
		desde 2021	-0,28745	0,28926	1,000	-1,1824	0,6076
		desde 2019	-0,44056	0,32923	1,000	-1,4592	0,5781
		desde 2018	-1,07692	0,61041	1,000	-2,9656	0,8117
		desde 2017	-0,11746	0,24168	1,000	-0,8652	0,6303
	desde 2019	desde 2023	-0,03636	0,35113	1,000	-1,1228	1,0501
		desde 2022	-0,42584	0,30447	1,000	-1,3679	0,5162
		desde 2021	0,15311	0,30447	1,000	-0,7890	1,0952
		desde 2020	0,44056	0,32923	1,000	-0,5781	1,4592
		desde 2018	-0,63636	0,61776	1,000	-2,5478	1,2751
		desde 2017	0,32310	0,25969	1,000	-0,4804	1,1266
	desde 2018	desde 2023	0,60000	0,62250	1,000	-1,3261	2,5261
		desde 2022	0,21053	0,59742	1,000	-1,6380	2,0590
		desde 2021	0,78947	0,59742	1,000	-1,0590	2,6380
		desde 2020	1,07692	0,61041	1,000	-0,8117	2,9656
		desde 2019	0,63636	0,61776	1,000	-1,2751	2,5478
		desde 2017	0,95946	0,57589	1,000	-0,8224	2,7413
	desde 2017	desde 2023	-0,35946	0,27076	1,000	-1,1972	0,4783
		desde 2022	-,74893*	0,20669	0,008	-1,3884	-0,1094
		desde 2021	-0,16999	0,20669	1,000	-0,8095	0,4695
		desde 2020	0,11746	0,24168	1,000	-0,6303	0,8652
		desde 2019	-0,32310	0,25969	1,000	-1,1266	0,4804
		desde 2018	-0,95946	0,57589	1,000	-2,7413	0,8224

Comparações múltiplas - Anos na atual função

Bonferroni

Variável dependente	(I) Anos na atual função	(J) Anos na atual função	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Equilíbrio vida profissional e pessoal	desde 2023	desde 2022	-0,06316	0,51758	1,000	-1,6646	1,5383
		desde 2021	0,04211	0,51758	1,000	-1,5594	1,6436
		desde 2020	0,50769	0,55725	1,000	-1,2165	2,2319
		desde 2019	-0,07273	0,57886	1,000	-1,8638	1,7183
		desde 2018	0,20000	1,02621	1,000	-2,9752	3,3752
		desde 2017	0,37568	0,44636	1,000	-1,0054	1,7568
	desde 2022	desde 2023	0,06316	0,51758	1,000	-1,5383	1,6646
		desde 2021	0,10526	0,42983	1,000	-1,2247	1,4352
		desde 2020	0,57085	0,47685	1,000	-0,9046	2,0463
		desde 2019	-0,00957	0,50193	1,000	-1,5626	1,5435
		desde 2018	0,26316	0,98486	1,000	-2,7841	3,3104
		desde 2017	0,43883	0,34073	1,000	-0,6154	1,4931
	desde 2021	desde 2023	-0,04211	0,51758	1,000	-1,6436	1,5594
		desde 2022	-0,10526	0,42983	1,000	-1,4352	1,2247
		desde 2020	0,46559	0,47685	1,000	-1,0098	1,9410
		desde 2019	-0,11483	0,50193	1,000	-1,6679	1,4382
		desde 2018	0,15789	0,98486	1,000	-2,8894	3,2052
		desde 2017	0,33357	0,34073	1,000	-0,7207	1,3878
	desde 2020	desde 2023	-0,50769	0,55725	1,000	-2,2319	1,2165
		desde 2022	-0,57085	0,47685	1,000	-2,0463	0,9046
		desde 2021	-0,46559	0,47685	1,000	-1,9410	1,0098
		desde 2019	-0,58042	0,54275	1,000	-2,2597	1,0989
		desde 2018	-0,30769	1,00628	1,000	-3,4212	2,8058
		desde 2017	-0,13202	0,39841	1,000	-1,3647	1,1007
	desde 2019	desde 2023	0,07273	0,57886	1,000	-1,7183	1,8638
		desde 2022	0,00957	0,50193	1,000	-1,5435	1,5626
		desde 2021	0,11483	0,50193	1,000	-1,4382	1,6679
		desde 2020	0,58042	0,54275	1,000	-1,0989	2,2597
		desde 2018	0,27273	1,01840	1,000	-2,8783	3,4238
		desde 2017	0,44840	0,42811	1,000	-0,8762	1,7730
	desde 2018	desde 2023	-0,20000	1,02621	1,000	-3,3752	2,9752
		desde 2022	-0,26316	0,98486	1,000	-3,3104	2,7841
		desde 2021	-0,15789	0,98486	1,000	-3,2052	2,8894
		desde 2020	0,30769	1,00628	1,000	-2,8058	3,4212
		desde 2019	-0,27273	1,01840	1,000	-3,4238	2,8783
		desde 2017	0,17568	0,94937	1,000	-2,7618	3,1131

Comparações múltiplas - Anos na atual função

Bonferroni

Variável dependente	(I) Anos na atual função	(J) Anos na atual função	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Equilíbrio vida profissional e pessoal	desde 2017	desde 2023	-0,37568	0,44636	1,000	-1,7568	1,0054
		desde 2022	-0,43883	0,34073	1,000	-1,4931	0,6154
		desde 2021	-0,33357	0,34073	1,000	-1,3878	0,7207
		desde 2020	0,13202	0,39841	1,000	-1,1007	1,3647
		desde 2019	-0,44840	0,42811	1,000	-1,7730	0,8762
		desde 2018	-0,17568	0,94937	1,000	-3,1131	2,7618
Intenção de ficar	desde 2023	desde 2022	0,41579	0,31892	1,000	-0,5710	1,4026
		desde 2021	0,15263	0,31892	1,000	-0,8342	1,1394
		desde 2020	0,17692	0,34337	1,000	-0,8855	1,2393
		desde 2019	-0,26364	0,35668	1,000	-1,3672	0,8400
		desde 2018	1,10000	0,63233	1,000	-0,8565	3,0565
		desde 2017	-0,11622	0,27504	1,000	-0,9672	0,7348
	desde 2022	desde 2023	-0,41579	0,31892	1,000	-1,4026	0,5710
		desde 2021	-0,26316	0,26485	1,000	-1,0826	0,5563
		desde 2020	-0,23887	0,29383	1,000	-1,1480	0,6703
		desde 2019	-0,67943	0,30928	0,623	-1,6364	0,2775
		desde 2018	0,68421	0,60685	1,000	-1,1935	2,5619
		desde 2017	-0,53201	0,20995	0,260	-1,1816	0,1176
	desde 2021	desde 2023	-0,15263	0,31892	1,000	-1,1394	0,8342
		desde 2022	0,26316	0,26485	1,000	-0,5563	1,0826
		desde 2020	0,02429	0,29383	1,000	-0,8848	0,9334
		desde 2019	-0,41627	0,30928	1,000	-1,3732	0,5407
		desde 2018	0,94737	0,60685	1,000	-0,9303	2,8250
		desde 2017	-0,26885	0,20995	1,000	-0,9185	0,3808
	desde 2020	desde 2023	-0,17692	0,34337	1,000	-1,2393	0,8855
		desde 2022	0,23887	0,29383	1,000	-0,6703	1,1480
		desde 2021	-0,02429	0,29383	1,000	-0,9334	0,8848
		desde 2019	-0,44056	0,33443	1,000	-1,4753	0,5942
		desde 2018	0,92308	0,62005	1,000	-0,9954	2,8416
		desde 2017	-0,29314	0,24549	1,000	-1,0527	0,4664
	desde 2019	desde 2023	0,26364	0,35668	1,000	-0,8400	1,3672
		desde 2022	0,67943	0,30928	0,623	-0,2775	1,6364
		desde 2021	0,41627	0,30928	1,000	-0,5407	1,3732
		desde 2020	0,44056	0,33443	1,000	-0,5942	1,4753
		desde 2018	1,36364	0,62752	0,660	-0,5780	3,3052
		desde 2017	0,14742	0,26379	1,000	-0,6688	0,9636

Comparações múltiplas - Anos na atual função

Bonferroni

Variável dependente	(I) Anos na atual função	(J) Anos na atual função	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Intenção de ficar	desde 2018	desde 2023	-1,10000	0,63233	1,000	-3,0565	0,8565
		desde 2022	-0,68421	0,60685	1,000	-2,5619	1,1935
		desde 2021	-0,94737	0,60685	1,000	-2,8250	0,9303
		desde 2020	-0,92308	0,62005	1,000	-2,8416	0,9954
		desde 2019	-1,36364	0,62752	0,660	-3,3052	0,5780
		desde 2017	-1,21622	0,58498	0,828	-3,0262	0,5938
	desde 2017	desde 2023	0,11622	0,27504	1,000	-0,7348	0,9672
		desde 2022	0,53201	0,20995	0,260	-0,1176	1,1816
		desde 2021	0,26885	0,20995	1,000	-0,3808	0,9185
		desde 2020	0,29314	0,24549	1,000	-0,4664	1,0527
		desde 2019	-0,14742	0,26379	1,000	-0,9636	0,6688
		desde 2018	1,21622	0,58498	0,828	-0,5938	3,0262
Satisfação no Trabalho	desde 2023	desde 2022	0,56316	0,48258	1,000	-0,9300	2,0563
		desde 2021	0,87895	0,48258	1,000	-0,6142	2,3721
		desde 2020	0,99231	0,51956	1,000	-0,6153	2,5999
		desde 2019	0,39091	0,53971	1,000	-1,2790	2,0608
		desde 2018	2,30000	0,95680	0,368	-0,6604	5,2604
		desde 2017	1,01622	0,41617	0,333	-0,2715	2,3039
	desde 2022	desde 2023	-0,56316	0,48258	1,000	-2,0563	0,9300
		desde 2021	0,31579	0,40076	1,000	-0,9242	1,5558
		desde 2020	0,42915	0,44460	1,000	-0,9465	1,8048
		desde 2019	-0,17225	0,46799	1,000	-1,6202	1,2758
		desde 2018	1,73684	0,91826	1,000	-1,1043	4,5780
		desde 2017	0,45306	0,31768	1,000	-0,5299	1,4360
	desde 2021	desde 2023	-0,87895	0,48258	1,000	-2,3721	0,6142
		desde 2022	-0,31579	0,40076	1,000	-1,5558	0,9242
		desde 2020	0,11336	0,44460	1,000	-1,2623	1,4890
		desde 2019	-0,48804	0,46799	1,000	-1,9360	0,9600
		desde 2018	1,42105	0,91826	1,000	-1,4201	4,2622
		desde 2017	0,13727	0,31768	1,000	-0,8457	1,1202
	desde 2020	desde 2023	-0,99231	0,51956	1,000	-2,5999	0,6153
		desde 2022	-0,42915	0,44460	1,000	-1,8048	0,9465
		desde 2021	-0,11336	0,44460	1,000	-1,4890	1,2623
		desde 2019	-0,60140	0,50604	1,000	-2,1671	0,9643
		desde 2018	1,30769	0,93822	1,000	-1,5953	4,2106
		desde 2017	0,02391	0,37146	1,000	-1,1254	1,1733

Comparações múltiplas - Anos na atual função

Bonferroni

Variável dependente	(I) Anos na atual função	(J) Anos na atual função	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Satisfação no Trabalho	desde 2019	desde 2023	-0,39091	0,53971	1,000	-2,0608	1,2790
		desde 2022	0,17225	0,46799	1,000	-1,2758	1,6202
		desde 2021	0,48804	0,46799	1,000	-0,9600	1,9360
		desde 2020	0,60140	0,50604	1,000	-0,9643	2,1671
		desde 2018	1,90909	0,94952	0,972	-1,0288	4,8470
		desde 2017	0,62531	0,39916	1,000	-0,6097	1,8603
	desde 2018	desde 2023	-2,30000	0,95680	0,368	-5,2604	0,6604
		desde 2022	-1,73684	0,91826	1,000	-4,5780	1,1043
		desde 2021	-1,42105	0,91826	1,000	-4,2622	1,4201
		desde 2020	-1,30769	0,93822	1,000	-4,2106	1,5953
		desde 2019	-1,90909	0,94952	0,972	-4,8470	1,0288
		desde 2017	-1,28378	0,88516	1,000	-4,0226	1,4550
	desde 2017	desde 2023	-1,01622	0,41617	0,333	-2,3039	0,2715
		desde 2022	-0,45306	0,31768	1,000	-1,4360	0,5299
		desde 2021	-0,13727	0,31768	1,000	-1,1202	0,8457
		desde 2020	-0,02391	0,37146	1,000	-1,1733	1,1254
		desde 2019	-0,62531	0,39916	1,000	-1,8603	0,6097
		desde 2018	1,28378	0,88516	1,000	-1,4550	4,0226
Percepção Performance Individual	desde 2023	desde 2022	-0,36447	0,40092	1,000	-1,6050	0,8760
		desde 2021	-0,35132	0,40092	1,000	-1,5918	0,8892
		desde 2020	-0,34423	0,43165	1,000	-1,6798	0,9913
		desde 2019	-0,91591	0,44839	0,902	-2,3033	0,4714
		desde 2018	-1,32500	0,79490	1,000	-3,7845	1,1345
		desde 2017	-0,52432	0,34575	1,000	-1,5941	0,5455
	desde 2022	desde 2023	0,36447	0,40092	1,000	-0,8760	1,6050
		desde 2021	0,01316	0,33295	1,000	-1,0170	1,0433
		desde 2020	0,02024	0,36937	1,000	-1,1226	1,1631
		desde 2019	-0,55144	0,38880	1,000	-1,7544	0,6516
		desde 2018	-0,96053	0,76288	1,000	-3,3210	1,3999
		desde 2017	-0,15985	0,26393	1,000	-0,9765	0,6568
	desde 2021	desde 2023	0,35132	0,40092	1,000	-0,8892	1,5918
		desde 2022	-0,01316	0,33295	1,000	-1,0433	1,0170
		desde 2020	0,00709	0,36937	1,000	-1,1358	1,1500
		desde 2019	-0,56459	0,38880	1,000	-1,7676	0,6384
		desde 2018	-0,97368	0,76288	1,000	-3,3341	1,3868
		desde 2017	-0,17301	0,26393	1,000	-0,9896	0,6436

Comparações múltiplas - Anos na atual função

Bonferroni

Variável dependente	(I) Anos na atual função	(J) Anos na atual função	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Percepção Performance Individual	desde 2020	desde 2023	0,34423	0,43165	1,000	-0,9913	1,6798
		desde 2022	-0,02024	0,36937	1,000	-1,1631	1,1226
		desde 2021	-0,00709	0,36937	1,000	-1,1500	1,1358
		desde 2019	-0,57168	0,42041	1,000	-1,8725	0,7291
		desde 2018	-0,98077	0,77947	1,000	-3,3925	1,4310
		desde 2017	-0,18009	0,30861	1,000	-1,1350	0,7748
	desde 2019	desde 2023	0,91591	0,44839	0,902	-0,4714	2,3033
		desde 2022	0,55144	0,38880	1,000	-0,6516	1,7544
		desde 2021	0,56459	0,38880	1,000	-0,6384	1,7676
		desde 2020	0,57168	0,42041	1,000	-0,7291	1,8725
		desde 2018	-0,40909	0,78886	1,000	-2,8499	2,0317
		desde 2017	0,39158	0,33162	1,000	-0,6345	1,4176
	desde 2018	desde 2023	1,32500	0,79490	1,000	-1,1345	3,7845
		desde 2022	0,96053	0,76288	1,000	-1,3999	3,3210
		desde 2021	0,97368	0,76288	1,000	-1,3868	3,3341
		desde 2020	0,98077	0,77947	1,000	-1,4310	3,3925
		desde 2019	0,40909	0,78886	1,000	-2,0317	2,8499
		desde 2017	0,80068	0,73539	1,000	-1,4747	3,0760
	desde 2017	desde 2023	0,52432	0,34575	1,000	-0,5455	1,5941
		desde 2022	0,15985	0,26393	1,000	-0,6568	0,9765
		desde 2021	0,17301	0,26393	1,000	-0,6436	0,9896
		desde 2020	0,18009	0,30861	1,000	-0,7748	1,1350
		desde 2019	-0,39158	0,33162	1,000	-1,4176	0,6345
		desde 2018	-0,80068	0,73539	1,000	-3,0760	1,4747

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Descritivas - Anos reporta atual superior hierárquico

						95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
N			Média	Desvio padrão	Erro Padrão	Limite inferior	Limite superior		
Teletrabalho	desde 2023	20	1,1000	0,78807	0,17622	0,7312	1,4688	0,00	2,00
	desde 2022	25	1,5200	0,77028	0,15406	1,2020	1,8380	0,00	2,00
	desde 2021	23	1,0000	0,90453	0,18861	0,6089	1,3911	0,00	2,00
	desde 2020	14	1,0714	0,82874	0,22149	0,5929	1,5499	0,00	2,00
	desde 2019	16	1,3125	0,87321	0,21830	0,8472	1,7778	0,00	2,00
	desde 2018	2	2,0000	0,00000	0,00000	2,0000	2,0000	2,00	2,00
	desde 2017	48	1,1667	0,83369	0,12033	0,9246	1,4087	0,00	2,00
	Total	148	1,2095	0,83506	0,06864	1,0738	1,3451	0,00	2,00
Equilíbrio vida profissional e pessoal	desde 2023	20	4,1500	1,03999	0,23255	3,6633	4,6367	2,00	6,00
	desde 2022	25	4,4000	1,22474	0,24495	3,8945	4,9055	3,00	6,00
	desde 2021	23	3,8696	1,32474	0,27623	3,2967	4,4424	2,00	6,00
	desde 2020	14	3,3571	1,33631	0,35714	2,5856	4,1287	1,00	5,00
	desde 2019	16	4,3750	0,95743	0,23936	3,8648	4,8852	2,00	6,00
	desde 2018	2	4,5000	0,70711	0,50000	-1,8531	10,8531	4,00	5,00
	desde 2017	48	3,7500	1,49467	0,21574	3,3160	4,1840	1,00	6,00
	Total	148	3,9730	1,31421	0,10803	3,7595	4,1865	1,00	6,00
Intenção de ficar	desde 2023	20	4,2000	0,89443	0,20000	3,7814	4,6186	3,00	5,00
	desde 2022	25	3,7600	0,92556	0,18511	3,3779	4,1421	2,00	5,00
	desde 2021	23	4,2609	0,91539	0,19087	3,8650	4,6567	2,00	5,00
	desde 2020	14	3,7857	0,57893	0,15473	3,4514	4,1200	3,00	5,00
	desde 2019	16	4,1250	0,61914	0,15478	3,7951	4,4549	3,00	5,00
	desde 2018	2	3,5000	0,70711	0,50000	-2,8531	9,8531	3,00	4,00
	desde 2017	48	4,1875	0,81623	0,11781	3,9505	4,4245	1,00	5,00
	Total	148	4,0743	0,83374	0,06853	3,9389	4,2098	1,00	5,00
Satisfação no Trabalho	desde 2023	20	4,7500	1,11803	0,25000	4,2267	5,2733	2,00	7,00
	desde 2022	25	4,7200	1,13725	0,22745	4,2506	5,1894	2,00	7,00
	desde 2021	23	4,3913	1,49967	0,31270	3,7428	5,0398	2,00	7,00
	desde 2020	14	4,2857	1,13873	0,30434	3,6282	4,9432	2,00	6,00
	desde 2019	16	5,0000	0,63246	0,15811	4,6630	5,3370	4,00	6,00
	desde 2018	2	4,5000	2,12132	1,50000	-14,5593	23,5593	3,00	6,00
	desde 2017	48	4,1042	1,35646	0,19579	3,7103	4,4980	1,00	6,00
	Total	148	4,4595	1,25832	0,10343	4,2551	4,6639	1,00	7,00
Percepção Performance Individual	desde 2023	20	4,9000	1,33130	0,29769	4,2769	5,5231	1,00	7,00
	desde 2022	25	5,5300	0,79818	0,15964	5,2005	5,8595	4,00	7,00
	desde 2021	23	5,3261	1,28460	0,26786	4,7706	5,8816	2,00	7,00
	desde 2020	14	5,2500	0,65779	0,17580	4,8702	5,6298	4,00	6,00
	desde 2019	16	5,8906	0,53205	0,13301	5,6071	6,1741	4,75	6,75
	desde 2018	2	6,2500	0,35355	0,25000	3,0734	9,4266	6,00	6,50
	desde 2017	48	5,4063	1,01926	0,14712	5,1103	5,7022	1,00	7,00
	Total	148	5,3953	1,02768	0,08448	5,2283	5,5622	1,00	7,00

ANOVA - Anos reporta atual superior hierárquico

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Teletrabalho	Entre Grupos	5,434	6	0,906	1,316	0,254
	Nos grupos	97,073	141	0,688		
	Total	102,507	147			
Equilíbrio vida profissional e pessoal	Entre Grupos	16,269	6	2,711	1,609	0,149
	Nos grupos	237,623	141	1,685		
	Total	253,892	147			
Intenção de ficar	Entre Grupos	6,068	6	1,011	1,484	0,188
	Nos grupos	96,114	141	0,682		
	Total	102,182	147			
Satisfação no Trabalho	Entre Grupos	14,652	6	2,442	1,579	0,158
	Nos grupos	218,105	141	1,547		
	Total	232,757	147			
Percepção Performance Individual	Entre Grupos	11,158	6	1,860	1,820	0,099
	Nos grupos	144,094	141	1,022		
	Total	155,252	147			

Tamanhos do efeito do ANOVA^{a,b} - Anos reporta atual superior hierárquico

		Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
			Inferior	Superior
Teletrabalho	Eta quadrado	0,053	0,000	0,100
	Epsilon quadrado	0,013	-0,043	0,061
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,013	-0,042	0,061
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,002	-0,007	0,011
Equilíbrio vida profissional e pessoal	Eta quadrado	0,064	0,000	0,117
	Epsilon quadrado	0,024	-0,043	0,079
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,024	-0,042	0,079
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,004	-0,007	0,014

Tamanhos do efeito do ANOVA^{a,b} - Anos reporta atual superior hierárquico

		Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
			Inferior	Superior
Intenção de ficar	Eta quadrado	0,059	0,000	0,110
	Epsilon quadrado	0,019	-0,043	0,072
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,019	-0,042	0,071
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,003	-0,007	0,013
Satisfação no Trabalho	Eta quadrado	0,063	0,000	0,115
	Epsilon quadrado	0,023	-0,043	0,077
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,023	-0,042	0,077
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,004	-0,007	0,014
Percepção Performance Individual	Eta quadrado	0,072	0,000	0,128
	Epsilon quadrado	0,032	-0,043	0,091
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,032	-0,042	0,090
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,006	-0,007	0,016

a. Eta quadrado e Epsilon quadrado são estimados com base no modelo de efeito fixo.

b. As estimativas negativas, mas menos tendenciosas, são mantidas, não arredondadas para zero.

Comparações múltiplas - Anos reporta atual superior hierárquico

Bonferroni

Variável dependente	(I) Anos reporta atual superior hierárquico	(J) Anos reporta atual superior hierárquico	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Teletraba- lho	desde 2023	desde 2022	-0,42000	0,24892	1,000	-1,1902	0,3502
		desde 2021	0,10000	0,25368	1,000	-0,6849	0,8849
		desde 2020	0,02857	0,28913	1,000	-0,8660	0,9232
		desde 2019	-0,21250	0,27830	1,000	-1,0736	0,6486
		desde 2018	-0,90000	0,61535	1,000	-2,8040	1,0040
		desde 2017	-0,06667	0,22083	1,000	-0,7499	0,6166

Comparações múltiplas - Anos reporta atual superior hierárquico

Bonferroni

Variável dependente	(I) Anos reporta atual superior hierárquico	(J) Anos reporta atual superior hierárquico	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Teletraba- lho	desde 2022	desde 2023	0,42000	0,24892	1,000	-0,3502	1,1902
		desde 2021	0,52000	0,23973	0,667	-0,2218	1,2618
		desde 2020	0,44857	0,27697	1,000	-0,4084	1,3056
		desde 2019	0,20750	0,26564	1,000	-0,6144	1,0294
		desde 2018	-0,48000	0,60973	1,000	-2,3666	1,4066
		desde 2017	0,35333	0,20465	1,000	-0,2799	0,9865
	desde 2021	desde 2023	-0,10000	0,25368	1,000	-0,8849	0,6849
		desde 2022	-0,52000	0,23973	0,667	-1,2618	0,2218
		desde 2020	-0,07143	0,28126	1,000	-0,9417	0,7988
		desde 2019	-0,31250	0,27011	1,000	-1,1483	0,5233
		desde 2018	-1,00000	0,61169	1,000	-2,8926	0,8926
		desde 2017	-0,16667	0,21042	1,000	-0,8177	0,4844
	desde 2020	desde 2023	-0,02857	0,28913	1,000	-0,9232	0,8660
		desde 2022	-0,44857	0,27697	1,000	-1,3056	0,4084
		desde 2021	0,07143	0,28126	1,000	-0,7988	0,9417
		desde 2019	-0,24107	0,30365	1,000	-1,1806	0,6985
		desde 2018	-0,92857	0,62722	1,000	-2,8693	1,0121
		desde 2017	-0,09524	0,25203	1,000	-0,8750	0,6846
	desde 2019	desde 2023	0,21250	0,27830	1,000	-0,6486	1,0736
		desde 2022	-0,20750	0,26564	1,000	-1,0294	0,6144
		desde 2021	0,31250	0,27011	1,000	-0,5233	1,1483
		desde 2020	0,24107	0,30365	1,000	-0,6985	1,1806
		desde 2018	-0,68750	0,62230	1,000	-2,6130	1,2380
		desde 2017	0,14583	0,23952	1,000	-0,5953	0,8869
	desde 2018	desde 2023	0,90000	0,61535	1,000	-1,0040	2,8040
		desde 2022	0,48000	0,60973	1,000	-1,4066	2,3666
		desde 2021	1,00000	0,61169	1,000	-0,8926	2,8926
		desde 2020	0,92857	0,62722	1,000	-1,0121	2,8693
		desde 2019	0,68750	0,62230	1,000	-1,2380	2,6130
		desde 2017	0,83333	0,59881	1,000	-1,0194	2,6861
	desde 2017	desde 2023	0,06667	0,22083	1,000	-0,6166	0,7499
		desde 2022	-0,35333	0,20465	1,000	-0,9865	0,2799
		desde 2021	0,16667	0,21042	1,000	-0,4844	0,8177
		desde 2020	0,09524	0,25203	1,000	-0,6846	0,8750
		desde 2019	-0,14583	0,23952	1,000	-0,8869	0,5953
		desde 2018	-0,83333	0,59881	1,000	-2,6861	1,0194

Comparações múltiplas - Anos reporta atual superior hierárquico

Bonferroni

Variável dependente	(I) Anos reporta atual superior hierárquico	(J) Anos reporta atual superior hierárquico	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Equilíbrio vida profissional e pessoal	desde 2023	desde 2022	-0,25000	0,38945	1,000	-1,4550	0,9550
		desde 2021	0,28043	0,39691	1,000	-0,9476	1,5085
		desde 2020	0,79286	0,45237	1,000	-0,6068	2,1925
		desde 2019	-0,22500	0,43542	1,000	-1,5722	1,1222
		desde 2018	-0,35000	0,96276	1,000	-3,3289	2,6289
		desde 2017	0,40000	0,34550	1,000	-0,6690	1,4690
	desde 2022	desde 2023	0,25000	0,38945	1,000	-0,9550	1,4550
		desde 2021	0,53043	0,37508	1,000	-0,6301	1,6910
		desde 2020	1,04286	0,43334	0,365	-0,2980	2,3837
		desde 2019	0,02500	0,41562	1,000	-1,2610	1,3110
		desde 2018	-0,10000	0,95396	1,000	-3,0517	2,8517
		desde 2017	0,65000	0,32019	0,929	-0,3407	1,6407
	desde 2021	desde 2023	-0,28043	0,39691	1,000	-1,5085	0,9476
		desde 2022	-0,53043	0,37508	1,000	-1,6910	0,6301
		desde 2020	0,51242	0,44006	1,000	-0,8492	1,8740
		desde 2019	-0,50543	0,42261	1,000	-1,8130	0,8022
		desde 2018	-0,63043	0,95703	1,000	-3,5916	2,3307
		desde 2017	0,11957	0,32921	1,000	-0,8991	1,1382
	desde 2020	desde 2023	-0,79286	0,45237	1,000	-2,1925	0,6068
		desde 2022	-1,04286	0,43334	0,365	-2,3837	0,2980
		desde 2021	-0,51242	0,44006	1,000	-1,8740	0,8492
		desde 2019	-1,01786	0,47508	0,711	-2,4878	0,4521
		desde 2018	-1,14286	0,98133	1,000	-4,1792	1,8935
		desde 2017	-0,39286	0,39432	1,000	-1,6129	0,8272
	desde 2019	desde 2023	0,22500	0,43542	1,000	-1,1222	1,5722
		desde 2022	-0,02500	0,41562	1,000	-1,3110	1,2610
		desde 2021	0,50543	0,42261	1,000	-0,8022	1,8130
		desde 2020	1,01786	0,47508	0,711	-0,4521	2,4878
		desde 2018	-0,12500	0,97363	1,000	-3,1375	2,8875
		desde 2017	0,62500	0,37475	1,000	-0,5345	1,7845
	desde 2018	desde 2023	0,35000	0,96276	1,000	-2,6289	3,3289
		desde 2022	0,10000	0,95396	1,000	-2,8517	3,0517
		desde 2021	0,63043	0,95703	1,000	-2,3307	3,5916
		desde 2020	1,14286	0,98133	1,000	-1,8935	4,1792
		desde 2019	0,12500	0,97363	1,000	-2,8875	3,1375
		desde 2017	0,75000	0,93688	1,000	-2,1488	3,6488

Comparações múltiplas - Anos reporta atual superior hierárquico

Bonferroni

Variável dependente	(I) Anos reporta atual superior hierárquico	(J) Anos reporta atual superior hierárquico	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Equilíbrio vida profissional e pessoal	desde 2017	desde 2023	-0,40000	0,34550	1,000	-1,4690	0,6690
		desde 2022	-0,65000	0,32019	0,929	-1,6407	0,3407
		desde 2021	-0,11957	0,32921	1,000	-1,1382	0,8991
		desde 2020	0,39286	0,39432	1,000	-0,8272	1,6129
		desde 2019	-0,62500	0,37475	1,000	-1,7845	0,5345
		desde 2018	-0,75000	0,93688	1,000	-3,6488	2,1488
Intenção de ficar	desde 2023	desde 2022	0,44000	0,24769	1,000	-0,3264	1,2064
		desde 2021	-0,06087	0,25243	1,000	-0,8419	0,7202
		desde 2020	0,41429	0,28770	1,000	-0,4759	1,3045
		desde 2019	0,07500	0,27692	1,000	-0,7818	0,9318
		desde 2018	0,70000	0,61230	1,000	-1,1945	2,5945
		desde 2017	0,01250	0,21974	1,000	-0,6674	0,6924
	desde 2022	desde 2023	-0,44000	0,24769	1,000	-1,2064	0,3264
		desde 2021	-0,50087	0,23855	0,788	-1,2390	0,2372
		desde 2020	-0,02571	0,27560	1,000	-0,8785	0,8270
		desde 2019	-0,36500	0,26433	1,000	-1,1829	0,4529
		desde 2018	0,26000	0,60671	1,000	-1,6172	2,1372
		desde 2017	-0,42750	0,20364	0,789	-1,0576	0,2026
	desde 2021	desde 2023	0,06087	0,25243	1,000	-0,7202	0,8419
		desde 2022	0,50087	0,23855	0,788	-0,2372	1,2390
		desde 2020	0,47516	0,27987	1,000	-0,3908	1,3411
		desde 2019	0,13587	0,26878	1,000	-0,6958	0,9675
		desde 2018	0,76087	0,60866	1,000	-1,1224	2,6441
		desde 2017	0,07337	0,20938	1,000	-0,5745	0,7212
	desde 2020	desde 2023	-0,41429	0,28770	1,000	-1,3045	0,4759
		desde 2022	0,02571	0,27560	1,000	-0,8270	0,8785
		desde 2021	-0,47516	0,27987	1,000	-1,3411	0,3908
		desde 2019	-0,33929	0,30215	1,000	-1,2742	0,5956
		desde 2018	0,28571	0,62412	1,000	-1,6454	2,2168
		desde 2017	-0,40179	0,25078	1,000	-1,1777	0,3742
	desde 2019	desde 2023	-0,07500	0,27692	1,000	-0,9318	0,7818
		desde 2022	0,36500	0,26433	1,000	-0,4529	1,1829
		desde 2021	-0,13587	0,26878	1,000	-0,9675	0,6958
		desde 2020	0,33929	0,30215	1,000	-0,5956	1,2742
		desde 2018	0,62500	0,61922	1,000	-1,2909	2,5409
		desde 2017	-0,06250	0,23834	1,000	-0,7999	0,6749

Comparações múltiplas - Anos reporta atual superior hierárquico

Bonferroni

Variável dependente	(I) Anos reporta atual superior hierárquico	(J) Anos reporta atual superior hierárquico	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Intenção de ficar	desde 2018	desde 2023	-0,70000	0,61230	1,000	-2,5945	1,1945
		desde 2022	-0,26000	0,60671	1,000	-2,1372	1,6172
		desde 2021	-0,76087	0,60866	1,000	-2,6441	1,1224
		desde 2020	-0,28571	0,62412	1,000	-2,2168	1,6454
		desde 2019	-0,62500	0,61922	1,000	-2,5409	1,2909
		desde 2017	-0,68750	0,59585	1,000	-2,5311	1,1561
	desde 2017	desde 2023	-0,01250	0,21974	1,000	-0,6924	0,6674
		desde 2022	0,42750	0,20364	0,789	-0,2026	1,0576
		desde 2021	-0,07337	0,20938	1,000	-0,7212	0,5745
		desde 2020	0,40179	0,25078	1,000	-0,3742	1,1777
		desde 2019	0,06250	0,23834	1,000	-0,6749	0,7999
		desde 2018	0,68750	0,59585	1,000	-1,1561	2,5311
Satisfação no Trabalho	desde 2023	desde 2022	0,03000	0,37312	1,000	-1,1245	1,1845
		desde 2021	0,35870	0,38026	1,000	-0,8179	1,5353
		desde 2020	0,46429	0,43339	1,000	-0,8767	1,8053
		desde 2019	-0,25000	0,41716	1,000	-1,5407	1,0407
		desde 2018	0,25000	0,92237	1,000	-2,6039	3,1039
		desde 2017	0,64583	0,33101	1,000	-0,3783	1,6700
	desde 2022	desde 2023	-0,03000	0,37312	1,000	-1,1845	1,1245
		desde 2021	0,32870	0,35934	1,000	-0,7832	1,4405
		desde 2020	0,43429	0,41517	1,000	-0,8503	1,7189
		desde 2019	-0,28000	0,39818	1,000	-1,5120	0,9520
		desde 2018	0,22000	0,91394	1,000	-2,6078	3,0478
		desde 2017	0,61583	0,30676	0,979	-0,3333	1,5650
	desde 2021	desde 2023	-0,35870	0,38026	1,000	-1,5353	0,8179
		desde 2022	-0,32870	0,35934	1,000	-1,4405	0,7832
		desde 2020	0,10559	0,42160	1,000	-1,1989	1,4101
		desde 2019	-0,60870	0,40488	1,000	-1,8615	0,6441
		desde 2018	-0,10870	0,91688	1,000	-2,9456	2,7282
		desde 2017	0,28714	0,31540	1,000	-0,6888	1,2630
	desde 2020	desde 2023	-0,46429	0,43339	1,000	-1,8053	0,8767
		desde 2022	-0,43429	0,41517	1,000	-1,7189	0,8503
		desde 2021	-0,10559	0,42160	1,000	-1,4101	1,1989
		desde 2019	-0,71429	0,45516	1,000	-2,1226	0,6940
		desde 2018	-0,21429	0,94016	1,000	-3,1233	2,6947
		desde 2017	0,18155	0,37778	1,000	-0,9873	1,3504

Comparações múltiplas - Anos reporta atual superior hierárquico

Bonferroni

Variável dependente	(I) Anos reporta atual superior hierárquico	(J) Anos reporta atual superior hierárquico	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Satisfação no Trabalho	desde 2019	desde 2023	0,25000	0,41716	1,000	-1,0407	1,5407
		desde 2022	0,28000	0,39818	1,000	-0,9520	1,5120
		desde 2021	0,60870	0,40488	1,000	-0,6441	1,8615
		desde 2020	0,71429	0,45516	1,000	-0,6940	2,1226
		desde 2018	0,50000	0,93279	1,000	-2,3862	3,3862
		desde 2017	0,89583	0,35903	0,289	-0,2150	2,0067
	desde 2018	desde 2023	-0,25000	0,92237	1,000	-3,1039	2,6039
		desde 2022	-0,22000	0,91394	1,000	-3,0478	2,6078
		desde 2021	0,10870	0,91688	1,000	-2,7282	2,9456
		desde 2020	0,21429	0,94016	1,000	-2,6947	3,1233
		desde 2019	-0,50000	0,93279	1,000	-3,3862	2,3862
		desde 2017	0,39583	0,89758	1,000	-2,3814	3,1730
	desde 2017	desde 2023	-0,64583	0,33101	1,000	-1,6700	0,3783
		desde 2022	-0,61583	0,30676	0,979	-1,5650	0,3333
		desde 2021	-0,28714	0,31540	1,000	-1,2630	0,6888
		desde 2020	-0,18155	0,37778	1,000	-1,3504	0,9873
		desde 2019	-0,89583	0,35903	0,289	-2,0067	0,2150
		desde 2018	-0,39583	0,89758	1,000	-3,1730	2,3814
Percepção Performan- ce Individual	desde 2023	desde 2022	-0,63000	0,30327	0,831	-1,5684	0,3084
		desde 2021	-0,42609	0,30908	1,000	-1,3824	0,5302
		desde 2020	-0,35000	0,35227	1,000	-1,4400	0,7400
		desde 2019	-0,99063	0,33907	0,085	-2,0397	0,0585
		desde 2018	-1,35000	0,74971	1,000	-3,6697	0,9697
		desde 2017	-0,50625	0,26905	1,000	-1,3387	0,3262
	desde 2022	desde 2023	0,63000	0,30327	0,831	-0,3084	1,5684
		desde 2021	0,20391	0,29208	1,000	-0,6998	1,1076
		desde 2020	0,28000	0,33745	1,000	-0,7641	1,3241
		desde 2019	-0,36063	0,32365	1,000	-1,3620	0,6408
		desde 2018	-0,72000	0,74286	1,000	-3,0185	1,5785
		desde 2017	0,12375	0,24934	1,000	-0,6477	0,8952
	desde 2021	desde 2023	0,42609	0,30908	1,000	-0,5302	1,3824
		desde 2022	-0,20391	0,29208	1,000	-1,1076	0,6998
		desde 2020	0,07609	0,34268	1,000	-0,9842	1,1364
		desde 2019	-0,56454	0,32909	1,000	-1,5828	0,4537
		desde 2018	-0,92391	0,74525	1,000	-3,2298	1,3820
		desde 2017	-0,08016	0,25636	1,000	-0,8734	0,7131

Comparações múltiplas - Anos reporta atual superior hierárquico

Bonferroni

Variável dependente	(I) Anos reporta atual superior hierárquico	(J) Anos reporta atual superior hierárquico	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Percepção Performan- ce Individual	desde 2020	desde 2023	0,35000	0,35227	1,000	-0,7400	1,4400
		desde 2022	-0,28000	0,33745	1,000	-1,3241	0,7641
		desde 2021	-0,07609	0,34268	1,000	-1,1364	0,9842
		desde 2019	-0,64063	0,36996	1,000	-1,7853	0,5041
		desde 2018	-1,00000	0,76418	1,000	-3,3644	1,3644
		desde 2017	-0,15625	0,30706	1,000	-1,1063	0,7938
	desde 2019	desde 2023	0,99063	0,33907	0,085	-0,0585	2,0397
		desde 2022	0,36063	0,32365	1,000	-0,6408	1,3620
		desde 2021	0,56454	0,32909	1,000	-0,4537	1,5828
		desde 2020	0,64063	0,36996	1,000	-0,5041	1,7853
		desde 2018	-0,35938	0,75818	1,000	-2,7053	1,9865
		desde 2017	0,48438	0,29182	1,000	-0,4186	1,3873
	desde 2018	desde 2023	1,35000	0,74971	1,000	-0,9697	3,6697
		desde 2022	0,72000	0,74286	1,000	-1,5785	3,0185
		desde 2021	0,92391	0,74525	1,000	-1,3820	3,2298
		desde 2020	1,00000	0,76418	1,000	-1,3644	3,3644
		desde 2019	0,35938	0,75818	1,000	-1,9865	2,7053
		desde 2017	0,84375	0,72956	1,000	-1,4136	3,1011
	desde 2017	desde 2023	0,50625	0,26905	1,000	-0,3262	1,3387
		desde 2022	-0,12375	0,24934	1,000	-0,8952	0,6477
		desde 2021	0,08016	0,25636	1,000	-0,7131	0,8734
		desde 2020	0,15625	0,30706	1,000	-0,7938	1,1063
		desde 2019	-0,48438	0,29182	1,000	-1,3873	0,4186
		desde 2018	-0,84375	0,72956	1,000	-3,1011	1,4136

Função na empresa

Descritivas - Função na empresa

			95% de Intervalo de Confiança para Média					Mínimo	Máximo
		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	Limite inferior	Limite superior		
Teletrabalho	Técnico Administrativo	20	1,5500	0,75915	0,16975	1,1947	1,9053	0,00	2,00
	Técnico Operacional	34	0,4412	0,70458	0,12083	0,1953	0,6870	0,00	2,00
	Técnico Superior ou Especializado	62	1,5484	0,71695	0,09105	1,3663	1,7305	0,00	2,00
	Chefia Intermédia	25	1,0800	0,70238	0,14048	0,7901	1,3699	0,00	2,00
	Chefia Topo ou Assessor	7	1,4286	0,53452	0,20203	0,9342	1,9229	1,00	2,00
	Total	148	1,2095	0,83506	0,06864	1,0738	1,3451	0,00	2,00
Equilíbrio vida profissional e pessoal	Técnico Administrativo	20	4,2000	1,10501	0,24709	3,6828	4,7172	2,00	6,00
	Técnico Operacional	34	3,5294	1,30814	0,22434	3,0730	3,9858	1,00	6,00
	Técnico Superior ou Especializado	62	4,4839	1,14150	0,14497	4,1940	4,7738	2,00	6,00
	Chefia Intermédia	25	3,0800	1,38203	0,27641	2,5095	3,6505	1,00	5,00
	Chefia Topo ou Assessor	7	4,1429	0,89974	0,34007	3,3107	4,9750	3,00	5,00
	Total	148	3,9730	1,31421	0,10803	3,7595	4,1865	1,00	6,00
Intenção de ficar	Técnico Administrativo	20	4,1000	0,91191	0,20391	3,6732	4,5268	2,00	5,00
	Técnico Operacional	34	4,2647	0,70962	0,12170	4,0171	4,5123	3,00	5,00
	Técnico Superior ou Especializado	62	4,0323	0,90477	0,11491	3,8025	4,2620	1,00	5,00
	Chefia Intermédia	25	3,7600	0,72342	0,14468	3,4614	4,0586	3,00	5,00
	Chefia Topo ou Assessor	7	4,5714	0,53452	0,20203	4,0771	5,0658	4,00	5,00
	Total	148	4,0743	0,83374	0,06853	3,9389	4,2098	1,00	5,00

Descritivas - Função na empresa

			N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
							Limite inferior	Limite superior		
Satisfação no Trabalho	Técnico Administrativo	20	4,4000	1,09545	0,24495	3,8873	4,9127	2,00	6,00	
	Técnico Operacional	34	4,2353	1,32708	0,22759	3,7723	4,6983	2,00	7,00	
	Técnico Superior ou Especializado	62	4,6774	1,36435	0,17327	4,3309	5,0239	1,00	7,00	
	Chefia Intermédia	25	4,1600	1,06771	0,21354	3,7193	4,6007	1,00	6,00	
	Chefia Topo ou Assessor	7	4,8571	0,69007	0,26082	4,2189	5,4953	4,00	6,00	
	Total	148	4,4595	1,25832	0,10343	4,2551	4,6639	1,00	7,00	
Percepção Performance Individual	Técnico Administrativo	20	5,1250	0,88667	0,19827	4,7100	5,5400	3,75	7,00	
	Técnico Operacional	34	5,3235	1,28442	0,22028	4,8754	5,7717	1,00	7,00	
	Técnico Superior ou Especializado	62	5,5645	1,03715	0,13172	5,3011	5,8279	1,00	7,00	
	Chefia Intermédia	25	5,3700	0,68130	0,13626	5,0888	5,6512	3,75	6,25	
	Chefia Topo ou Assessor	7	5,1071	0,92260	0,34871	4,2539	5,9604	3,25	6,00	
	Total	148	5,3953	1,02768	0,08448	5,2283	5,5622	1,00	7,00	

ANOVA - Função na empresa

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Teletrabalho	Entre Grupos	30,265	4	7,566	14,977	0,000
	Nos grupos	72,241	143	0,505		
	Total	102,507	147			
Equilíbrio vida profissional e pessoal	Entre Grupos	44,040	4	11,010	7,503	0,000
	Nos grupos	209,852	143	1,467		
	Total	253,892	147			
Intenção de ficar	Entre Grupos	5,555	4	1,389	2,055	0,090
	Nos grupos	96,627	143	0,676		
	Total	102,182	147			
Satisfação no Trabalho	Entre Grupos	8,074	4	2,018	1,285	0,279
	Nos grupos	224,683	143	1,571		
	Total	232,757	147			
Percepção Performance Individual	Entre Grupos	4,009	4	1,002	0,948	0,438
	Nos grupos	151,243	143	1,058		
	Total	155,252	147			

Tamanhos do efeito do ANOVA^{a,b} - Função na empresa

		Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
			Inferior	Superior
Teletrabalho	Eta quadrado	0,295	0,161	0,389
	Epsilon quadrado	0,276	0,138	0,372
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,274	0,137	0,371
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,086	0,038	0,128
Equilíbrio vida profissional e pessoal	Eta quadrado	0,173	0,059	0,265
	Epsilon quadrado	0,150	0,032	0,244
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,149	0,032	0,243
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,042	0,008	0,074

Tamanhos do efeito do ANOVA^{a,b} - Função na empresa

		Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
			Inferior	Superior
Intenção de ficar	Eta quadrado	0,054	0,000	0,117
	Epsilon quadrado	0,028	-0,028	0,092
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,028	-0,028	0,092
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,007	-0,007	0,025
Satisfação no Trabalho	Eta quadrado	0,035	0,000	0,086
	Epsilon quadrado	0,008	-0,028	0,060
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,008	-0,028	0,060
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,002	-0,007	0,016
Percepção Performance Individual	Eta quadrado	0,026	0,000	0,069
	Epsilon quadrado	-0,001	-0,028	0,043
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,001	-0,028	0,043
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,000	-0,007	0,011

a. Eta quadrado e Epsilon quadrado são estimados com base no modelo de efeito fixo.

b. As estimativas negativas, mas menos tendenciosas, são mantidas, não arredondadas para zero.

Comparações múltiplas - Função na empresa

Bonferroni

Variável dependente	(I) Função na empresa	(J) Função na empresa	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Teletrabalho	Técnico Administrativo	Técnico Operacional	1,10882*	0,20029	0,000	0,5377	1,6799
		Técnico Superior ou Especializado	0,00161	0,18278	1,000	-0,5195	0,5228
		Chefia Intermédia	0,47000	0,21323	0,291	-0,1380	1,0780
		Chefia Topo ou Assessor	0,12143	0,31214	1,000	-0,7685	1,0114

Comparações múltiplas - Função na empresa

Bonferroni

Variável dependente	(I) Função na empresa	(J) Função na empresa	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Teletrabalho	Técnico Operacional	Técnico Administrativo	-1,10882*	0,20029	0,000	-1,6799	-0,5377
		Técnico Superior ou Especializado	-1,10721*	0,15168	0,000	-1,5397	-0,6747
		Chefia Intermédia	-,63882*	0,18726	0,008	-1,1727	-0,1049
		Chefia Topo ou Assessor	-,98739*	0,29500	0,010	-1,8285	-0,1463
	Técnico Superior ou Especializado	Técnico Administrativo	-0,00161	0,18278	1,000	-0,5228	0,5195
		Técnico Operacional	1,10721*	0,15168	0,000	0,6747	1,5397
		Chefia Intermédia	0,46839	0,16839	0,061	-0,0117	0,9485
		Chefia Topo ou Assessor	0,11982	0,28340	1,000	-0,6882	0,9279
	Chefia Intermédia	Técnico Administrativo	-0,47000	0,21323	0,291	-1,0780	0,1380
		Técnico Operacional	,63882*	0,18726	0,008	0,1049	1,1727
		Técnico Superior ou Especializado	-0,46839	0,16839	0,061	-0,9485	0,0117
		Chefia Topo ou Assessor	-0,34857	0,30394	1,000	-1,2152	0,5180
	Chefia Topo ou Assessor	Técnico Administrativo	-0,12143	0,31214	1,000	-1,0114	0,7685
		Técnico Operacional	,98739*	0,29500	0,010	0,1463	1,8285
		Técnico Superior ou Especializado	-0,11982	0,28340	1,000	-0,9279	0,6882
		Chefia Intermédia	0,34857	0,30394	1,000	-0,5180	1,2152

Comparações múltiplas - Função na empresa

Bonferroni

Variável dependente	(I) Função na empresa	(J) Função na empresa	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Equilíbrio vida profissional e tivo pessoal	Técnico Administrativo	Técnico Operacional	0,67059	0,34137	0,514	-0,3028	1,6439
		Técnico Superior ou Especializado	-0,28387	0,31152	1,000	-1,1721	0,6043
		Chefia Intermédia	1,12000*	0,36342	0,025	0,0838	2,1562
		Chefia Topo ou Assessor	0,05714	0,53199	1,000	-1,4597	1,5740
	Técnico Operacional	Técnico Administrativo	-0,67059	0,34137	0,514	-1,6439	0,3028
		Técnico Superior ou Especializado	-,95446*	0,25852	0,003	-1,6916	-0,2174
		Chefia Intermédia	0,44941	0,31916	1,000	-0,4606	1,3594
		Chefia Topo ou Assessor	-0,61345	0,50280	1,000	-2,0470	0,8201
	Técnico Superior ou Especializado	Técnico Administrativo	0,28387	0,31152	1,000	-0,6043	1,1721
		Técnico Operacional	,95446*	0,25852	0,003	0,2174	1,6916
		Chefia Intermédia	1,40387*	0,28700	0,000	0,5856	2,2222
		Chefia Topo ou Assessor	0,34101	0,48302	1,000	-1,0362	1,7182
Chefia Intermédia	Técnico Administrativo	Técnico Administrativo	-1,12000*	0,36342	0,025	-2,1562	-0,0838
		Técnico Operacional	-0,44941	0,31916	1,000	-1,3594	0,4606
		Técnico Superior ou Especializado	-1,40387*	0,28700	0,000	-2,2222	-0,5856
		Chefia Topo ou Assessor	-1,06286	0,51802	0,420	-2,5399	0,4141

Comparações múltiplas - Função na empresa

Bonferroni

Variável dependente	(I) Função na empresa	(J) Função na empresa	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Equilíbrio vida profissional e pessoal	Chefia Topo ou Assessor	Técnico Administrativo	-0,05714	0,53199	1,000	-1,5740	1,4597
		Técnico Operacional	0,61345	0,50280	1,000	-0,8201	2,0470
		Técnico Superior ou Especializado	-0,34101	0,48302	1,000	-1,7182	1,0362
		Chefia Intermédia	1,06286	0,51802	0,420	-0,4141	2,5399
Intenção de ficar	Técnico Administrativo	Técnico Operacional	-0,16471	0,23165	1,000	-0,8252	0,4958
		Técnico Superior ou Especializado	0,06774	0,21139	1,000	-0,5350	0,6705
		Chefia Intermédia	0,34000	0,24661	1,000	-0,3631	1,0431
		Chefia Topo ou Assessor	-0,47143	0,36099	1,000	-1,5007	0,5579
	Técnico Operacional	Técnico Administrativo	0,16471	0,23165	1,000	-0,4958	0,8252
		Técnico Superior ou Especializado	0,23245	0,17542	1,000	-0,2677	0,7326
		Chefia Intermédia	0,50471	0,21657	0,212	-0,1128	1,1222
		Chefia Topo ou Assessor	-0,30672	0,34118	1,000	-1,2795	0,6661
	Técnico Superior ou Especializado	Técnico Administrativo	-0,06774	0,21139	1,000	-0,6705	0,5350
		Técnico Operacional	-0,23245	0,17542	1,000	-0,7326	0,2677
		Chefia Intermédia	0,27226	0,19475	1,000	-0,2830	0,8275
		Chefia Topo ou Assessor	-0,53917	0,32776	1,000	-1,4737	0,3954

Comparações múltiplas - Função na empresa

Bonferroni

Variável dependente	(I) Função na empresa	(J) Função na empresa	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Intenção de ficar	Chefia Intermédia	Técnico Administrativo	-0,34000	0,24661	1,000	-1,0431	0,3631
		Técnico Operacional	-0,50471	0,21657	0,212	-1,1222	0,1128
		Técnico Superior ou Especializado	-0,27226	0,19475	1,000	-0,8275	0,2830
		Chefia Topo ou Assessor	-0,81143	0,35151	0,224	-1,8137	0,1908
	Chefia Topo ou Assessor	Técnico Administrativo	0,47143	0,36099	1,000	-0,5579	1,5007
		Técnico Operacional	0,30672	0,34118	1,000	-0,6661	1,2795
		Técnico Superior ou Especializado	0,53917	0,32776	1,000	-0,3954	1,4737
		Chefia Intermédia	0,81143	0,35151	0,224	-0,1908	1,8137
Satisfação no Trabalho	Técnico Administrativo	Técnico Operacional	0,16471	0,35323	1,000	-0,8424	1,1719
		Técnico Superior ou Especializado	-0,27742	0,32234	1,000	-1,1965	0,6416
		Chefia Intermédia	0,24000	0,37604	1,000	-0,8322	1,3122
		Chefia Topo ou Assessor	-0,45714	0,55047	1,000	-2,0267	1,1124
	Técnico Operacional	Técnico Administrativo	-0,16471	0,35323	1,000	-1,1719	0,8424
		Técnico Superior ou Especializado	-0,44213	0,26750	1,000	-1,2048	0,3206
		Chefia Intermédia	0,07529	0,33024	1,000	-0,8663	1,0169

Comparações múltiplas - Função na empresa

Bonferroni

Variável dependente	(I) Função na empresa	(J) Função na empresa	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Satisfação no Trabalho		Chefia Topo ou Assessor	-0,62185	0,52026	1,000	-2,1052	0,8615
	Técnico Superior ou Especializado	Técnico Administrativo	0,27742	0,32234	1,000	-0,6416	1,1965
		Técnico Operacional	0,44213	0,26750	1,000	-0,3206	1,2048
		Chefia Intermédia	0,51742	0,29697	0,836	-0,3293	1,3642
		Chefia Topo ou Assessor	-0,17972	0,49980	1,000	-1,6048	1,2453
	Chefia Intermédia	Técnico Administrativo	-0,24000	0,37604	1,000	-1,3122	0,8322
		Técnico Operacional	-0,07529	0,33024	1,000	-1,0169	0,8663
		Técnico Superior ou Especializado	-0,51742	0,29697	0,836	-1,3642	0,3293
		Chefia Topo ou Assessor	-0,69714	0,53601	1,000	-2,2254	0,8312
	Chefia Topo ou Assessor	Técnico Administrativo	0,45714	0,55047	1,000	-1,1124	2,0267
		Técnico Operacional	0,62185	0,52026	1,000	-0,8615	2,1052
		Técnico Superior ou Especializado	0,17972	0,49980	1,000	-1,2453	1,6048
		Chefia Intermédia	0,69714	0,53601	1,000	-0,8312	2,2254
Percepção Performance Individual	Técnico Administrativo	Técnico Operacional	-0,19853	0,28981	1,000	-1,0248	0,6278
		Técnico Superior ou Especializado	-0,43952	0,26446	0,987	-1,1936	0,3145
		Chefia Intermédia	-0,24500	0,30853	1,000	-1,1247	0,6347
		Chefia Topo ou Assessor	0,01786	0,45163	1,000	-1,2699	1,3056

Comparações múltiplas - Função na empresa

Bonferroni

Variável dependente	(I) Função na empresa	(J) Função na empresa	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Percepção Performance Individual	Técnico Operacional	Técnico	0,19853	0,28981	1,000	-0,6278	1,0248
		Técnico Superior ou Especializado	-0,24099	0,21947	1,000	-0,8667	0,3848
		Chefia Intermédia	-0,04647	0,27095	1,000	-0,8190	0,7261
		Chefia Topo ou Assessor	0,21639	0,42685	1,000	-1,0007	1,4334
	Técnico Superior ou Especializado	Técnico Administrativo	0,43952	0,26446	0,987	-0,3145	1,1936
		Técnico Operacional	0,24099	0,21947	1,000	-0,3848	0,8667
		Chefia Intermédia	0,19452	0,24365	1,000	-0,5002	0,8892
		Chefia Topo ou Assessor	0,45737	0,41006	1,000	-0,7118	1,6266
	Chefia Intermédia	Técnico Administrativo	0,24500	0,30853	1,000	-0,6347	1,1247
		Técnico Operacional	0,04647	0,27095	1,000	-0,7261	0,8190
		Técnico Superior ou Especializado	-0,19452	0,24365	1,000	-0,8892	0,5002
		Chefia Topo ou Assessor	0,26286	0,43977	1,000	-0,9910	1,5167
	Chefia Topo ou Assessor	Técnico Administrativo	-0,01786	0,45163	1,000	-1,3056	1,2699
		Técnico Operacional	-0,21639	0,42685	1,000	-1,4334	1,0007
		Técnico Superior ou Especializado	-0,45737	0,41006	1,000	-1,6266	0,7118
		Chefia Intermédia	-0,26286	0,43977	1,000	-1,5167	0,9910

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.