

A POSSIBILIDADE DE AUTONOMIA NO TRABALHO REMOTO E O SEU IMPACTO NAS INSÓNIAS: UM MODELO DE MEDIAÇÃO MODERADA DA EXAUSTÃO EMOCIONAL E DO CLIMA DE SAÚDE

Catarina Jacob Valente

Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa – Instituto Universitário de Lisboa;
cjveb@iscte-iul.pt

Palavras-chave: Possibilidade de Autonomia no Trabalho Remoto; Clima de Saúde Organizacional; Clima de Saúde de Apoio ao Exercício Físico; Clima de Saúde de Apoio à Alimentação Saudável; Exaustão Emocional; Insónias

Resumo

Devido à situação pandémica que temos vindo a atravessar, o trabalho remoto tem vindo a assumir uma maior relevância para as organizações, e sobretudo para os trabalhadores. Milhões de pessoas mudaram abruptamente os seus hábitos e as suas rotinas diárias, e as noções tradicionais sobre o trabalho remoto foram desafiadas (Hyun et al., 2021; Iqbal et al., 2020). O planeamento e a organização do trabalho podem ter sofrido, inevitavelmente, alterações, que podem gerar consequências para a saúde dos trabalhadores remotos. Apesar de a autonomia no trabalho ser um tema que tem sido estudado, não tem sido explorado em contexto do trabalho remoto, e sobretudo os seus efeitos na saúde dos trabalhadores, a nível da exaustão emocional e nas insónias. O presente estudo tem como objetivo geral investigar a possibilidade de autonomia que os trabalhadores remotos detêm enquanto trabalham fora do seu local de trabalho. Aqui, definiram-se alguns objetivos específicos, como a possibilidade de autonomia no trabalho remoto estar negativamente relacionada à exaustão emocional e às insónias. Foi testado o efeito mediador da exaustão emocional na relação entre a possibilidade de autonomia e as insónias. Como a variável clima de saúde era muito geral, decidiu-se utilizar variáveis mais específicas. Assim, previa-se que o clima de saúde (organizacional, de apoio ao exercício físico e de apoio à alimentação saudável) fosse moderar a relação negativa entre a possibilidade de autonomia no trabalho remoto e as insónias, e ainda que a relação indireta entre a possibilidade de autonomia no trabalho remoto e as insónias, via exaustão emocional, seria moderada pelo clima de saúde. No entanto, tem sido inexistente o número de estudos que se foca no papel moderador do clima de saúde na relação entre a possibilidade de autonomia no trabalho remoto e a exaustão emocional. Para isso, recorreu-se ao estudo quantitativo, aplicando questionários online a 425 indivíduos aleatórios, pelas redes sociais (*LinkedIn*, *Instagram* e *Facebook*). No entanto, apenas foram consideradas válidas 375 respostas, pois apenas essas correspondiam ao requisito estabelecido: ter pelo menos uma parte do seu trabalho na modalidade de trabalho remoto.

A partir da análise dos resultados, verificou-se que a relação direta entre a possibilidade de autonomia no trabalho remoto e as insónias foi negativa, mas não significativa (H1) ($\beta = -.06$, $p > .05$). Relativamente a H2, - A possibilidade de autonomia está negativamente

relacionada com a exaustão emocional – verificamos que se obteve uma relação negativa e significativa ($\beta = -.23, p < .05$). Observamos a existência de uma mediação total (H3), em que a exaustão emocional explica a relação entre a possibilidade de autonomia no trabalho remoto e as insónias ($\beta = -.11, p < 0.05; [-0.17, -0.05]$). As evidências mostraram que quando existe autonomia no trabalho remoto, os trabalhadores experienciam menores níveis de exaustão emocional e, conseqüentemente, uma menor experiência de insónias.

No entanto, os resultados obtidos no modelo de moderação, foram apenas suportados para o clima de saúde de apoio ao exercício físico, sendo que apenas H4b foi suportada, ainda que os restantes climas tivessem sido relevantes para compreender a exaustão emocional. Assim, o modelo de moderação foi suportado, de tal forma que a relação negativa entre as variáveis vai ser mais forte para os trabalhadores com a percepção de um clima de saúde de apoio ao exercício físico mais baixo. Relativamente ao clima organizacional (H4a) e ao clima de saúde de apoio à alimentação saudável (H4c), observou-se que as variáveis individualmente apresentaram ter um efeito direto, no entanto, não apresentaram interação significativa. Relativamente ao modelo de moderação mediada, foi testada a relação indireta entre a possibilidade de autonomia no trabalho remoto e as insónias, via exaustão emocional, relação moderada pelo clima de saúde, de forma que a associação indireta é mais forte para aqueles com a percepção de um clima de saúde mais baixo. Observou-se que a relação indireta existe apenas para os valores baixos e médios da variável moderadora, clima de saúde de apoio ao exercício físico, e não para os valores mais altos. Assim, quando os trabalhadores percebem um clima de saúde mais baixo em termos da promoção da saúde (especificamente por via do exercício físico), quando o nível de autonomia não é o suficiente, vai acabar por ter um impacto no seu nível de exaustão emocional, que por sua vez faz com que os trabalhadores remotos experienciem mais insónias. Em contraste, para trabalhadores remotos com altas percepções de um clima de saúde de apoio ao exercício físico, a possibilidade de autonomia não estava indiretamente relacionada às insónias, através da exaustão emocional.

Concluindo, os resultados sugerem que as hipóteses relativas à mediação, moderação e moderação mediada são adequadas e confirmadas na amostra dada, sendo que as duas últimas foram apenas confirmadas com um clima de saúde de apoio ao exercício físico. Assim, apesar de algumas das variáveis em estudo já terem sido estudadas (maioritariamente, apenas a nível individual), quanto ao que se conhece, não houve nenhum estudo a examinar estas propostas de mediação, moderação e de moderação mediada.

O estudo deste tema torna-se pertinente na medida em que a maior parte das empresas não estavam preparadas para os cenários que a pandemia veio trazer, deixando os trabalhadores remotos sem condições e mecanismos importantes para trabalharem a partir de casa. É extremamente necessário que as organizações encorajem e invistam em ajudar os seus colaboradores a manter ou a melhorar a sua saúde, e o seu bem-estar, através de determinadas iniciativas, como por exemplo através da possibilidade de serem mais autónomos no que toca ao planeamento e à organização do seu trabalho, através de um clima organizacional mais saudável (Junkin & Wait, 2020).