



FILIPA ANDREIA
RODRIGUES BOA
MORTE

**O CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA,
BEM-ESTAR NO TRABALHO E
TELETRABALHO: UM ESTUDO COM
UMA AMOSTRA PORTUGUESA
DURANTE A PANDEMIA POR
COVID-19**

Relatório de Dissertação de investigação do
Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos
Humanos

ORIENTADOR

Professora Doutora Lina Fortes-Ferreira

Fevereiro, 2022

FILIPA ANDREIA
RODRIGUES BOA
MORTE

**O CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA,
BEM-ESTAR NO TRABALHO E
TELETRABALHO: UM ESTUDO COM
UMA AMOSTRA PORTUGUESA
DURANTE A PANDEMIA POR
COVID-19**

JÚRI

Presidente: Professor Coordenador António José Almeida, ESCE/IPS

Orientador: Professora Coordenadora Lina Fortes-Ferreira, ESCE/IPS

Vogal: Professora Coordenadora Célia Quintas, ESCE/IPS

Fevereiro, 2022

Agradecimentos

Estes últimos dois anos foram um enorme desafio a nível curricular, contudo, o que retiro desta aprendizagem é que com esforço e dedicação tudo é exequível. Posto isto, resta-me de facto agradecer a todos os que me acompanharam neste percurso e por todo o apoio facultado.

Quero agradecer em primeiro lugar, aos meus pais por todo o apoio e incentivo que me transmitiram nesta etapa curricular pois sempre me encorajaram a prosseguir com os meus estudos e a terminar o mestrado. Todo o meu sucesso académico se deve em grande parte a eles e é a eles a quem dedico esta dissertação.

Quero agradecer à minha orientadora, professora Lina Fortes Ferreira, por toda a ajuda, disponibilidade e apoio ao longo deste último ano. Agradeço todo o esforço e dedicação que sempre me prestou e que sem dúvida, permitiram a conclusão desta dissertação.

Quero agradecer à Melissa por todo o incentivo, apoio e amizade que me deu ao longo destes últimos dois anos.

Quero agradecer à Lurdes, que sempre me ajudou e apoiou ao longo do meu percurso profissional e académico e também, por toda a amizade.

Quero agradecer à Kauanna, pelo apoio e amizade de longa data.

Quero agradecer ao Tiago pelo incentivo e apoio a terminar a dissertação.

Quero agradecer ao Daniel pelo apoio e amizade que sempre me prestou.

Quero agradecer à Joana por toda a amizade e incentivo em terminar o meu percurso académico.

Quero agradecer aos meus/minhas colegas de trabalho que sempre foram compreensivos e apoiaram sempre o facto de estar a realizar uma dissertação.

Quero agradecer a todos os meus amigos que sempre me apoiaram e incentivaram a não desistir de concluir a dissertação pois sem dúvida foi um grande suporte ao longo destes dois anos de mestrado.

Por último, quero agradecer ao Instituto Politécnico de Setúbal (Escola Superior de Ciências Empresariais), por toda a experiência vivida nos últimos cinco anos. Aproveito também para agradecer a todos os docentes que passaram na minha experiência curricular pois tiveram um enorme contributo em todos os conhecimentos que adquiri sobre Gestão de Recursos Humanos.

Muito obrigada a todos!!!

Resumo

De acordo com o contexto atual em que nos encontramos, marcado pelo surgimento do novo coronavírus foram adotadas medidas de prevenção como teletrabalho, tornando-se fundamental analisar as suas implicações a nível do conflito trabalho-família e bem-estar dos trabalhadores em contexto organizacional. Esta investigação tem como objetivo caracterizar os níveis de conflito trabalho-família e bem-estar no trabalho (*burnout* e *engagement*) em trabalhadores que se encontravam em teletrabalho durante um período da pandemia por covid-19 em Portugal.

De modo a responder aos objetivos propostos deste estudo, optou-se por uma pesquisa quantitativa com recurso a um questionário *online* de uma amostra de 198 respondentes. De realçar que os resultados do presente estudo mostram que os níveis médios de conflito no sentido do trabalho para a família (CT->F) são mais elevados do que os níveis médios de conflito no sentido da família para o trabalho (CF->T). No que concerne ao *burnout*, em média, os inquiridos da amostra deste estudo não apresentam níveis preocupantes de *burnout* (fadiga física; fadiga cognitiva; e exaustão emocional). No entanto, se observarmos o desvio-padrão nas dimensões de fadiga física e fadiga cognitiva, constatamos que existem indivíduos que já podem estar em *stress* crónico. Relativamente ao *engagement*, em média, os indivíduos da amostra deste estudo apresentam valores consideravelmente positivos em relação às dimensões do vigor, dedicação e absorção, não obstante se verificar dispersão nas respostas nas 3 dimensões do *engagement*.

Relativamente à análise da existência de correlações positivas e significativas e entre as quatro dimensões do conflito trabalho-família estudadas e as três dimensões do *burnout*, os resultados do presente estudo mostram que as duas dimensões do conflito trabalho-família (conflito temporal e conflito emocional) no sentido CT->F estão correlacionadas positiva e significativamente com a dimensão da fadiga física do *burnout*, bem como com a dimensão da fadiga cognitiva do *burnout*. Quando se analisa o CTF no sentido CF->T e as 3 dimensões do *burnout*, verifica-se que as correlações são positivas e significativas. Entre as quatro dimensões do conflito trabalho-família estudadas e as três dimensões do *engagement* a matriz de correlações mostra que as duas dimensões do conflito trabalho-família (conflito temporal e conflito emocional) no sentido CT->F estão correlacionadas negativamente com as dimensões de vigor e dedicação do *engagement*, bem como com a dimensão vigor do *engagement*. Por último, ao analisar-se as correlações existentes entre o conflito emocional no sentido CF->T e as três dimensões do *engagement* estudadas, verifica-se que apenas existe uma correlação significativa com a dimensão absorção.

Palavras-chave: conflito trabalho-família; teletrabalho; *burnout*; *engagement*;

Abstract

According to the current context in which we find ourselves, marked by the emergence of the new coronavirus, preventive measures such as teleworking have been adopted, making it essential to analyze its implications in terms of work-family conflict and well-being of workers in an organizational context. This research aims to characterize the levels of work-family conflict and well-being at work (burnout and engagement) in workers who were teleworking during a period of the covid-19 pandemic in Portugal.

In order to meet the proposed objectives of this study, we opted for a quantitative research using an online questionnaire with a sample of 198 respondents. The results of this study show that the mean levels of conflict from work to family (TC->F) are higher than the mean levels of conflict from family to work (FC->T). With regard to burnout, on average, the respondents in the sample of this study do not show worrying levels of burnout (physical fatigue; cognitive fatigue; and emotional exhaustion). However, if we observe the standard deviation in the dimensions of physical fatigue and cognitive fatigue, we see that there are individuals who may already be chronically stressed. Regarding engagement, on average, the individuals in this study sample show considerably positive values in the dimensions of vigor, dedication and absorption, despite the dispersion of responses in the three dimensions of engagement.

Concerning the analysis of the existence of positive and significant correlations between the four dimensions of work-family conflict and the three dimensions of burnout, the results of the present study show that the two dimensions of work-family conflict (temporal conflict and emotional conflict) in the CT->F direction are positively and significantly correlated with the physical fatigue dimension of burnout, as well as with the cognitive fatigue dimension of burnout. When CTF in the CF->T direction and the 3 dimensions of burnout are analyzed, the correlations are found to be positive and significant. Between the four dimensions of work-family conflict and the three dimensions of engagement, the correlation matrix shows that the two dimensions of work-family conflict (temporal conflict and emotional conflict) in the CT->F direction are negatively correlated with the vigor and dedication dimensions of engagement, as well as with the vigor dimension of engagement. Finally, when we analyze the correlations between emotional conflict in the CF->T direction and the three engagement dimensions studied, we find that there is only one significant correlation with the absorption dimension.

Key words: work family conflict; teleworking; burnout; engagement

Índice

Introdução	1
Capítulo 1 – Enquadramento teórico	4
1.1 Conflito trabalho-família	5
1.2 Teletrabalho	14
1.3 Bem-estar no Trabalho.....	20
1.3.1 Modelo <i>Job Demands-Resources</i>	20
1.3.2 <i>Burnout</i>	23
1.3.3 <i>Engagement</i>	28
1.4 Conflito trabalho-família e teletrabalho	31
1.5 Conflito trabalho-família e <i>burnout</i>	33
1.6 Conflito trabalho-família e <i>engagement</i>	36
Capítulo 2 – Enquadramento Metodológico.....	39
2.1 Objetivos do estudo	39
2.2 Opção Metodológica	41
2.3 Procedimento de recolha de dados.....	42
2.4 Instrumentos utilizados na recolha de dados.....	43
2.4.1 <i>Work-Family Conflict Scale</i> – WFCS	43
2.4.2 Medida de <i>Burnout</i> de <i>Shirom-Melamed</i> (MBSM)	43
2.4.3 Medida de <i>work engagement</i>	44
2.5 Caracterização da amostra	45
2.6 Procedimento de análise dos dados.....	54
Capítulo 3 – Apresentação e Análise dos Resultados	55
3.1 Resultados descritivos	55
3.2 Análise comparativa.....	56
3.3 Análise correlacional	60
3.4 Análise e discussão dos resultados.....	62
Conclusão	68

Referências Bibliográficas	70
Apêndices	81

Índice de figuras

Figura 1- Distribuição da amostra por sexo	45
Figura 2 - Distribuição da amostra por idade	45
Figura 3 - Distribuição da amostra por habilitações literárias.....	46
Figura 4 - Distribuição da amostra por composição do agregado familiar.....	47
Figura 5 - Distribuição da amostra por número de filhos.....	47
Figura 6 - Distribuição da amostra por natureza da organização para a qual trabalha	48
Figura 7 - Distribuição da amostra por dimensão da organização para a qual trabalha	48
Figura 8 - Distribuição da amostra por tipo de contrato	49
Figura 9 - Distribuição da amostra por tempo em que trabalha na atual organização.....	50
Figura 10 - Distribuição da amostra por experiência em teletrabalho antes da pandemia Covid-19.....	51
Figura 11 - Distribuição da amostra por horário de trabalho em regime de teletrabalho	52
Figura 12 - Distribuição da amostra por situação em que considera que trabalha mais horas	53
Figura 13 - Distribuição da amostra por preferência de regime de trabalho.....	53

Índice de apêndices

Apêndice 1 - Questionário online.....	81
Apêndice 2 - Distribuição da amostra se tem filhos	96
Apêndice 3 - Distribuição da amostra por desempenho de uma função de (chefia/supervisão/coordenação)	97
Apêndice 4 - Distribuição da amostra por frequência em que realiza teletrabalho atualmente	98
Apêndice 5 - Distribuição da amostra por local predominante onde realiza teletrabalho.....	98
Apêndice 6 - Distribuição da amostra por definição dos dias em que se encontra em teletrabalho	99
Apêndice 7 - Distribuição da amostra por local específico para realizar teletrabalho.....	99
Apêndice 8 - Distribuição da amostra por existência de algum elemento do agregado familiar enquanto se encontra em teletrabalho em casa	100

Apêndice 9 - Distribuição da amostra por existência de algum elemento do agregado familiar que se encontra na mesma divisão enquanto está em teletrabalho	101
Apêndice 10 - Resultados descritivos.....	101
Apêndice 11 - Teste T variável “sexo”	102
Apêndice 12 - Teste ANOVA variável “estado civil”	104
Apêndice 13 - Teste T variável “ter filhos”	105
Apêndice 14 - Teste ANOVA variável “número de filhos”	106
Apêndice 15 - Teste ANOVA variável “faixa etária dos filhos”	107
Apêndice 16 - Teste ANOVA variável “antiguidade na organização”	108
Apêndice 17 - Teste ANOVA para a variável “decisão relativa ao regime de teletrabalho”	111
Apêndice 18 - Teste ANOVA para a variável “frequência de teletrabalho”	115
Apêndice 19 - Tabela de comparações múltiplas para a variável “frequência de teletrabalho”	118
Apêndice 20 - Teste-T para a variável “tipo de horário de trabalho”	119
Apêndice 21 - Teste-T para a variável “ter um local específico em casa para trabalhar” ...	120
Apêndice 22 - Teste-T para a variável “presença simultânea de outras pessoas do agregado familiar em teletrabalho”	121
Apêndice 23 - Teste-T para a variável “presença de outras pessoas do agregado familiar na mesma divisão da casa”	121
Apêndice 24 - Teste ANOVA para a variável “tipo de vínculo contratual”	122
Apêndice 25 - Análise correlacional.....	125

Introdução

Em dezembro de 2019, surgiu na China o primeiro caso provocado pelo novo coronavírus, dando início à pandemia de covid-19. Em poucos meses, a doença alastrou-se pelo mundo de uma maneira muito rápida, devido ao alto potencial de contágio. Posto isto, foram rapidamente adotadas medidas de contenção, tanto pelas autoridades públicas como pela população em geral (Mamede et al., 2020). Na presença deste cenário foram surgindo diversas medidas de contenção e prevenção à propagação do vírus, adotadas em todo o mundo. Uma das primeiras e mais eficazes medidas sanitárias tomadas foi a do isolamento e distanciamento físico, requerendo que as pessoas permanecessem nas suas respectivas residências (Organização Internacional do Trabalho – OIT, como citado em Wolff, 2021). Como alternativa ao trabalho presencial devido a atual crise sanitária, organizações públicas e privadas instituíram o teletrabalho de forma compulsória e emergencial num curto espaço de tempo como forma de atender às exigências sanitárias e manter as atividades laborais (Velasco, 2021). O teletrabalho é definido como a substituição parcial ou total do trajeto duas vezes ao dia para o trabalho pela utilização de telecomunicações e computadores (Nilles, 1988, como citado em Leite et al., 2019).

O trabalho e a família são dois domínios centrais na vida adulta, diretamente relacionados um com o outro, podendo trazer impactos à grande parte da população. A esta área do conhecimento denominou-se de conciliação trabalho-família (Wolff, 2021). Quando não se alcança a conciliação, existe a possibilidade de conflitos ocasionados entre as esferas, que se referem à sobreposição entre papéis, pois as pressões advindas do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis resultando no fenómeno de conflito trabalho-família (Greenhaus & Beutell, 1985, como citado em Wolff, 2021). Vários estudos realizados identificaram que o conflito trabalho-família está relacionado com a origem do *burnout* na medida em que, ao verificar-se conflito, o indivíduo está perante uma situação de esgotamento dos recursos, e como resultado, aumentará os níveis de exaustão (Gramancho 2012). No entanto, tal como afirmam Chambel e Barbosa (2014, p. 64) “tem predominado a análise das repercussões do conflito entre o trabalho e a família nas dimensões negativas do bem-estar (...) sendo necessário desenvolver estudos que analisem a influência deste conflito nas dimensões positivas do bem-estar, nomeadamente (...) o *engagement*”. A investigação sobre a relação entre o conflito trabalho-família e o *engagement* é recente e os estudos que se têm debruçado sobre esta dimensão positiva do bem-estar no trabalho apresentam resultados mistos. Alguns estudos (e.g., Balogun & Afolabi, 2019; Chen e Huang, 2016) parecem indicar que o *engagement* no trabalho está associado a um elevado nível de conflito trabalho-família,

enquanto outros estudos (e.g., Baka & Derbis, 2012; Karatepe e Karadas, 2016) apontam para que o conflito trabalho-família esteja correlacionado negativamente com o *engagement*. Se o estudo da relação entre o conflito trabalho-família e o bem-estar no trabalho é ainda necessário, considerando sobretudo a dimensão positiva do bem-estar (e.g., *engagement*), a alteração abrupta para o teletrabalho a que a maioria dos trabalhadores foi sujeita, no contexto da pandemia de Covid-19, veio reforçar a necessidade do estudo desta problemática (relação entre o conflito trabalho-família e o bem-estar no trabalho), num contexto com novos contornos.

Neste contexto, o objetivo deste estudo pretende caracterizar os níveis de conflito trabalho-família e bem-estar no trabalho numa amostra de trabalhadores portugueses que se encontravam em teletrabalho durante um período da pandemia por covid-19. De modo a responder ao objetivo geral supramencionado, foram identificados os seguintes objetivos específicos: **a)** analisar os níveis médios e a variância observada nas dimensões do conflito trabalho-família estudadas (conflito temporal e conflito emocional), quer do conflito do trabalho na família (CT->F), quer do conflito da família no trabalho (CF->T); **b)** analisar os níveis médios e a variância observada nas três dimensões do *burnout* (fadiga física, fadiga cognitiva e exaustão emocional); **c)** analisar os níveis médios e a variância observada nas três dimensões do *engagement* (vigor, dedicação e absorção); **d)** analisar a existência de valores significativamente diferentes nas dimensões do conflito trabalho-família estudadas e as seguintes variáveis sociodemográficas e profissionais: (1) sexo; (2) estado civil; (3) ter filhos; (4) número de filhos; (5) faixa etária dos filhos; (6) antiguidade na organização; (7) decisão relativa ao regime de teletrabalho; (8) frequência de teletrabalho; (9) tipo de horário em teletrabalho; (10) ter um local específico em casa para trabalhar; (11) presença simultânea de outras pessoas do agregado familiar em teletrabalho; (12) presença de outras pessoas do agregado familiar na mesma divisão da casa; **e)** analisar a existência de valores significativamente diferentes nas três dimensões do *burnout* e as seguintes variáveis sociodemográficas e profissionais: (1) sexo; (2) antiguidade na organização; (3) tipo de vínculo contratual; (4) decisão relativa ao regime de teletrabalho; (5) frequência de teletrabalho; (6) tipo de horário em teletrabalho; **f)** analisar a existência de valores significativamente diferentes nas três dimensões do *engagement* e as seguintes variáveis sociodemográficas e profissionais: (1) sexo; (2) antiguidade na organização; (3) tipo de vínculo contratual; (4) decisão relativa ao regime de teletrabalho; (5) frequência de teletrabalho; (6) tipo de horário em teletrabalho; **g)** analisar a existência de correlações negativas e significativas entre as três dimensões do *burnout* e as três dimensões do *engagement*; **h)** analisar a existência de correlações positivas e significativas e entre as quatro dimensões do conflito trabalho-família

estudadas e as três dimensões do *burnout*; **i)** analisar a existência de correlações negativas e significativas entre as quatro dimensões do conflito trabalho-família estudadas e as três dimensões do *engagement*.

O presente relatório encontra-se estruturado em três capítulos distintos. No primeiro capítulo aborda-se a revisão da literatura necessária para a discussão do tema, onde são consagrados os conceitos de teletrabalho, conflito trabalho-família e bem-estar no trabalho (*burnout* e *engagement*), bem como a apresentação de estudos relevantes para melhor compreensão da investigação apresentada. No segundo capítulo descreve-se o enquadramento metodológico, apresentando-se o objetivo geral e objetivos específicos, procedimento de recolha de dados, instrumentos utilizados na recolha de dados, caracterização da amostra e procedimento de análise dos dados. No terceiro capítulo, são apresentados e analisados os resultados obtidos e discutem-se os mesmos de acordo com literatura. Por último, apresentam-se as principais conclusões da presente investigação.

Capítulo 1 – Enquadramento teórico

No presente capítulo, referente ao enquadramento teórico do estudo, começamos com um subcapítulo dedicado ao conflito na interface trabalho-família. Neste subcapítulo, introduzimos o conceito de conflito trabalho-família, fazemos uma revisão da literatura relativamente dos potenciais antecedentes do conflito entre estas duas esferas dominantes nas vidas dos indivíduos, procedemos também a uma revisão das múltiplas consequências negativas deste fenómeno para os indivíduos, para o seu trabalho e para as suas famílias, apontando, também para a necessidade das organizações adotarem práticas “amigas da família” no sentido de serem mitigados os efeitos negativos do conflito trabalho-família. Por último, fazemos uma revisão dos estudos recentes que abordaram este fenómeno no atual contexto da pandemia por covid-19.

Atendendo à alteração abrupta para o teletrabalho a que a maioria dos trabalhadores foi sujeita, no contexto da pandemia de Covid-19, o segundo subcapítulo será dedicado ao tema do teletrabalho. Neste subcapítulo, começamos por contextualizar historicamente o teletrabalho, definimos o conceito e apresentamos as vantagens e limitações do teletrabalho. Por último, faremos referência a alguns estudos sobre este tema que foram realizados no contexto da atual pandemia.

O terceiro subcapítulo será dedicado ao bem-estar no trabalho, onde abordaremos a vertente negativa do bem-estar no trabalho (*burnout*) e a vertente positiva do bem-estar no trabalho (*engagement*). Uma vez que diversos autores fazem referência a estes dois fenómenos através do *Job Demands Resource Model* (Modelo JD-R) abordaremos em primeiro lugar este modelo. De seguida, aborda-se o conceito de *burnout*, bem como a sua relevância, procedendo a uma revisão da literatura sobre este fenómeno. Por último, neste terceiro subcapítulo, aborda-se o conceito de *engagement*, ressaltando a importância de estudar o bem-estar no trabalho desde a perspetiva da Psicologia Positiva.

Neste capítulo é feita ainda uma revisão dos principais estudos desenvolvidos até à data que relacionam o conflito trabalho-família e o teletrabalho, da investigação empírica que relaciona o conflito trabalho-família e o *burnout* e, ainda, dos estudos recentes que relacionam o conflito trabalho-família e o *engagement*.

1.1 Conflito trabalho-família

Trabalho e família representam dois dos aspectos mais importantes da vida adulta. Portanto, cada um oferece um ponto de vista único para investigar os aspectos mais importantes do comportamento humano. Embora o estudo do trabalho e da família tenha criado uma diversificada literatura conceptual e empírica, estes dois domínios da vida foram tradicionalmente estudados de forma independente. Posteriormente, a interface entre os papéis do trabalho e família captou o interesse de um número crescente de investigadores. Este foco foi acompanhado por várias tendências demográficas que aos poucos foram remodelando a sociedade. Por exemplo, o aumento das mulheres casadas que têm filhos pequenos e se encontram a trabalhar, o aumento da prevalência de adultos empregados que fazem parte de famílias com dois rendimentos, as famílias monoparentais e as famílias que enfrentam as exigências dos cuidados de idosos (e.g., Burke & Greenglass, 1987; Hall & Richter, 1988; Matthews & Rodin, 1989; Zedeck & Mosier, 1990, como citado em Frone et al.,1992).

Percorrendo a literatura existente, verifica-se que foi em meados dos anos 60 que surgiu um dos conceitos mais importantes sobre o conflito trabalho-família definido por Kahn et al. (1964, como citado em Greenhaus & Beutel, 1985, p. 77) que refere o conflito de papéis como “a ocorrência simultânea de dois (ou mais) conjuntos de pressões de modo que o cumprimento de um tornará mais difícil o cumprimento de outros”.

Greenhaus e Beutell (1985, p. 77), baseando-se no trabalho de Kahn et al. (1964), definem o conflito trabalho-família como “uma forma de conflito inter papéis na qual as pressões exercidas pelos papéis do domínio do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis em alguns aspectos”. Isto é, a participação no papel do trabalho (família) é feita mais dificilmente em virtude da participação no papel familiar (trabalho). Após uma revisão da literatura existente, os autores sugerem três formas de conflito trabalho-família: conflito com base temporal (*time-based*), pressão (*strain-based*) e comportamental (*behavior-based*).

O conflito com base temporal surge quando o indivíduo não possui tempo suficiente para o cumprimento das obrigações associadas a cada um dos papéis da sua vida. Ou seja, o conflito com base temporal tem lugar quando o tempo despendido num dos papéis (profissional/familiar) é incompatível com o desempenho do outro papel (familiar/profissional). O caso da mãe que “não pode ir buscar o filho à escola, porque este mês tem que trabalhar até mais tarde” (Ribeiro & Pimenta, 2014, p. 18) constitui um exemplo deste tipo de conflito baseado no tempo.

O conflito baseado na pressão pode surgir quando a pressão (*strain*) vivida num dos papéis e que gera sintomas negativos (e.g., fadiga, ansiedade, irritabilidade) afeta a realização do outro papel. Assim, este tipo de conflito ocorre quando a tensão criada pelo papel do trabalho interfere com o desempenho das responsabilidades da família. Ribeiro e Pimenta (2014, p. 18) ilustram este tipo de conflito com a seguinte situação: “quando a mãe chega cansada a casa porque teve que ir dar formação a uma zona distante não tem paciência para ouvir histórias sobre o dia do filho nem energia para lhe ler uma história ao deitar”.

O conflito comportamental ocorre quando os comportamentos aprendidos e mesmo reforçados no exercício de um dos papéis não são pertinentes para o desempenho de outros papéis, tornando-se disfuncionais, visto que o indivíduo tem dificuldades em adaptar-se às novas condições de outro papel. Por exemplo, “no trabalho pode esperar-se que o pai seja assertivo e até agressivo/competitivo, em casa espera-se que seja paciente com os filhos” (Ribeiro & Pimenta, 2014, p. 18).

O modelo desenvolvido por Grennhaus e Beutell (1985) pressupõe que qualquer característica que afete o tempo, a tensão e o comportamento de uma pessoa dentro de um papel pode gerar conflito entre papéis (Maia et al., 2016). Estes autores propõem, ainda, que o conflito trabalho-família concebido por pressões dos papéis é “intensificado quando os papéis do trabalho e da família são salientes ou centrais para o autoconceito da pessoa e quando existem fortes sanções negativas pelo não cumprimento das exigências desses papéis” (Grennhaus & Beutell, 1985, p. 77).

Como já foi referido anteriormente, o conflito trabalho-família (CTF) tem sido definido como uma forma de conflito inter papéis resultante das pressões exercidas pelos papéis no domínio do trabalho e da família, tornando-se estes, pelo menos em certa medida, mutuamente incompatíveis. Apesar de nesta definição não se assumir uma relação causal no conflito no sentido do trabalho para a família, as primeiras investigações características nos anos 80 do século XX assumiram implicitamente na teoria e na medida do CTF essa perspetiva unidirecional (que considerava sobretudo que o conflito ocorria quando o trabalho interferia na família) (Grennhaus & Beutell, 1985, p. 84).

Mais tarde, os investigadores concetualizaram a interface trabalho-família considerando-a numa “perspetiva mais compreensiva, bidirecional, que atribui igual ênfase ao impacto do trabalho na família e ao impacto da família no trabalho” (Frone et al., 1997, p. 146). Parafraseando Chambel e Barbosa (2014, p. 65), diríamos que “posteriormente, os investigadores reconheceram a dualidade, conexão e possível influência recíproca entre os dois domínios, considerando ambas as direções: o trabalho pode interferir com a família e a família pode interferir com o trabalho”. Por exemplo, Gutek et al. (1991, como citado em Calvo-

Salguero et al., 2012), ao estudarem o conflito trabalho-família, chegaram à conclusão de que o mesmo é constituído por duas componentes: quando as atividades relacionadas com o trabalho interferem com as responsabilidades familiares e quando as atividades relacionadas com a família interferem com responsabilidades de trabalho. Os mesmos autores estudaram ainda as diferenças de género no conflito trabalho-família e desenvolveram dois quadros teóricos: o modelo racional e o modelo das expectativas de género. O modelo racional propõe que os indivíduos que despendem mais tempo no domínio do trabalho podem experimentar um grau mais elevado de interferência do trabalho na família, enquanto aqueles que gastam mais tempo no domínio familiar podem vivenciar um maior grau de interferência da família no trabalho. Outra componente em evidência corresponde ao modelo das expectativas de género, que segundo Gutek et al. (1991, como citado em Calvo-Salguero et al., 2012) é proposta uma visão alternativa ao modelo racional de modo a explicar as contradições encontradas em estudos sobre as diferenças de género no trabalho: conflito familiar. Os autores argumentaram que as expectativas criadas por papéis de género podem influenciar o nível de conflito compreendido, quer diretamente quer como moderador da relação entre o tempo gasto em cada domínio e o grau compreendido de conflito.

No que concerne aos antecedentes do conflito trabalho-família, a literatura tem explorado os mesmos nas suas duas direções, “incluindo características sociodemográficas e pessoais (e.g. género, etnia, estado civil, personalidade) e vários stressores (e.g. envolvimento familiar e profissional, apoio social)” (Frone et al., 1992, como citado em Ribeiro & Pimenta, 2014, p. 19). De acordo com a meta-análise levado a cabo por Michel et al. (2011, p. 689, como citado em Ribeiro & Pimenta, 2014), os stressores relacionados com o papel profissional (conflito de papel, ambiguidade de papel, sobrecarga de papel, exigências temporais), o envolvimento no papel profissional (envolvimento no trabalho, centralidade do trabalho), o suporte social no trabalho (suporte organizacional, apoio do supervisor, apoio dos colegas), as características do trabalho (variedade de tarefas, autonomia no trabalho, organização amigável da família) e a personalidade (*locus* de controlo interno, afeto negativo/neuroticismo) são antecedentes do conflito do trabalho para a família. Em relação aos antecedentes do conflito no sentido da família para o trabalho, Michel et al. (2011, como citado em Ribeiro & Pimenta, 2014) mencionam os stressores associados ao papel familiar (stressores familiares, conflito de papel, ambiguidade de papel, sobrecarga de papel, exigências temporais, exigências parentais, número de filhos/dependentes), o apoio social da família (suporte familiar, apoio do cônjuge), as características familiares (clima familiar) e a personalidade (*locus* de controlo interno, afeto negativo/neuroticismo). Silva e Silva (2015, p.421) acrescentam ainda outros

preditores do conflito trabalho-família, que têm sido analisados por diversos autores, como “o número de horas de trabalho, a idade dos indivíduos, o número de filhos e sua idade”.

Referimos anteriormente que a variável género tem sido uma das variáveis exploradas na literatura sobre o conflito trabalho família. Por exemplo, Silva et al. (2010) realizaram um estudo sobre a progressão de carreira das mulheres, que permitiu apurar que as mesmas têm consciência de que a sua progressão de carreira pode gerar diversos problemas na vida familiar. Esta investigação indicou que com a ascensão de carreira, as mulheres, sentem incompatibilidades de horários e adversidades em priorizar o seu tempo. Deste modo, são citadas três fontes de conflito que prejudicam a progressão de carreira: A primeira é caracterizada pelo tempo, ou seja, a falta do mesmo para a família e o acumular de tarefas; a segunda é designada pelo comportamento, ou seja, a dificuldade na execução das tarefas e clima de insatisfação; e, por último, a tensão, ou seja, o stress, o mau humor e a irritabilidade (Silva et al., 2010). Outros autores (e.g., Malik, 2018) encontram resultados semelhantes, referindo-se que, apesar de todos os indivíduos estarem recetíveis a sofrerem as consequências negativas do conflito trabalho-família, são as mulheres as mais afetadas. Malik (2018) afirma que as mulheres se encontram sobre grande pressão ao serem forçadas a escolherem entre a vida pessoal e a profissional, mais propriamente se ocupam cargos de liderança.

O apoio no seio familiar e a idade dos filhos constituem exemplos de outras variáveis estudadas na literatura. Por exemplo, Taylor et al. (2018) concluíram que o apoio da família, bem como a idade de filhos influenciavam diretamente o conflito trabalho-família, pois, por norma, um maior apoio familiar e filhos mais velhos influenciam os níveis de conflito, positivamente.

Mais recentemente, Laß e Wooden (2021) realizaram um estudo que teve como objetivo investigar se o trabalho realizado ao fim-de semana está ou não associado a níveis mais elevados de conflito trabalho-família entre os pais e se recursos como o controlo de horários ou a presença de um parceiro mitigam esse efeito. Os autores concluíram que o trabalho realizado ao fim-de-semana está correlacionado a níveis mais elevados de conflito trabalho-família, apesar de não terem encontrado diferenças de género. Tal como afirmam, “ao contrário da nossa hipótese, o trabalho ao fim de semana mostrou-se igualmente prejudicial para as mães e pais” (Laß & Wooden, 2021, p. 20).

Allen e Finkelstein (2014) consideraram de forma conjunta, pela primeira vez, a idade, o género e a fase do ciclo da vida familiar na explicação do conflito trabalho-família ao longo das diferentes fases da vida, tendo como amostra 690 casais de dupla carreira que trabalhavam a tempo completo. Os resultados deste estudo mostraram uma relação negativa

pequena entre a idade e o conflito trabalho-família. No que concerne à fase do ciclo da vida familiar, os resultados do estudo mostraram que os níveis de conflito trabalho-família mais elevados foram observados nos casais com filhos com idade igual ou inferior a 5 anos, enquanto o nível mais baixo de conflito trabalho-família correspondia à fase do “ninho vazio” (quando os membros do casal tinham mais de 55 anos de idade e já não têm filhos a viver em casa). Quando os autores analisaram também a variável género, verificaram que os homens reportavam níveis mais elevados de interferência do trabalho na família quando tinham filhos adolescentes, em relação às mulheres. Os resultados dentro do género ao longo das diferentes fases do ciclo da vida familiar mostraram que os homens apenas apresentavam menos interferência do trabalho para a família na fase do “ninho vazio”, quando comparada com as outras fases, enquanto no caso das mulheres, se observava um maior nível de interferência do trabalho para a família, quando os filhos tinham entre 3 e 12 anos de idade. Quando foi analisado o conflito da família para o trabalho, observou-se de que de um modo geral as mulheres apresentaram mais interferência da família no trabalho, em relação aos homens. De modo consistente com os resultados em relação à interferência do trabalho na família, também foram observados níveis mais baixos de interferência da família para o trabalho na fase do “ninho vazio”, surgindo os níveis mais elevados de conflito da família para o trabalho nos casais com filhos com idade igual ou inferior a 5 anos. Allen e Finkelstein (2014) analisaram, ainda, de que forma a idade se podia relacionar com a fase do ciclo familiar e o género na explicação do conflito trabalho-família. A este respeito, os resultados do estudo mostraram pouca evidência para que a idade tenha um papel preponderante, evidenciando uma única relação significativa e negativa entre a idade e o conflito do trabalho para a família para aqueles casais que se encontravam na fase do “ninho vazio”.

Para além do estudo dos preditores do conflito trabalho-família, diversos autores têm-se debruçado sobre as consequências do conflito trabalho-família, sublinhando a relevância do estudo deste fenómeno. Leiter et al. (2018) consideram quatro principais agentes afetados pelo conflito entre vida familiar e profissional: 1) Trabalhadores: ao nível individual, as pessoas sofrem genericamente consequências ao nível da sua própria saúde, falta de tempo para apoiar os membros da família e prestar-lhes assistência, evitam ou adiam ter filhos, e, eventualmente, deixam de participar ativamente em iniciativas cívicas e da comunidade; 2) Empregadores: as empresas são afetadas através de custos diretos como, por exemplo, gastos em saúde e, indiretos ao nível do *engagement* do trabalhador, aumento do *turnover*, do nível de satisfação no trabalho, perda de produtividade, absentismo, entre outros; 3) Governos: os Governos verificam externalidades pela percentagem da população ativa que deixa de trabalhar e passa períodos de tempo de baixa, o que pressiona a despesa da saúde

e a sustentabilidade do sistema da segurança social; 4) Sociedade: a sociedade é afetada indiretamente na evolução demográfica, nas desigualdades de género, na instabilidade social e bem estar social, entre outros.

Geurts et al. (2003, como citado em Amstad et al., 2011) consideraram que este tipo de conflito interpapéis é uma fonte de *stress*, com efeitos negativos sobre o bem-estar e o comportamento. Outros autores, como por exemplo Thomas & Ganster (1995), identificam como consequências do conflito trabalho-família, a diminuição da produtividade, a lentidão, o absentismo, a diminuição do desempenho dos papéis parentais, a moral baixa, a insatisfação pessoal e profissional, o *turnover*, a depressão e os problemas cardíacos.

Por seu turno, Bellavia e Frone (2005, como citado em Amstad et al., 2011) consideram que as consequências do conflito trabalho-família podem ser agrupadas em três categorias distintas: relacionadas com o trabalho, relacionadas com a família e consequências de domínio não específico (não estão relacionadas diretamente nem com o trabalho, nem com a família). Utilizando esta grelha de análise das potenciais consequências do CTF, da revisão da literatura efetuada por Amstad et al. (2011), encontram-se entre as consequências relacionadas com o trabalho, a satisfação no trabalho, o compromisso organizacional, a intenção de saída da organização, o *burnout*, o absentismo, o *strain* relacionado com o trabalho e os comportamentos de cidadania organizacional. Entre as consequências relacionadas com a família, os autores mencionam a satisfação conjugal, a satisfação com a família e o *strain* relacionado com a família. Por último, entre as consequências de domínio não específico, inclui-se a satisfação com a vida, o *strain* psicológico, as queixas psicossomáticas, a depressão e o uso/abuso de substâncias.

A investigação empírica sobre as consequências do conflito trabalho-família tem prosseguido. A título de exemplo, Oliveira et al. (2013) desenvolveram um estudo com 296 economistas e os resultados mostram que o conflito trabalho-família reduz a satisfação no trabalho, provoca *stress*, influencia negativamente o bem-estar, aumenta a intenção do trabalhador abandonar a empresa e influencia o desempenho organizacional. Mais recentemente, Lang et al. (2020) concluíram que o conflito trabalho-família está negativamente relacionado com a satisfação no trabalho, ou seja, à medida que as perceções dos trabalhadores sobre o conflito trabalho-família aumentam, a sua satisfação no trabalho diminui.

Já Andrade (2006) define que as consequências do conflito trabalho-família dependem da direção do conflito de papéis, da qual existem dois tipos. Quando ocorre ao nível do trabalho e interfere na vida familiar, identificam-se consequências ao nível do individuo (onde se destacam o desenvolvimento de depressão, baixa autoestima, fraca saúde física e consumo de substância aditivas) (Frone, 2003, como citado em Andrade, 2006) e consequências ao

nível da dinâmica familiar (insatisfação geral com a família e com a relação conjugal, fraca participação nas atividades familiares, ausência em momentos importantes da vida familiar e dificuldades de interação com os filhos) (Crouter et al., 1999; Frone, 2003, como citado em Andrade, 2006). Quando o conflito se manifesta da família para o trabalho, destacam-se consequências como baixo desempenho profissional, insatisfação profissional, elevado absentismo e mudanças frequentes de atividade profissional, bem como problemas de saúde física e mental (Carlson & Kacmar, 2000; Carlson & Frone, 2003; Frone, 2000a; Michael et al., 1994, como citado em Andrade, 2006). Estes resultados estão de acordo com a “hipótese *cross-domain*”, que, segundo Frone et al., (1992, como citado em Amstad et al., 2011, p. 152), assume que o conflito trabalho-família, “embora tenha origem num domínio, causa problemas no outro domínio”.

Amstad et al. (2011) desenvolveram um estudo de meta-análise, em que um dos objetivos consistiu em colocar à prova 2 hipóteses alternativas: por um lado a já referida “hipótese *cross-domain*”, que reconhece que o conflito trabalho-família, embora tenha origem num domínio, tem consequências no outro domínio; e por outro lado a “hipótese *matching*”, que supõe que o conflito com origem num domínio afeta sobretudo esse domínio. “O racional para esta hipótese está relacionado com a avaliação, mais concretamente, com os processos atribucionais” (Amstad et al., 2011, p. 152). Ou seja, supõe-se que um indivíduo faz atribuições específicas às causas do seu trabalho (ou da sua família), podendo estas atribuições causais provocar reações emocionais negativas em relação ao seu trabalho (ou em relação à sua família). Os resultados do estudo de meta-análise de Amstad et al. (2011) indicam que o conflito no sentido do trabalho para a família apresenta correlações mais fortes com resultados relacionados com o trabalho, ocorrendo o inverso em relação ao conflito no sentido da família para o trabalho, que mostra correlações mais fortes com consequências relacionadas com a família. Assim, o estudo de Amstad et al. (2011) parece suportar a “hipótese *matching*”, na medida em que ambas as direções do conflito trabalho-família mostraram correlações mais fortes com resultados do mesmo domínio. Tal como afirmam Ribeiro e Pimenta (2014, p. 21), “este estudo parece contrariar os anteriores resultados correlacionais interdomínios”, dado que evidencia que tanto o conflito no sentido do trabalho para a família como o conflito no sentido da família para o trabalho apresentam correlações mais fortes com os resultados no mesmo domínio, isto é, “o conflito do trabalho para a família está mais fortemente associado a resultados relacionados com o trabalho e que o conflito da família para o trabalho está mais associado a resultados na família do que no trabalho”.

Se, como vimos, a literatura tem revelado, de um modo consistente, diversas consequências negativas do conflito trabalho-família, é fundamental do ponto de vista das organizações

apostar em políticas e práticas de conciliação do trabalho com a família. Segundo Feijó et al. (2017), no que diz respeito aos desafios para os profissionais de gestão de pessoas nas organizações é importante implementar um planejamento estratégico que inove a maneira como se olha para a interação entre os diversos fatores que recompensam a relação entre o trabalhador e a organização. As novas exigências do mercado globalizado fazem com que seja necessário a existência de novas formas de planejar o sistema produtivo e o cotidiano dos trabalhadores (Feijó et al., 2017). Apesar do conflito trabalho-família proporcionar aos indivíduos algumas consequências negativas que podem afetar o seu cotidiano tanto a nível profissional como familiar, também existem práticas organizacionais para atenuar o CTF. Posto isto, várias organizações implementaram programas ou políticas concebidas para ajudar a acomodar as necessidades dos trabalhadores (Lobel & Kossek, 1996, como citado em Allen, 2001). Para as organizações, os benefícios trabalho/família são um meio para manter uma vantagem competitiva, aumentar a moral dos trabalhadores e atrair e manter a força de trabalho dentro do ambiente organizacional. Para os trabalhadores, estes benefícios são concebidos para aliviar a dificuldade inerente à coordenação e gestão dos múltiplos papéis da vida (Allen, 2001). De acordo com Allen (2001), as práticas de benefícios de conciliação trabalho-família são as seguintes: práticas de trabalho flexível e suporte no cuidado de dependentes.

Mais recentemente Leite et al. (2018) definem com base na literatura os principais fatores para a bem-sucedida adoção e implementação de políticas de conciliação trabalho-família: priorizar, identificar e endereçar os grupos de maior probabilidade de conflito trabalho-família; equilibrar uma combinação de políticas personalizadas e universalmente acessíveis, isto é, beneficiar as políticas “a la carte” combinado com o apoio individual; adaptação das políticas às responsabilidades específicas dos trabalhadores; apoio das chefias; apoio dos chefes e supervisores intermediários; apoio dos colegas; análise das políticas trabalho-família implementadas; envolvimento dos trabalhadores na conceção ou desenvolvimento de políticas trabalho-família; comunicação regular das políticas trabalho-família; sistema de recompensa pela utilização de políticas trabalho-família.

Um estudo realizado pela *Deloitte Global Human Capital Trends* (2018, como citado em Leite et al., 2018), permitiu identificar as mais-valias pretendidas pelos trabalhadores referente aos programas de bem-estar oferecidos pelos empregadores: flexibilidade horária; teletrabalho; reembolso de despesas com o bem-estar; espaço de escritório designado ao bem-estar; programa de assistência a trabalhadores; snacks saudáveis; aconselhamento em saúde mental; aconselhamento em bem-estar; programa de monitorização de saúde; prestação de cuidados a crianças.

Neste capítulo, começámos por introduzir o conceito de conflito trabalho-família, fizemos uma revisão da literatura relativamente dos potenciais antecedentes do conflito entre estas duas esferas dominantes nas vidas dos indivíduos, procedemos também a uma revisão das múltiplas consequências negativas deste fenómeno para os indivíduos, para o seu trabalho e para as suas famílias, tendo, por último, apontado para a necessidade das organizações adotarem práticas “amigas da família” no sentido de serem mitigados os efeitos negativos do conflito trabalho-família.

Como afirmámos na introdução deste trabalho, o tema do conflito trabalho-família, apesar de contar já com muita investigação, tendo dado origem a diversos estudos de meta-análise (e.g., Amstad et al., 2011; Michel et al., 2011, como citado em Ribeiro & Pimenta, 2014), foi alvo de interesse crescente na sequência da pandemia Covid-19, que colocou a esta área de investigação novos desafios.

Assim, alguns estudos surgiram, no último ano, em redor do conflito trabalho-família e relacionados com o impacto da pandemia Covid-19, de modo a compreender como os trabalhadores foram afetados por esta crise social, que afetou grande maioria dos trabalhadores a nível global, sendo que, foram impostas diversas medidas restritivas (como por exemplo, o isolamento social). Todos os trabalhadores tiveram que se adaptar às mudanças repentinas e significativas nos seus papéis profissionais e familiares.

Recentemente, Yildiz et al., (2021) levaram a cabo uma meta-análise realizada sobre a relação do conflito trabalho-família e a intenção de *turnover* em profissionais de enfermagem. Os resultados desta metaanálise sustentou os estudos já realizados sobre a temática de que existem evidências que o conflito trabalho família tem um papel crítico na intenção de *turnover*. O estudo foi levado a cabo durante a pandemia Covid-19 onde foi evidente a pressão sobre os profissionais de saúde e o aumento da carga laboral sendo que a sobrecarga fez com que os funcionários se sacrificassem mais para salvar vidas e negligenciar as suas vidas familiares (Yildiz et al., 2021).

Noutro estudo recente, Bai et al. (2021) examinaram os efeitos diretos e de moderação de variáveis de múltiplos domínios, incluindo o controlo do horário de trabalho (domínio do trabalho), do horário de acolhimento de crianças (domínio de família) e da satisfação com a vida (domínio geral da vida). Os resultados apoiam o facto de que o tempo de deslocação tem impacto na dinâmica trabalho-família. Durante o estudo, os autores depararam-se com a pandemia Covid-19 e analisaram como isso afetaria a deslocação dos indivíduos. Os autores referem que a deslocação implica manterem-se alerta para combater o vírus, através do uso de máscaras, distanciamento físico em locais públicos e no trabalho, lavando as mãos frequentemente, entre outros cuidados. Posto isto, as pessoas são mais propensas a saírem

de casa apenas para necessidades essenciais e não para lazer. Por conseguinte, os trabalhadores são menos propensos a ficarem presos no trânsito, o que reduz a necessidade de sair mais cedo para o trabalho ou a probabilidade de chegar tarde a casa. Tais mudanças tiveram implicações no conflito trabalho-família. Para os trabalhadores que se encontravam em teletrabalho, tinham a possibilidade de poupar tempo e energia sem deslocações, o que possibilitava passar mais tempo em casa para cumprir com mais eficiência os deveres familiares, o que reduzia a ocorrência de conflitos entre o trabalho e a família.

1.2 Teletrabalho

O mundo do trabalho tem testemunhado diversas mudanças, muitas vezes resultantes das novas tecnologias. A difusão das tecnologias da informação e comunicação, especialmente nos últimos trinta anos, tem permitido novas formas de trabalho como é o caso do teletrabalho. Tal como muitas funções que tradicionalmente se limitavam a serem realizadas num escritório, as mesmas evoluíram tanto na forma como no conteúdo (Igeltjörn & Habib, 2020). São vários os fatores que têm contribuído para o aumento do interesse e utilização do teletrabalho ao longo das últimas décadas. Foi no decorrer da crise do petróleo nos Estados Unidos da América, que o teletrabalho se expandiu. Existe a ideia que a designação de *telecommuting* surgiu em 1973 por Jack Nilles (Avery & Zabel, 2001, como citado em Allen et al., 2015). Nilles (1988, como citado em Leite et al., 2019) designa o teletrabalho como a substituição parcial ou total do trajeto duas vezes ao dia para o trabalho pela utilização de telecomunicações e computadores.

A ideia de transferir o trabalho para os trabalhadores em vez de deslocar os trabalhadores para o trabalho permitiu aliviar os problemas de tráfego e reduzir o consumo de energia. Pouco tempo depois, o governo americano começou a financiar projetos de demonstração para avaliar a viabilidade e eficácia do teletrabalho (Avery & Zabel, 2001, como citado em Allen et al., 2015). O teletrabalho surge, então, com o objetivo de debater o trabalho à distância como uma solução para o congestionamento do tráfego e poluição. Uma década mais tarde, as empresas viram o teletrabalho como uma ferramenta para reduzir as despesas dos escritórios sendo que mudou novamente como uma estratégia para atrair e reter pessoal de topo (Kurlande Bailey, 1999, como citado em Bjursel et al., 2021).

Apesar de todo o reconhecimento do teletrabalho e de ser uma prática comum em algumas organizações, foi no início de 2020, com o surgimento da crise sanitária provocada pela pandemia de Covid-19, que vários governos recomendaram que as organizações facilitassem o trabalho flexível (por exemplo, teletrabalho), de modo a evitar que os trabalhadores se reunissem no mesmo lugar. Deste modo, era pretendido proteger os trabalhadores no local

de trabalho e manter as atividades económicas e do sistema educativo ao longo da quarentena. Foi durante este período que o teletrabalho teve uma maior expansão a nível mundial (OIT, 2020, como citado em Miglioretti et al., 2021).

A definição de teletrabalho é muito vasta: encontra-se na literatura, tanto nacional como internacional e existem diferentes termos para se referir à mesma coisa e um mesmo termo pode aludir a diferentes especificidades (Sakuda, 2001, como citado em Rocha & Amador, 2018). Nos Estados Unidos da América, é utilizado com mais frequência o termo *telecommuting*, em contrapartida é mais comum a utilização do termo *telework* na Europa. O primeiro termo enfatiza o deslocamento entre o centro principal de trabalho e o local onde é realizado, sendo substituído pelo uso de ferramentas telemáticas (conjunto de serviços informáticos fornecidos através de uma rede de telecomunicações). O segundo enfoca as atividades realizadas por tais meios tecnológicos. Ambos os termos dizem respeito a um mesmo universo da organização do trabalho, que se refere às atuais tendências das atividades laborais serem realizadas através do uso de meios telemáticos sem necessidade de deslocamento do trabalhador ao local onde os resultados devem ser apresentados. Também se verifica com frequência o termo *home office* que diz respeito a uma categoria específica dentro do contexto maior de *telework* ou *telecommuting*, que trata da peculiaridade de ser realizado na casa do trabalhador (Rocha & Amador, 2018).

O teletrabalho refere-se aos trabalhadores que trabalham a partir de casa com regularidade, embora não necessariamente (e, na realidade, raramente) todos os dias. Não são considerados teletrabalhadores os trabalhadores que trabalham por conta própria ou que de outra forma estejam sem ligação a um local de trabalho central. Pode referir-se que um indivíduo é um teletrabalhador quando a ligação de telecomunicações ao escritório é tão simples como um telefone, contudo, os teletrabalhadores utilizam frequentemente outros meios de comunicação, tais como correio eletrónico e ligações para computadores pessoais a servidores de escritório (Kurland & Bailey, 1999).

De acordo com o código do Trabalho, mais propriamente a Lei n.º 7/2009, dando especial ênfase aos aspetos da subordinação jurídica e ao local da prestação do teletrabalho define o teletrabalho como “prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação” (artigo 165º CT¹).

Já de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2020), o teletrabalho determina-se pelo uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC), tais como *smartphones*,

¹ Código do Trabalho

tablets, computadores portáteis e de secretária, no trabalho que é realizado fora das instalações da entidade empregadora. Por outras palavras, o teletrabalho implica o trabalho realizado com recurso às TIC exercido fora dos locais de trabalho da entidade empregadora. Apesar de existirem diversas definições referentes ao teletrabalho, em todas estão presentes três elementos: a localização ou espaço físico localizado fora da empresa onde se realiza a atividade profissional; a utilização das novas tecnologias informáticas e da comunicação; mudança na organização e realização do trabalho (Estrada, 2002).

Kurland e Bailey (1999, como citado em Bjursel et al., 2021) definiram quatro modalidades de teletrabalho: a) teletrabalho em casa que consiste em trabalhar a partir de casa, contudo os trabalhadores, estão sediados numa central de escritórios pertencente a um empregador; b) escritório satélite, que se refere a locais de trabalho situados numa localização conveniente permitindo aos trabalhadores reduzir o tempo da deslocação (esta sucursal está mobilada e equipada pelo empregador); c) centro de trabalho comunitário, que é semelhante a um escritório satélite, com a exceção de que vários empregadores partilham o arrendamento do edifício e pode existir um proprietário responsável pela localização; d) teletrabalho móvel que implica trabalhar em diversos locais, tais como a partir de casa, de um carro, avião, hotel, etc.

Ainda sobre as modalidades do teletrabalho, França (2014) elabora uma síntese das modalidades de teletrabalho existentes sendo que cada modalidade de teletrabalho possui um suporte de fundamentação a todas as demais citadas pelos diferentes autores que estudam a temática. A autora define como fundamentais os seguintes tipos de trabalho e suas características: a) Teletrabalho em casa - nesta modalidade o trabalhador realiza as suas funções em casa, estando ligado remotamente ao empregador, ocorrendo contatos com certa periodicidade (a ser definido pelo empregador); b) telecentros comunitários - são centros equipados com computadores e facilidades diversas de telecomunicações, para serem utilizados por trabalhadores autónomos e geralmente são situados em zonas residenciais de áreas urbanas ou áreas rurais; c) telecentros satélites - são centros completamente equipados, como escritórios onde são encontradas todas as facilidades necessárias de eletrónica e telecomunicações (por norma, são instalados em zonas residenciais ou rurais por uma empresa e/ou entidades onde vive parte da sua potencial mão-de-obra que passa a ser concretizado num sistema integrado com a sede da empresa ou empresas sem necessidade deslocações para a sede); d) telecentros virtuais - telecentros sem um espaço físico que possuem um serviço de informações e uma oferta de serviços para empresas e trabalhadores que poderão ser utilizados ou adquiridos diretamente através de um *site de internet*; e) centro de trabalho à distância - são centros onde trabalhadores autónomos das áreas rurais / remotas desempenham serviços diversos estabelecidos por meios eletrónicos e de comunicações

avanzadas (esses centros são desenvolvidos e equipados por empresas privadas sendo instalados em áreas rurais afastados do empregador e do cliente final); f) teletrabalho móvel - são trabalhos executados em locais remotos, em permanente contacto com os seus centros de decisão/ apoio e clientes; g) teletrabalho em regime misto - nesta forma o trabalhador realiza uma parte das suas funções em casa, outras nas instalações da empresa, organização ou instituição.

Como qualquer outra atividade humana, desde que corretamente planeada, o teletrabalho pode trazer aos trabalhadores, organizações e à sociedade diversas vantagens. Entre as vantagens para o trabalhador são referidas as seguintes: menos tempo em deslocações; poupança de custos; menos *stress*; não existe a necessidade de deslocações; maior autonomia; ambiente de trabalho confortável; menos distrações; equilíbrio familiar; equidade no local de trabalho; maior satisfação no trabalho; ausência de políticas de escritório (Kurland & Bailey, 1999). Entre as vantagens para a organização são mencionadas as seguintes: maior produtividade; menos absentismo; menos interrupções no escritório; baixos níveis de *turnover*; torna-se menos exigente o recrutamento de “talentos”; redução com as despesas gerais (Kurland & Bailey, 1999). Por último, Kurland e Bailey (1999) apresentam as seguintes vantagens para a sociedade: menos trânsito; menos poluição; maior envolvimento da comunidade.

Apesar do teletrabalho ter diversas vantagens tanto para o trabalhador, organização e sociedade, são vários os autores que enumeram diversas desvantagens. De acordo com as limitações individuais (trabalhador), um dos problemas mencionados é o isolamento da cultura organizacional (Baruch, 2001; Bussing, 1998; Harpaz 2002; Manocheri e Pinkerton, 2003, como citado em Crandall & Jao, 2005). O trabalhador fica assim isolado do seu ambiente social e de trabalho o que pode levar a sentir-se sozinho e frustrado, podendo ocasionar mesmo um esgotamento. Manocheri e Pinkerton (2003, como citado em Crandall & Jao, 2005) afirmam que os efeitos negativos do teletrabalho podem ocultar os benefícios de trabalhar em casa. Os trabalhadores também podem sentir ansiedade sobre a sua ausência no local de trabalho podendo fazer com que sejam ignorados em recompensas (Khalifa & Davidson, 2000, como citado em Crandall & Jao, 2005). Alguns trabalhadores não têm o desejo de se telecomunicar por medo de ter um impacto adverso nas suas perspectivas de carreira (Connelly, 1995, como citado em Crandall & Jao, 2005). Preocupações com a qualidade das relações pessoais (Igbaria & Guimares, 1999, como citado em Crandall & Jao, 2005), que advém do sentimento de isolamento, são apontadas como desvantagens por exemplo, alguns teletrabalhadores relatam que se sentem como um forasteiro quando visitam a organização para o cumprimento dos seus deveres de trabalhador (Bussing, 1998, como

citado em Crandall & Jao, 2005). Uma das maiores preocupações de muitos trabalhadores é o potencial conflito entre o trabalho e a família quando o trabalho é realizado em casa. Enquanto o teletrabalho oferece um ambiente sem distrações para uns, para outros prova apenas o oposto se os membros da família estiverem em casa durante o dia (Crandall & Jao, 2005). Esta problemática será abordada mais adiante com maior grau de profundidade, dado que o presente estudo se debruça sobre o tema do conflito trabalho-família em trabalhadores que se encontram em teletrabalho.

Relativamente às limitações para a organização, embora os benefícios sejam significativos e os trabalhadores pareçam favorecer a prática, a maioria dos gestores está preocupado com a gestão de trabalhadores, medição do seu desempenho, criação de um sentido de trabalho em equipa e em manter os seus trabalhadores seguros e saudáveis (Harpaz, 2002; Potter, 2003; Robertson et al. 2003, como citado em Crandall & Jao, 2005). Supervisionar o trabalho realizado a partir de casa transforma algumas das práticas tradicionais da gestão. Um gestor pode recear perder o controlo direto sobre o teletrabalhador (Harpaz, 2002; Potter, 2003; Robertson et al., 2003, como citado em Crandall & Jao, 2005). A avaliação de desempenho e outras avaliações tornam-se mais difíceis à medida que a presença do trabalhador no local de trabalho diminui porque os trabalhadores têm de estar ligados aos seus escritórios e dispor de recursos suficientes para realizarem o seu trabalho de forma independente, problemas com as tecnologias e a comunicação podem obviamente impedir o sucesso do acordo. Para além disso, a falta de apoio a infraestruturas tais como secretárias, pessoal da manutenção e apoio técnico podem ser uma responsabilidade organizacional (Harpaz, 2002, como citado em Crandall & Jao, 2005). Outra preocupação crescente é a sensibilidade com que a informação do trabalho pode ser comprometida devido à necessidade de ligar os ficheiros da empresa com o escritório de casa do trabalhador, sendo que ataques informáticos de *hackers* e roubo de equipamento são uma preocupação (Baruch 2001; Gibson et al., 2002, como citado em Crandall & Jao, 2005).

No que diz respeito às limitações para a sociedade, a preocupação principal do teletrabalho do ponto de vista da sociedade é a mentalidade do "individualismo" que possa surgir (Potter, 2003, como citado em Crandall & Jao, 2005). Uma vez que o local de trabalho é a principal fonte de interação social e de amizade para muitos, teme-se que o teletrabalho possa quebrar este tipo de contacto social, resultando num aumento do individualismo (Potter, 2003, como citado em Crandall & Jao, 2005). Outra preocupação é que as relações em linha substituam o contacto presencial, perturbando assim as relações hierárquicas e interpessoais normais (Sias & Cahil, 1998, como citado em Crandall & Jao, 2005).

Recentemente, o teletrabalho tem sido objeto de estudo por vários autores nas diversas óticas da temática possibilitando uma análise mais profunda do tema. Uma investigação realizada por Kuruzovich et al. (2021), analisou a experiência do teletrabalho, examinando a forma como os sistemas são utilizados e se a qualidade do *software* influencia os resultados do trabalho realizado pelos teletrabalhadores. O estudo foi realizado com 184 teletrabalhadores e os resultados apontam para que o teletrabalho excessivo tem um impacto negativo nos processos sociais, na satisfação profissional, no compromisso organizacional e no desempenho dos trabalhadores. No entanto, a utilização de *software* de elevada qualidade pode moderar este efeito negativo, porque, segundo o resultado do estudo, a relação entre a utilização do sistema de teletrabalho e o trabalho demonstram resultados não significativos à medida que a qualidade do *software* do teletrabalho aumenta.

É compreendido que muitos empregadores, incluindo o governo, introduziram ou alargaram os seus acordos de teletrabalho pois tem diversas vantagens associadas, como por exemplo a eficiência de custos, o aumento da reserva de trabalhadores, o bem-estar e a motivação dos trabalhadores. Dado que não existiam estudos consensuais sobre os benefícios organizacionais, especialmente quanto ao desempenho e motivação dos trabalhadores, um estudo realizado permitiu concluir que a supervisão que inclui gestão baseada em resultados e esforços na construção de confiança permite melhorar o desempenho das organizações que têm acordos de teletrabalho (Kim et al., 2021).

O teletrabalho há muito que é conhecido pela sua capacidade de promover o equilíbrio trabalho-família e a satisfação profissional (Golden & Eddleston, 2019). No entanto, para os trabalhadores que procuram avançar nas suas carreiras, é geralmente aconselhado a ter cuidado, uma vez que o teletrabalho é muitas vezes visto como um sinal de falta de dedicação à própria carreira (Golden & Eddleston, 2019). Um estudo realizado com teletrabalhadores e trabalhadores que trabalham exclusivamente em regime presencial permitiu chegar à conclusão de que não existem diferenças entre os trabalhadores em regime de teletrabalho e os trabalhadores em regime presencial no número de promoções, contudo existe um registo mais baixo relativamente ao crescimento salarial em relação aos trabalhadores que se encontram em teletrabalho. Além disso, a extensão do teletrabalho foi negativamente relacionada com as promoções e crescimento salarial o que indica que não é somente o teletrabalho que produz efeitos no sucesso da carreira, mas sim a sua extensão. Também foi possível apurar que os teletrabalhadores que se dedicavam mais ao trabalho suplementar tinham um maior crescimento salarial (Golden & Eddleston, 2019).

Como já foi referido anteriormente, o teletrabalho é considerado uma forma flexível de trabalho que se tem vindo a ampliar progressivamente ao longo dos últimos quarenta anos e que foi

fortemente encorajado pelas medidas de proteção à pandemia de Covid-19 (Magnavita et al., 2021). Um estudo realizado com trabalhadores que fizeram um uso limitado do teletrabalho durante a pandemia permitiu concluir que a liderança intrusiva (por parte das chefias) e horas extraordinárias de trabalho estavam associadas à redução de felicidade, ansiedade e depressão (Magnavita et al., 2021).

Outra investigação levada a cabo por Schade et al. (2021) realizada durante a pandemia de Covid-19 investigou como os trabalhadores trabalhavam e se sentiam bem nesta nova situação. O estudo concluiu que os trabalhadores se adaptaram bem à nova situação, que estavam motivados e que tinham autonomia para trabalhar. Indicaram também que as possibilidades de melhoria para o teletrabalho são a diminuição do controlo por parte das organizações e do apoio social (Schade et al., 2021).

Por outro lado, Prodanova e Kocarev (2021), que realizaram um estudo com teletrabalhadores durante as medidas restritivas da Covid-19, encontraram resultados que revelam que a dependência da utilização das TIC e dos *smartphones* atuam diretamente como distração e têm impacto negativo na realização eficiente do trabalho.

1.3 Bem-estar no Trabalho

1.3.1 Modelo *Job Demands-Resources*

Hoje em dia, existe uma grande necessidade de avaliar os fatores psicossociais no trabalho e melhorar o bem-estar dos trabalhadores. É evidente que as más condições no trabalho levam a que os trabalhadores se sintam frustrados, levando à síndrome de *burnout*, que está altamente associada a ausências por doença, ausências profissionais motivadas por lesões e acidentes, mau desempenho no trabalho e redução da produtividade, enquanto o oposto está relacionado a boas condições de trabalho e envolvimento dos trabalhadores. Assim, os fatores psicossociais e o bem-estar dos trabalhadores traduzem-se em resultados comerciais financeiros. Por conseguinte, está na organização o interesse em monitorizar fatores psicossociais no trabalho e o bem-estar dos trabalhadores para que possam ser tomadas medidas atempadas e específicas para prevenir o *burnout* e aumentar o envolvimento e compromisso dos trabalhadores (Schaufeli, 2017).

O Modelo *Job Demands-Resources* (JD-R) de Demerouti et al. (2001) refere que cada ocupação tem os seus próprios fatores de risco associados ao *stress* no trabalho. Estes fatores podem ser classificados em duas categorias gerais (exigências do trabalho e recursos do trabalho), constituindo um modelo que pode ser aplicado a vários contextos profissionais, independentemente das exigências particulares e dos recursos envolvidos (Demerouti &

Bakker, 2011). As exigências do trabalho referem-se às exigências físicas, psicológicas, sociais ou aspetos organizacionais que requerem um esforço físico e/ou psicológico (cognitivo e emocional) e está por isso associado a certos custos fisiológicos e/ou psicológicos (Demerouti & Bakker, 2011). Já os recursos do trabalho referem-se aos aspetos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais, que podem ser funcionais na realização dos objetivos de trabalho, reduzem as exigências do trabalho e os custos fisiológicos e psicológicos associados e estimulam o crescimento pessoal, a aprendizagem e o desenvolvimento (Bakker & Demerouti, 2006).

Como exemplo de exigências do trabalho está a pressão no trabalho, um ambiente físico desfavorável e emocionalmente exigente. Embora as exigências do trabalho não sejam necessariamente negativas, elas podem-se transformar em fatores de *stress* no trabalho quando a satisfação dessas exigências exige um elevado esforço, do qual o trabalhador não recuperou adequadamente (Meijman & Mulder, 1998, como citado em Bakker & Demerouti, 2006).

Uma das críticas feita a este modelo, reporta-se ao facto do mesmo se centrar nas características do ambiente de trabalho, ou seja, este modelo explica os processos de deterioração da saúde e de motivação, atendendo apenas exclusivamente ao impacto das exigências e recursos do trabalho (Gonçalves, 2011). Como resposta às críticas expostas, surgiu uma extensão do modelo JD-R com a inclusão dos recursos pessoais, que também são aspetos ligados à resiliência e dizem respeito à perceção dos indivíduos e do que eles podem controlar e impactar com o sucesso relacionado ao seu ambiente (Hobfoll et al., 2003, como citado em Simbula et al., 2011). Xanthopoulou et al. (2007, como citado em Simbula et al., 2011) examinaram o papel de três recursos pessoais (autoeficácia, autoestima baseada na organização e otimismo) na previsão do *burnout* e *engagement*. Os resultados demonstraram que os recursos pessoais mediam parcialmente a relação entre os recursos do trabalho e o compromisso do trabalho. Além disso, Bakker et al. (2006, como citado em Simbula et al., 2011) descobriram que aqueles com recursos pessoais elevados, obtiveram uma pontuação mais elevada em termos de *engagement* no trabalho. A resiliência, a autoeficácia e o otimismo contribuem particularmente para o *engagement* no trabalho.

O modelo JD-R foi desenvolvido com o objetivo de compreender o *burnout*, um estado crónico de trabalho relacionado com o *stress* psicológico e que se caracteriza pela exaustão (ou seja, sentir-se emocionalmente esgotado), distanciamento mental (cinismo e falta de entusiasmo) e eficácia reduzida (dúvida sobre a competência e a contribuição no trabalho) (Schaufeli, 2017). Após alguns anos, o modelo foi complementado com o *engagement* no trabalho, um estado psicológico positivo e satisfatório que se caracteriza pelo vigor (elevados níveis de

energia e resiliência), dedicação (experimentar um sentido de significado, orgulho e desafio) e absorção (estar totalmente concentrado e absorvido no seu trabalho) (Schaufeli, 2017).

Outro dos objetivos do modelo JD-R consiste em que os processos subjacentes desempenham um papel no desenvolvimento de tensão e motivação no trabalho, ou seja, processo de deficiência na saúde, empregos mal concebidos ou exigências crônicas no emprego (por exemplo sobrecarga no trabalho, exigências emocionais) esgotam os recursos mentais e físicos dos trabalhadores e pode, portanto, levar ao esgotamento de energia (ou seja, a um estado de exaustão) e a problemas de saúde (Demerouti et al., 2000, 2001; Leiter, 1993, como citado em Bakker & Demerouti, 2006).

Teoricamente falando, o modelo JD-R assume dois processos: (1) um processo energético de sobrecarga e desgaste em que as elevadas exigências do trabalho esgotam o apoio energético do trabalhador; (2) um processo motivacional em que a falta de recursos impede que se lide eficazmente com as elevadas exigências do trabalho e promove a abstinência mental (Schaufeli & Bakker, 2004).

No que diz respeito a investigações realizadas sobre a temática, um estudo realizado por Langseth-Eide e Vittersø (2021) permitiu demonstrar que os indicadores relacionados com a saúde também podem ser resultado do processo motivacional no modelo JD-R. Os investigadores concluíram que o *engagement* no trabalho estava negativamente relacionado com a ausência por doença e que esta relação era mediada pela saúde subjetiva, permitindo mostrar que os indicadores relacionados com a saúde também podem ser relacionados aos resultados do processo motivacional no modelo JD-R.

Bakker et al. (2004) utilizaram o modelo JD-R para examinar a relação entre as características do trabalho, *burnout* e desempenho. Os autores colocaram as seguintes hipóteses: as exigências do trabalho (por exemplo, pressão no trabalho e exigências emocionais) seriam os antecedentes mais importantes da componente de exaustão emocional do *burnout*, que, por sua vez, anteviam o desempenho. Em contraste, os recursos do trabalho (por exemplo, autonomia e apoio social) foram classificados como sendo os preditores mais importantes do desempenho, através da sua relação com o *burnout*. Além disso, os autores previam que os recursos do posto de trabalho iriam amortizar a relação entre as exigências do posto de trabalho e o *burnout*. Os resultados das análises forneceram um forte apoio a todas as hipóteses, com exceção da hipótese que prova que os recursos do posto de trabalho iriam amortizar a relação entre as exigências do posto de trabalho e o esgotamento. Estas conclusões apoiam a afirmação do modelo JD-R de que as exigências e recursos do trabalho iniciam dois processos psicológicos, que acabam por afetar o resultado organizacional.

Com já foi referido anteriormente, o *engagement* no trabalho refere-se a um estado de espírito energético que é caracterizado pelo vigor, dedicação e absorção. Um estudo realizado por Borst et al. (2019) teve como objetivo aumentar o modelo de *engagement* no trabalho através do modelo JD-R. Os autores concluíram que o trabalho e os recursos pessoais, incluindo a motivação, estão positivamente relacionados com o *engagement* no trabalho; a burocracia modera estas relações; e o *engagement* no trabalho medeia as relações entre o modelo JD-R e os resultados do trabalho. Em conclusão, as organizações podem potencialmente aumentar os recursos relacionados com o trabalho (autonomia e cooperação entre colegas) e recrutar trabalhadores com uma personalidade pró-ativa com altos níveis de motivação (Borst et al., 2019).

1.3.2 Burnout

A Síndrome de *Burnout* tem sido considerada um problema social de grande relevância, pois encontra-se vinculada a grandes custos organizacionais, devido a rotatividade de funcionários, problemas de produtividade e de qualidade (Pinto, 2016).

O termo *burnout* surgiu inicialmente em 1953, num estudo de caso efetuado por Schwartz e Will, mais conhecido como “*Miss Jones*”. A investigação descreve a problemática de uma enfermeira psiquiátrica desiludida com o seu trabalho (Carlotto & Câmara, 2008). Em 1960, outra publicação foi realizada por Graham Greene, denominada de “*A burn Out Case*”, sendo relatado o caso de um arquiteto que abandonou a sua profissão devido a sentimentos de desilusão com a profissão. Os sintomas e sentimentos descritos pelos dois profissionais são os que se conhecem hoje como *burnout* (Maslach & Schaufeli, 1993, como citado em Carlotto & Câmara, 2008).

A síndrome de *burnout* designa aquilo que deixou de funcionar por exaustão de energia, e foi utilizado inicialmente por Brandley (1969), contudo apenas se tornou mundialmente conhecida a partir dos artigos de Freudenberg (1974, 1975), que define o *burnout* como sendo um sentimento de fracasso e exaustão no decorrer de um excessivo desgaste de energia, que resulta em esgotamento, decepção e perda de interesse pelo trabalho, principalmente aqueles que exigiam um contato diário, intenso e contínuo com usuários de serviços (Benevides-Pereira, 2002; Carlotto & Gobbi, 1999; França, 1987; Silva, 2000, como citado em Garcia & Benevides-Pereira, 2003).

Relativamente ao interesse pelo *burnout*, o mesmo surgiu devido a três fatores (Perlman e Hartman, 1982, como citado em Carlotto & Câmara, 2008). O primeiro foi devido às modificações introduzidas no conceito de saúde e o destaque dado à melhoria da qualidade de vida pela OMS – organização mundial da saúde. O segundo foi o aumento da procura e

das exigências da população em relação aos serviços sociais, educativos e de saúde. E por último, a consciencialização dos investigadores, órgãos públicos e serviços clínicos em relação ao fenómeno, entendendo assim a necessidade de aprofundar os estudos e a prevenção dos seus sintomas, pois o mesmo apresentava-se mais complexo e nocivo do que se projetava nos estudos iniciais (Perlman & Hartman, 1982, como citado em Carlotto & Câmara, 2008).

Inicialmente o conceito de *burnout* não tinha uma definição padrão, embora existisse uma grande variedade de opiniões sobre o que era e o que poderia ser feito a esse respeito. O termo era utilizado para designar situações muito diferentes. No entanto, existia um consenso subjacente sobre três dimensões centrais da síndrome de *burnout* (Maslach et al., 2001). As três dimensões caracterizam-se pela exaustão emocional, diminuição da realização pessoal e a despersonalização. De acordo com Maslach e Jackson (1981, como citado em Silva et al., 2018): 1) a exaustão emocional caracteriza-se como uma perda marcada e progressiva de energia para as atividades laborais, com consequente esgotamento físico e mental; 2) a despersonalização tem como foco o prejuízo na capacidade relacional com as pessoas e no cumprimento de metas; e 3) a diminuição da realização pessoal expressa-se por um julgamento negativo das próprias capacidades perante as exigências a serem cumpridas, com a autoestima e a autoconfiança prejudicadas (Maslach & Jackson, 1981, como citado em Silva, et al., 2018).

Maslach e Jackson (1981, 1986, como citado em Schaufeli & Buunk, 2003) referiam que o *burnout* ocorria exclusivamente entre os profissionais que lidavam diretamente com indivíduos (por exemplo, estudantes, clientes, pacientes). Assim, na visão dos autores, o *burnout* era restrito a profissões de ajuda. Mais tarde, Maslach e Leiter (1997, como citado em Schaufeli et al., 2008) reformularam o conceito de *burnout* como o desgaste do estado de espírito positivo, da qual surgiu o conceito de *engagement*. Os autores referem que o processo da síndrome de *burnout* começa quando existe desgaste no estado de *engagement*, a energia transforma-se em exaustão, o envolvimento transforma-se em cinismo e a eficácia transforma-se em ineficácia.

Schaufeli e Enzmann (1988, como citado em Schaufeli & Buunk, 2003) definem o *burnout* como um estado de espírito persistente, negativo, relacionado com o trabalho em indivíduos “normais”, que é principalmente caracterizado pela exaustão, que se faz acompanhar por angústia, sensação de eficácia reduzida e o desenvolvimento de atitudes comportamentais disfuncionais no trabalho. Esta condição psicológica desenvolve-se gradualmente, mas pode permanecer despercebida durante algum tempo para o indivíduo envolvido. Resulta de um desajuste entre as intenções e a realidade no trabalho. Muitas vezes, o esgotamento é

mantido devido a estratégias de sobrevivência inadequadas que estão associadas à síndrome de *burnout*.

De acordo com Shirom e Melamed (2006, como citado em Gomes, 2012), o fenómeno de *burnout* deve ser entendido como um estado afetivo caracterizado pela exaustão emocional, fadiga física e fadiga cognitiva. Posto isto, a ocorrência de *burnout* é determinada por um decréscimo contínuo dos recursos energéticos de *coping* (confronto) que resulta da exposição continuada da pessoa a situações de *stress* profissional crónico e a acontecimentos de vida stressantes (Melamed et al., 2006; Shirom, 1989, 2003, como citado em Gomes, 2012).

Embora existam diversas definições sobre a síndrome de *burnout*, por norma as mesmas têm cinco elementos em comum (Schaufeli & Buunk, 2003): transtornos, sobretudo o esgotamento emocional; sintomas mentais e comportamentais, e, embora os sintomas físicos sejam atípicos, por vezes podem surgir; o *burnout* é geralmente relacionado com o trabalho; os sintomas são observados em indivíduos “normais”; e a eficácia e o desempenho são reduzidos devido a atitudes e comportamentos negativos.

No que diz respeito aos fatores de risco para o desenvolvimento do *burnout*, são levadas em consideração quatro dimensões (França et al., 2014, como citado em Souza & Honorato, 2019): a organização, o trabalho, o indivíduo e a sociedade. Percebe-se que a burocracia, a falta de autonomia, as mudanças organizacionais frequentes, problemas de relacionamento, problemas de comunicação, riscos no ambiente são fatores organizacionais que podem influenciar o surgimento da síndrome de *burnout*. De acordo com a dimensão pessoal, levantam-se as características gerais de personalidade, como indivíduos pessimistas, perfeccionistas, controladores, pessoas com grandes expectativas sobre a profissão podem ter certa tendência a desenvolver *burnout*. Por fim, os fatores sociais equivalem a falta de suporte social e familiar, valores e normas culturais.

Relativamente aos sintomas do *burnout*, o mesmo provoca para além de problemas emocionais, alterações físicas e problemas de saúde, como fadiga constante e progressiva e que se caracteriza pela sensação de falta de energia e vazio interno (Trindade et al., 2010, como citado em Pinto, 2016). De acordo com Benevides-Pereira (2001, citado em Pinto, 2016), os sintomas mais frequentemente associados ao *burnout* encontram-se subdivididos em quatro tipos de sintomas: psicossomáticos, comportamentais, emocionais e defensivos, que seguidamente serão apresentados.

- Sintomas psicossomáticos: enxaquecas, dores de cabeça, insónias, gastrites e úlceras, diarreias, crises de asma, palpitações, hipertensão, maior frequência de infeções, dores musculares e/ou cervicais; alergias, suspensão do ciclo menstrual nas mulheres;

- Sintomas comportamentais: absentismo, isolamento, violência, incapacidade de relaxar, mudanças bruscas de humor, comportamento de risco;
- Sintomas emocionais: impaciência, distanciamento afetivo, sentimento de solidão, sentimento de alienação, irritabilidade, ansiedade, dificuldade de concentração, sentimento de impotência, desejo de abandonar o emprego, decréscimo do rendimento de trabalho, baixa autoestima e dúvidas da sua própria capacidade;
- Sintomas defensivos: negação das emoções, ironia, atenção seletiva, hostilidade, apatia e desconfiança.

No que concerne às medidas preventivas do *burnout*, as mesmas variam de acordo com o objetivo desejado, incluindo medidas focadas: a) no indivíduo, como baseadas em habilidades comportamentais e cognitivas de *coping*, meditação, educação em saúde e atividade física; b) na relação indivíduo-organização, compreendendo as ações para melhoria da comunicação e trabalho em equipa, entre outras; c) na organização, como mudança das condições físico-ambientais; e d) intervenções combinadas que associam dois ou mais tipos de intervenções com focos distintos (Moreno et al., 2011, como citado em Souza & Honorato, 2019).

Percorrendo a literatura existente, existem vários estudos empíricos sobre as consequências do *burnout*, o que possibilita compreender o impacto a diversos níveis desta síndrome. Armon et al. (2008) investigaram a hipótese do *burnout* e insónias estarem interligados e se existem incidência e intensificação ao longo do tempo. O estudo foi realizado com indivíduos aparentemente saudáveis através do preenchimento de um questionário e exames periódicos realizados com cerca de 18 meses de intervalo. Os resultados demonstram que o *burnout* previu significativamente o desenvolvimento de novos casos de insónia ao longo dos 18 meses de estudo. Do mesmo modo, a insónia está relacionada com o início de novos casos de *burnout* ao longo dos 18 meses de análise. Em suma, os resultados indicam que o *burnout* e a insónia estão interligados ao desenvolvimento e intensificação um do outro ao longo do tempo, sugerindo assim que um pode ser um fator de risco para o outro.

A dor músculo-esquelética é altamente prevalente na população ativa, sendo que, resulta frequentemente em incapacidade crónica. O *burnout* representa uma exposição acumulada a tensões relacionadas com o trabalho e por conseguinte, poderia prever a incidência da dor músculo-esquelética. Um estudo realizado por Armon et al. (2010) teve como objetivo investigar se as alterações nos níveis de *burnout* ao longo do tempo preveem novos casos de dor músculo-esquelética. Como resultado do estudo, conclui-se que a dor músculo-esquelética está relacionada com o *burnout* sendo que, o *burnout* pode ser um fator de risco para o desenvolvimento de dores músculo-esqueléticas (Armon et al., 2010).

Outros estudos apontam para uma associação comprovada entre o *burnout* e riscos de doença cardiovascular. Toker et al. (2005) investigaram a possibilidade dos mecanismos que ligam o *burnout* a doenças cardiovasculares serem a microinflamação por proteínas C-reativas de alta sensibilidade e concentrações de fibrinogénio. A amostra incluía mulheres e homens, todos aparentemente saudáveis, que se submeteram a exames de saúde periódicos. Os autores incluíram no estudo dois estados afetivos negativos: depressão e ansiedade. Nas mulheres, o *burnout* foi associado positivamente a proteínas reativas de alta sensibilidade e concentrações de fibrinogénio, sendo que a ansiedade estava negativamente associada a elas. Nos homens, a depressão foi positivamente associada a concentrações de fibrinogénio, mas não relacionada com *burnout* ou ansiedade. Assim, os resultados deste estudo apontam para que o *burnout*, a depressão e a ansiedade estão diferentemente associadas a biomarcadores de microinflamação, dependente do género.

Por sua vez, Melamed et al. (2006) estudaram a relação entre o início de diabetes tipo 2 em indivíduos aparentemente saudáveis e a síndrome de *burnout*. Os participantes no estudo foram acompanhados em média durante 3 a 5 anos (média 3.6 anos) para o diagnóstico de diabetes tipo 2. Os resultados indicam que os sintomas de *burnout* foram notavelmente consistentes ao longo do período de acompanhamento, independentemente das alterações do local de trabalho e do estatuto profissional. Concluiu-se também que o *burnout* estava associado a um risco 1,84 vezes maior de diabetes. Em suma, o *burnout* crónico pode ser um fator de risco para o início de diabetes tipo 2 em indivíduos aparentemente saudáveis.

Um artigo publicado na era Covid-19 por Areosa e Queirós (2020) refere que, durante a primeira vaga da pandemia, no contexto laboral parece ter havido uma interrupção para todos se adaptarem a um *stress* intenso e mudança brusca. Entretanto, com o passar do tempo, desde a declaração de pandemia em março de 2020 e posteriormente o desconfinamento, este *stress* intenso diminuiu e foi-se transformando em *stress* crónico. Parece, então, ter havido uma interrupção no *burnout*, como que adormecido, mas quando a necessidade de sobrevivência física diminuir, possivelmente durante a segunda vaga, pode reemergir pelo esgotar progressivo dos recursos nesta adaptação. Deste modo, constata-se já conforme os diferentes estudos, uma diminuição da saúde mental no trabalho e um aumento do *burnout* nesta era Covid-19 (Areosa & Queirós, 2020).

1.3.3 *Engagement*

Com o desenvolvimento da psicologia positiva, o *engagement* no trabalho tem suscitado a atenção dos investigadores nos domínios do comportamento organizacional positivo e da saúde ocupacional. Grande parte dos autores concorda que os indivíduos com *burnout* são caracterizados por níveis altos de exaustão e atitudes negativas em relação ao seu trabalho (Maslach et al., 2001, como citado em Demerouti et al., 2010). Posteriormente ao surgimento do conceito de *burnout*, surgiu o conceito de *engagement* como sendo o inverso do *burnout*. Assim sendo, os trabalhadores são caracterizados como tendo altos níveis de energia e dedicação ao seu trabalho (Demerouti, et al., 2010). À semelhança do *burnout*, também o *engagement* é influenciado por diversos fatores de natureza situacional ou individual (Bakker et al., 2014, como citado em Silva et al., 2015) constituindo os recursos laborais os mais relevantes preditores do *engagement* no trabalho (Schaufeli & Bakker, 2004, como citado em Silva et al., 2015). Aspetos da personalidade como extroversão, otimismo, estabilidade emocional e autoestima constituem também características que influenciam a forma como os indivíduos se envolvem no trabalho (Bakker et al., 2014, como citado em Silva et al., 2015). Os estudos convergem na deteção de fatores potenciadores do *engagement*, realçando o apoio social e recursos pessoais como elevada autoestima e autoeficácia, otimismo e resiliência (Bakker et al., 2007; Prins et al., 2010, como citado em Silva et al., 2015).

No início da década de 1990, podia-se compreender o *engagement* como “aproveitamento dos membros da organização dos seus próprios papéis de trabalho: no *engagement*, as pessoas utilizam e expressam-se a si mesmas, física, cognitiva, emocional e mentalmente durante o desenvolvimento das suas atividades (Kahn, 1990, como citado em Machado et al., 2014, p. 631). O *engagement* no trabalho também pode ser caracterizado por energia, envolvimento e eficácia profissional (Maslach & Leiter, 2008, como citado em Machado et al., 2012), os quais são opostos das três dimensões do *burnout*. Neste sentido, o constructo é avaliado pelo padrão oposto das três dimensões do *burnout* que é avaliado pelo *Maslach Burnout Inventory* – MBI (Maslach & Leiter, 2008, como citado em Machado et al., 2012). Considera-se *engagement* no trabalho a presença de resultados baixos em esgotamento emocional com resultados altos em eficácia profissional (Maslach et al., 2001, como citado em Machado et al., 2012). Numa essência geral, o *engagement* no trabalho capta como os trabalhadores vivenciam o seu trabalho: como estimulante e energético e algo ao qual eles querem realmente dedicar o seu tempo e esforço (vigor), como uma busca significativa (dedicação) e como absorvente, algo em que estejam totalmente concentrados (absorção) (Bakker et al., 2008, como citado em Bakker et al., 2011).

De acordo com a literatura existente (Bakker et al., 2007; Bakker et al., 2008; Llorens et al., 2007; Salanova et al., 2000; Salanova & Schaufeli, 2009; Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004, como citado em Porto-Martins et al., 2013), o conceito de *engagement* no trabalho é entendido como: um constructo motivacional positivo; sempre relacionado com o trabalho; implicado em sentimentos de realização; caracterizado por vigor, dedicação e absorção; envolvido em um estado positivo da mente (cognição); persistente no tempo; de natureza motivacional e social; associado a um estado afetivo emocional; e caracterizado por um estado psicológico. Em suma, o *engagement* traduz um estado cognitivo afetivo, persistente e abrangente, de natureza motivacional e social, caracterizado por três dimensões (Schaufeli et al., 2002, como citado em Rotta et al., 2018): vigor, dedicação e absorção. O vigor é definido por elevados níveis de energia e resiliência mental, desejo de investir esforços no trabalho e persistência para superar dificuldades. A dedicação refere-se a estar fortemente envolvido e entusiasmado com o trabalho, experimentado o sentimento de significado, inspiração, orgulho e desafio. A Absorção corresponde à concentração com prazer, de modo que o tempo passa rapidamente e o trabalhador tem dificuldade em se desconectar do trabalho

O conceito de *engagement* é recente, está ligado à psicologia positiva e tem sido associado a vários constructos, mas difere de outros estados psicológicos, como o *workaholism* e a satisfação no trabalho (Rotta et al., 2018). O *engagement* expressa ativação (entusiasmo, atenção, excitação, euforia) e a satisfação implica saciedade (contentamento, calma, serenidade, relaxamento) (Rotta et al., 2018). Neste sentido, o *engagement* é considerado um constructo independente, definido como um estado de espírito positivo, satisfatório e relacionado com o trabalho, que envolve comprometimento e alinhamento do indivíduo com o ambiente e a atividade laboral (Rotta et al., 2018).

No que concerne às práticas organizacionais, é importante saber que os trabalhadores têm níveis flutuantes de *engagement* na execução das suas tarefas. No entanto, é igualmente importante saber quais os níveis gerais de *engagement*, e se estes níveis podem ser influenciados por práticas de recursos humanos (Emerald-CDI, 2018). No geral, há uma clara tendência que os profissionais de GRH precisam ir mais além da gestão administrativa, ou seja, integrar o envolvimento nas práticas da gestão de recursos humanos, tais como recrutamento e seleção, gestão de desempenho, formação e envolvimento (Albrecht et al., 2015, como citado em Emerald-CDI, 2018).

O foco na investigação sobre o *engagement* no trabalho tem vindo a aumentar, dado que as organizações nos dias de hoje estabelecem expectativas relacionadas aos seus trabalhadores, na expectativa que estes sejam proativos e empenhados nas funções que

desempenham. Neste caso, é necessário que se sintam energéticos e *engaged* com o seu trabalho (Bakker et al., 2008, como citado em Timóteo, 2020), sendo o *engagement* aproximadamente um antecedente do desempenho (Salanova & Schaufeli, 2008, como citado em Timóteo, 2020). Chambel e Peiró (2011, como citado em Timóteo, 2020), realizaram uma revisão da literatura onde concluíram que é possível verificar que o *engagement* provoca resultados positivos no trabalho. Numa meta-análise, Harter et al. (2002, como citado em Timóteo, 2020) determinaram que unidades de trabalho com níveis mais elevados de *engagement* eram as unidades que apresentavam níveis mais elevados de benefícios económicos, quando comparadas com unidades com níveis baixos de *engagement*. Outra meta-análise realizada por Halbesleben (2010, como citado em Timóteo, 2020) indica a associação positiva entre o *engagement* e as suas consequências no trabalho, nomeadamente na dedicação, no compromisso e na intenção de abandono por parte do trabalhador, levando não só a resultados positivos a nível individual, como também a nível organizacional. Apesar de praticamente todos os estudos sobre o *engagement* no trabalho oferecerem provas dos seus benefícios, investigações sobre o comportamento organizacional positivo demonstram que pode existir um lado menos positivo. Por exemplo, a elevada autoestima pode levar a uma subestimação do tempo necessário para alcance dos objetivos (Buehler et al., 1994, como citado em Bakker et al., 2011), e um otimismo irrealista pode prejudicar indivíduos e organizações ao promover a persistência inadequada (Armor & Taylor, 1998, como citado em Bakker et al., 2011). Além disso, verificou-se que o excesso de confiança impediu o desempenho subsequente (Vancouver et al., 2002; Vancouver et al., 2001, como citado em Bakker et al., 2011), e a criatividade pode levar a frustrações dado o esforço desfocado e a diminuição da produtividade que indivíduos criativos podem experimentar (Ford & Sullivan, 2004, como citado em Bakker et al., 2011).

Em relação aos estudos desenvolvidos sobre o *engagement*, Bakker e Wingerden (2021) investigaram se a intervenção combinada com a utilização de pontos fortes, pode aumentar os níveis de *engagement* no trabalho. A intervenção centrou-se especificamente no impacto da assertividade, autoeficácia e resiliência. Todos os participantes no estudo foram inscritos numa formação de recursos pessoais, foram atribuídos a grupos de intervenção e grupos de controlo de lista de espera. Os resultados indicam que a intervenção aumentou os recursos pessoais, utilização dos pontos fortes e *engagement* no trabalho dos intervenientes no estudo. Uma investigação realizada por Bakker et al. (2007), com uma amostra de 805 professores, testou com base no modelo JD-R, se os recursos do trabalho atuam como moderadores e diminuem a relação negativa entre o mau comportamento dos alunos e o *engagement*. Além disso, os investigadores utilizaram a teoria da conservação dos recursos de modo a apurar

se os recursos influenciam particularmente o *engagement* no trabalho quando os professores são confrontados com níveis elevados de má conduta por parte dos alunos. O estudo concluiu que o apoio do supervisor, a capacidade de inovação, a apreciação e o clima organizacional, são recursos do trabalho importantes que ajudaram os professores a lidarem com os estudantes.

Considerando pesquisas anteriores que identificam, por exemplo, a autoestima e o otimismo como preditores positivos de *engagement* no trabalho (Bakker & Leiter, 2010, como citado em Bakker et al., 2011) parece evidente que o excesso de *engagement* também pode ter consequências negativas. Por exemplo, os trabalhadores com altos níveis de *engagement*, que não sejam trabalhadores viciados no trabalho, podem vir a sê-lo. Beckers et al. (2004, como citado em Bakker et al., 2011) realizaram um inquérito-estudo e verificaram que o *engagement* no trabalho estava positivamente relacionado com horas extraordinárias.

1.4 Conflito trabalho-família e teletrabalho

Trabalhar a partir de casa está incrementado na vida profissional moderna. Embora defendida como uma solução para conciliar o trabalho com a vida familiar, surpreendentemente existem poucas provas empíricas que apoiam a diminuição do conflito trabalho-família (Lippe & Lippényi, 2018). Assim, será feita uma breve síntese de estudos que relacionam o conflito trabalho-família em regime de teletrabalho.

Darouei e Pluut (2021) investigaram as consequências diárias de trabalhar a partir de casa e se existe ou não interferência trabalho-casa e bem-estar dos trabalhadores. Os autores desenvolveram um modelo intra-individual que investiga como o trabalho a partir de casa influencia experiências de pressão de tempo, conflito trabalho-família e como se relaciona com o trabalho diariamente. De acordo com os resultados, os trabalhadores que trabalhavam a partir de casa tinham menos pressão de tempo e, por sua vez, relataram níveis mais baixos de conflito trabalho-família. Além disso, foi possível apurar que as experiências de conflito trabalho-família previam os níveis de envolvimento e exaustão.

Uma investigação realizada por Abendroth e Reimann (2018) sobre as implicações do teletrabalho para com o conflito trabalho-família, examinou como essas implicações estariam relacionadas com o conflito baseado na tensão e no tempo e se o conflito dependia das culturas de trabalho-família e do trabalho de alta procura. Os resultados mostram que o teletrabalho está associado à percepção de níveis mais elevados de conflito trabalho-família baseado no tempo, assim como com o conflito trabalho-família baseado na tensão, sendo em parte relacionado com o trabalho suplementar realizado em teletrabalho. No entanto, os trabalhadores experimentam níveis mais elevados de conflito trabalho-família se perceberem

a exigência da cultura no local de trabalho e níveis mais baixos se o supervisor estiver prontamente disponível no apoio ao trabalho-família.

Ojala et al. (2014) compararam o modo com a flexibilidade formal, como o teletrabalho, difere com o trabalho extraordinário informal realizado em casa em relação à interface trabalho-família. Os autores concluíram que os trabalhadores que realizam horas extraordinárias informais em casa são mais suscetíveis de serem afetados por emoções relacionadas com o trabalho e que perturbam a vida familiar. Além disso, as negociações entre casais ao longo da atribuição de tempo tornam-se áreas de conflito. Em suma, o trabalho informal pode ajudar a alcançar uma melhor interface trabalho-família, contudo, o trabalho informal pode aumentar as pressões sobre as famílias caso existam mais elementos em teletrabalho.

Solís (2017) estudou a relação entre a interferência do teletrabalho com a família e a interferência da família com o teletrabalho. Foi analisado o efeito moderador das responsabilidades do trabalhador fora do ambiente de trabalho relacionando a interferência do teletrabalho com a família e a interferência da família com o teletrabalho e foi possível concluir que trabalhadores com um nível mais alto de responsabilidades têm menos interferência da família no trabalho pois segundo os inquiridos o teletrabalho oferece flexibilidade para conciliar e organizar responsabilidades familiares e pessoais. Relativamente aos restantes teletrabalhadores, 77% dos inquiridos indicam ter pouca ou nenhuma flexibilidade para o teletrabalho nos seus horários, o que impossibilita cuidar de atividades não laborais na hora que lhes convém em relação a quem trabalha no escritório, sendo que existe uma maior probabilidade de conflitos porque muitas vezes familiares ou amigos não entendem que o indivíduo não está disponível para realizar outras atividades.

Outro estudo realizado por Lippe e Lippénye (2018) sobre a relação entre o conflito trabalho-família e o teletrabalho examina o papel do apoio organizacional em contexto de teletrabalho e se o mesmo facilita a combinação entre o trabalho e a família. Foram abordadas as percepções de apoio, cultura do trabalhador e o número de colegas que trabalham a partir de casa e se existe influência dessas mesmas variáveis entre o teletrabalho e o conflito trabalho-família. Os resultados demonstram que a cultura ideal do trabalhador amplifica o aumento do conflito familiar devido ao teletrabalho. Por outro lado, as mulheres são mais sensíveis à proporção de colegas que trabalham a partir de casa, e quanto mais colegas estão em teletrabalho menos conflito experimentam.

A pandemia resultante da doença covid-19 afetou o trabalho, a família e a vida social. Essas mudanças massivas podem ter criado mudanças na exposição ao conflito trabalho-família. Um estudo realizado durante o período de quarentena Covid-19 pretendeu compreender os impactos que o teletrabalho teve no conflito trabalho-família. Os resultados demonstram que

existe sobrecarga de trabalho devido às exigências organizacionais, às exigências com os filhos e com a casa (Lemos et al., 2020).

Também Allen et al. (2021) investigaram o equilíbrio entre o trabalho e o não-trabalho entre os trabalhadores que transitaram para o trabalho à distância em virtude da pandemia Covid-19. Com uma amostra de 155 teletrabalhadores, verificou-se um maior equilíbrio no trabalho. O estudo revelou também que quem tem um espaço em casa dedicado para trabalhar e menos membros no agregado familiar foram associados a um maior equilíbrio entre o trabalho e não-trabalho.

Outro estudo realizado por Schieman et al. (2021) durante o período de pandemia indica que o conflito trabalho-família diminuiu entre os trabalhadores que não têm filhos em casa no período em que estão a trabalhar. Em contraste, os trabalhadores que tinham filhos em casa enquanto trabalhavam, os padrões estavam dependentes da idade do filho mais novo. Já os trabalhadores com filhos adolescentes não diferiram dos trabalhadores que não tinham filhos, isto é, não havia índices de conflito trabalho-família.

1.5 Conflito trabalho-família e *burnout*

Consultando a literatura existente, verifica-se a existência de diversos estudos que relacionam a síndrome de *burnout* com o conflito trabalho-família. Chambel (2014, p. 53) afirma que a investigação empírica “tem mostrado que são os trabalhadores cuja situação profissional mais interfere com a sua vida familiar os que têm maiores níveis de *burnout*” e que os estudos efetuados com amostras portuguesas confirmam esses resultados. Neste capítulo, faremos uma revisão da investigação (e.g. Carlson et al., 2012; Carvalho et al., 2021; Gramancho, 2012; Innstrand et al., 2008; Mete et al., 2014; Montgomery et al., 2006; Queirós et al., 2013; Smith et al., 2018) que tem considerado o conflito trabalho-família como variável explicativa da síndrome de *burnout*.

Innstrand et al. (2008) realizaram um estudo com trabalhadores de diversas áreas: advogados, condutores de autocarros, trabalhadores ligados à área das tecnologias da informação, professores, ministros e enfermeiros. A amostra foi estabelecida por 500 mulheres e 500 homens. O estudo concluiu que o conflito trabalho-família tem efeitos na síndrome de *burnout*. Concluiu-se ainda que o conflito pode ter consequências profundas tanto para o indivíduo como para a organização, sendo que, essas consequências apresentam-se à medida que a síndrome de *burnout* se manifesta. Os autores declaram que o equilíbrio entre o trabalho e a família assim como a “facilitação familiar” são essenciais para a prevenção da síndrome de *burnout*.

Gramancho (2012) constatou que o conflito trabalho-família está relacionado com a origem do *burnout*, na medida em que, ao verificar-se conflito, o indivíduo está perante uma situação de esgotamento dos recursos, e como resultado, aumentará os níveis de exaustão. O autor mencionou, ainda, que, quando as exigências do trabalho são mais elevadas que os recursos, o indivíduo sente conflito entre o papel laboral e o familiar. Como consequência, o conflito provoca tensão e a presença de *burnout*, destacando também o surgimento da exaustão. Em contrapartida, se se proporcionar um equilíbrio entre as exigências e os recursos, o indivíduo responde às exigências de cada papel e terá um menor conflito entre papéis e também, menores níveis de *burnout*.

Smith et al. (2018) investigaram as relações entre o *stress* no trabalho, conflitos entre trabalho e família, *burnout* e resultados do comportamento de segurança em bombeiros. As análises indicaram que tanto o *stress* como o conflito trabalho-família previam o *burnout* e o *burnout* influenciava negativamente a conformidade do equipamento de proteção pessoal, ou seja, a adesão de práticas de segurança no trabalho.

Um estudo realizado em Portugal, mais concretamente em quatro hospitais da cidade do Porto, por Queirós et al. (2013) teve a finalidade de identificar os principais preditores do *burnout* em enfermeiros e concluiu que as variáveis, género, idade, anos de experiência profissional, satisfação com o trabalho e a interação trabalho-casa são os preditores mais evidentes na relação da incidência do *burnout* com os profissionais de saúde.

Mete et al. (2014) levaram a cabo um estudo sobre o impacto que o conflito trabalho-família e *burnout* teria sobre o desempenho dos contabilistas. Os resultados revelaram que existem correlações relevantes e positivas entre o conflito trabalho-família e fatores de *burnout*, como também entre o *burnout* e fatores de conflito trabalho-família. O estudo indica também que os profissionais que não estão felizes e realizados com o seu trabalho e no ambiente do mesmo, podem ter conflitos com as suas famílias e a persistência do conflito pode originar o *burnout*. Em conclusão, os autores referiram ainda que os trabalhadores começam a ter pior desempenho assim que começam a sentir os efeitos colaterais do *burnout*.

Montgomery et al. (2006) examinaram a relação entre o foco no trabalho, interferência trabalho-família e *burnout* e concluíram que a exposição emocional e o foco no trabalho estavam relacionados com o *burnout* e queixas psicossomáticas, mais propriamente, na necessidade de expor emoções negativas. A interferência trabalho-família mediou parcialmente a relação entre a ocultação das emoções negativas e as queixas relacionadas com *burnout* ou queixas psicossomáticas. Conclui-se que, em termos de formação e/ou intervenções, existe a necessidade de as organizações proporcionarem aos seus

trabalhadores oportunidades estruturadas para descomprimir da exigência emocional relacionada com aspetos laborais.

Partindo dos fundamentos teóricos da teoria da conservação dos recursos, Carlson et al. (2012) investigaram a relação da supervisão abusiva com conflitos entre o trabalho e a família (trabalho-para-família e família-para-trabalho). A amostra é composta por 328 indivíduos que trabalham a tempo inteiro e foi analisada a relação direta de abuso com o conflito, bem como a relação indireta através da ação superficial (trabalho emocional) e *burnout*. Os resultados sugerem que a supervisão abusiva influencia o conflito atuando no surgimento do *burnout*.

O encerramento, durante a pandemia Covid-19, é considerado uma crise externa que evoca inúmeras mudanças na vida de todos os indivíduos. Uma dessas mudanças, é a dinâmica do trabalho e da família. Carvalho et al. (2021) investigaram o papel do trabalho e do equilíbrio familiar com base na teoria da fronteira. No entanto, segundo os autores do estudo, como as mulheres e os homens vivem o seu trabalho e a sua família de forma diferente, o género pode condicionar a forma como os teletrabalhadores lidam com as mudanças. De acordo com os resultados, os teletrabalhadores que sofreram mais violações de limites foram os que tiveram menos comportamentos de segmentação de limites e com menos equilíbrio entre o trabalho e a família, o que, por sua vez, estava relacionado com o *burnout*. O estudo concluiu também que a relação era mais forte nas mulheres do que nos homens.

Em suma, com base nos resultados dos estudos apresentados no presente capítulo, podemos concluir que o conflito trabalho-família está na origem da síndrome de *burnout*, visto que, os indivíduos ao vivenciarem esse conflito (independentemente do género), deparam-se com uma situação de esgotamento de recursos, o que leva a um aumento dos níveis de *stress* e de exaustão, sendo o sintoma da exaustão emocional o sintoma mais frequente desta problemática (Bianchi et al., 2018).

1.6 Conflito trabalho-família e *engagement*

“Alguns estudos revelam que o conflito trabalho-família tem uma influência importante sobre comportamentos e atitudes individuais, contudo, ainda existe pouca investigação sobre a influência dos conflitos entre a família e o trabalho no *engagement* no trabalho” (Yang et al., 2021). Na verdade, a investigação que se tem debruçado sobre a relação entre o conflito trabalho-família e o *engagement* tem sido muito mais reduzida, em relação aos estudos que têm relacionado o conflito trabalho-família com o *burnout*. Baka e Derbis (2012) referiram ter apenas conhecimento de 2 investigações (Halbesleben & Bolino, 2009; Macey & Schneider, 2008) que estudaram esta relação e que encontraram relações negativas entre o conflito trabalho-família e o *engagement*. Na mesma linha, os resultados encontrados por estes autores apontaram que o conflito trabalho-família estava correlacionado negativamente com o *engagement* (Baka & Derbis, 2012). Mais tarde, Karatepe e Karadas (2016) também encontraram que, quer o conflito do trabalho para a família, como o conflito da família para o trabalho apresentavam correlações negativas com o *engagement*.

Apesar dos escassos estudos iniciais que investigaram estes dois fenómenos terem encontrado que “níveis mais elevados de conflito-trabalho família conduziam a níveis mais baixos de *engagement* e vice-versa” (Purwayoga et al., 2019, 181), a revisão da literatura mais recente que fizemos mostra que nem sempre estes resultados são confirmados, apresentando os estudos mais recentes resultados mistos.

Purwayoga et al. (2019) investigaram a relação entre o conflito trabalho-família e a intenção de *turnover* em que o *engagement* no trabalho e a exaustão emocional são utilizados como variáveis de intervenção no modelo em estudo. A amostra é composta apenas por mulheres trabalhadoras. Os resultados indicam que existe intenção de saída da organização quando o conflito entre o trabalho e a família surgem. Contrariamente às expectativas, o conflito trabalho-família foi negativamente significativo ao afetar o *engagement* no trabalho entre as mulheres, pelo que o *engagement* no trabalho não poderia afetar significativamente a intenção de *turnover*.

Chen e Huang (2016) investigaram como o *engagement* pode estar relacionado com o conflito trabalho-família e o comportamento inovador ao mesmo tempo. O estudo concluiu que o estilo de liderança carismática, o apoio dos colegas e a autoestima são capazes de prever o *engagement*, o que por sua vez, se relaciona positivamente com o comportamento inovador e o conflito trabalho-família.

Utilizando como fundamentos teóricos as teorias da aptidão pessoal, congruência e conservação dos recursos, Karatepe e Karadas (2016) testaram um modelo que investiga o

conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho como mediadores do impacto da adequação pessoa-trabalho no *engagement*. O estudo concluiu que as duas direções do conflito atuam como mediadores parciais entre o ajuste pessoa-trabalho e o *engagement* no trabalho. O *engagement* no trabalho medeia totalmente a relação entre o conflito trabalho-família e a satisfação, funcionando como um mediador parcial do efeito do conflito trabalho-família na satisfação.

Conte et al. (2019) investigaram se a policronicidade (variável de diferença que envolve uma preferência por multitarefas), modera as relações entre o conflito trabalho-família e dois critérios relacionados com o trabalho (satisfação profissional e *engagement* no trabalho). Os autores concluíram que a policronicidade modera as relações entre o conflito trabalho-família e o *engagement* no trabalho. As análises de acompanhamento indicaram que os indivíduos que tinham níveis mais baixos de policronicidade, tinham uma diminuição significativa de *engagement* no trabalho à medida que o conflito trabalho-família aumentava. Os resultados sugerem que os indivíduos com altos níveis em policronicidade têm mais recursos pessoais e podem ser mais resilientes do que os indivíduos que possuem níveis mais baixos de policronicidade, quando se trata de não deixar que os conflitos entre a sua vida profissional e familiar afetem o seu desempenho no trabalho.

Balogun e Afolabi (2019, p. 479) afirmaram que “recentemente, estudos demonstraram que o *engagement* no trabalho está associado a um elevado nível de conflito trabalho-família. No entanto, pouco se sabe sobre os fatores que podem moderar esta relação”. Nesse sentido, Balogun e Afolabi (2019) investigaram os papéis moderadores das exigências e recursos do trabalho na relação entre o *engagement* no trabalho e o conflito trabalho-família. Os resultados desta investigação demonstram que o *engagement* no trabalho estava positivamente relacionado com o conflito trabalho-família. As exigências do trabalho e os recursos moderaram significativamente a relação entre o *engagement* no trabalho e o conflito trabalho-família, de tal forma que os indivíduos que experimentam elevadas exigências laborais com elevados recursos de trabalho relatam um baixo conflito entre o trabalho e a família. As conclusões sugerem que as organizações podem reduzir o efeito negativo do *engagement* no trabalho no conflito trabalho-família entre os seus trabalhadores reduzindo ou otimizando as exigências do trabalho e fornecendo recursos de trabalho adequados.

Lyu e Fan (2020) considerando que “a dupla pressão dos domínios da família e do trabalho podem reduzir o *engagement* no trabalho, e consequentemente, a exploração da estratégia de *coping* torna-se imperativa”, investigaram o papel de cada género no conflito entre o trabalho e a família. Os resultados apontam que não houve diferenças significativas entre homens e mulheres no conflito trabalho-família (ambos trabalham interferindo com a família e

a família interferindo com o trabalho). Nem homens nem mulheres diminuíram o seu *engagement* no trabalho quando o trabalho interferiu com questões familiares. Contudo, quando as famílias interferiam com o trabalho, as mulheres estavam a tornar-se menos suscetíveis de possuir *engagement* no trabalho em comparação com os homens.

Muito recentemente, Yang et al. (2021) investigaram se a relação entre o conflito trabalho-família e o *engagement* no trabalho foi mediado pela satisfação no trabalho, e se o papel de mediação foi moderado por um compromisso afetivo. Os resultados demonstram que existe uma correlação negativa significativa entre o conflito trabalho-família e o *engagement* no trabalho, sendo a relação em estudo parcialmente mediada pela satisfação profissional. Além disso, o compromisso afetivo desempenhou um papel moderador na relação entre a satisfação no trabalho e o *engagement* no trabalho.

Capítulo 2 – Enquadramento Metodológico

2.1 Objetivos do estudo

Os objetivos de um projeto de investigação definem onde se quer chegar com a investigação. De acordo com Gil (2009, como citado em Souza, 2018), a intenção dos objetivos é delimitar de que modo se dará a pesquisa, ou seja, tudo o que deverá ser executado para tornar a investigação relevante. Segundo o mesmo autor, os objetivos devem tentar detalhar o problema da investigação pois devem estabelecer de que forma existe a relação entre as variáveis ou fenómenos estabelecidos no problema. Os objetivos estabelecem a finalidade de um trabalho científico, ou seja, a meta que se pretende cumprir com a elaboração da investigação. A sua definição clara auxilia na tomada de decisões quanto aos aspetos metodológicos da investigação pois quem a realiza tem a necessidade de saber o que quer fazer, para que depois saiba proceder de modo a chegar aos resultados pretendidos.

Por outro lado, os objetivos de uma pesquisa estão diretamente relacionados às questões que foram formuladas. Fiorentini e Lorenzato (2006, como citado em Costa et al., 2013, p.12) afirmam que “uma vez definida a questão/pergunta da investigação, os objetivos da pesquisa podem ser, então, formulados ou revistos, caso já tenham sido inicialmente estabelecidos”. Os objetivos de um projeto são o que conferem a coerência referente ao plano de ação. O objetivo geral ressalta onde o estudo pretende chegar ou alcançar e os objetivos específicos são as etapas que devem ser realizadas para que se possa atender ao objetivo geral. Dito de outro modo, os objetivos específicos são um detalhe do objetivo geral (Souza, 2018).

De acordo com Souza (2018), o investigador deve perguntar-se: como eu posso detalhar, subdividir, compartimentar o objetivo geral para conseguir atingi-lo?

É importante, ainda, referir que os objetivos devem ser formulados com uma linguagem compreensiva e precisa, devendo ter uma lógica com o problema de investigação e devem, também, ser exequíveis de modo a serem alcançados ao longo da investigação, sendo, igualmente, importante que a seleção dos verbos seja a mais adequada possível (Costa et al., 2013). Como objetivo geral, este estudo pretende caracterizar os níveis de conflito trabalho-família e bem-estar no trabalho em trabalhadores que se encontravam em teletrabalho durante um período da pandemia por covid-19 em Portugal.

Por sua vez, no que concerne aos objetivos específicos, os mesmos procuram responder ao objetivo geral do presente estudo e são os seguintes:

- 1) analisar os níveis médios e a variância observada no conflito trabalho-família, quer do CT->F, quer do CF->T;

- 2) analisar os níveis médios e a variância observada no *burnout*;
- 3) analisar os níveis médios e a variância observada no *engagement*;
- 4) analisar a existência de valores significativamente diferentes no conflito trabalho-família e as seguintes variáveis sociodemográficas e profissionais: (1) sexo; (2) estado civil; (3) ter filhos; (4) número de filhos; (5) faixa etária dos filhos; (6) antiguidade na organização; (7) decisão relativa ao regime de teletrabalho; (8) frequência de teletrabalho; (9) tipo de horário em teletrabalho; (10) ter um local específico em casa para trabalhar; (11) presença simultânea de outras pessoas do agregado familiar em teletrabalho; (12) presença de outras pessoas do agregado familiar na mesma divisão da casa;
- 5) analisar a existência de valores significativamente diferentes no *burnout* e as seguintes variáveis sociodemográficas e profissionais: (1) sexo; (2) antiguidade na organização; (3) tipo de vínculo contratual; (4) decisão relativa ao regime de teletrabalho; (5) frequência de teletrabalho; (6) tipo de horário em teletrabalho;
- 6) analisar a existência de valores significativamente diferentes no *engagement* e as seguintes variáveis sociodemográficas e profissionais: (1) sexo; (2) antiguidade na organização; (3) tipo de vínculo contratual; (4) decisão relativa ao regime de teletrabalho; (5) frequência de teletrabalho; (6) tipo de horário em teletrabalho;
- 7) analisar a existência de correlações negativas e significativas entre o *burnout* e o *engagement*;
- 8) analisar a existência de correlações positivas e significativas e entre o conflito trabalho-família e o *burnout*;
- 9) analisar a existência de correlações significativas entre o conflito trabalho-família e o *engagement*.

2.2 Opção Metodológica

Para a realização da presente investigação optou-se pelo método quantitativo que se caracteriza como a aplicação da quantificação, tanto nas modalidades de recolha de informação, quanto no tratamento dos mesmos através de técnicas estatísticas, desde as mais simples às mais complexas (Richardson, 1989).

Segundo Popper (1972, como citado em Dalfovo et al., 2018), de modo geral, os estudos de campo quantitativos conduzem-se por um modelo de pesquisa onde o investigador parte de quadros conceptuais já referenciados e estruturados, a partir dos quais elabora hipóteses sobre os fenómenos e cenários que pretende estudar e analisar. A recolha de dados vai realçar os números ou informações convertíveis em números, que possibilitem verificar a ocorrência ou não das consequências e posteriormente a aceitação (mesmo que provisória) ou não das hipóteses. Os dados são explorados com apoio estatístico ou outras técnicas matemáticas. Richardson (1989) refere que o método quantitativo é geralmente aplicado em estudos descritivos, ou seja, estudos que procuram desvendar e classificar a relação entre variáveis, que propõem investigar “o que é” e, assim, descobrir as características de fenómeno como tal. Diehl (2004, como citado em Dalfovo et al., 2018), dentro dos tipos de estudo quantitativos, também menciona os estudos descritivos, que procuram sobretudo estudar a correlação entre variáveis, ou seja, por meio de técnicas estatísticas, procuram explicar o grau de relação e o modo como estão a operar.

Fonseca (2002, como citado em Gerhardt & Silveira, 2009) refere que os resultados da pesquisa quantitativa podem ser qualificados pois como as amostras geralmente são grandes e consideravelmente representativas da população, os resultados são aplicados como se constituíssem uma imagem real de toda a população alvo da pesquisa.

2.3 Procedimento de recolha de dados

A recolha de dados da presente investigação foi efetuada através de um inquérito por questionário *online* elaborado através da plataforma *Google Forms* (vide Apêndice 1). O questionário *online* é aquele que utiliza meios eletrónicos para a sua aplicação (Silva et al., 1997, como citado em Vasconcellos & Guedes, 2007). A aplicação através da *internet* para a recolha de dados primários tem sido implementada de duas formas: envio do questionário por *e-mail*, onde é enviado diretamente para o participante da pesquisa e a disponibilização do questionário numa página de *internet* onde o inquirido é informado sobre o endereço da página do questionário na *internet*. Para responder às questões o participante deve aceder à *home page* do questionário, responder e, normalmente clicar num botão que envia as informações para o responsável da pesquisa (Vasconcellos & Guedes, 2007). De acordo com Hipólito et al. (1996, como citado em Vasconcellos & Guedes, 2007), as vantagens do questionário *online* são as seguintes: facilidade na aplicação, controlo e *follow-up* das respostas; facilidade em agrupar os resultados; facilidade em obter maiores amostras; flexibilidade e diversidade na elaboração de questões; baixo custo de implementação; e exigência de resposta completa. No que concerne às limitações do questionário *online*: problemas de privacidade; dificuldade de incluir incentivos para envio da resposta; formulários pouco atrativos, resultado da falta de formatação e de flexibilidade no *layout*; os respondentes podem considerar o recebimento da mensagem de *e-mail* não desejada como uma invasão de privacidade ou “lixo eletrónico”; baixo índice de resposta, menores que todos os outros métodos de aplicação de questionário; e, baixa confiabilidade nos dados, uma vez que muitos respondentes podem falsificar informações demográficas, que não são passíveis de verificação (Gorman, 2000, como citado em Vasconcellos & Guedes, 2007).

O questionário *online* elaborado para a realização da presente investigação foi dividido em diversas secções, a saber: dados sociodemográficos e profissionais, a experiência em regime de teletrabalho, o conflito trabalho-família e o bem-estar no trabalho (medido através do *burnout* e do *engagement*). No que diz respeito à recolha de dados a mesma, teve lugar 6 de agosto e 19 outubro de 2021 através de uma amostra por conveniência. Ao longo de todo o processo foram tomadas as providências necessárias para que se mantivesse o anonimato dos participantes através de todas as questões desenvolvidas do questionário.

2.4 Instrumentos utilizados na recolha de dados

Para a realização da recolha de dados foram utilizados três instrumentos de medição considerados relevantes para o desenvolvimento do presente estudo.

2.4.1 *Work-Family Conflict Scale – WFCS*

No presente estudo, foi usada uma versão portuguesa da escala de conflito trabalho-família (*Multidimensional Measure of Work-Family Conflict*, Carlson et al., 2000), adaptada por Vieira et al. (2014). A escala é composta por 6 subescalas: conflito temporal do trabalho-para-a-família; conflito emocional do trabalho-para-a-família; conflito comportamental do trabalho-para-a-família; conflito temporal da família-para-o-trabalho; conflito emocional da família-para-o-trabalho; e conflito comportamental da família-para-o-trabalho. Na presente investigação foram utilizadas apenas as subescalas conflito temporal e conflito emocional tanto a nível do trabalho-para-a-família como da família-para-o-trabalho. No que diz respeito à resposta de cada item, as mesmas são respondidas através de uma escala de resposta de tipo *Likert*, em que 1 corresponde a “discordo fortemente”, 2 a “discordo”, 3 a “não concordo nem discordo”, 4 a “concordo” e 5 a “concordo fortemente”.

Relativamente à consistência interna da escala esta apresenta no presente estudo uma fiabilidade de *alpha* de *Cronbach* de 0,86 na subescala conflito temporal do trabalho-para-a-família, 0,92 na subescala conflito emocional do trabalho-para-a-família, 0,86 na subescala conflito temporal da família-para-o-trabalho e, por último 0,89 na subescala conflito emocional da família-para-o-trabalho.

2.4.2 *Medida de Burnout de Shirom-Melamed (MBSM)*

A medida de *Burnout* de Shirom-Melamed (MBSM) foi desenvolvido com o objetivo de avaliar os níveis de *burnout* no trabalho (Gomes, 2012). Para a realização da presente investigação foi utilizada a adaptação portuguesa a partir dos trabalhos originais de Armon et al. (2012) e Shirom e Melamed (2006) por Gomes (2012). O instrumento avalia três dimensões: 1) Fadiga física: sentimentos de cansaço físico face ao trabalho, traduzindo-se por uma diminuição da energia física; 2) Exaustão emocional: sentimentos de cansaço emocional face ao relacionamento com os outros (ex: colegas de trabalho, clientes, etc.), traduzindo-se pela diminuição da cordialidade e sensibilidade face às necessidades das outras pessoas; e 3) Fadiga cognitiva: sentimentos de desgaste cognitivo face ao trabalho, traduzindo-se por uma diminuição da capacidade de pensamento e concentração (Gomes, 2012). No que diz respeito ao número de itens, o instrumento é composto por 14 distribuídos pelas três subescalas

referidas, sendo os itens respondidos numa escala tipo *Likert* de 7 pontos (1 = Nunca; 7 = Sempre) (Gomes, 2012).

Relativamente à consistência interna da escala esta apresenta no presente estudo uma fiabilidade de *alpha* de *Cronbach* de 0,96 na subescala fadiga física (6 itens), 0,98 na subescala fadiga cognitiva (5 itens) e 0,92 na subescala exaustão emocional (3 itens).

2.4.3 Medida de *work engagement*

Para medir o *engagement* foi utilizada a uma versão portuguesa (Schaufeli et al., 2002) da escala *The measurement of work engagement*, desenvolvida por Schaufeli et al. (2006). A presente escala tem como objetivo medir o *engagement* no trabalho que é considerado um estado positivo de realização pessoal que se caracteriza pelo vigor, dedicação e absorção (Schaufeli et al., 2006).

Na presente investigação foram utilizadas as três subescalas do *engagement*: vigor, dedicação e absorção. No que diz respeito à resposta de cada item, as mesmas são respondidas através de uma escala de tipo *Likert*, em que 1 corresponde “nunca ou quase nunca”, 2 a “muito poucas vezes”, 3 a “poucas vezes”, 4 a “por vezes”, 5 a “algumas vezes”, 6 a “muitas vezes” e 7 a “sempre ou quase sempre”.

Relativamente à consistência interna da escala esta apresenta no presente estudo uma fiabilidade de *alpha* de *Cronbach* de 0,91 na subescala vigor (3 itens), 0,90 na subescala dedicação (3 itens) e 0,71 na subescala absorção (3 itens).

2.5 Caracterização da amostra

O inquérito por questionário *online* contém 198 respostas, sendo esta a amostra do estudo. No que diz respeito à distribuição da amostra por sexo, 66 dos indivíduos são do sexo masculino (33,3%) e 132 dos indivíduos do sexo feminino (66,7%), como se verifica na figura 1.

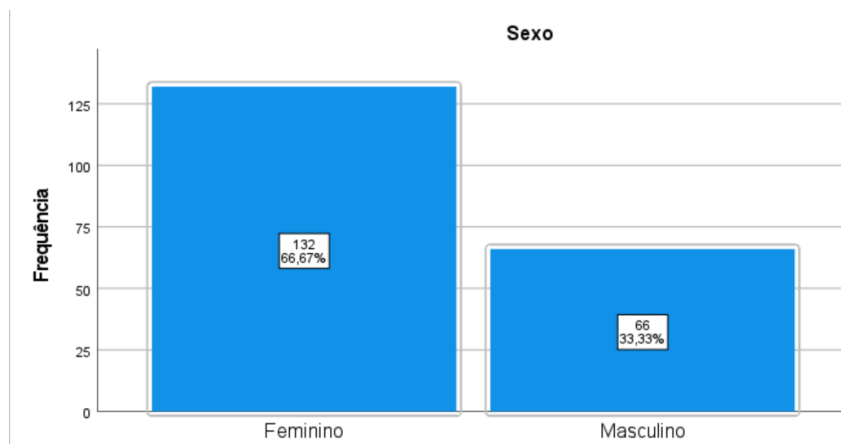


Figura 1- Distribuição da amostra por sexo

Relativamente à idade dos inquiridos, a idade média é 39 anos com um desvio padrão de 12.58 anos. A mediana encontra-se nos 40 anos, sendo a idade mínima de 21 anos e a idade máxima de 67 anos – figura 2.

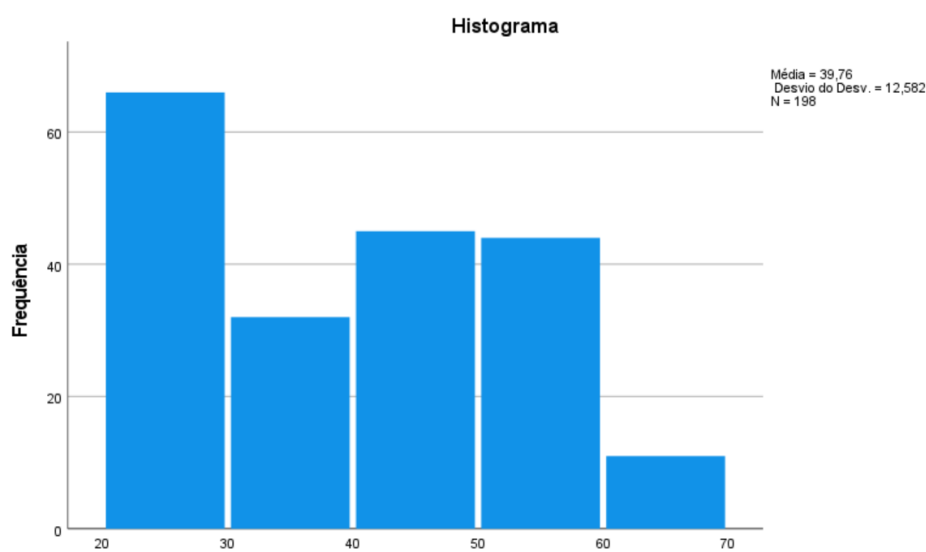


Figura 2 - Distribuição da amostra por idade

No que diz respeito às habilitações literárias, segundo a figura 3, verifica-se que a maioria dos indivíduos que participaram na investigação são detentores de uma licenciatura, o que corresponde a 87 indivíduos (43,9%). Logo de seguida os detentores de mestrado, o que corresponde a 64 indivíduos (32,3%).

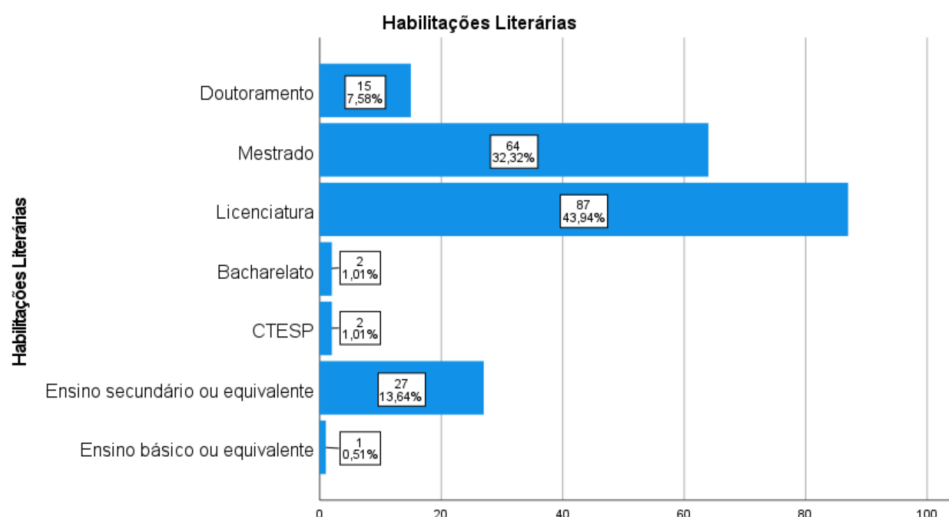


Figura 3 - Distribuição da amostra por habilitações literárias

No que concerne à composição do agregado familiar, de acordo com a figura 4, verifica-se que a maioria dos indivíduos se encontra a viver com o/a companheiro/a e com os/as filhos/as (32,3%), sendo que os inquiridos que vivem com os/as filhos/as são os que se encontram em menor percentagem (9,1%). Dos 198 inquiridos, 96 têm filhos (48,5%) (*vide* Apêndice 2). Relativamente ao número de filhos 36 dos inquiridos têm um filho (18,2%), 51 dos inquiridos têm dois filhos (25,8%), 8 dos inquiridos têm três filhos (4%) e 1 dos inquiridos tem mais de três filhos (0,5%) – figura 5.

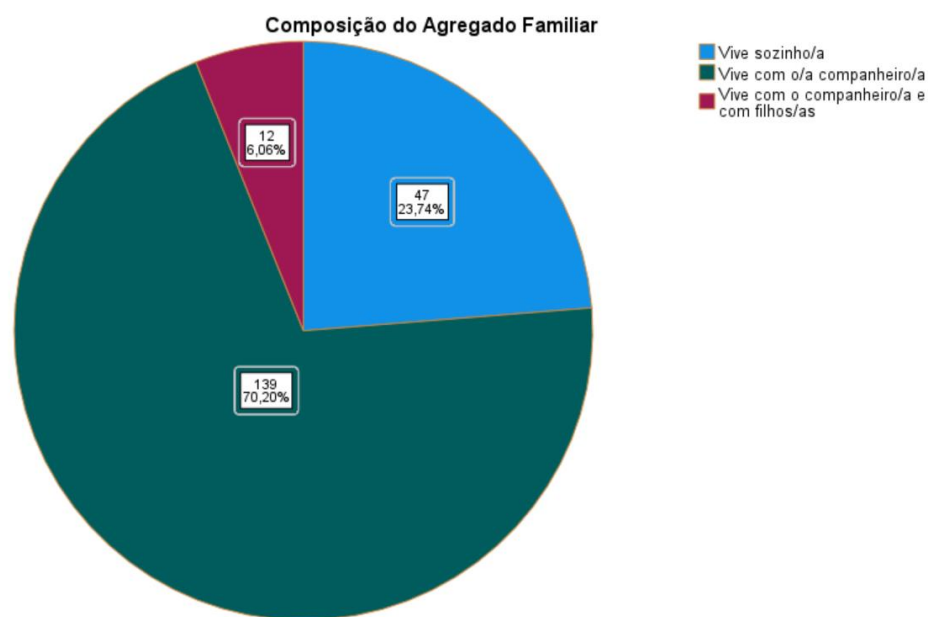


Figura 4 - Distribuição da amostra por composição do agregado familiar

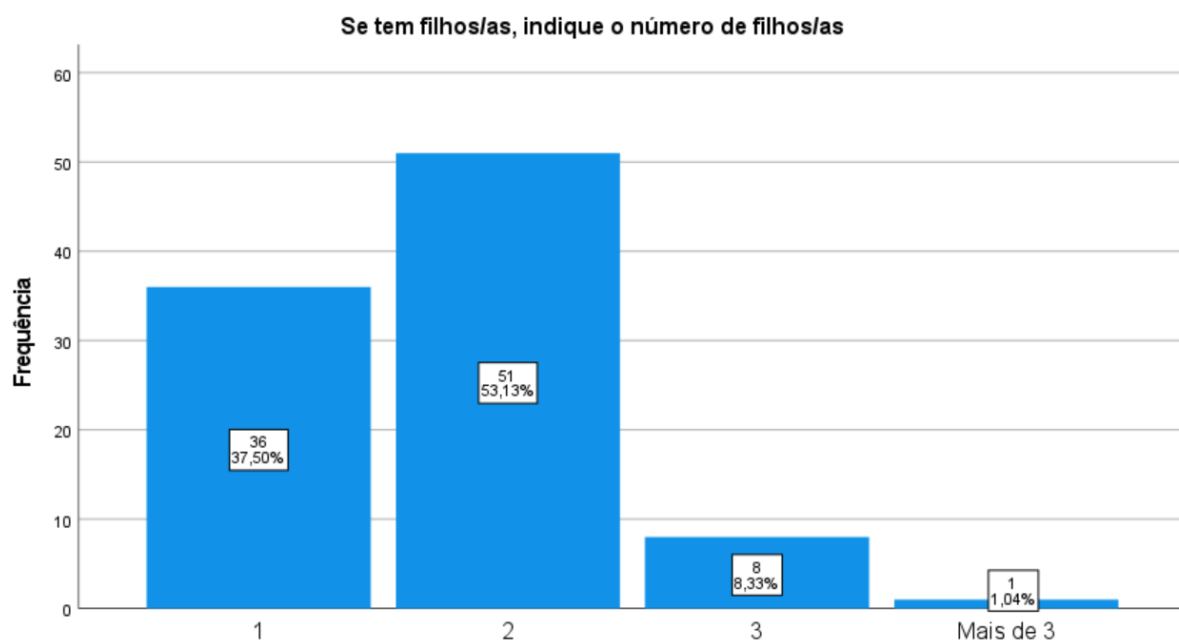


Figura 5 - Distribuição da amostra por número de filhos

Relativamente aos dados organizacionais, 47 dos inquiridos (23,7%) trabalha no setor público, 139 dos inquiridos (70,2%) trabalha no setor privado e 12 dos inquiridos (6,1%) trabalha por conta própria – figura 6. No que diz respeito à dimensão da organização/empresa onde trabalham, 19 indivíduos (9,6%) trabalham numa micro organização/empresa, 25 dos indivíduos (12,6%) trabalha numa pequena organização/empresa, 40 dos indivíduos (20,2%) trabalham numa média organização/empresa e 114 dos indivíduos (57,6%) trabalha numa grande organização/empresa – figura 7.

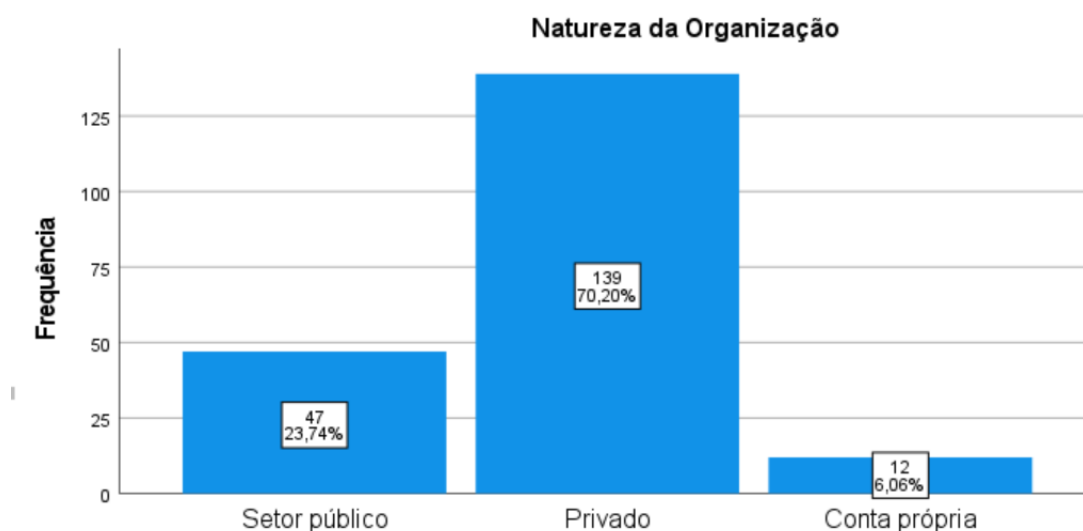


Figura 6 - Distribuição da amostra por natureza da organização para a qual trabalha

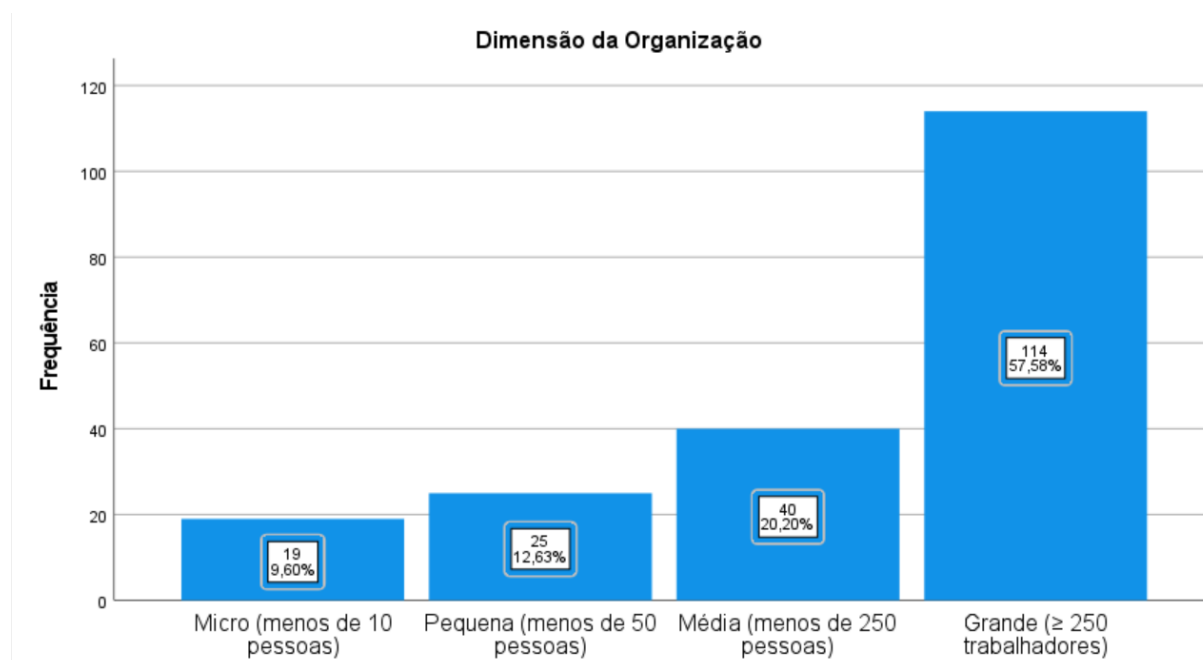


Figura 7 - Distribuição da amostra por dimensão da organização para a qual trabalha

Quando questionados sobre o desempenho de uma função de gestão (chefia/supervisão/coordenação), a maioria dos inquiridos (133, 67,2%) afirmou não desempenhar uma função de gestão, enquanto 65 dos inquiridos (32,8%) afirmou desempenhar uma função de gestão (*vide* Apêndice 3).

Relativamente ao tipo de contrato, 163 dos indivíduos (82,3%) estão efetivos na organização/empresa onde trabalham, 21 dos indivíduos (10,6%) têm um contrato a termo/prazo na organização/empresa onde trabalha, 7 dos indivíduos (3,5%) são trabalhadores por conta própria (recibo verde), 4 dos indivíduos (2%) possuem empresa em nome individual, 2 dos indivíduos (1%) são trabalhadores *outsourcing* e 1 indivíduo (0,5%) é trabalhador temporário de agência – figura 8.

No que concerne à antiguidade na atual organização/empresa, a maioria dos inquiridos (80, 40,4%) apresenta uma antiguidade entre 1 e 5 anos, 47 dos inquiridos (23,7%) trabalham na atual organização há mais de 15 anos, 28 dos inquiridos (14,1%) têm uma antiguidade inferior a 1 ano, 28 dos inquiridos (14,1%) referem uma antiguidade entre 6 e 10 anos e 15 dos inquiridos (7,6%) apresentam uma antiguidade entre 11 e 15 anos na mesma organização. – Figura 9.

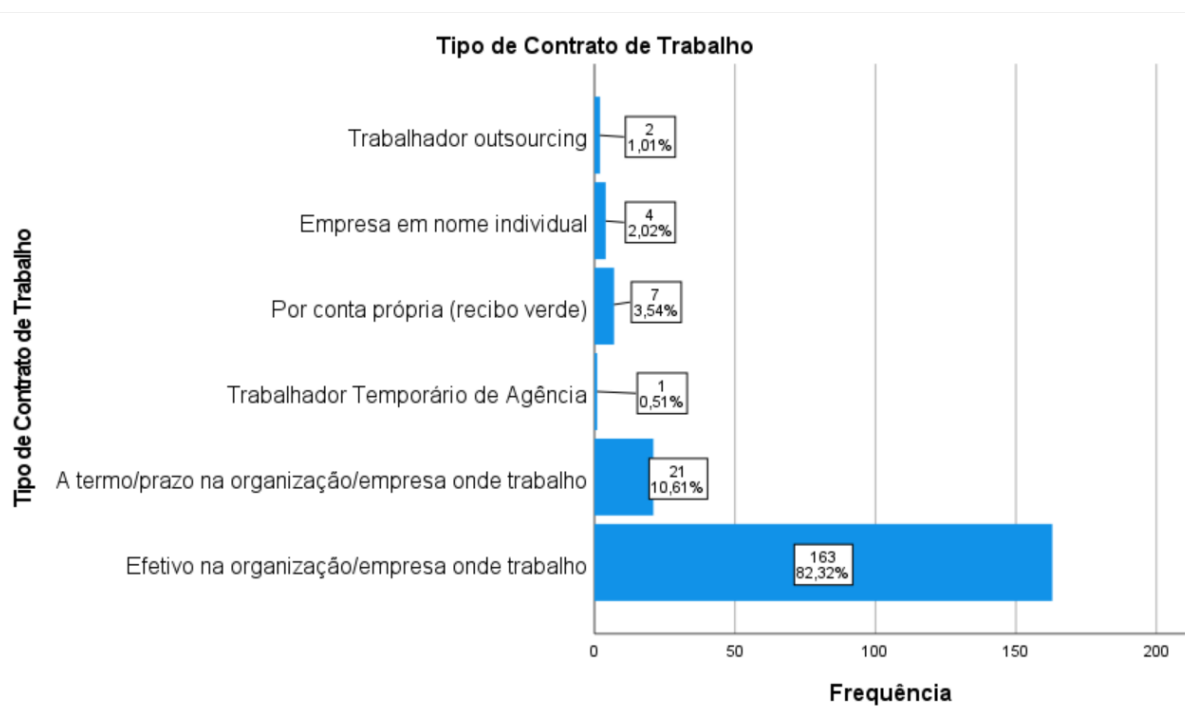


Figura 8 - Distribuição da amostra por tipo de contrato

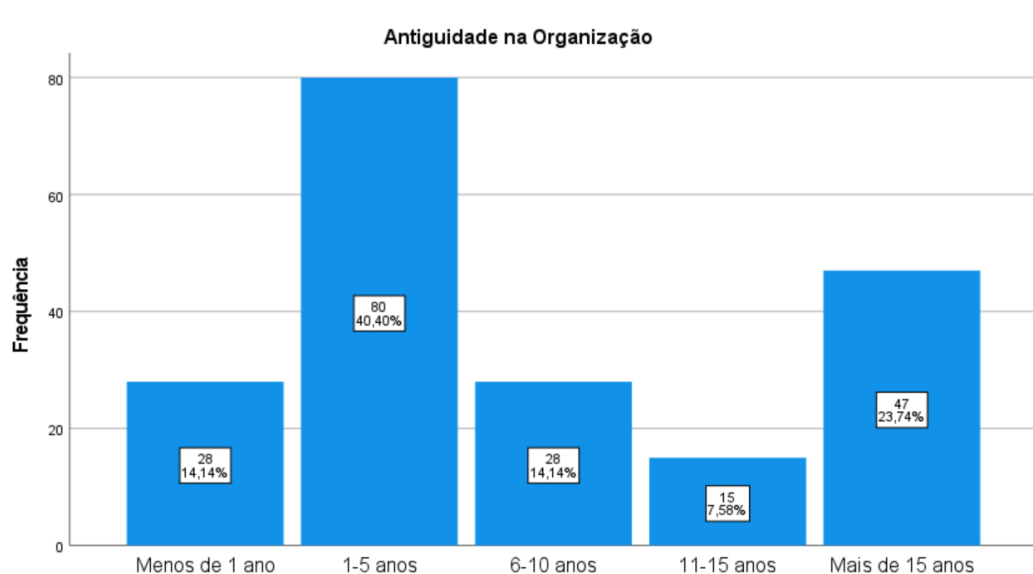


Figura 9 - Distribuição da amostra por tempo em que trabalha na atual organização

No que concerne à experiência de teletrabalho antes da pandemia por Covid-19, a esmagadora maioria dos inquiridos (169, 85,35%) nunca tinha realizado teletrabalho enquanto que 13 (6,57%) dos inquiridos já tinham realizado teletrabalho 1 dia por semana, 5 (2,53%) já tinham realizado teletrabalho 2 dias por semana, 5 (2,53%) dos inquiridos já tinham realizado teletrabalho 3 dias por semana, 2 (1,01%) dos inquiridos já tinha realizado teletrabalho 4 dias por semana e 4 (2,02%) dos inquiridos já tinham realizado teletrabalho todos os dias da semana – figura 10.

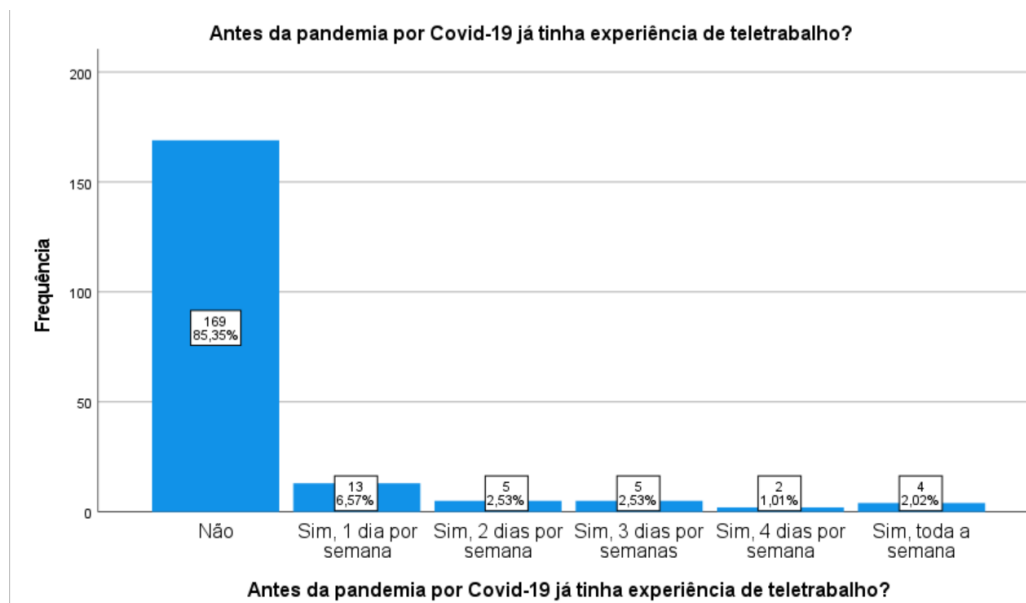


Figura 10 - Distribuição da amostra por experiência em teletrabalho antes da pandemia Covid-19

Relativamente à atual experiência em teletrabalho, 10,10% (20) dos indivíduos realiza teletrabalho 1 vez por semana, 19,19% (38) dos indivíduos realiza teletrabalho 2 dias por semana, 12,63% (25) dos indivíduos realiza teletrabalho 3 dias por semana, 9,60% (19) dos indivíduos realiza teletrabalho 4 dias por semana e 48,48% (96) dos indivíduos realiza teletrabalho todos os dias da semana (*vide* Apêndice 4). No que diz respeito ao local predominante de teletrabalho, a grande maioria (190, 95,96%) dos inquiridos realiza teletrabalho em casa (ambiente residencial), 3 (1,52%) dos inquiridos realizam teletrabalho num escritório disponibilizado pela organização (fora das dependências da organização) e 5 (2,53%) dos inquiridos realizam teletrabalho em regime remoto (local variável) (*vide* Apêndice 5). No que concerne ao horário de trabalho em regime de teletrabalho, 111 (56,06%) dos indivíduos têm um horário fixo e 87 (43,94%) dos indivíduos têm um horário flexível – figura 11.

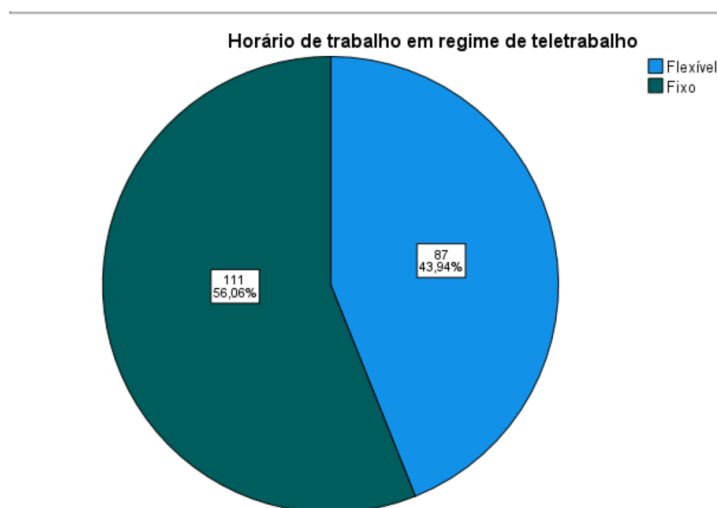


Figura 11 - Distribuição da amostra por horário de trabalho em regime de teletrabalho

De acordo com os dias em que se encontra em teletrabalho 43,43% (86) dos inquiridos afirma que foram definidos pela organização, 47,47% (94) dos inquiridos refere que foi acordo entre ambas as partes e 9,09% (18) dos inquiridos afirma que foi a pedido próprio (*vide* Apêndice 6). No que concerne ao local específico em casa para realizar teletrabalho, apenas 8,59% (17) dos indivíduos afirma que não tem um local específico para realizar teletrabalho e a grande maioria (91,41%, 181) dos indivíduos afirma que tem um local específico para realizar teletrabalho (*vide* Apêndice 7). Quando questionados se existe mais algum elemento do agregado familiar enquanto se encontra em teletrabalho a partir de casa, 59,09% (117) dos inquiridos refere que não e 40,91% (81) dos inquiridos refere que sim (*vide* Apêndice 8). No que diz respeito ao facto de mais algum elemento do agregado familiar se encontrar na mesma divisão enquanto trabalha, 82,83% (164) dos indivíduos afirmou que não e 17,17% (34) dos indivíduos afirmou que sim (*vide* Apêndice 9).

De acordo com a preferência de trabalho, 36,87% (73) da amostra refere que prefere trabalhar presencialmente na organização/empresa e 63,13% (125) da amostra refere que prefere trabalhar em teletrabalho – figura 12.

Quando questionados relativamente à situação em que consideram trabalhar mais horas, 18,18% (36) dos inquiridos referiu que trabalha mais presencialmente, referindo a grande maioria (81,82%, 162) dos inquiridos que trabalha mais em teletrabalho – figura 13.

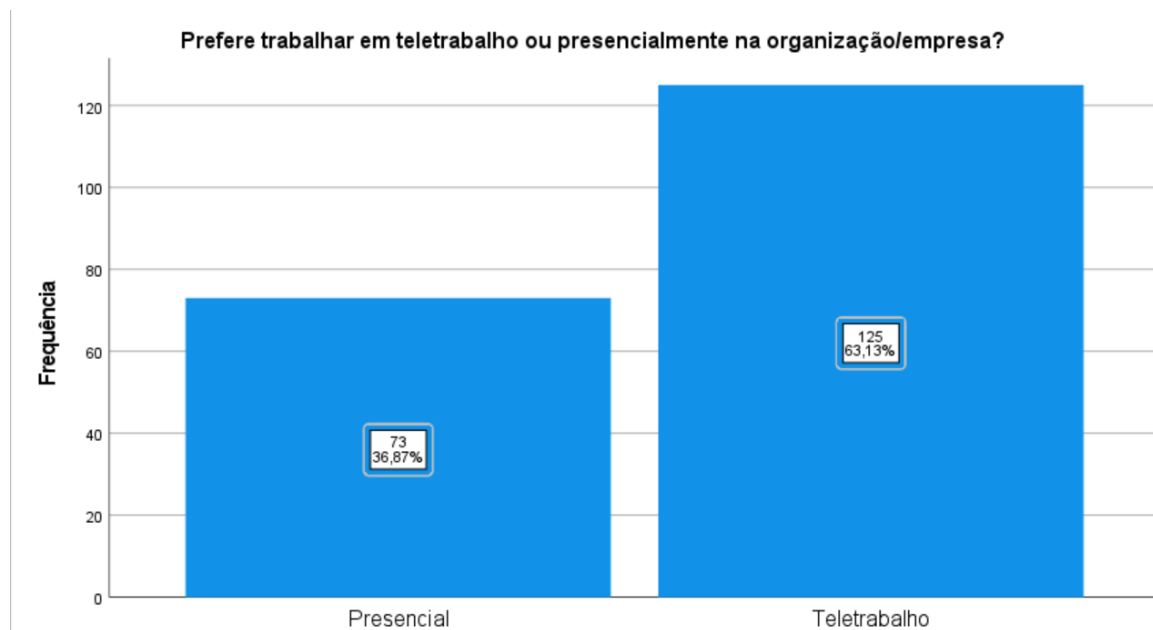


Figura 12 - Distribuição da amostra por preferência de regime de trabalho



Figura 13 - Distribuição da amostra por situação em que considera que trabalha mais horas

2.6 Procedimento de análise dos dados

Após recolha dos dados dos questionários ($n = 198$), procedeu-se à criação de uma base de dados através do *Microsoft Office Excel*, onde foi possível transferir toda a informação recolhida para o *software* estatístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 27.

Calcularam-se os *Alphas* de *Cronbach* como forma de verificar a confiabilidade de um questionário aplicado numa pesquisa. O *alfa* mede a correlação entre respostas em um questionário através da análise do perfil das respostas dadas pelos respondentes. Trata-se de uma correlação média entre pergunta (Hora et al., 2010). Assim sendo, o objetivo de calcular os *Alphas* de *Cronbach* é verificar a consistência interna das subescalas utilizadas no estudo (Conflito trabalho-família, *engagement* e *burnout*).

Foram também calculadas as estatísticas descritivas das variáveis em estudo, como as frequências, a média e o desvio padrão.

Para analisar a existência de diferenças significativas nos valores médios das subescalas das diferentes categorias das variáveis em estudo, como a variável sexo, estado civil, ter filhos, número de filhos, faixa etária dos filhos, antiguidade na organização, decisão relativa ao regime de teletrabalho, frequência de teletrabalho, tipo de horário em teletrabalho, ter um local específico em casa para trabalhar, presença simultânea de outras pessoas do agregado familiar em teletrabalho e presença de outras pessoas do agregado familiar na mesma divisão da casa, foram utilizados aplicados testes paramétricos (Teste T e ANOVA).

Capítulo 3 – Apresentação e Análise dos Resultados

Recorde-se que o presente estudo tinha como objetivo geral caracterizar os níveis de conflito trabalho-família e bem-estar no trabalho em trabalhadores que se encontram em teletrabalho devido à pandemia. Assim, os primeiros resultados analisados foram os níveis médios de conflito trabalho-família, de *burnout* e de *engagement*, bem como a dispersão observada nestas três variáveis. Para tal, recorreu-se às estatísticas descritivas, que serão apresentadas num primeiro momento. Num segundo momento, apresentam-se os resultados encontrados em relação à análise das diferenças significativas, quer no conflito trabalho-família, quer nas dimensões estudadas do bem-estar no trabalho (*burnout* e *engagement*) em função das variáveis sociodemográficas e profissionais consideradas pertinentes de acordo com a revisão da literatura. Por último, apresentam-se os resultados das correlações entre as variáveis estudadas.

3.1 Resultados descritivos

Em relação ao conflito trabalho família (*vide* apêndice 11), em média, os respondentes da amostra deste estudo apresentam uma perceção neutra em relação às dimensões do conflito temporal (2,6) e conflito emocional (2,7) no sentido do trabalho-para-a-família (CT->F). Esta neutralidade advém do facto de existirem indivíduos com perceções contrárias sobre estas dimensões (desvio-padrão de 1,06 e 1,03, respetivamente). Relativamente ao conflito trabalho família no sentido da família-para-o-trabalho (CF->T), em média, os respondentes afirmam que discordam em relação às dimensões do conflito temporal (1,9) e do conflito emocional (1,9), embora o desvio-padrão (0,79 e 0,81, respetivamente) revele perceções diferentes em relação a estas duas dimensões do CF->T.

No que concerne ao *burnout* (*vide* apêndice 11), em média, os inquiridos da amostra deste estudo não apresentam níveis preocupantes de *burnout* (fadiga física = 3,8; fadiga cognitiva = 3,1; e exaustão emocional = 2). No entanto, se observarmos o desvio-padrão nas dimensões de fadiga física e fadiga cognitiva (1,46 e 1,44 respetivamente), constatamos uma elevada dispersão, o que sobretudo no caso da fadiga física significa que existem indivíduos que já podem estar em *stress* crónico. A dimensão do *burnout* em que os respondentes em média referem que apresentam “muito poucas vezes” esse sentimento é a exaustão emocional (2). No entanto, o desvio padrão (1,25) na dimensão da exaustão emocional sugere alguma dispersão entre os inquiridos.

Por último, no que diz respeito ao *engagement* (*vide* apêndice 11), em média, os indivíduos da amostra deste estudo apresentam valores consideravelmente positivos em relação às dimensões do vigor (4,7), dedicação (4,9) e absorção (4,7), embora o desvio padrão revele

percepções diferentes em relação a estas três dimensões do *engagement* (1,41; 1,41; e 1,20, respetivamente).

3.2 Análise comparativa

No que concerne à análise comparativa das quatro dimensões do conflito trabalho-família estudadas, a mesma tem como objetivo analisar a existência de valores significativamente diferentes relação às seguintes variáveis sociodemográficas e profissionais: (1) sexo; (2) estado civil; (3) ter filhos; (4) número de filhos; (5) faixa etária dos filhos; (6) antiguidade na organização; (7) decisão relativa ao regime de teletrabalho; (8) frequência de teletrabalho; (9) tipo de horário em teletrabalho; (10) ter um local específico em casa para trabalhar; (11) presença simultânea de outras pessoas do agregado familiar em teletrabalho; (12) presença de outras pessoas do agregado familiar na mesma divisão da casa.

Em relação à variável “sexo”, os resultados do Teste T (*vide* apêndice 12) mostram que não existem diferenças significativas em todas as dimensões do conflito trabalho-família estudadas. Para as 4 dimensões consideradas, o p-value foi sempre superior a 0,05, indicando que nesta amostra não foram encontradas diferenças significativas entre os dois grupos (homens e mulheres).

No que concerne à variável “estado civil”, os resultados do Teste ANOVA (*vide* apêndice 13) indicam que não existem diferenças significativas nas 4 dimensões do conflito trabalho-família, dado que o p-value apresentou-se sempre superior a 0,05.

Relativamente à variável “ter filhos”, os resultados do Teste-T (*vide* apêndice 14) demonstram que não existem diferenças significativas em todas as dimensões estudadas do conflito trabalho-família pois o p-value apresenta-se sempre superior a 0,05, o que indica que nesta amostra não existem diferenças significativas entre os dois grupos (sim e não).

De acordo com a variável “número de filhos” e através dos resultados do Teste ANOVA (*vide* apêndice 15), foi possível apurar que não existem diferenças significativas em todas as dimensões do conflito trabalho-família, dado que o p-value apresentou-se sempre superior a 0,05.

Em relação à variável “faixa etária dos filhos”, os resultados do teste ANOVA (*vide* apêndice 16) indicam que não existem diferenças significativas nas 4 dimensões do conflito trabalho-família, dado que apresenta um p-value superior a 0,05.

No que concerne à variável “antiguidade na organização”, os resultados do teste ANOVA (*vide* apêndice 17) referem que não existem diferenças significativas em todas as dimensões do conflito trabalho-família estudadas. Para as 4 dimensões consideradas, o p-value foi sempre superior a 0,05, indicando que nesta amostra não foram encontradas diferenças significativas

entre os cinco grupos em análise (menos de 1 ano, 1-5 anos, 6-10 anos, 11-15 anos e mais de 15 anos).

De acordo com a variável “decisão relativa ao regime de teletrabalho”, os resultados do teste ANOVA (*vide* apêndice 18), indicam que não existem diferenças significativas em todas as dimensões do conflito trabalho-família. Para as 4 dimensões consideradas, o p-value foi sempre superior a 0,05, indicando que nesta amostra não foram encontradas diferenças significativas entre os três grupos em análise (Definidos pela organização, acordo entre ambas as partes e a meu pedido).

Em relação à variável “frequência de teletrabalho”, os resultados do teste ANOVA (*vide* apêndice 20), referem que não existem diferenças significativas nas dimensões do conflito trabalho-família estudadas. Relativamente às dimensões consideradas, o p-value foi sempre superior a 0,05, indicando que nesta amostra não foram encontradas diferenças significativas entre os cinco grupos em análise (1 dia por semana, 2 dias por semana, 3 dias por semana, 4 dias por semana e toda a semana).

No que diz respeito à variável “Tipo de horário em teletrabalho”, os resultados do Teste T (*vide* apêndice 21) indicam que existem diferenças significativas apenas na dimensão conflito temporal no sentido CT->F (p-value < 0,001), apresentado os respondentes que têm horário flexível níveis mais elevados nesta dimensão do CTF (média = 2,85), em relação aos respondentes que têm horário fixo (média = 2,33).

No que concerne à variável “ter um local específico em casa para trabalhar”, os resultados do Teste-T (*vide* apêndice 22), indicam que não existem diferenças significativas em todas as dimensões do conflito trabalho-família. Para as 4 dimensões do CTF consideradas, o p-value foi sempre superior a 0,05, indicando que nesta amostra não foram encontradas diferenças significativas entre os dois grupos em análise (“quando está a trabalhar em casa tem um local específico estabelecido” e “quando está a trabalhar em casa não tem um local específico estabelecido”).

De acordo com a variável “presença simultânea de outras pessoas do agregado familiar em teletrabalho”, os resultados do Teste-T (*vide* apêndice 23), indicam que não existem diferenças significativas em todas as dimensões do conflito trabalho-família. Para as 4 dimensões do CTF consideradas, o p-value foi sempre superior a 0,05, indicando que nesta amostra não foram encontradas diferenças significativas entre os dois grupos em análise (“quando está em teletrabalho a partir de casa há elemento(s) do agregado familiar em teletrabalho em casa” e “quando está em teletrabalho a partir de casa, não há mais ninguém do agregado familiar em teletrabalho em casa”).

Em relação à variável “presença de outras pessoas do agregado familiar na mesma divisão da casa”, os resultados do Teste-T (*vide* apêndice 24), demonstram que não existem diferenças significativas em todas as dimensões do conflito trabalho-família. Para as 4 dimensões consideradas, o p-value foi sempre superior a 0,05, indicando que nesta amostra não foram encontradas diferenças significativas entre os dois grupos em análise (sim e não). Relativamente à análise comparativa das três dimensões do *burnout* estudadas, a mesma tem como objetivo analisar a existência de valores significativamente diferentes nas seguintes variáveis sociodemográficas e profissionais: (1) sexo; (2) idade; (3) antiguidade na organização; (4) tipo de vínculo contratual; (5) decisão relativa ao regime de teletrabalho; (6) frequência de teletrabalho; (7) tipo de horário em teletrabalho.

Em relação à variável “sexo”, os resultados do Teste T (*vide* apêndice 12) mostram que não existem diferenças significativas em todas as dimensões *burnout* estudadas. Para as 3 dimensões consideradas, o p-value foi sempre superior a 0.05.

No que concerne à variável “antiguidade na organização”, os resultados do teste ANOVA (*vide* apêndice 17), referem que não existem diferenças significativas em todas as dimensões do *burnout* estudadas. Para as 3 dimensões consideradas, o p-value foi sempre superior a 0,05, indicando que nesta amostra não foram encontradas diferenças significativas entre os cinco grupos em análise (menos de 1 ano, 1-5 anos, 6-10 anos, 11-15 anos e mais de 15 anos).

Relativamente à variável “tipo de vínculo contratual”, os resultados do teste ANOVA (*vide* apêndice 25), indicam que não existem diferenças significativas em todas as dimensões do *burnout* em análise no presente estudo. Para as 3 dimensões consideradas, o p-value foi sempre superior a 0,05, indicando que nesta amostra não foram encontradas diferenças significativas entre os seis grupos em análise (efetivo na organização/empresa onde trabalho, a termo/prazo na organização/empresa onde trabalho, trabalhador temporário de agência, por conta própria (recibo verde), empresa em nome individual e trabalhador outsourcing).

De acordo com a variável “decisão relativa ao regime de teletrabalho”, os resultados do teste ANOVA (*vide* apêndice 18), indicam que não existem diferenças significativas em todas as dimensões do *burnout*. Para as 3 dimensões consideradas, o p-value foi sempre superior a 0,05, indicando que nesta amostra não foram encontradas diferenças significativas entre os três grupos em análise (Definidos pela organização, acordo entre ambas as partes e a meu pedido).

Em relação à variável “frequência de teletrabalho”, os resultados do teste ANOVA (*vide* apêndice 19), referem que não existem diferenças significativas nas dimensões do *burnout* estudadas. Relativamente às dimensões consideradas, o p-value foi sempre superior a 0,05, indicando que nesta amostra não foram encontradas diferenças significativas entre os cinco

grupos em análise (1 dia por semana, 2 dias por semana, 3 dias por semana, 4 dias por semana e toda a semana).

No que diz respeito à variável “Tipo de horário em teletrabalho”, os resultados do Teste T (*vide* apêndice 21), indicam que existem diferenças significativas em duas dimensões do *burnout* (“Fadiga Física” e “Fadiga Cognitiva”) ($p\text{-value} = 0,029$ e $p\text{-value} = 0,049$, respectivamente). Assim, de acordo com os resultados constantes do apêndice nº 19, os indivíduos que têm um horário flexível apresentam valores médios superiores na dimensão de “Fadiga Física” (média = 4,04), quando comparados com os respondentes que têm um horário fixo (média = 3,59). Da mesma forma, quem tem horário flexível apresenta níveis mais elevados de “Fadiga Cognitiva” (média = 3,35) em relação aos respondentes que se encontram com horário fixo (média = 2,94).

Relativamente à análise comparativa das três dimensões do *engagement* estudadas, a mesma tem como objetivo analisar a existência de valores significativamente diferentes nas seguintes variáveis sociodemográficas e profissionais: (1) sexo; (2) idade; (3) antiguidade na organização; (4) tipo de vínculo contratual; (5) decisão relativa ao regime de teletrabalho; (6) frequência de teletrabalho; (7) tipo de horário em teletrabalho.

Em relação à variável “sexo”, os resultados do Teste T demonstram não existem diferenças significativas em todas as dimensões do *engagement*. Para as 3 dimensões consideradas, o $p\text{-value}$ foi sempre superior a 0.05

No que concerne à variável “antiguidade na organização”, os resultados do teste ANOVA (*vide* apêndice 17), referem que não existem diferenças significativas em todas as dimensões do *engagement* estudadas. Para as 3 dimensões consideradas, o $p\text{-value}$ foi sempre superior a 0,05, indicando que nesta amostra não foram encontradas diferenças significativas entre os cinco grupos em análise (menos de 1 ano, 1-5 anos, 6-10 anos, 11-15 anos e mais de 15 anos).

Relativamente à variável “tipo de vínculo contratual”, os resultados do teste ANOVA (*vide* apêndice 25), indicam que não existem diferenças significativas em todas as dimensões do *engagement* em análise no presente estudo. Para as 3 dimensões consideradas, o $p\text{-value}$ foi sempre superior a 0,05, indicando que nesta amostra não foram encontradas diferenças significativas entre os seis grupos em análise (efetivo na organização/empresa onde trabalho, a termo/prazo na organização/empresa onde trabalho, trabalhador temporário de agência, por conta própria/recibo verde, empresa em nome individual e trabalhador outsourcing).

Em relação à variável “decisão relativa ao regime de teletrabalho”, dado que no presente estudo, um dos grupos (regime de teletrabalho a pedido do trabalhador = “A meu pedido”) apresenta uma dimensão de 18 respondentes (< 30), procedeu-se à realização de um teste

Kruskal-Wallis (*vide* apêndice 18), que nos indica não existirem diferenças significativas entre os 3 grupos considerados (“Acordo entre ambas as partes”, “Definido pela Organização” e “A meu pedido”).

Em relação à variável “frequência de teletrabalho”, os resultados do teste ANOVA mostram que existem diferenças significativas em duas dimensões do *engagement* ($p\text{-value} = 0,024$ em relação à dimensão “vigor” e $p\text{-value} = 0,021$ em relação à dimensão “dedicação” (*vide* apêndice 20). De modo a compreendermos em que grupos é que se encontram as diferenças, procedeu-se à análise da tabela de comparações múltiplas (*vide* apêndice 20), verificando-se que apenas na dimensão “dedicação” existem diferenças significativas entre o grupo de respondentes que está em teletrabalho 1 dia por semana e o grupo de respondentes que está em teletrabalho 4 dias por semana ($p\text{-value} = 0,048 < 0,05$). Os níveis de *engagement*, nesta dimensão da “dedicação” (*vide* apêndice 18), são superiores para o grupo que se encontra em teletrabalho 4 dias por semana (média = 5,53), quando comparados com o grupo que está apenas 1 dia em teletrabalho (média = 4,30).

Relativamente à variável “tipo de horário de trabalho”, os resultados do Teste-T (*vide* apêndice 21), indicam que não existem diferenças significativas em todas as dimensões do *engagement* estudadas. Para as três dimensões consideradas, o $p\text{-value}$ foi sempre superior a 0,05, indicando que nesta amostra não foram encontradas diferenças significativas entre os dois grupos em análise (flexível e fixo).

3.3 Análise correlacional

No que diz respeito à análise correlacional que implica analisar a existência de correlações negativas e significativas entre as três dimensões do *burnout* e as três dimensões do *engagement*, as correlações entre as variáveis de bem-estar no trabalho (*burnout* e *engagement*) estão representadas no apêndice 26 o. A matriz de correlações mostra que, com exceção da correlação entre a dimensão de Exaustão Emocional do *burnout* e a dimensão de Absorção do *engagement*, o *burnout* está correlacionado negativa e significativamente com o *engagement*: níveis mais elevados de *burnout* correspondem a níveis mais baixos de *engagement*.

Relativamente à análise da existência de correlações positivas e significativas e entre as quatro dimensões do conflito trabalho-família estudadas e as três dimensões do *burnout*, a matriz de correlações mostra que as duas dimensões do conflito trabalho-família (conflito temporal e conflito emocional) no sentido CT->F estão correlacionadas positiva e significativamente com a dimensão da fadiga física do *burnout* ($r = .43, p < .01$; $r = .60, p < .01$, respetivamente), bem como com a dimensão da fadiga cognitiva do *burnout* ($r = .33, p < .01$, respetivamente).

.01; $r = .40$, $p < .01$, respectivamente). A magnitude destes coeficientes é maior no caso da correlação entre a dimensão do conflito emocional do CTF e a dimensão da fadiga física do *burnout*, que apresenta uma correlação forte, em relação às demais correlações, que são consideradas médias, tendo em conta os valores sugeridos por Cohen e Cohen (1988 *cit in* Filho & Júnior, 2009): $r > .10$ e $< .29$ = correlação fraca, $r > .30$ e $< .49$ = correlação média; $r > .50$ = correlação forte.

Quando se analisa o CTF no sentido CT->F com a dimensão de exaustão emocional do *burnout*, apenas a dimensão do conflito emocional no sentido CT->F está correlacionada positiva e significativamente com a referida dimensão do *burnout* ($r = .28$, $p < .01$), apresentando o coeficiente de correlação uma correlação fraca.

Quando se analisam os coeficientes de correlação entre as duas dimensões do conflito trabalho-família (conflito temporal e conflito emocional) no sentido CF->T e as 3 dimensões do *burnout*, verifica-se que as correlações são positivas e significativas, embora sejam correlações fracas, entre todas as dimensões analisadas, com exceção da correlação entre conflito temporal da Família para o Trabalho com a dimensão da fadiga física do *burnout*.

Em suma, verifica-se que praticamente todas as correlações entre as diferentes dimensões do conflito trabalho-família e as três dimensões do *burnout* (com exceção da correlação entre o conflito temporal no sentido CT->F e a exaustão emocional e da correlação entre o conflito temporal no sentido CF->T e a fadiga física) são positivas e significativas do ponto de vista estatístico. Tal significa que níveis mais elevados de conflito trabalho-família correspondem a níveis mais elevados de *burnout*.

Por último, de acordo com a análise da existência de correlações significativas entre as quatro dimensões do conflito trabalho-família estudadas e as três dimensões do *engagement* a matriz de correlações mostra que as duas dimensões do conflito trabalho-família (conflito temporal e conflito emocional) no sentido CT->F estão correlacionadas negativamente com a dimensão vigor do *engagement* ($r = -.22$, $p < .01$; $r = -.35$, $p < .01$, respectivamente), bem como com a dimensão dedicação do *engagement* ($r = -.17$, $p < .05$; $r = -.25$, $p < .01$, respectivamente). Quanto à dimensão absorção do *engagement*, apenas o conflito emocional do trabalho para a família apresenta uma correlação negativa significativa ($r = -.22$, $p < .01$), não existindo correlação significativa com o conflito temporal do trabalho para a família.

Quando se analisa o conflito temporal da família para o trabalho, não se encontram verificações correlações significativas nas três dimensões do *engagement* (vigor, dedicação e absorção). Por último, ao analisar-se as correlações existentes entre o conflito emocional da família para o trabalho e as três dimensões do *engagement* estudadas, verifica-se que apenas existe uma correlação significativa com a dimensão absorção ($r = -.19$, $p < .01$). Tomados em conjunto

estes resultados apontam para a existência de correlações significativas e negativas entre o conflito do trabalho para a família (CT->F) e as dimensões do *engagement* (com exceção de uma correlação, quando se considera o conflito emocional e a dimensão de absorção do *engagement*), enquanto que a maior parte das correlações do conflito da família para o trabalho com as 3 dimensões do *engagement* não são significativas do ponto de vista estatístico (com exceção de uma correlação, quando se considera o conflito emocional e a dimensão de absorção do *engagement*) .

3.4 Análise e discussão dos resultados

A presente investigação pretendia caracterizar os níveis de conflito trabalho-família e bem-estar no trabalho em trabalhadores que se encontravam em teletrabalho no período compreendido entre 06 de agosto e 19 de outubro de 2021.

Os resultados encontrados neste estudo, com uma amostra de 198 inquiridos, mostram que em relação ao conflito trabalho-família, em média, os respondentes apresentam uma percepção neutra em relação às dimensões do conflito temporal e conflito emocional no sentido do trabalho-para-a-família (CT->F), mostrando-se também uma elevada dispersão nas respostas dos sujeitos. Já em relação ao conflito trabalho família no sentido da família-para-o-trabalho (CF->T), em média, os respondentes afirmam que discordam em relação às dimensões do conflito temporal e do conflito emocional, não obstante se verificar também dispersão nos resultados. Tomados em conjunto, os resultados do presente estudo mostram que os níveis médios de conflito no sentido do trabalho para a família (CT->F) são mais elevados do que os níveis médios de conflito no sentido da família para o trabalho (CF->T). Solís (2017) refere que que trabalhadores com um nível mais alto de responsabilidades têm menos interferência da família no trabalho pois segundo os inquiridos o teletrabalho oferece flexibilidade para conciliar e organizar responsabilidades familiares e pessoais. Apesar de no nosso estudo não termos analisado o nível de responsabilidade dos inquiridos, os resultados médios mais baixos na interferência da família para o trabalho vão ao encontro dos resultados obtidos por Solís (2017).

No que concerne ao *burnout*, em média, os inquiridos da amostra deste estudo não apresentam níveis preocupantes de *burnout* (fadiga física; fadiga cognitiva; e exaustão emocional). No entanto, se observarmos o desvio-padrão nas dimensões de fadiga física e fadiga cognitiva, constatamos uma elevada dispersão, o que sobretudo no caso da fadiga física significa que existem indivíduos que já podem estar em *stress* crónico. A dimensão do *burnout* em que os respondentes em média referem que apresentam “muito poucas vezes” esse sentimento é a exaustão emocional, no entanto, o desvio padrão nesta dimensão sugere

alguma dispersão entre os inquiridos. Relativamente ao *engagement*, em média, os indivíduos da amostra deste estudo apresentam valores consideravelmente positivos em relação às dimensões do vigor, dedicação e absorção, não obstante se verificar dispersão nas respostas nas 3 dimensões do *engagement*.

Relativamente à análise comparativa das quatro dimensões do conflito trabalho-família estudadas, os resultados apurados a nível da variável “sexo”, indicam que não existem diferenças significativas em todas as dimensões do conflito trabalho-família indicando que nesta amostra não foram encontradas diferenças significativas entre os dois grupos (homens e mulheres). Os resultados do presente estudo vão de encontro aos resultados encontrados por outros autores (e.g., Laß & Wooden, 2021), que também não observaram diferenças nos níveis do conflito trabalho-família entre homens e mulheres. Contudo, Malik (2018) considerou que, apesar de todos os indivíduos estarem recetíveis a sofrerem as consequências negativas do conflito trabalho-família, são as mulheres as mais afetadas. Outros autores, como Allen e Finkelstein (2014), analisaram de forma conjunta a idade, o género e a fase do ciclo da vida familiar na explicação do conflito trabalho-família ao longo das diferentes fases da vida e chegaram à conclusão de que os homens reportavam níveis mais elevados de interferência do trabalho na família quando tinham filhos adolescentes, em relação às mulheres. Os resultados de Allen e Finkelstein (2014), ao longo das diferentes fases do ciclo da vida familiar, mostraram ainda que os homens apenas apresentavam menos interferência do trabalho para a família na fase do “ninho vazio”, quando comparada com as outras fases, enquanto no caso das mulheres, se observava um maior nível de interferência do trabalho para a família, quando os filhos tinham entre 3 e 12 anos de idade. Quando Allen e Finkelstein (2014) analisaram o conflito da família para o trabalho, observou-se de que de um modo geral as mulheres apresentaram mais interferência da família no trabalho, em relação aos homens.

No que diz respeito à variável “estado civil” não foram encontradas diferenças significativas nas quatro dimensões do conflito trabalho-família. Quanto à variável “ter filhos” e “faixa etária dos filhos” também não foram encontradas diferenças significativas em nenhuma das dimensões do CTF. Apesar dos resultados referidos no presente estudo em relação à variável “faixa etária dos filhos”, Taylor et al. (2018) referem que filhos mais velhos influenciam os níveis de conflito trabalho-família positivamente enquanto Schieman et al. (2021) mencionam que o conflito trabalho-família aumenta caso a faixa etária dos filhos seja menor em relação aos trabalhadores que têm filhos adolescentes onde não existem índices de conflito trabalho-família. Também Allen e Finkelstein (2014) encontraram diferenças de acordo com a fase do ciclo da vida familiar, mostrando os resultados deste estudo que os níveis de conflito trabalho-família mais elevados foram observados nos casais com filhos com idade igual ou inferior a 5

anos, enquanto o nível mais baixo de conflito trabalho-família correspondia à fase do “ninho vazio”. Quanto à variável “número de filhos”, também foi possível apurar que não existem diferenças significativas em nenhuma das dimensões do CTF.

Em relação à variável “antiguidade na organização” foi possível apurar que não existem diferenças significativas em todas as dimensões do conflito trabalho-família estudadas. Relativamente à variável “decisão relativa ao regime de teletrabalho” não foram encontradas diferenças significativas em todas as dimensões do CTF. No que concerne à variável “frequência de teletrabalho” também não foram encontradas diferenças significativas nas dimensões do conflito trabalho-família estudadas. De notar que não encontramos na literatura estudos que tenham analisado esta variável a que denominámos “frequência de teletrabalho” e que representa o número de dias por semana em que os respondentes se encontravam em teletrabalho. Os estudos que encontramos estudaram amostras de trabalhadores em regime integral de teletrabalho. A investigação de Darouei e Pluut (2021) refere que os trabalhadores que trabalhavam a partir de casa tinham menos pressão de tempo e, por sua vez, relataram níveis mais baixos de conflito trabalho-família. Resultados contrários foram reportados por outros autores, como Abendroth e Reimann (2018), que mencionam que o teletrabalho está associado à perceção de níveis mais elevados de conflito trabalho-família baseado no tempo, assim como com o conflito trabalho-família baseado na tensão e Lemos et al. (2020) que referem existir sobrecarga de trabalho devido às exigências organizacionais.

No que diz respeito à variável “Tipo de horário em teletrabalho”, apurou-se que existem diferenças significativas apenas na dimensão conflito temporal no sentido CT->F, apresentando os respondentes que têm horário flexível níveis mais elevados nesta dimensão do CTF. Recordamos que a investigação realizada pela *Deloitte Global Human Capital Trends* (2018, como citado em Leite et al. 2018) que indicava que uma das mais valias pretendidas pelos trabalhadores referentes a programas de bem-estar oferecidos pelos trabalhadores era a flexibilidade horária. Recordamos também o estudo de Solís (2017) que refere que 77% dos inquiridos indicava ter pouca ou nenhuma flexibilidade para o teletrabalho nos seus horários, o que impossibilitava cuidar de atividades não laborais na hora que lhes convinha, ocorrendo uma maior probabilidade de conflitos. Ora, se os estudos pré pandemia por covid-19 indicavam a flexibilidade horária como uma vantagem do teletrabalho, os resultados do presente estudo revelam que são precisamente os trabalhadores com horário de teletrabalho flexível (quando comparados com os trabalhadores com horário de teletrabalho fixo) que apresentam níveis mais elevados de conflito temporal no sentido do trabalho para a família. Provavelmente o facto de terem um horário flexível dificultou a gestão das fronteiras entre o trabalho e a família destes profissionais que na sua grande maioria foram “empurrados” para

o teletrabalho, o que terá contribuído para que o tempo investido no trabalho tenha interferido com o tempo necessário para a vida familiar.

De acordo com a variável “ter um local específico em casa para trabalhar”, os resultados indicam que não existem diferenças significativas em todas as dimensões do conflito trabalho-família. Este resultado não corrobora a investigação de Allen et al. (2021), que refere que ter um espaço em casa dedicado para trabalhar está associado a um elevado equilíbrio do conflito trabalho-família. No que concerne à variável “presença simultânea de outras pessoas do agregado familiar em teletrabalho”, os resultados indicam que não existem diferenças significativas em todas as dimensões do conflito trabalho-família. Por último, a variável “presença de outras pessoas do agregado familiar na mesma divisão da casa”, demonstra que não existem diferenças significativas em todas as dimensões do conflito trabalho-família. No que concerne à análise comparativa das três dimensões do *burnout* estudadas, a variável “sexo” não apresenta diferenças significativas em todas as dimensões *burnout*. Porém, Silva et. al. (2010) referem que as mulheres estão mais suscetíveis a tensão, ou seja, o *stress*, o mau humor e a irritabilidade, enquanto Queirós et al. (2013) referem que o género é um dos preditores mais evidentes na relação da incidência do *burnout*. Posto isto, os resultados apresentados não vão ao encontro dos estudos apresentados pelos autores supramencionados.

No que diz respeito à variável “antiguidade na organização” foi possível apurar que não existem diferenças significativas em todas as dimensões do *burnout* estudadas. Relativamente à variável “tipo de vínculo contratual”, os resultados indicam que não existem diferenças significativas em todas as dimensões do *burnout* em análise no presente estudo. De acordo com a variável “decisão relativa ao regime de teletrabalho”, apurou-se que também não existem diferenças significativas em todas as dimensões do *burnout*. Em relação à variável “frequência de teletrabalho”, os resultados indicam que não existem diferenças significativas nas dimensões do *burnout*. Quanto à variável “Tipo de horário em teletrabalho”, existem diferenças significativas em duas dimensões do *burnout* (“Fadiga Física” e “Fadiga Cognitiva”). Assim, de acordo com os resultados do presente estudo, os indivíduos que têm um horário flexível apresentam valores médios superiores na dimensão de “Fadiga Física” quando comparados com os respondentes que têm um horário fixo. Da mesma forma, quem tem horário flexível apresenta níveis mais elevados de “Fadiga Cognitiva” em relação aos respondentes que se encontram com horário fixo. Posto isto, apenas a variável “tipo de horário de teletrabalho” apresentou diferenças significativas. A investigação sobre *burnout* tem mostrado que a sobrecarga de trabalho é um preditor desta síndrome (Guthier et al., 2020). É provável que os participantes deste estudo que estão com um regime de horário flexível em

teletrabalho trabalhem longas horas diariamente e dessa forma podem comprometer o seu bem-estar no trabalho, aumentando os níveis de *burnout*.

De acordo com a análise comparativa das três dimensões do *engagement* estudadas foi possível apurar que a variável “sexo” não demonstra diferenças significativas em todas as dimensões do *engagement*. No que concerne à variável “antiguidade na organização” não existem diferenças significativas em todas as dimensões do *engagement* em análise. Relativamente à variável “tipo de vínculo contratual” também não existem diferenças significativas em todas as dimensões do *engagement* em análise no presente estudo. Quanto à variável “decisão relativa ao regime de teletrabalho”, também foi possível apurar que não existem diferenças significativas entre os 3 grupos considerados. Em relação à variável “frequência de teletrabalho”, os resultados indicam que existem diferenças significativas em na dimensão da dedicação do *engagement*. Concretamente, os níveis de *engagement*, nesta dimensão da “dedicação”, são superiores para o grupo que se encontra em teletrabalho 4 dias por semana, quando comparados com o grupo que está apenas 1 dia em teletrabalho por semana. Estes resultados vão ao encontro da investigação realizada por Schade et al. (2021) que refere que os trabalhadores que se encontravam em teletrabalho durante a pandemia por COVID-19 se adaptaram bem à nova situação e que estavam motivados. Por último, relativamente à variável “tipo de horário de trabalho”, os resultados indicam que não existem diferenças significativas em todas as dimensões do *engagement* estudadas.

No que diz respeito à análise correlacional que implica analisar a existência de correlações negativas e significativas entre as três dimensões do *burnout* e as três dimensões do *engagement*, as correlações entre as variáveis de bem-estar no trabalho (*burnout* e *engagement*), a matriz de correlações mostra que, com exceção da correlação entre a dimensão de Exaustão Emocional do *burnout* e a dimensão de Absorção do *engagement*, o *burnout* está correlacionado negativa e significativamente com o *engagement*: níveis mais elevados de *burnout* correspondem a níveis mais baixos de *engagement*. Este resultado está de acordo com o descrito na literatura.

Relativamente à análise da existência de correlações positivas e significativas e entre as quatro dimensões do conflito trabalho-família estudadas e as três dimensões do *burnout*, as duas dimensões do conflito trabalho-família (conflito temporal e conflito emocional) no sentido CT->F estão correlacionadas positiva e significativamente com a dimensão da fadiga física do *burnout*, bem como com a dimensão da fadiga cognitiva do *burnout*. Quando se analisam os coeficientes de correlação entre as duas dimensões do conflito trabalho-família (conflito temporal e conflito emocional) no sentido CF->T e as 3 dimensões do *burnout*, verifica-se que as correlações são positivas e significativas, embora sejam correlações fracas, entre todas as

dimensões analisadas, com exceção da correlação entre conflito temporal da Família para o Trabalho com a dimensão da fadiga física do *burnout*. Tal significa que níveis mais elevados de conflito trabalho-família correspondem a níveis mais elevados de *burnout*. Estes resultados vão ao encontro da investigação realizada por diversos autores. Por exemplo, Mete et al. (2014) referem que existem correlações relevantes e positivas entre o conflito trabalho-família e fatores de *burnout* como também entre o *burnout* e fatores de conflito trabalho-família. De igual forma, Innstrand et al. (2008) referem que o conflito trabalho-família tem efeitos na síndrome de *burnout*. Outra investigação que suporta os resultados apresentados é a de Gramancho (2012) que constatou que o conflito trabalho-família está relacionado com a origem do *burnout* na medida em que, ao verificar-se conflito, o indivíduo está perante uma situação de esgotamento dos recursos, e como resultado, aumentará os níveis de *burnout*.

De acordo com a análise da existência de correlações significativas entre as quatro dimensões do conflito trabalho-família estudadas e as três dimensões do *engagement*, os resultados do presente estudo mostram que as duas dimensões do conflito trabalho-família (conflito temporal e conflito emocional) no sentido CT->F estão correlacionadas negativamente com a dimensão vigor do *engagement*, bem como com a dimensão dedicação do *engagement*. Quanto à dimensão absorção do *engagement*, apenas o conflito emocional do trabalho para a família apresenta uma correlação negativa significativa. Quando se analisa o conflito temporal da família para o trabalho, não se encontram correlações significativas nas três dimensões do *engagement* (vigor, dedicação e absorção). Por último, ao analisar-se as correlações existentes entre o conflito emocional da família para o trabalho e as três dimensões do *engagement* estudadas, verifica-se que apenas existe uma correlação significativa com a dimensão absorção. Tomados em conjunto estes resultados apontam para a existência de correlações significativas e negativas entre o conflito do trabalho para a família (CT->F) e as dimensões do *engagement* (com exceção de uma correlação, quando se considera o conflito emocional e a dimensão de absorção do *engagement*), enquanto que a maior parte das correlações do conflito da família para o trabalho com as 3 dimensões do *engagement* não são significativas do ponto de vista estatístico (com exceção de uma correlação, quando se considera o conflito emocional e a dimensão de absorção do *engagement*). Estes resultados vão ao encontro da investigação que encontrou uma associação negativa entre o conflito trabalho-família e o *engagement* (e.g., Baka & Derbis, 2012; Chambel, 2014; Karatepe e Karadas, 2016; Purwayoga et al., 2019; Yang et al., 2021).

Conclusão

Com o surgimento da pandemia de covid-19, foram rapidamente adotadas medidas de contenção, tanto pelas autoridades públicas como pela população em geral. As medidas consideradas mais apropriadas na prevenção do novo coronavírus foi o isolamento social e o teletrabalho. Neste sentido, o teletrabalho surge como preventivo no combate à propagação do vírus e foi imposto por todas as organizações onde a função era equiparada à realização do trabalho remoto.

Apesar do teletrabalho ter sido objeto de estudo por vários autores antes da pandemia, foi durante a mesma que os trabalhadores se viram obrigados a adaptarem-se à nova realidade, sendo que, tiveram que lidar com possíveis conflitos entre a vida familiar e profissional e, ainda, tiveram que lidar com todas as possíveis emoções negativas oriundas do isolamento e do conflito trabalho-família. Foi neste contexto que surgiu o interesse em investigar como o conflito trabalho-família e o bem-estar no trabalho pode estar comprometido em trabalhadores que se encontram a trabalhar exclusivamente ou parcialmente em teletrabalho durante a pandemia por covid-19.

O presente estudo teve como objetivo geral caracterizar os níveis de conflito trabalho-família e bem-estar no trabalho em trabalhadores que se encontravam em teletrabalho durante um período da pandemia por covid-19 em Portugal. De modo a responder aos objetivos propostos deste estudo, optou-se por uma pesquisa quantitativa com recurso a um questionário online de uma amostra de 198 respondentes. De realçar que os resultados do presente estudo mostram que os níveis médios de conflito no sentido do trabalho para a família (CT->F) são mais elevados do que os níveis médios de conflito no sentido da família para o trabalho (CF->T). No que concerne ao *burnout*, em média, os inquiridos da amostra deste estudo não apresentam níveis preocupantes de *burnout* (fadiga física; fadiga cognitiva; e exaustão emocional). No entanto, se observarmos o desvio-padrão nas dimensões de fadiga física e fadiga cognitiva, constatamos que existem indivíduos que já podem estar em stress crónico. Relativamente ao *engagement*, em média, os indivíduos da amostra deste estudo apresentam valores consideravelmente positivos em relação às dimensões do vigor, dedicação e absorção, não obstante se verificar dispersão nas respostas nas 3 dimensões do *engagement*. Relativamente à análise da existência de correlações positivas e significativas e entre as quatro dimensões do conflito trabalho-família estudadas e as três dimensões do *burnout*, os resultados do presente estudo mostram que as duas dimensões do conflito trabalho-família (conflito temporal e conflito emocional) no sentido CT->F estão correlacionadas positiva e significativamente com a dimensão da fadiga física do *burnout*, bem como com a dimensão

da fadiga cognitiva do *burnout*. Quando se analisa o CTF no sentido CF->T e as 3 dimensões do *burnout*, verifica-se que as correlações são positivas e significativas. Entre as quatro dimensões do conflito trabalho-família estudadas e as três dimensões do *engagement* a matriz de correlações mostra que as duas dimensões do conflito trabalho-família (conflito temporal e conflito emocional) no sentido CT->F estão correlacionadas negativamente com as dimensões de vigor e dedicação do *engagement*, bem como com a dimensão vigor do *engagement*. Por último, ao analisar-se as correlações existentes entre o conflito emocional no sentido CF->T e as três dimensões do *engagement* estudadas, verifica-se que apenas existe uma correlação significativa com a dimensão absorção.

Por último, como limitações da presente investigação, temos o facto da amostra não ser aleatória e também, devido ao estado de pandemia por Covid-19, a técnica de recolha de dados foi limitada à utilização de um inquérito por questionário online, situação que condicionou certamente os resultados encontrados. Apesar destas limitações, este estudo descreve uma realidade que ainda não foi explorada na literatura de forma conjunta durante a pandemia, sendo que, pode contribuir para dispor de um conhecimento sobre os profissionais que se encontravam a trabalhar em diferentes situações de teletrabalho.

Referências Bibliográficas

- Abendroth, A., & Reimann, M. (2018). Telework and Work-Family Conflict across Workplaces. Investigating the Implications of Work-Family-Supportive and High-Demand Workplace Clutures. In S. L. Blair & J. Obradovic (Eds.), *Contemporary Perspectives in Family Research: Vol. 13. The Work-Family Interface: Spillover, Complications, and Challenges* (pp. 323-348). Bingley: Emerald Published.
- Allen, T. D., & Finkelstein, L. M. (2014). Work–family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 376–384. <https://doi.org/10.1037/a0031774>
- Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414–435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary management and work-nonwork balance while working from home. *Applied Psychology: An International Review*, 70(1), 60–84. <https://doi.org/10.1111/apps.12300>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Andrade, M. C. (2006). Antecipação da conciliação dos papéis familiares e profissionais na transição para a idade adulta: estudo diferencial e intergeracional. Universidade do Porto.
- Areosa, J., & Queiros, C. (2020). Burnout: uma patologia social reconfigurada na era COVID-19? *International Journal on Work Condition*, (20), 71-90. <https://doi.org/10.25762/abh3-qh73>
- Armon G, Melamed S, Shirom A, Shapira I. (2010). Elevated burnout predicts the onset of musculoskeletal pain among apparently healthy employees. *J Occup Health Psychol*. (4):399-408. doi: 10.1037/a0020726. PMID: 21058854.

- Armon G, Shirom A, Shapira I, Melamed S. (2008) On the nature of burnout-insomnia relationships: a prospective study of employed adults. *J Psychosom Res.* 2008 Jul;65(1):5-12. doi: 10.1016/j.jpsychores. 01.012. PMID: 18582606.
- Bai B, Gopalan N, Beutell N, Ren F. (2021). Impact of Absolute and Relative Commute Time on Work-Family Conflict: Work Schedule Control, Child Care Hours, and Life Satisfaction. *J Fam Econ Issues.*;42(4):586-600. doi: 10.1007/s10834-021-09752-w. Epub 2021 Feb 13. PMID: 33613019; PMCID: PMC7882237.
- Baka, L., & Derbis, R. (2012). The relationships between job stressors, job burnout and work engagement. The regulating role of work-family conflict and type A behavior pattern, *10(1)*, pp. 129-155.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *20(1)*, 4–28. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2010.485352>
- Bakker, A. B., & van Wingerden, J. (2021). Do personal resources and strengths use increase work engagement? The effects of a training intervention. *Journal of Occupational Health Psychology*, *26(1)*, 20–30. <https://doi.org/10.1037/ocp0000266>
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *20(1)*, 4–28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, *99(2)*, 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22(3)*, 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands-Resources Model To Predict Burnout and Performance. *Human Resource Management*, *43(1)*, 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Balogun, A. G., & Afolabi, O. A. (2018). Examining the moderating roles of job demands and resources on the relation between work engagement and work–family conflict. *South African Journal of Psychology*, *49(4)*, 479–490. <https://doi.org/10.1177/0081246318818382>
- Barbosa, E. F. (1999). Instrumentos de Coleta de Dados em Pesquisa. Obtido de https://www2.unifap.br/midias/files/2012/03/coleta_dados.pdf

- Bianchi, R., Laurent, E., Schonfeld, I. S., Verkuilen, J., & Berna, C. (2018). Interpretation bias toward ambiguous information in burnout and depression. *Personality and Individual Differences*, 135, 216–221. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.07.028>
- Bjursell, C., Bergmo-Prvulovic, I., & Hedegaard, J. (2021). Telework and Lifelong Learning. *Frontiers in Sociology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.642277>
- Borst, R. T., Kruijen, P. M., & Lako, C. J. (2017). Exploring the Job Demands–Resources Model of Work Engagement in Government: Bringing in a Psychological Perspective. *Review of Public Personnel Administration*, 39(3), 372–397. <https://doi.org/10.1177/0734371x17729870>
- Calvo-Salguero, A., Martínez-de-Lecea, J. M. S., & del Carmen Aguilar-Luzón, M. (2012). Gender and work–family conflict: Testing the rational model and the gender role expectations model in the Spanish cultural context. *International Journal of Psychology*, 47(2), 118–132. <https://doi.org/10.1080/00207594.2011.595414>
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2008). Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. *Psico*, 39(2). Recuperado de <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/1461>
- Carlson, D., Ferguson, M., Hunter, E., & Whitten, D. (2012). Abusive supervision and work–family conflict: The path through emotional labor and burnout. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 849–859. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.05.003>
- Carvalho, V. S., Santos, A., Ribeiro, M. T., & Chambel, M. J. (2021). Please, Do Not Interrupt Me: Work–Family Balance and Segmentation Behavior as Mediators of Boundary Violations and Teleworkers’ Burnout and Flourishing. *Sustainability*, 13(13), 7339. <https://doi.org/10.3390/su13137339>
- Chambel, M. (2014). A interface entre o trabalho e a família. Em M. J. Chambel, & M. R. Ribeiro, *A relação entre o trabalho e a família: do conflito ao enriquecimento* (pp. 42–62). Editora RH.
- Chambel, M., & Barbosa, M. (2014). As repercussões do conflito entre o trabalho e a família no bem-estar dos empregados: um estudo longitudinal. Em M. J. Chambel, & M. R. Ribeiro, *A relação entre o trabalho e a família: do conflito ao enriquecimento* (pp. 64–80). Editora RH.
- Chen, Y. S., & Huang, S. Y. (2016). A conservation of resources view of personal engagement in the development of innovative behavior and work-family conflict. *Journal of Organizational Change Management*, 29(6), 1030–1040. <https://doi.org/10.1108/jocm-11-2015-0213>

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009.

Conte, J. M., Aasen, B., Jacobson, C., O'Loughlin, C., & Toroslu, L. (2019). Investigating relationships among polychronicity, work-family conflict, job satisfaction, and work engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 34(7), 459–473. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2018-0046>

Crandall, W., & Gao, L.S. (2005). An Update on Telecommuting: Review and Prospects for Emerging Issues. *SAM Advanced Management Journal*, 70, 30.

Dalfovo, M. S., Lana, R. A., & Silveira, A. (2018). Métodos Quantitativos e Qualitativos: Um resgate teórico, 2(4).

Darouei, M., & Pluut, H. (2021). Work from home today for a better tomorrow! How working from home influences work-family conflict and employees' start of the next workday. *Stress and Health*, 37(5), 986–999. <https://doi.org/10.1002/smi.3053>

Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209–222. <https://doi.org/10.1037/a0019408>

Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2). <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>

Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). 86(3), pp. 499-512. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499

Emerald-CDI. (2018). *Guest editorial*, 23(1), pp. 4-11.

Estrada, M. M. (30 de dezembro de 2002). O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro e a globalização. Obtido de https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro?pagina=2

Feijó, Marianne Ramos, Goulart Júnior, Edward, Nascimento, Jéssica Mendes do, & Nascimento, Nashila Beatriz do. (2017). Conflito trabalho-família: um estudo sobre a temática no âmbito brasileiro. *Pensando famílias*, 21(1), 105-119. Recuperado em 13 de fevereiro de 2022, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2017000100009&lng=pt&tlng=pt.

Filho, D. B., & Júnior, J. A. (2009). Desvendando os Mistérios do Coeficiente de Correlação de Pearson (r)*, 18(1).

França, G. M. (27 a 29 de agosto de 2014). A influência das novas tecnologias de comunicação e informação nas novas formas de trabalho: O Teletrabalho.

- Frone, M. R. (2000). Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888–895. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Garcia, L. P., & Benevides-Pereira, A. M. (2003). Investigando o burnout em professores universitários(1), pp. 76-89 .
- Gerhardt, T. E., & Silveira, D. T. (2009). *Métodos de pesquisa*. Universidade Federal do Rio Grande do Sul: UFRGS.
- Golden, T.D., & Eddleston, K.A. (2020). Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103348.
- Gomes, A. R. (2012). Medida de “Burnout” de Shirom-Melamed (MBSM).
- Gonçalves, S. M. (2011). Bem-estar no Trabalho em Contexto Policial: O contributo dos valores e das práticas organizacionais. Tese de Doutoramento, Lisboa - ISCTE. Obtido de https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/4952/1/Tese_PhD_vfinal.pdf
- Gramacho, P. C. (2012). Conflito trabalho-família : importância das horas de trabalho e relação com o burnout e o engagement. Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Guthier, C., Dormann, C., & Voelkle, M. C. (2020). Reciprocal effects between job stressors and burnout: A continuous time meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 146(12), 1146–1173. <https://doi.org/10.1037/bul0000304>
- Hämmig, O., Gutzwiller, F., & Bauer, G. (2009). Work-life conflict and associations with work- and nonwork-related factors and with physical and mental health outcomes: a nationally representative cross-sectional study in Switzerland. *BMC Public Health*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/1471-2458-9-435>
- Hora, H. R., Monteiro , G. T., & Arica, J. (junho de 2010). Confiabilidade em Questionários para Qualidade: Um Estudo com o Coeficiente Alfa de Cronbach, 11(2), pp. 85 - 103.
- Igeltjörn, A., & Habib, L. (2020). Homebased Telework as a Tool for Inclusion? A Literature Review of Telework, Disabilities and Work-Life Balance, pp. 420–436.

- Karatepe, O.M., & Karadas, G. (2016). Service employees' fit, work-family conflict, and work engagement. *Journal of Services Marketing*, 30, 554-566.
- Kim, T., Mullins, L. B., & Yoon, T. (2021). Supervision of Telework: A Key to Organizational Performance. *The American Review of Public Administration*, 51(4), 263–277. <https://doi.org/10.1177/0275074021992058>
- Kurland, N. B., & Bailey, D. E. (1999). Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53–68. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(00\)80016-9](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(00)80016-9)
- Kuruzovich, J., Paczkowski, W. P., Golden, T. D., Goodarzi, S., & Venkatesh, V. (2021). Telecommuting and job outcomes: A moderated mediation model of system use, software quality, and social Exchange. *Information & Management*, 58(3), 103431. <https://doi.org/10.1016/j.im.2021.103431>
- Laird, M. D., Zboja, J. J., Harvey, P., Victoravich, L. M., & Narayan, A. (2020). Entitlement: friend or foe of work-family conflict?
- Langseth-Eide, B., & Vittersø, J. (2021). Ticket to Ride: A Longitudinal Journey to Health and Work-Attendance in the JD-R Model. *International journal of environmental research and public health*, 18(8), 4327. <https://doi.org/10.3390/ijerph18084327>
- Laß, I., & Wooden, M. (2021). Weekend work and work–family conflict : Evidence from Australian panel data. *Journal of Marriage and Family*, 84(1), 250–272. <https://doi.org/10.1111/jomf.12779>
- Leite, A. N., Castanheira, F., Castro, J., Duarte, J., Cunha, M. P., Neves, P., . . . Ribeiro, M. T. (2018). Desafios à conciliação trabalho-família.
- LEMOS, A. H. D. C., BARBOSA, A. D. O., & MONZATO, P. P. (2020). MULHERES EM HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19 E AS CONFIGURAÇÕES DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA. *Revista de Administração de Empresas*, 60(6), 388–399. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020200603>
- Lyu, X., & Fan, Y. (2020). Research on the relationship of work family conflict, work engagement and job crafting: A gender perspective. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00705-4>
- Machado, P. G. B., Porto-Martins, P. C., & Amorim, C. (2012). Engagemnt no trabalho entre profissionais da educação. *REVISTA INTERSABERES*, 7(13), 193-214. <https://doi.org/10.22169/revint.v7i13.257>

- Machado, P. G., Porto-Martins, P. C., & Benevides-Pereira, A. M. (2014). Engagemen no trabalho em profissionais de uma empresa de transporte público urbano, 32(79), pp. 175-185.
- Magnavita, N., Tripepi, G., & Chiorri, C. (2021). Telecommuting, Off-Time Work, and Intrusive Leadership in Workers' Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3330. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073330>
- Maia, K. L., Alloufa, J. M., & Araújo, R. M. (2016). Conflito trabalho-família: A interação de papéis na visão de secretários executivos, 5(1).
- Malik, .., & Dhouchak, J. (2018). Work Life Balance of Women Employees in Education Sector. *International Journal of Research*, 5(12), 2862-2875. Retrieved from <https://journals.pen2print.org/index.php/ijr/article/view/14189>
- Mamede, R. P., M. P., & Simões, A. (junho de 2020). Portugal: Uma análise rápida do impacto da COVID-19 na economia e no mercado de trabalho.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and Risk of Type 2 Diabetes: A Prospective Study of Apparently Healthy Employed Persons. *Psychosomatic Medicine*, 68(6), 863–869. <https://doi.org/10.1097/01.psy.0000242860.24009.f0>
- Mete, M. , Ünal, Ö. , & Bilen, A. (2014). Impact of Work-Family Conflict and Burnout on Performance of Accounting Professionals. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 131 . doi: 10.1016/j.sbspro.2014.04.115
- Miglioretti, M., Gragnano, A., Margheritti, S., and Picco, E. (2021). Not All Telework is Valuable. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(1), 11 - 19. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a6>
- Montgomery, A. J., Panagopolou, E., & Benos, A. (2006). Work-home interference as a mediator between job demands and job burnout among doctors, 22(3), pp. 203 - 212.
- Montgomery, A. J., Panagopolou, E., de Wildt, M., & Meenks, E. (2006). Work-family interference, emotional labor and burnout. *Journal of Managerial Psychology*, 21(1), 36–51. <https://doi.org/10.1108/02683940610643206>
- Ojala, S., Nätti, J., & Anttila, T. (2014). Informal overtime at home instead of telework: increase in negative work-family interface. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 34, 69-87.

- Oliveira, L. B. D., Cavazotte, F. D. S. C. N., & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. *Revista de Administração Contemporânea*, 17(4), 418–437. <https://doi.org/10.1590/s1415-65552013000400003>
- Organização Internacional do Trabalho . (2020). Obtido de Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf
- Pinto, T. S. (2016). Síndrome de burnout em docentes.
- Porto-Martins, P. C., Basso-Machado, P. G., & Benevides-Pereira, A. M. T. (2013). Engagement no trabalho: uma discussão teórica. *Fractal: Revista De Psicologia*, 25(3), 629-644. Recuperado de <https://periodicos.uff.br/fractal/article/view/4964>
- Prodanova, J., & Kocarev, L. (2021). Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources?
- Purwayoga, P. V. S., Dharmanegara, I. B. A., & Yasa, P. N. S. (2019). Mediating Role of Work Engagement and Emotional Exhaustion in the Effect of Work-Family Conflict on Female Workers' Turnover Intention. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(7). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i7/6101>
- Queiros, C., Carlotto, M., Kaiseler, M., Dias, S., & Pereira, A. M. (2013). *Predictors of burnout among nurses: An interactionist approach*, 25(3), pp. 330-335. Obtido de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=4119>
- Ribeiro, M., & Pimenta, S. (2014). Trabalho-família: uma questão de equilíbrio. Em M. J. Chambel, & M. R. Ribeiro, *A relação entre o trabalho e a família: do conflito ao enriquecimento* (pp. 12-40). Editora RH.
- Richardson, R. J. (1989). Pesquisa social: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas.
- Rocha, C. T. M. D., & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(1), 152–162. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>
- Rotta, D. S., Lourenção, L. G., Regina, P. T., Gazetta, C. E., & Pinto, M. H. (2018). Engagement de residentes multiprofissionais em saúde.
- Schade, H. M., Digutsch, J., Kleinsorge, T., & Fan, Y. (2021). Having to Work from Home: Basic Needs, Well-Being, and Motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5149. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105149>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>

- Schaufeli, W. B., & Buunk, A. B. (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology*. (pp. 383 - 425). Wiley.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 Years of Research and Practice. *Career Development International*, 14, 204-220. <http://dx.doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and Engagement in University Students: A Cross-National Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464–481. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Schieman, S., Badawy, P. J., A. Milkie, M., & Bierman, A. (2021). Work-Life Conflict During the COVID-19 Pandemic. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 7, 237802312098285. <https://doi.org/10.1177/2378023120982856>
- Silva, A. B., Rossetto, C., & Rebelo, L. (2010). Fontes e conseqüências dos conflitos na relação trabalho-família de mulheres-gerentes, 9(4), pp. 15-25.
- Silva, A., & Silva, I. (2015). Work-family conflict: A study of professional drivers, 15(4), pp. 419-430.
- Silva, N. R., Bolsoni-Silva, A. T., & Loureiro, S. R. (2018). Burnout e depressão em professores do ensino fundamental: um estudo correlacional. *Revista Brasileira de Educação*, 23(0). <https://doi.org/10.1590/s1413-24782018230048>
- Silva, Melani; Queirós, Cristina; Cameira, Miguel; Vara, Natália; Galvão, Ana Maria (2015). Burnout e engagement em profissionais de saúde do interior: norte de Portugal. *Psicologia, Saúde & Doenças*. ISSN 1645-0086. 16:3, p. 286-299
- Simbula, S., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2011). A three-wave study of job resources, self-efficacy, and work engagement among Italian schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 285–304. <https://doi.org/10.1080/13594320903513916>

- Smith, T. D., Hughes, K., DeJoy, D. M., & Dyal, M.-A. (2018). Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. *Safety Science*, 103, 287–292. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.12.005>
- Solís, M. (2017). Moderators of telework effects on the work-family conflict and on worker performance. *European Journal of Management and Business Economics*, 26(1), 21–34. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-07-2017-002>
- Souza, D. C., & Honorato, E. J. (2019). BURNOUT: CAUSAS E POSSIBILIDADES DE INTERVENÇÕES, 12(30).
- Taylor, E., Huml, M., & Dixon, M. (2018). Workaholism in Sport: A Mediated Model of Work–Family Conflict and Burnout, 33(4), pp. 249-260.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6–15. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>
- Timóteo, S. F. (2020). Burnout e engagement: um caso dos docentes de uma instituição do ensino superior no contexto da pandemia covid-19. Setúbal - IPS ESCE .
- Toker , S., Shirom, A., Shapira, I., & Berliner, S. (2005). The Association Between Burnout, Depression, Anxiety, and Inflammation Biomarkers: C-Reactive Protein and Fibrinogen in Men and Women, 10(4), pp. 344 –362.
- Tone Innstrand, S., Melbye Langballe, E., Arild Espnes, G., Falkum, E., & GjerlØW Aasland, O. (2008). Positive and negative work–family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress*, 22(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/02678370801975842>
- van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2018). Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work–Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. *Social Indicators Research*, 151(2), 383–402. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>
- Vasconcellos, L., & Guedes, L. F. (2007). E-Surveys: Vantagens e Limitações dos Questionários Eletrônicos via Internet no Contexto da Pesquisa Científica.
- Velasco, S. M. (2021). Qualidade de vida no teletrabalho compulsório no contexto da covid-19: percepções entre os gêneros em organizações públicas. Escola Nacional de Administração Pública - Brasília.
- Vieira, J., Lopez, F., & Matos, P. (2014). Further validation of versions of Work Family Conflict and Work-Family Enrichment Scales among Portuguese working parents, 22(2), pp. 327-342.

- Wolff, S. S. (2021). Conflitos trabalho-família de mães teletrabalhadoras na pandemia de covid-19.
- Yang, Z., Qi, S., Zeng, L., Han, X., & Pan, Y. (2021). Work-Family Conflict and Primary and Secondary School Principals Work Engagement: *A Moderated Mediation Model.*, 11.
- Yildiz, B., Yildiz, H., & Ayaz , O. A. (2021). Relationship between work–family conflict and turnover intention in nurses: A meta-analytic review.

Apêndices

Apêndice 1 - Questionário online



Desafios do teletrabalho na atual fase da pandemia covid19

No âmbito do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos da Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal, estou a desenvolver uma dissertação de mestrado, orientada pela Professora Lina Fortes Ferreira, na qual se pretende estudar a relação trabalho-vida familiar/pessoal e o bem-estar no trabalho no atual contexto de teletrabalho e/ou de regime híbrido.

ATENÇÃO: solicita-se que só responda a este questionário se tem uma atividade profissional regular e se está atualmente em situação de teletrabalho e/ou trabalho híbrido (com pelo menos 1 dia a trabalhar a partir de casa).

Esta investigação implica que responda a um breve questionário online, sendo o tempo estimado de preenchimento de cerca de 10 minutos.

Por favor, leia atentamente todas as questões, mas responda imediatamente assinalando a opção que melhor representa a sua opinião.

As suas respostas são ANÓNIMAS e está garantida a CONFIDENCIALIDADE da sua participação, destinando-se os dados recolhidos única e exclusivamente para fins de investigação.

Como este estudo terá tanto mais interesse quanto maior for o número de profissionais em situação de trabalho híbrido e/ou em teletrabalho, solicitamos a sua colaboração na divulgação deste questionário online a todos os profissionais que conhecer que estejam a trabalhar a partir de casa, pelo menos algum dia por semana.

A sua participação é muito importante para a conclusão da minha dissertação de mestrado, pelo que agradeço antecipadamente o tempo e colaboração dispensados.

A mestrandas,

Filipa Rodrigues

Dados sociodemográficos e profissionais

É importante conhecermos alguns dados sobre si e sobre o seu regime de trabalho, para podermos comparar resultados de diferentes grupos.

Sexo: *

☐ Masculino

☐ Feminino

Idade *

Sua resposta _____

Habilitações literárias: *

☐ Ensino básico ou equivalente

☐ Ensino secundário ou equivalente

☐ CTESP

☐ Bacharelato

☐ Licenciatura

☐ Mestrado

☐ Doutoramento

Estado Civil: *

- ☐ Casado/a / União de facto
- ☐ Divorciado/a / Separado/a
- ☐ Solteiro/a
- ☐ Viúvo/a

Se é casado/a ou vive em união de facto, o/a seu/sua companheiro/a:

- ☐ Não trabalha
- ☐ Está a trabalhar exclusivamente fora de casa
- ☐ Está a trabalhar em regime híbrido (presencial e teletrabalho)
- ☐ Está exclusivamente em teletrabalho (em casa)

Composição do agregado familiar: *

- ☐ Vive sozinho/a
- ☐ Vive com o/a companheiro/a
- ☐ Vive com o/a companheiro/a e com filhos/as
- ☐ Vive com os/as filhos/as
- ☐ Outro

Tem filhos/as? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

Se tem filhos/as, indique o número:

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ Mais de 3

Se tem filhos/as, qual a faixa etária?

- ☐ Até 10 anos
- ☐ 11 a 14 anos
- ☐ 15 a 17 anos
- ☐ ≥ 18 anos

Natureza da organização para a qual trabalha: *

- ☐ Setor público
- ☐ Privado
- ☐ Conta própria

Dimensão da organização/empresa: *

- ☐ Micro (menos de 10 pessoas)
- ☐ Pequena (menos de 50 pessoas)
- ☐ Média (menos de 250 pessoas)
- ☐ Grande ($\geq$ 250 trabalhadores)

Qual a sua área de trabalho? *

Sua resposta _____

Função de gestão (chefia/ supervisão/ coordenação): *

- ☐ Sim
- ☐ Não

Qual o seu tipo de contrato? *

- ☐ Efetivo na organização/empresa onde trabalho
- ☐ A termo/prazo na organização/empresa onde trabalho
- ☐ Trabalhador Temporário de Agência
- ☐ Por conta própria (recibo verde)
- ☐ Empresa em nome individual
- ☐ Trabalhador outsourcing

Há quanto tempo se encontra a trabalhar na atual organização/empresa: *

- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ 1-5 anos
- ☐ 6-10 anos
- ☐ 11-15 anos
- ☐ Mais de 15 anos

Teletrabalho ou regime híbrido

As seguintes questões dizem respeito à experiência de teletrabalho, bem como ao uso de tecnologias de comunicação (email, sms, mensagens escritas, voicemail, etc) para fins de trabalho. Nesta secção pedimos-lhe sobretudo que descreva a situação de teletrabalho ou a situação de trabalho híbrido (presencial e teletrabalho/remoto) em que se encontra atualmente.

Antes da pandemia por Covid-19 já tinha experiência de teletrabalho? *

- ☐ Não
- ☐ Sim, 1 dia por semana
- ☐ Sim, 2 dias por semana
- ☐ Sim, 3 dias por semanas
- ☐ Sim, 4 dias por semana
- ☐ Sim, toda a semana

Tem experiência de teletrabalho desde há quanto tempo? *

- ☐ Menos de 6 meses
- ☐ De 6 meses a 1 ano
- ☐ Há mais de 1 ano e menos de 2 anos
- ☐ Mais de 2 anos

Atualmente, com que frequência realiza teletrabalho? *

- ☐ 1 dia por semana
- ☐ 2 dias por semana
- ☐ 3 dias por semanas
- ☐ 4 dias por semana
- ☐ Toda a semana

Local predominante de teletrabalho *

- ☐ Casa (ambiente residencial)
- ☐ Escritório disponibilizado pela organização (fora das dependências da organização)
- ☐ Remoto (local variável)

Horário de trabalho em regime de teletrabalho *

- ☐ Fixo
- ☐ Flexível

Os dias em que se encontra em teletrabalho foram: *

- ☐ Definidos pela organização
- ☐ Acordo entre ambas as partes
- ☐ A meu pedido

Quando está a trabalhar a partir de casa, tem um local específico estabelecido? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

Quando está em teletrabalho a partir de casa, mais algum elemento do agregado familiar se encontra em teletrabalho em casa? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

Quando está em teletrabalho a partir de casa, mais algum elemento do seu agregado familiar se encontra na mesma divisão em que trabalha? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

Em que situação considera que trabalha mais horas? *

- ☐ Teletrabalho
- ☐ Presencial

Prefere trabalhar em teletrabalho ou presencialmente na organização/empresa? *

- ☐ Teletrabalho
- ☐ Organização/empresa

Prefere trabalhar em teletrabalho ou presencialmente na organização/empresa?

*

- ☐ Teletrabalho
- ☐ Organização/empresa

De seguida encontram-se descritas algumas preocupações/reações gerais que as pessoas têm ao tentar equilibrar as pressões e exigências dos domínios do trabalho e da família. Por favor, indique o seu grau de acordo com as seguintes afirmações.

Nos últimos tempos... *

	Discordo fortemente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo fortemente
O meu trabalho faz com que não possa estar tanto com a minha família como gostaria.	☐	☐	☐	☐	☐
O tempo que tenho de dedicar ao meu trabalho não permite dedicar-me de igual modo a atividades e responsabilidades da casa.	☐	☐	☐	☐	☐
Tenho de faltar a atividades familiares devido ao tempo que tenho de dedicar ao trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
Quando chego a casa do trabalho estou frequentemente demasiado exausto/a para participar em atividades/responsabilidades familiares.	☐	☐	☐	☐	☐
Muitas vezes quando chego a casa do trabalho estou tão esgotado/a emocionalmente que isso impede de me dedicar à minha família.	☐	☐	☐	☐	☐
Devido a todas as pressões no trabalho, por vezes quando chego a casa estou demasiado stressado/a para fazer as coisas que me dão prazer.	☐	☐	☐	☐	☐

O tempo que dedico a responsabilidades familiares interfere muitas vezes com as minhas responsabilidades no trabalho.

☐☐☐☐☐

O tempo que passo com a minha família faz com que muitas vezes não tenha tempo para participar em atividades de trabalho que poderiam ser úteis para a minha carreira.

☐☐☐☐☐

Tenho de faltar a atividades de trabalho devido ao tempo que tenho de dedicar a responsabilidades familiares

☐☐☐☐☐

Devido ao stress em casa, estou muitas vezes preocupado com assuntos familiares no trabalho.

☐☐☐☐☐

Porque estou muitas vezes stressado com responsabilidades familiares, tenho dificuldades em concentrar-me no meu trabalho.

☐☐☐☐☐

Muitas vezes, a tensão e a ansiedade da minha vida familiar diminuem a minha capacidade para desempenhar o meu trabalho

☐☐☐☐☐

Bem-Estar no Trabalho

Nesta secção encontram-se afirmações sobre sentimentos em relação ao seu trabalho. Por favor, leia atentamente cada afirmação e pense se no último mês (30 dias) alguma vez se sentiu assim em relação ao seu trabalho.

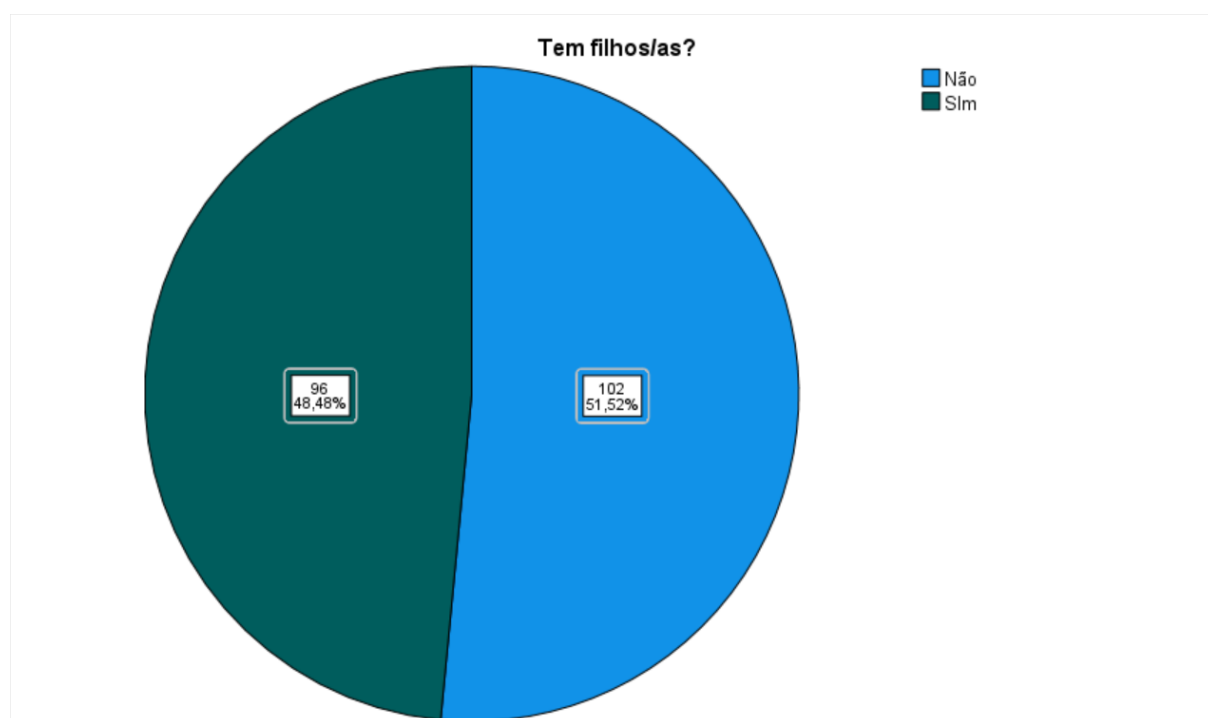
Por favor, indique a frequência com que tem tido esses sentimentos. *

	Nunca ou quase nunca	Muito poucas vezes	Poucas vezes	Por vezes	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre ou quase sempre
Sinto-me cansado(a)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ao acordar, sinto-me sem energia para ir trabalhar	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto-me fisicamente esgotado(a)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto-me fatigado(a) de trabalhar	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto-me como se estivesse sem "bateria"	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto-me sem forças	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto lentidão na minha capacidade de pensar	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tenho dificuldades em concentrar-me	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto que não consigo pensar com clareza	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

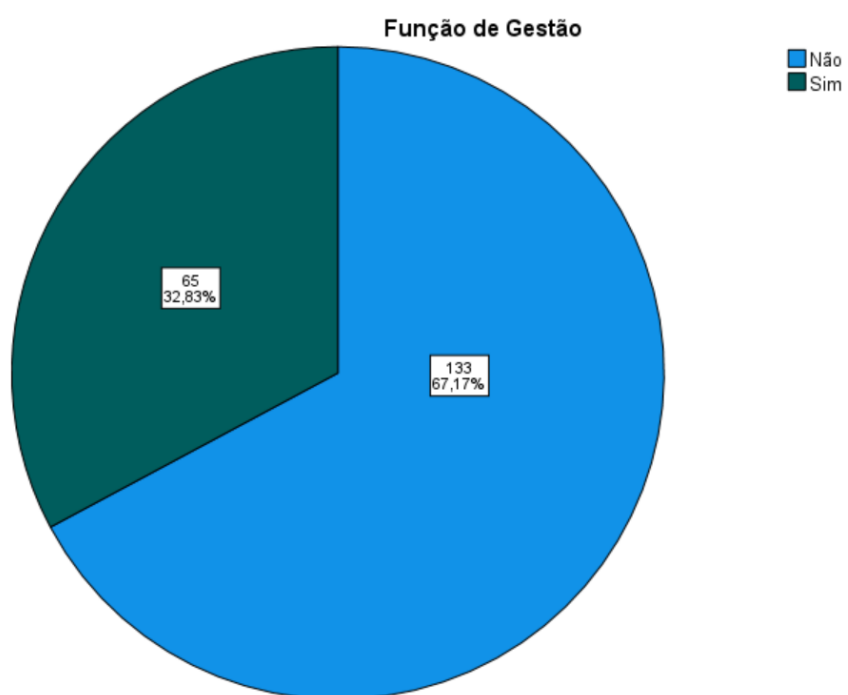
Sinto que não consigo concentrar-me no que penso	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tenho dificuldades em pensar sobre coisas complexas/difíceis	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto-me incapaz de ser sensível às necessidades dos outros (ex: colegas de trabalho, clientes, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto-me incapaz de ter uma boa relação com os outros (ex: colegas de trabalho, clientes, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto-me incapaz de ser simpático(a) com os outros (ex: colegas de trabalho, clientes, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
No meu trabalho, sinto-me cheio(a) de energia	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Estou contente quando estou a trabalhar intensamente.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

No meu trabalho, sinto-me forte e com vigor.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
O meu trabalho inspira-me.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Estou imerso(a) no meu trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Quando acordo de manhã, sinto-me bem por ir trabalhar.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tenho orgulho no trabalho que faço.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Esqueço-me "do resto" quando estou a trabalhar.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

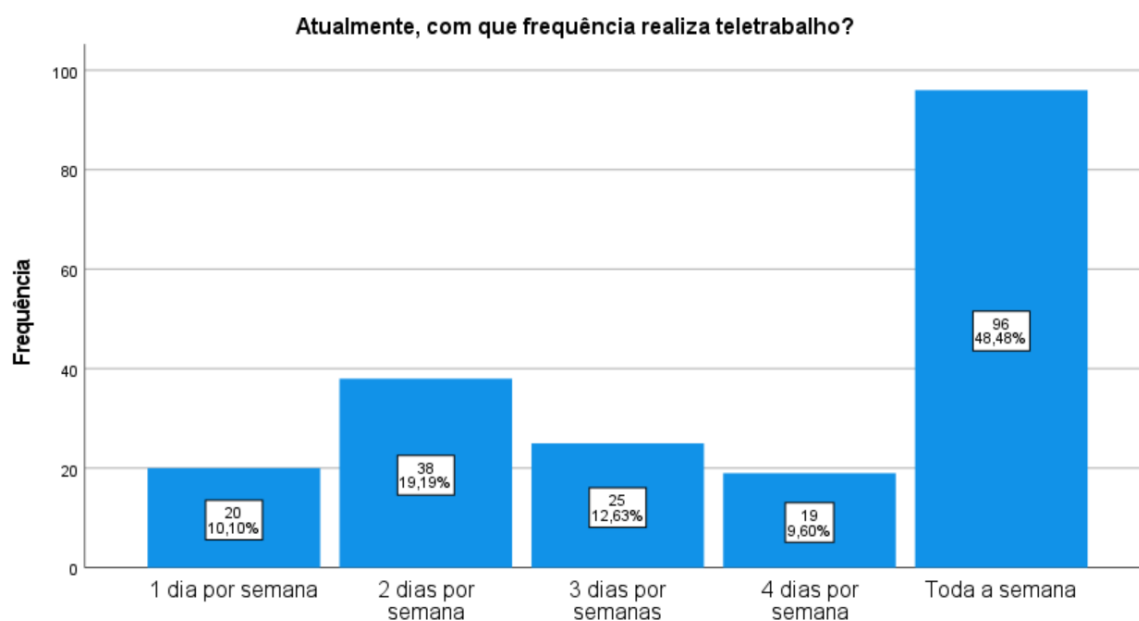
Apêndice 2 - Distribuição da amostra se tem filhos



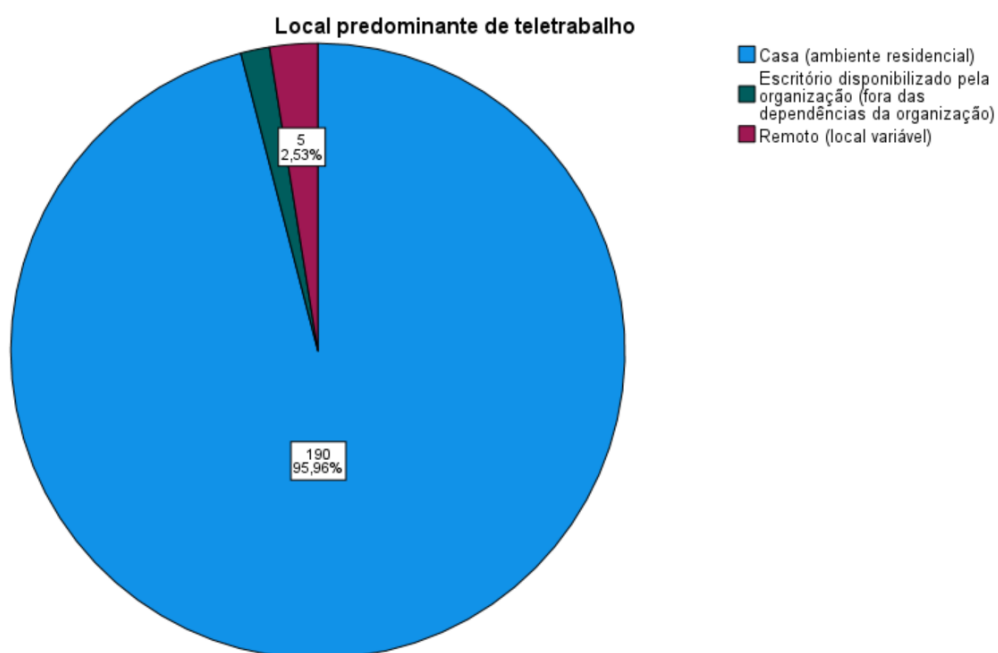
Apêndice 3 - Distribuição da amostra por desempenho de uma função de (chefia/supervisão/coordenação)



Apêndice 4 - Distribuição da amostra por frequência em que realiza teletrabalho atualmente

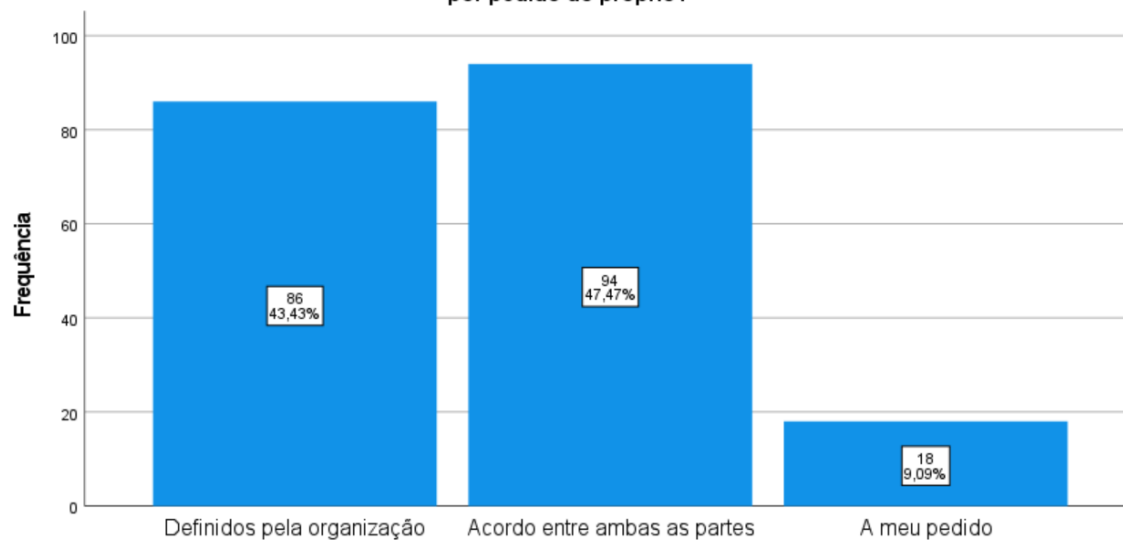


Apêndice 5 - Distribuição da amostra por local predominante onde realiza teletrabalho



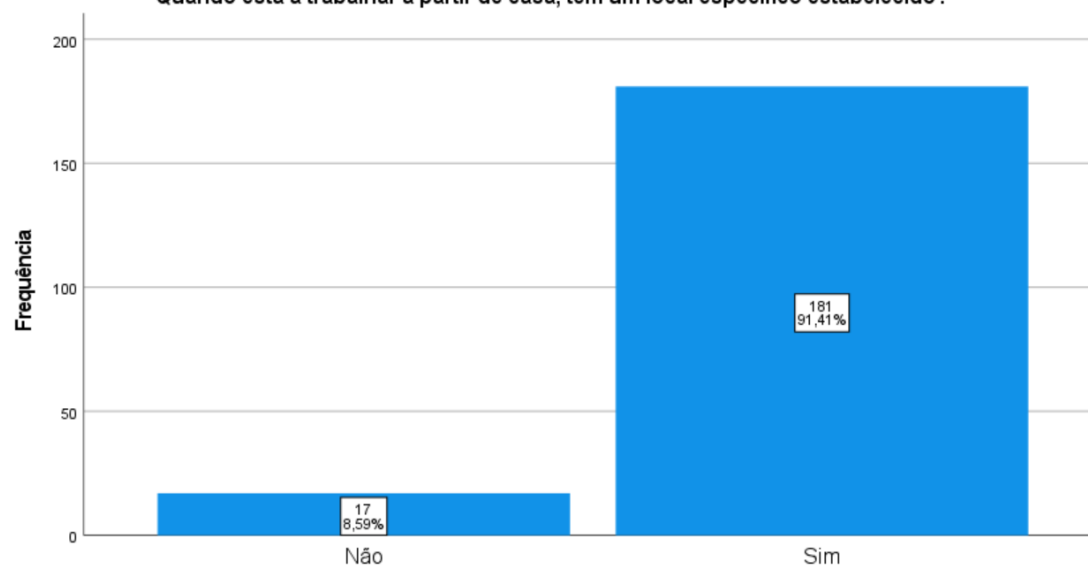
Apêndice 6 - Distribuição da amostra por definição dos dias em que se encontra em teletrabalho

Os dias em que se encontra em teletrabalho foram definidos pela organização, por acordo entre as partes, ou por pedido do próprio?

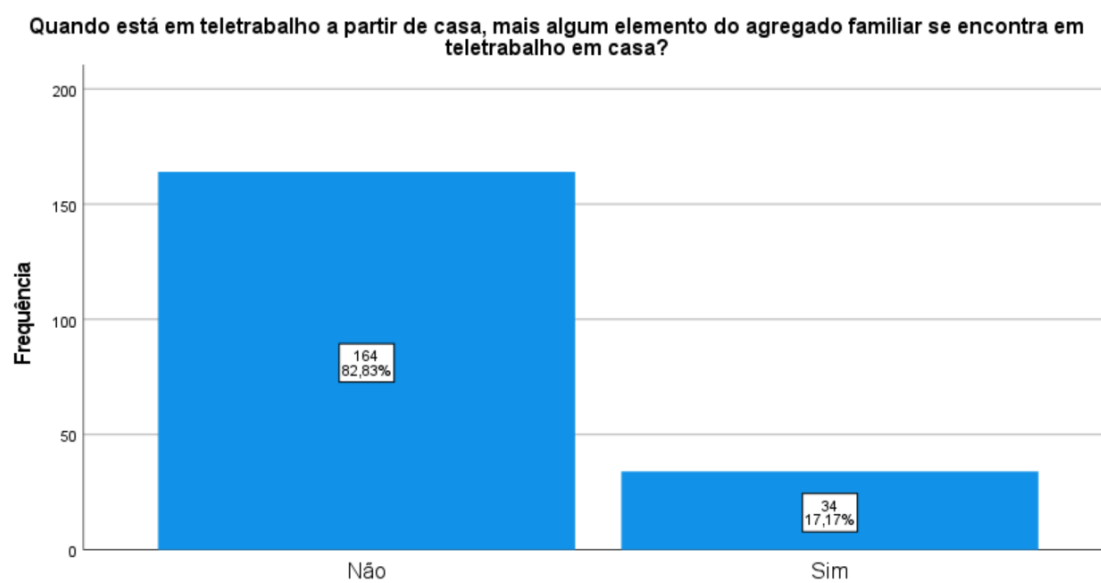


Apêndice 7 - Distribuição da amostra por local específico para realizar teletrabalho

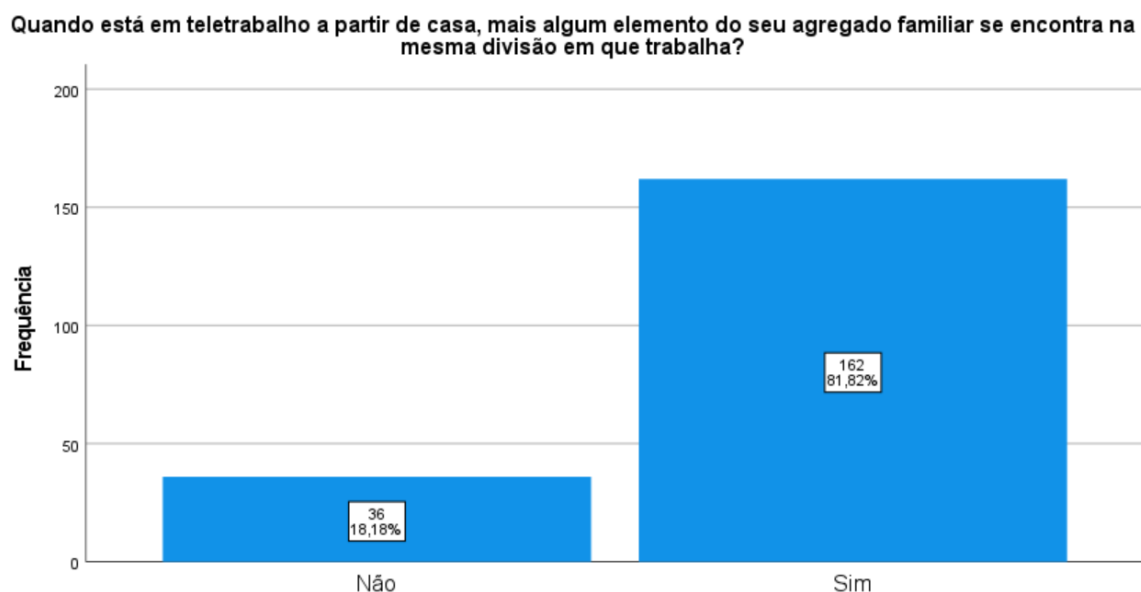
Quando está a trabalhar a partir de casa, tem um local específico estabelecido?



Apêndice 8 - Distribuição da amostra por existência de algum elemento do agregado familiar enquanto se encontra em teletrabalho em casa



Apêndice 9 - Distribuição da amostra por existência de algum elemento do agregado familiar que se encontra na mesma divisão enquanto está em teletrabalho



Apêndice 10 - Resultados descritivos

Estatísticas Descritivas			
	Média	Desvio Padrão	N
Conflito Temporal do Trabalho para a Família	2,5556	1,06103	198
Conflito Emocional do Trabalho para a Família	2,6768	1,02804	198
Conflito Temporal da Família para o Trabalho	1,9815	,78637	198
Conflito Emocional da Família para o Trabalho	1,9714	,80800	198
Burnout - Fadiga Física	3,7887	1,45833	198
Burnout - Fadiga Cognitiva	3,1232	1,44481	198
Burnout - Exaustão Emocional	2,0387	1,25000	198
Engagement - Vigor	4,6044	1,41343	198
Engagement - Dedicção	4,9495	1,40851	198
Engagement - Absorção	4,7239	1,19459	198

Apêndice 11 - Teste T variável “sexo”

Teste-T

Estatísticas de grupo					
	Sexo	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
Conflito Temporal do Trabalho para a Família	Feminino	132	2,6237	1,13873	,09911
	Masculino	66	2,4192	,87766	,10803
Conflito Emocional do Trabalho para a Família	Feminino	132	2,7323	1,04394	,09086
	Masculino	66	2,5657	,99395	,12235
Conflito Temporal da Família para o Trabalho	Feminino	132	1,9495	,78632	,06844
	Masculino	66	2,0455	,78856	,09707
Conflito Emocional da Família para o Trabalho	Feminino	132	1,9419	,81493	,07093
	Masculino	66	2,0303	,79685	,09809
Burnout - Fadiga Física	Feminino	132	3,9861	1,46112	,12717
	Masculino	66	3,3939	1,38046	,16992
Burnout - Fadiga Cognitiva	Feminino	132	3,2939	1,47725	,12858
	Masculino	66	2,7818	1,32327	,16288
Burnout - Exaustão Emocional	Feminino	132	2,0025	1,22492	,10662
	Masculino	66	2,1111	1,30526	,16067
Engagement - Vigor	Feminino	132	4,6338	1,39845	,12172
	Masculino	66	4,5455	1,45195	,17872
Engagement - Dedicção	Feminino	132	4,9722	1,46317	,12735
	Masculino	66	4,9040	1,30189	,16025
Engagement - Absorção	Feminino	132	4,7551	1,27070	,11060
	Masculino	66	4,6616	1,03196	,12702

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Conflito Temporal do Trabalho para a Família	Variâncias iguais assumidas	7,761	,006	1,281	196	,101	,202	,20455	,15970	-,11040	,51949
	Variâncias iguais não assumidas			1,395	163,127	,082	,165	,20455	,14661	-,08495	,49404
Conflito Emocional do Trabalho para a Família	Variâncias iguais assumidas	,081	,776	1,076	196	,142	,283	,16667	,15492	-,13886	,47219
	Variâncias iguais não assumidas			1,094	135,955	,138	,276	,16667	,15240	-,13471	,46804
Conflito Temporal da Família para o Trabalho	Variâncias iguais assumidas	,005	,945	-,809	196	,210	,420	-,09596	,11865	-,32996	,13804
	Variâncias iguais não assumidas			-,808	129,780	,210	,421	-,09596	,11877	-,33093	,13901
Conflito Emocional da Família para o Trabalho	Variâncias iguais assumidas	,098	,754	-,725	196	,235	,469	-,08838	,12196	-,32890	,15214
	Variâncias iguais não assumidas			-,730	132,747	,233	,467	-,08838	,12104	-,32781	,15104
Burnout - Fadiga Física	Variâncias iguais assumidas	,048	,827	2,738	196	,003	,007	,59217	,21632	,16557	1,01878
	Variâncias iguais não assumidas			2,790	136,899	,003	,006	,59217	,21224	,17247	1,01187
Burnout - Fadiga Cognitiva	Variâncias iguais assumidas	2,429	,121	2,379	196	,009	,018	,51212	,21528	,08755	,93669
	Variâncias iguais não assumidas			2,468	143,582	,007	,015	,51212	,20752	,10194	,92230
Burnout - Exaustão Emocional	Variâncias iguais assumidas	1,799	,181	-,575	196	,283	,566	-,10859	,18877	-,48086	,26369
	Variâncias iguais não assumidas			-,563	123,013	,287	,574	-,10859	,19282	-,49027	,27309
Engagement - Vigor	Variâncias iguais assumidas	1,529	,218	,414	196	,340	,679	,08838	,21353	-,33273	,50950
	Variâncias iguais não assumidas			,409	125,848	,342	,683	,08838	,21623	-,33954	,51631
Engagement - Dedicação	Variâncias iguais assumidas	,367	,545	,320	196	,375	,749	,06818	,21283	-,35154	,48790
	Variâncias iguais não assumidas			,333	144,442	,370	,740	,06818	,20469	-,33640	,47276
Engagement - Absorção	Variâncias iguais assumidas	2,065	,152	,518	196	,303	,605	,09343	,18043	-,26239	,44926
	Variâncias iguais não assumidas			,555	156,332	,290	,580	,09343	,16843	-,23925	,42612

Apêndice 12 - Teste ANOVA variável “estado civil”

Descritivas									
		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
Conflito Temporal do Trabalho para a Família	Casado/a / União de facto	101	2,6304	1,10544	,11000	2,4121	2,8486	1,00	5,00
	Divorciado/a / Separado/a	20	2,4500	,83263	,18618	2,0603	2,8397	1,00	4,00
	Solteiro/a	76	2,4737	1,06146	,12176	2,2311	2,7162	1,00	5,00
	Viúvo/a	1	3,3333	.	.	.	.	3,33	3,33
	Total	198	2,5556	1,06103	,07540	2,4069	2,7043	1,00	5,00
Conflito Emocional do Trabalho para a Família	Casado/a / União de facto	101	2,5479	1,01059	,10056	2,3484	2,7474	1,00	5,00
	Divorciado/a / Separado/a	20	2,8333	,79103	,17688	2,4631	3,2035	1,67	4,00
	Solteiro/a	76	2,8202	1,09198	,12526	2,5706	3,0697	1,00	5,00
	Viúvo/a	1	1,6667	.	.	.	.	1,67	1,67
	Total	198	2,6768	1,02804	,07306	2,5327	2,8208	1,00	5,00
Conflito Temporal da Família para o Trabalho	Casado/a / União de facto	101	2,0132	,84580	,08416	1,8462	2,1802	1,00	5,00
	Divorciado/a / Separado/a	20	2,0333	,58139	,13000	1,7612	2,3054	1,00	3,33
	Solteiro/a	76	1,9211	,75986	,08716	1,7474	2,0947	1,00	4,00
	Viúvo/a	1	2,3333	.	.	.	.	2,33	2,33
	Total	198	1,9815	,78637	,05589	1,8713	2,0917	1,00	5,00
Conflito Emocional da Família para o Trabalho	Casado/a / União de facto	101	1,8977	,80380	,07998	1,7390	2,0564	1,00	4,00
	Divorciado/a / Separado/a	20	2,0000	,74142	,16579	1,6530	2,3470	1,00	3,67
	Solteiro/a	76	2,0614	,83570	,09586	1,8704	2,2524	1,00	4,67
	Viúvo/a	1	2,0000	.	.	.	.	2,00	2,00
	Total	198	1,9714	,80800	,05742	1,8581	2,0846	1,00	4,67

ANOVA						
		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Conflito Temporal do Trabalho para a Família	Entre Grupos	1,902	3	,634	,560	,642
	Nos grupos	219,875	194	1,133		
	Total	221,778	197			
Conflito Emocional do Trabalho para a Família	Entre Grupos	4,752	3	1,584	1,510	,213
	Nos grupos	203,450	194	1,049		
	Total	208,202	197			
Conflito Temporal da Família para o Trabalho	Entre Grupos	,557	3	,186	,297	,828
	Nos grupos	121,264	194	,625		
	Total	121,821	197			
Conflito Emocional da Família para o Trabalho	Entre Grupos	1,182	3	,394	,600	,616
	Nos grupos	127,434	194	,657		
	Total	128,616	197			

Apêndice 13 - Teste T variável “ter filhos”

Teste-T

Estatísticas de grupo

	Tem filhos/as?	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
Conflito Temporal do Trabalho para a Família	Não	102	2,4575	1,02866	,10185
	Sim	96	2,6597	1,09007	,11125
Conflito Emocional do Trabalho para a Família	Não	102	2,7190	1,09579	,10850
	Sim	96	2,6319	,95450	,09742
Conflito Temporal da Família para o Trabalho	Não	102	1,9183	,74082	,07335
	Sim	96	2,0486	,83067	,08478
Conflito Emocional da Família para o Trabalho	Não	102	1,9444	,82465	,08165
	Sim	96	2,0000	,79325	,08096

Teste de amostras independentes

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância Unilateral p	Significância Bilateral p	Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
										Inferior	Superior
Conflito Temporal do Trabalho para a Família	Variâncias iguais assumidas	,679	,411	-1,343	196	,090	,181	-,20221	,15057	-,49915	,09474
	Variâncias iguais não assumidas			-1,341	193,275	,091	,182	-,20221	,15084	-,49970	,09529
Conflito Emocional do Trabalho para a Família	Variâncias iguais assumidas	2,480	,117	,594	196	,277	,553	,08701	,14643	-,20176	,37578
	Variâncias iguais não assumidas			,597	194,852	,276	,551	,08701	,14582	-,20057	,37459
Conflito Temporal da Família para o Trabalho	Variâncias iguais assumidas	,174	,677	-1,166	196	,122	,245	-,13031	,11172	-,35064	,09002
	Variâncias iguais não assumidas			-1,162	190,210	,123	,247	-,13031	,11211	-,35144	,09082
Conflito Emocional da Família para o Trabalho	Variâncias iguais assumidas	,014	,906	-,483	196	,315	,630	-,05556	,11512	-,28259	,17148
	Variâncias iguais não assumidas			-,483	195,904	,315	,630	-,05556	,11499	-,28232	,17121

Apêndice 14 - Teste ANOVA variável “número de filhos”

Descritivas									
		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Conflito Temporal do Trabalho para a Família	1	36	2,5000	,99363	,16561	2,1638	2,8362	1,00	4,67
	2	51	2,7059	1,17501	,16453	2,3754	3,0364	1,00	5,00
	3	8	3,1667	,90851	,32121	2,4071	3,9262	2,00	4,33
	Mais de 3	1	2,0000	.	.	.	.	2,00	2,00
	Total	96	2,6597	1,09007	,11125	2,4389	2,8806	1,00	5,00
Conflito Emocional do Trabalho para a Família	1	36	2,6759	,88546	,14758	2,3763	2,9755	1,00	4,67
	2	51	2,5948	1,03132	,14441	2,3047	2,8848	1,00	4,33
	3	8	2,5000	,73463	,25973	1,8858	3,1142	1,67	3,67
	Mais de 3	1	4,0000	.	.	.	.	4,00	4,00
	Total	96	2,6319	,95450	,09742	2,4385	2,8253	1,00	4,67
Conflito Temporal da Família para o Trabalho	1	36	1,9352	,72076	,12013	1,6913	2,1791	1,00	3,33
	2	51	2,0915	,95470	,13369	1,8230	2,3600	1,00	5,00
	3	8	2,2083	,30538	,10797	1,9530	2,4636	2,00	2,67
	Mais de 3	1	2,6667	.	.	.	.	2,67	2,67
	Total	96	2,0486	,83067	,08478	1,8803	2,2169	1,00	5,00
Conflito Emocional da Família para o Trabalho	1	36	1,9722	,71437	,11906	1,7305	2,2139	1,00	3,33
	2	51	1,9804	,87028	,12186	1,7356	2,2252	1,00	4,00
	3	8	2,2500	,70711	,25000	1,6588	2,8412	1,67	3,67
	Mais de 3	1	2,0000	.	.	.	.	2,00	2,00
	Total	96	2,0000	,79325	,08096	1,8393	2,1607	1,00	4,00

ANOVA						
		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Conflito Temporal do Trabalho para a Família	Entre Grupos	3,518	3	1,173	,987	,403
	Nos grupos	109,366	92	1,189		
	Total	112,884	95			
Conflito Emocional do Trabalho para a Família	Entre Grupos	2,151	3	,717	,782	,507
	Nos grupos	84,400	92	,917		
	Total	86,551	95			
Conflito Temporal da Família para o Trabalho	Entre Grupos	1,143	3	,381	,544	,653
	Nos grupos	64,408	92	,700		
	Total	65,551	95			
Conflito Emocional da Família para o Trabalho	Entre Grupos	,547	3	,182	,283	,837
	Nos grupos	59,230	92	,644		
	Total	59,778	95			

Apêndice 15 - Teste ANOVA variável “faixa etária dos filhos”

		Descritivas							
		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
Conflito Temporal do Trabalho para a Família	Menos de 1 ano	28	2,4405	1,09264	,20649	2,0168	2,8642	1,00	5,00
	1-5 anos	80	2,5083	1,00767	,11266	2,2841	2,7326	1,00	5,00
	6-10 anos	28	2,5238	,94031	,17770	2,1592	2,8884	1,00	4,33
	11-15 anos	15	2,6667	,95950	,24774	2,1353	3,1980	1,00	4,00
	Mais de 15 anos	47	2,6879	1,24218	,18119	2,3232	3,0527	1,00	5,00
	Total	198	2,5556	1,06103	,07540	2,4069	2,7043	1,00	5,00
Conflito Emocional do Trabalho para a Família	Menos de 1 ano	28	2,3690	,95727	,18091	1,9979	2,7402	1,00	4,00
	1-5 anos	80	2,8125	1,05655	,11813	2,5774	3,0476	1,00	5,00
	6-10 anos	28	2,5000	,93624	,17693	2,1370	2,8630	1,00	4,67
	11-15 anos	15	2,7111	1,08281	,27958	2,1115	3,3108	1,00	4,00
	Mais de 15 anos	47	2,7234	1,04331	,15218	2,4171	3,0297	1,00	5,00
	Total	198	2,6768	1,02804	,07306	2,5327	2,8208	1,00	5,00
Conflito Temporal da Família para o Trabalho	Menos de 1 ano	28	2,0476	,96317	,18202	1,6741	2,4211	1,00	4,00
	1-5 anos	80	1,9375	,69171	,07734	1,7836	2,0914	1,00	4,00
	6-10 anos	28	1,9881	,89112	,16841	1,6426	2,3336	1,00	4,00
	11-15 anos	15	2,0667	,58009	,14978	1,7454	2,3879	1,00	3,33
	Mais de 15 anos	47	1,9858	,83971	,12248	1,7393	2,2324	1,00	5,00
	Total	198	1,9815	,78637	,05589	1,8713	2,0917	1,00	5,00
Conflito Emocional da Família para o Trabalho	Menos de 1 ano	28	1,9524	,79976	,15114	1,6423	2,2625	1,00	4,00
	1-5 anos	80	1,9667	,77876	,08707	1,7934	2,1400	1,00	4,00
	6-10 anos	28	1,8690	,86704	,16386	1,5328	2,2053	1,00	4,00
	11-15 anos	15	1,9778	,62319	,16091	1,6327	2,3229	1,00	3,33
	Mais de 15 anos	47	2,0496	,89814	,13101	1,7859	2,3133	1,00	4,67
	Total	198	1,9714	,80800	,05742	1,8581	2,0846	1,00	4,67

		ANOVA				
		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Conflito Temporal do Trabalho para a Família	Entre Grupos	1,586	4	,397	,348	,845
	Nos grupos	220,191	193	1,141		
	Total	221,778	197			
Conflito Emocional do Trabalho para a Família	Entre Grupos	5,120	4	1,280	1,216	,305
	Nos grupos	203,082	193	1,052		
	Total	208,202	197			
Conflito Temporal da Família para o Trabalho	Entre Grupos	,388	4	,097	,154	,961
	Nos grupos	121,433	193	,629		
	Total	121,821	197			
Conflito Emocional da Família para o Trabalho	Entre Grupos	,594	4	,148	,224	,925
	Nos grupos	128,022	193	,663		
	Total	128,616	197			

Apêndice 16 - Teste ANOVA variável “antiguidade na organização”

Descritivas									
		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Conflito Temporal do Trabalho para a Família	Menos de 1 ano	28	2,4405	1,09264	,20649	2,0168	2,8642	1,00	5,00
	1-5 anos	80	2,5083	1,00767	,11266	2,2841	2,7326	1,00	5,00
	6-10 anos	28	2,5238	,94031	,17770	2,1592	2,8884	1,00	4,33
	11-15 anos	15	2,6667	,95950	,24774	2,1353	3,1980	1,00	4,00
	Mais de 15 anos	47	2,6879	1,24218	,18119	2,3232	3,0527	1,00	5,00
	Total	198	2,5556	1,06103	,07540	2,4069	2,7043	1,00	5,00
Conflito Emocional do Trabalho para a Família	Menos de 1 ano	28	2,3690	,95727	,18091	1,9979	2,7402	1,00	4,00
	1-5 anos	80	2,8125	1,05655	,11813	2,5774	3,0476	1,00	5,00
	6-10 anos	28	2,5000	,93624	,17693	2,1370	2,8630	1,00	4,67
	11-15 anos	15	2,7111	1,08281	,27958	2,1115	3,3108	1,00	4,00
	Mais de 15 anos	47	2,7234	1,04331	,15218	2,4171	3,0297	1,00	5,00
	Total	198	2,6768	1,02804	,07306	2,5327	2,8208	1,00	5,00
Conflito Temporal da Família para o Trabalho	Menos de 1 ano	28	2,0476	,96317	,18202	1,6741	2,4211	1,00	4,00
	1-5 anos	80	1,9375	,69171	,07734	1,7836	2,0914	1,00	4,00
	6-10 anos	28	1,9881	,89112	,16841	1,6426	2,3336	1,00	4,00
	11-15 anos	15	2,0667	,58009	,14978	1,7454	2,3879	1,00	3,33
	Mais de 15 anos	47	1,9858	,83971	,12248	1,7393	2,2324	1,00	5,00
	Total	198	1,9815	,78637	,05589	1,8713	2,0917	1,00	5,00
Conflito Emocional da Família para o Trabalho	Menos de 1 ano	28	1,9524	,79976	,15114	1,6423	2,2625	1,00	4,00
	1-5 anos	80	1,9667	,77876	,08707	1,7934	2,1400	1,00	4,00
	6-10 anos	28	1,8690	,86704	,16386	1,5328	2,2053	1,00	4,00
	11-15 anos	15	1,9778	,62319	,16091	1,6327	2,3229	1,00	3,33
	Mais de 15 anos	47	2,0496	,89814	,13101	1,7859	2,3133	1,00	4,67
	Total	198	1,9714	,80800	,05742	1,8581	2,0846	1,00	4,67

Descritivas									
		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Burnout - Fadiga Física	Menos de 1 ano	28	3,3750	1,31204	,24795	2,8662	3,8838	1,50	6,00
	1-5 anos	80	3,7875	1,44057	,16106	3,4669	4,1081	1,00	7,00
	6-10 anos	28	3,6548	1,49066	,28171	3,0767	4,2328	1,17	6,33
	11-15 anos	15	3,7111	1,47259	,38022	2,8956	4,5266	1,83	7,00
	Mais de 15 anos	47	4,1418	1,52475	,22241	3,6942	4,5895	1,50	7,00
	Total	198	3,7887	1,45833	,10364	3,5843	3,9931	1,00	7,00
Burnout - Fadiga Cognitiva	Menos de 1 ano	28	2,7929	1,36570	,25809	2,2633	3,3224	1,00	6,00
	1-5 anos	80	3,0400	1,36628	,15276	2,7359	3,3441	1,00	7,00
	6-10 anos	28	3,1214	1,56663	,29607	2,5140	3,7289	1,00	6,00
	11-15 anos	15	3,2000	1,53623	,39665	2,3493	4,0507	1,40	6,00
	Mais de 15 anos	47	3,4383	1,51608	,22114	2,9932	3,8834	1,00	6,20
	Total	198	3,1232	1,44481	,10268	2,9207	3,3257	1,00	7,00
Burnout - Exaustão Emocional	Menos de 1 ano	28	1,9405	1,23079	,23260	1,4632	2,4177	1,00	5,67
	1-5 anos	80	2,0875	1,33201	,14892	1,7911	2,3839	1,00	6,33
	6-10 anos	28	1,7976	1,07474	,20311	1,3809	2,2144	1,00	5,00
	11-15 anos	15	1,9778	1,06508	,27500	1,3880	2,5676	1,00	5,00
	Mais de 15 anos	47	2,1773	1,29072	,18827	1,7983	2,5563	1,00	7,00
	Total	198	2,0387	1,25000	,08883	1,8635	2,2139	1,00	7,00

Engagement - Vigor	Menos de 1 ano	28	4,9167	1,49244	,28204	4,3380	5,4954	1,33	7,00
	1-5 anos	80	4,6375	1,34404	,15027	4,3384	4,9366	1,00	7,00
	6-10 anos	28	4,8810	1,24462	,23521	4,3983	5,3636	1,67	7,00
	11-15 anos	15	4,3333	1,55329	,40106	3,4732	5,1935	1,00	6,33
	Mais de 15 anos	47	4,2837	1,50519	,21955	3,8417	4,7256	1,00	7,00
	Total	198	4,6044	1,41343	,10045	4,4063	4,8025	1,00	7,00
Engagement - Dedicção	Menos de 1 ano	28	5,3690	1,59820	,30203	4,7493	5,9888	1,67	7,00
	1-5 anos	80	4,9542	1,34671	,15057	4,6545	5,2539	1,00	7,00
	6-10 anos	28	5,1190	1,32160	,24976	4,6066	5,6315	1,67	7,00
	11-15 anos	15	4,6000	1,24849	,32236	3,9086	5,2914	2,33	6,67
	Mais de 15 anos	47	4,7021	1,46824	,21416	4,2710	5,1332	1,00	7,00
	Total	198	4,9495	1,40851	,10010	4,7521	5,1469	1,00	7,00
Engagement - Absorção	Menos de 1 ano	28	5,0714	1,45256	,27451	4,5082	5,6347	2,33	7,00
	1-5 anos	80	4,6542	1,05602	,11807	4,4192	4,8892	1,00	7,00
	6-10 anos	28	5,0952	1,15062	,21745	4,6491	5,5414	2,00	7,00
	11-15 anos	15	4,4889	1,06805	,27577	3,8974	5,0804	2,00	6,00
	Mais de 15 anos	47	4,4894	1,26233	,18413	4,1187	4,8600	1,00	6,33
	Total	198	4,7239	1,19459	,08490	4,5565	4,8913	1,00	7,00

ANOVA						
		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Conflito Temporal do Trabalho para a Família	Entre Grupos	1,586	4	,397	,348	,845
	Nos grupos	220,191	193	1,141		
	Total	221,778	197			
Conflito Emocional do Trabalho para a Família	Entre Grupos	5,120	4	1,280	1,216	,305
	Nos grupos	203,082	193	1,052		
	Total	208,202	197			
Conflito Temporal da Família para o Trabalho	Entre Grupos	,388	4	,097	,154	,961
	Nos grupos	121,433	193	,629		
	Total	121,821	197			
Conflito Emocional da Família para o Trabalho	Entre Grupos	,594	4	,148	,224	,925
	Nos grupos	128,022	193	,663		
	Total	128,616	197			
Burnout - Fadiga Física	Entre Grupos	11,246	4	2,812	1,331	,260
	Nos grupos	407,721	193	2,113		
	Total	418,967	197			
Burnout - Fadiga Cognitiva	Entre Grupos	8,364	4	2,091	1,002	,408
	Nos grupos	402,869	193	2,087		
	Total	411,233	197			
Burnout - Exaustão Emocional	Entre Grupos	3,047	4	,762	,482	,749
	Nos grupos	304,768	193	1,579		
	Total	307,814	197			
Engagement - Vigor	Entre Grupos	10,896	4	2,724	1,374	,244
	Nos grupos	382,669	193	1,983		
	Total	393,565	197			
Engagement - Dedicção	Entre Grupos	10,444	4	2,611	1,325	,262
	Nos grupos	380,385	193	1,971		
	Total	390,828	197			
Engagement - Absorção	Entre Grupos	11,046	4	2,761	1,973	,100
	Nos grupos	270,084	193	1,399		
	Total	281,129	197			

Apêndice 17 - Teste ANOVA para a variável “decisão relativa ao regime de teletrabalho”

Descritivas									
		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Conflito Temporal do Trabalho para a Família	Definidos pela organização	86	2,6240	1,05879	,11417	2,3970	2,8510	1,00	5,00
	Acordo entre ambas as partes	94	2,4043	1,00758	,10392	2,1979	2,6106	1,00	5,00
	A meu pedido	18	3,0185	1,22859	,28958	2,4076	3,6295	1,00	5,00
	Total	198	2,5556	1,06103	,07540	2,4069	2,7043	1,00	5,00
Conflito Emocional do Trabalho para a Família	Definidos pela organização	86	2,6202	1,03047	,11112	2,3992	2,8411	1,00	5,00
	Acordo entre ambas as partes	94	2,7092	,96192	,09921	2,5122	2,9062	1,00	5,00
	A meu pedido	18	2,7778	1,35762	,31999	2,1026	3,4529	1,00	5,00
	Total	198	2,6768	1,02804	,07306	2,5327	2,8208	1,00	5,00
Conflito Temporal da Família para o Trabalho	Definidos pela organização	86	2,0465	,77571	,08365	1,8802	2,2128	1,00	4,00
	Acordo entre ambas as partes	94	1,8794	,71317	,07356	1,7334	2,0255	1,00	4,00
	A meu pedido	18	2,2037	1,11519	,26285	1,6491	2,7583	1,00	5,00
	Total	198	1,9815	,78637	,05589	1,8713	2,0917	1,00	5,00
Conflito Emocional da Família para o Trabalho	Definidos pela organização	86	1,9806	,79435	,08566	1,8103	2,1509	1,00	4,67
	Acordo entre ambas as partes	94	1,9574	,80059	,08257	1,7935	2,1214	1,00	4,00
	A meu pedido	18	2,0000	,94972	,22385	1,5277	2,4723	1,00	4,00
	Total	198	1,9714	,80800	,05742	1,8581	2,0846	1,00	4,67
Burnout - Fadiga Física	Definidos pela organização	86	3,9457	1,45666	,15708	3,6334	4,2580	1,33	7,00
	Acordo entre ambas as partes	94	3,6277	1,39987	,14439	3,3409	3,9144	1,00	7,00
	A meu pedido	18	3,8796	1,74315	,41086	3,0128	4,7465	1,17	7,00
	Total	198	3,7887	1,45833	,10364	3,5843	3,9931	1,00	7,00
Burnout - Fadiga Cognitiva	Definidos pela organização	86	3,3488	1,47423	,15897	3,0328	3,6649	1,00	6,00
	Acordo entre ambas as partes	94	2,9149	1,36105	,14038	2,6361	3,1937	1,00	6,00
	A meu pedido	18	3,1333	1,64066	,38671	2,3175	3,9492	1,00	7,00
	Total	198	3,1232	1,44481	,10268	2,9207	3,3257	1,00	7,00
Burnout - Exaustão Emocional	Definidos pela organização	86	1,9767	1,18243	,12750	1,7232	2,2303	1,00	5,67
	Acordo entre ambas as partes	94	2,1241	1,19536	,12329	1,8793	2,3689	1,00	6,00
	A meu pedido	18	1,8889	1,79323	,42267	,9971	2,7806	1,00	7,00
	Total	198	2,0387	1,25000	,08883	1,8635	2,2139	1,00	7,00
Engagement - Vigor	Definidos pela organização	86	4,4535	1,49851	,16159	4,1322	4,7748	1,00	7,00
	Acordo entre ambas as partes	94	4,6631	1,32208	,13636	4,3923	4,9339	1,00	7,00
	A meu pedido	18	5,0185	1,43017	,33709	4,3073	5,7297	1,00	6,67
	Total	198	4,6044	1,41343	,10045	4,4063	4,8025	1,00	7,00
Engagement - Dedicção	Definidos pela organização	86	4,8256	1,43871	,15514	4,5171	5,1340	1,00	7,00
	Acordo entre ambas as partes	94	4,9291	1,41411	,14585	4,6394	5,2187	1,00	7,00
	A meu pedido	18	5,6481	1,05081	,24768	5,1256	6,1707	3,33	7,00
	Total	198	4,9495	1,40851	,10010	4,7521	5,1469	1,00	7,00
Engagement - Absorção	Definidos pela organização	86	4,5891	1,22893	,13252	4,3257	4,8526	1,00	7,00
	Acordo entre ambas as partes	94	4,7837	1,17390	,12108	4,5433	5,0241	1,00	7,00
	A meu pedido	18	5,0556	1,10406	,26023	4,5065	5,6046	2,67	6,67
	Total	198	4,7239	1,19459	,08490	4,5565	4,8913	1,00	7,00

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Conflito Temporal do Trabalho para a Família	Entre Grupos	6,413	2	3,207	2,903	,057
	Nos grupos	215,365	195	1,104		
	Total	221,778	197			
Conflito Emocional do Trabalho para a Família	Entre Grupos	,558	2	,279	,262	,770
	Nos grupos	207,644	195	1,065		
	Total	208,202	197			
Conflito Temporal da Família para o Trabalho	Entre Grupos	2,231	2	1,116	1,819	,165
	Nos grupos	119,589	195	,613		
	Total	121,821	197			
Conflito Emocional da Família para o Trabalho	Entre Grupos	,040	2	,020	,031	,970
	Nos grupos	128,575	195	,659		
	Total	128,616	197			
Burnout - Fadiga Física	Entre Grupos	4,707	2	2,354	1,108	,332
	Nos grupos	414,260	195	2,124		
	Total	418,967	197			
Burnout - Fadiga Cognitiva	Entre Grupos	8,459	2	4,230	2,048	,132
	Nos grupos	402,774	195	2,066		
	Total	411,233	197			
Burnout - Exaustão Emocional	Entre Grupos	1,420	2	,710	,452	,637
	Nos grupos	306,394	195	1,571		
	Total	307,814	197			
Engagement - Vigor	Entre Grupos	5,370	2	2,685	1,349	,262
	Nos grupos	388,195	195	1,991		
	Total	393,565	197			
Engagement - Dedicção	Entre Grupos	10,146	2	5,073	2,599	,077
	Nos grupos	380,683	195	1,952		
	Total	390,828	197			
Engagement - Absorção	Entre Grupos	3,878	2	1,939	1,364	,258
	Nos grupos	277,252	195	1,422		

Engagement - Vigor entre Os dias em que se e

Amostras Independentes de Resumo de Teste Kruskal-Wallis	
N total	198
Estatística de teste	3,289 ^{a,b}
Grau de Liberdade	2
Sinal assintótico (teste de dois lados)	,193

- a. A estatística do teste está ajustada para empates.
- b. Comparações múltiplas não são realizadas, pois o teste inteiro não apresenta diferenças significativas entre as amostras

Engagement - Dedicção entre Os dias em que se

Amostras Independentes de Resumo de Teste Kruskal-Wallis	
N total	198
Estatística de teste	4,594 ^{a,b}
Grau de Liberdade	2
Sinal assintótico (teste de dois lados)	,101

- a. A estatística do teste está ajustada para empates.
- b. Comparações múltiplas não são realizadas, pois o teste inteiro não apresenta diferenças significativas entre as amostras.

Engagement - Absorção entre Os dias em que se

Amostras Independentes de Resumo de Teste Kruskal-Wallis

N total	198
Estatística de teste	2,466 ^{a,b}
Grau de Liberdade	2
Sinal assintótico (teste de dois lados)	,291

a. A estatística do teste está ajustada para empates.

b. Comparações múltiplas não são realizadas, pois o teste inteiro não apresenta diferenças significativas entre as amostras.

Apêndice 18 - Teste ANOVA para a variável “frequência de teletrabalho”

Descritivas									
		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
Conflito Temporal do Trabalho para a Família	1 dia por semana	20	2,5167	1,02298	,22875	2,0379	2,9954	1,00	4,67
	2 dias por semana	38	2,7018	,94849	,15387	2,3900	3,0135	1,00	4,67
	3 dias por semanas	25	2,6267	1,17584	,23517	2,1413	3,1120	1,00	5,00
	4 dias por semana	19	2,5088	1,06787	,24499	1,9941	3,0235	1,00	5,00
	Toda a semana	96	2,4965	1,09330	,11158	2,2750	2,7181	1,00	5,00
	Total	198	2,5556	1,06103	,07540	2,4069	2,7043	1,00	5,00
Conflito Emocional do Trabalho para a Família	1 dia por semana	20	2,4667	,94529	,21137	2,0243	2,9091	1,00	4,33
	2 dias por semana	38	3,0175	1,03671	,16818	2,6768	3,3583	1,00	5,00
	3 dias por semanas	25	2,7200	1,04385	,20877	2,2891	3,1509	1,00	5,00
	4 dias por semana	19	2,5439	1,04946	,24076	2,0380	3,0497	1,00	4,67
	Toda a semana	96	2,6007	1,02212	,10432	2,3936	2,8078	1,00	5,00
	Total	198	2,6768	1,02804	,07306	2,5327	2,8208	1,00	5,00
Conflito Temporal da Família para o Trabalho	1 dia por semana	20	1,8833	,76682	,17147	1,5245	2,2422	1,00	3,33
	2 dias por semana	38	2,0965	,79377	,12877	1,8356	2,3574	1,00	4,00
	3 dias por semanas	25	1,8000	,75768	,15154	1,4872	2,1128	1,00	4,00
	4 dias por semana	19	2,2281	,96259	,22083	1,7641	2,6920	1,00	5,00
	Toda a semana	96	1,9549	,75490	,07705	1,8019	2,1078	1,00	4,00
	Total	198	1,9815	,78637	,05589	1,8713	2,0917	1,00	5,00
Conflito Emocional da Família para o Trabalho	1 dia por semana	20	2,0667	,86247	,19285	1,6630	2,4703	1,00	4,00
	2 dias por semana	38	2,0000	,79412	,12882	1,7390	2,2610	1,00	4,00
	3 dias por semanas	25	1,7067	,72852	,14570	1,4059	2,0074	1,00	4,00
	4 dias por semana	19	2,0526	,76387	,17524	1,6845	2,4208	1,00	4,00
	Toda a semana	96	1,9931	,83208	,08492	1,8245	2,1616	1,00	4,67
	Total	198	1,9714	,80800	,05742	1,8581	2,0846	1,00	4,67
Burnout - Fadiga Física	1 dia por semana	20	3,8667	1,31189	,29335	3,2527	4,4806	1,33	6,00
	2 dias por semana	38	4,0132	1,51141	,24518	3,5164	4,5099	1,17	7,00
	3 dias por semanas	25	3,6667	1,26381	,25276	3,1450	4,1883	1,67	6,17
	4 dias por semana	19	3,3158	1,53649	,35249	2,5752	4,0564	1,50	6,67
	Toda a semana	96	3,8090	1,50165	,15326	3,5048	4,1133	1,00	7,00

Descritivas									
		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	95% de Intervalo de Confiança para Média			
						Limite inferior	Limite superior	Mínimo	Máximo
Burnout - Fadiga Cognitiva	1 dia por semana	20	3,1100	1,39242	,31136	2,4583	3,7617	1,20	6,00
	2 dias por semana	38	3,1105	1,49428	,24240	2,6194	3,6017	1,00	7,00
	3 dias por semanas	25	2,6800	1,11654	,22331	2,2191	3,1409	1,00	6,00
	4 dias por semana	19	2,9895	1,40866	,32317	2,3105	3,6684	1,00	6,20
	Toda a semana	96	3,2729	1,51737	,15487	2,9655	3,5804	1,00	6,00
	Total	198	3,1232	1,44481	,10268	2,9207	3,3257	1,00	7,00
Burnout - Exaustão Emocional	1 dia por semana	20	1,9333	1,27321	,28470	1,3375	2,5292	1,00	5,67
	2 dias por semana	38	2,3158	1,39701	,22662	1,8566	2,7750	1,00	6,33
	3 dias por semanas	25	1,5600	,83732	,16746	1,2144	1,9056	1,00	3,67
	4 dias por semana	19	2,1404	1,56472	,35897	1,3862	2,8945	1,00	7,00
	Toda a semana	96	2,0556	1,19126	,12158	1,8142	2,2969	1,00	6,00
	Total	198	2,0387	1,25000	,08883	1,8635	2,2139	1,00	7,00
Engagement - Vigor	1 dia por semana	20	4,1500	1,35282	,30250	3,5169	4,7831	1,33	6,33
	2 dias por semana	38	4,2544	1,62458	,26354	3,7204	4,7884	1,00	7,00
	3 dias por semanas	25	5,0133	,94516	,18903	4,6232	5,4035	3,00	6,67
	4 dias por semana	19	5,2982	,78485	,18006	4,9200	5,6765	3,33	6,67
	Toda a semana	96	4,5938	1,47430	,15047	4,2950	4,8925	1,00	7,00
	Total	198	4,6044	1,41343	,10045	4,4063	4,8025	1,00	7,00
Engagement - Dedicção	1 dia por semana	20	4,3000	1,37181	,30675	3,6580	4,9420	1,00	7,00
	2 dias por semana	38	4,6491	1,60507	,26038	4,1215	5,1767	1,00	7,00
	3 dias por semanas	25	5,3600	1,32609	,26522	4,8126	5,9074	1,67	7,00
	4 dias por semana	19	5,5263	,81888	,18786	5,1316	5,9210	3,33	7,00
	Toda a semana	96	4,9826	1,38781	,14164	4,7014	5,2638	1,00	7,00
	Total	198	4,9495	1,40851	,10010	4,7521	5,1469	1,00	7,00
Engagement - Absorção	1 dia por semana	20	4,5000	1,34425	,30058	3,8709	5,1291	1,00	7,00
	2 dias por semana	38	4,4737	1,30748	,21210	4,0439	4,9034	1,00	7,00
	3 dias por semanas	25	4,8533	1,14698	,22940	4,3799	5,3268	2,00	7,00
	4 dias por semana	19	5,1228	,74710	,17140	4,7627	5,4829	3,67	7,00
	Toda a semana	96	4,7569	1,19206	,12166	4,5154	4,9985	1,00	7,00
	Total	198	4,7239	1,19459	,08490	4,5565	4,8913	1,00	7,00

ANOVA						
		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Conflito Temporal do Trabalho para a Família	Entre Grupos	1,345	4	,336	,294	,881
	Nos grupos	220,433	193	1,142		
	Total	221,778	197			
Conflito Emocional do Trabalho para a Família	Entre Grupos	6,234	4	1,558	1,489	,207
	Nos grupos	201,968	193	1,046		
	Total	208,202	197			
Conflito Temporal da Família para o Trabalho	Entre Grupos	2,742	4	,686	1,111	,353
	Nos grupos	119,079	193	,617		
	Total	121,821	197			
Conflito Emocional da Família para o Trabalho	Entre Grupos	2,135	4	,534	,814	,517
	Nos grupos	126,481	193	,655		
	Total	128,616	197			
Burnout - Fadiga Física	Entre Grupos	6,697	4	1,674	,784	,537
	Nos grupos	412,270	193	2,136		
	Total	418,967	197			
Burnout - Fadiga Cognitiva	Entre Grupos	7,412	4	1,853	,886	,474
	Nos grupos	403,821	193	2,092		
	Total	411,233	197			
Burnout - Exaustão Emocional	Entre Grupos	9,092	4	2,273	1,469	,213
	Nos grupos	298,722	193	1,548		
	Total	307,814	197			
Engagement - Vigor	Entre Grupos	22,124	4	5,531	2,874	,024
	Nos grupos	371,442	193	1,925		
	Total	393,565	197			
Engagement - Dedicção	Entre Grupos	22,505	4	5,626	2,948	,021
	Nos grupos	368,323	193	1,908		
	Total	390,828	197			
Engagement - Absorção	Entre Grupos	6,929	4	1,732	1,219	,304
	Nos grupos	274,200	193	1,421		
	Total	281,129	197			

Apêndice 19 - Tabela de comparações múltiplas para a variável “frequência de teletrabalho”

Engagement - Vigor	1 dia por semana	2 dias por semana	-,10439	,38324	,999	-1,1597	,9510
		3 dias por semanas	-,86333	,41619	,235	-2,0094	,2827
		4 dias por semana	-1,14825	,44443	,077	-2,3721	,0756
		Toda a semana	-,44375	,34099	,691	-1,3828	,4953
	2 dias por semana	1 dia por semana	,10439	,38324	,999	-,9510	1,1597
		3 dias por semanas	-,75895	,35725	,214	-1,7427	,2248
		4 dias por semana	-1,04386	,38979	,061	-2,1173	,0295
		Toda a semana	-,33936	,26588	,706	-1,0715	,3928
	3 dias por semanas	1 dia por semana	,86333	,41619	,235	-,2827	2,0094
		2 dias por semana	,75895	,35725	,214	-,2248	1,7427
		4 dias por semana	-,28491	,42223	,962	-1,4476	,8778
		Toda a semana	,41958	,31150	,662	-,4382	1,2774
	4 dias por semana	1 dia por semana	1,14825	,44443	,077	-,0756	2,3721
		2 dias por semana	1,04386	,38979	,061	-,0295	2,1173
		3 dias por semanas	,28491	,42223	,962	-,8778	1,4476
		Toda a semana	,70450	,34834	,259	-,2547	1,6637
	Toda a semana	1 dia por semana	,44375	,34099	,691	-,4953	1,3828
		2 dias por semana	,33936	,26588	,706	-,3928	1,0715
		3 dias por semanas	-,41958	,31150	,662	-1,2774	,4382
		4 dias por semana	-,70450	,34834	,259	-1,6637	,2547

Engagement - Dedicção	1 dia por semana	2 dias por semana	-,34912	,38163	,891	-1,4000	,7018
		3 dias por semanas	-1,06000	,41444	,083	-2,2012	,0812
		4 dias por semana	-1,22632 [*]	,44256	,048	-2,4450	-,0076
		Toda a semana	-,68264	,33956	,265	-1,6177	,2524
	2 dias por semana	1 dia por semana	,34912	,38163	,891	-,7018	1,4000
		3 dias por semanas	-,71088	,35575	,271	-1,6905	,2688
		4 dias por semana	-,87719	,38815	,163	-1,9461	,1917
		Toda a semana	-,33352	,26477	,716	-1,0626	,3956
	3 dias por semanas	1 dia por semana	1,06000	,41444	,083	-,0812	2,2012
		2 dias por semana	,71088	,35575	,271	-,2688	1,6905
		4 dias por semana	-,16632	,42045	,995	-1,3241	,9915
		Toda a semana	,37736	,31019	,742	-,4768	1,2315
	4 dias por semana	1 dia por semana	1,22632 [*]	,44256	,048	,0076	2,4450
		2 dias por semana	,87719	,38815	,163	-,1917	1,9461
		3 dias por semanas	,16632	,42045	,995	-,9915	1,3241
		Toda a semana	,54368	,34687	,520	-,4115	1,4989
	Toda a semana	1 dia por semana	,68264	,33956	,265	-,2524	1,6177
		2 dias por semana	,33352	,26477	,716	-,3956	1,0626
		3 dias por semanas	-,37736	,31019	,742	-1,2315	,4768
		4 dias por semana	-,54368	,34687	,520	-1,4989	,4115

Apêndice 20 - Teste-T para a variável “tipo de horário de trabalho”

Teste-T

Estatísticas de grupo					
	Horário de trabalho em regime de teletrabalho	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
Conflito Temporal do Trabalho para a Família	Flexível	87	2,8467	1,12959	,12111
	Fixo	111	2,3273	,94813	,08999
Conflito Emocional do Trabalho para a Família	Flexível	87	2,8352	1,06734	,11443
	Fixo	111	2,5526	,98319	,09332
Conflito Temporal da Família para o Trabalho	Flexível	87	2,0996	,88355	,09473
	Fixo	111	1,8889	,69097	,06558
Conflito Emocional da Família para o Trabalho	Flexível	87	2,0920	,92579	,09925
	Fixo	111	1,8769	,69184	,06567
Burnout - Fadiga Física	Flexível	87	4,0441	1,46899	,15749
	Fixo	111	3,5886	1,42468	,13522
Burnout - Fadiga Cognitiva	Flexível	87	3,3517	1,47221	,15784
	Fixo	111	2,9441	1,40368	,13323
Burnout - Exaustão Emocional	Flexível	87	2,1494	1,31848	,14136
	Fixo	111	1,9520	1,19244	,11318
Engagement - Vigor	Flexível	87	4,4866	1,53411	,16447
	Fixo	111	4,6967	1,31083	,12442
Engagement - Dedicção	Flexível	87	4,9655	1,43150	,15347
	Fixo	111	4,9369	1,39661	,13256
Engagement - Absorção	Flexível	87	4,6935	1,27307	,13649
	Fixo	111	4,7477	1,13459	,10769

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Conflito Temporal do Trabalho para a Família	Variâncias iguais assumidas	3,607	,059	3,516	196	,000	,001	,51942	,14773	,22808	,81075
	Variâncias iguais não assumidas			3,443	167,314	,000	,001	,51942	,15088	,22154	,81729
Conflito Emocional do Trabalho para a Família	Variâncias iguais assumidas	,656	,419	1,934	196	,027	,055	,28270	,14619	-,00561	,57101
	Variâncias iguais não assumidas			1,915	177,165	,029	,057	,28270	,14766	-,00870	,57409
Conflito Temporal da Família para o Trabalho	Variâncias iguais assumidas	4,313	,039	1,884	196	,031	,061	,21073	,11188	-,00991	,43137
	Variâncias iguais não assumidas			1,829	159,548	,035	,069	,21073	,11521	-,01681	,43827
Conflito Emocional da Família para o Trabalho	Variâncias iguais assumidas	9,169	,003	1,871	196	,031	,063	,21508	,11497	-,01166	,44182
	Variâncias iguais não assumidas			1,807	154,605	,036	,073	,21508	,11901	-,02002	,45017
Burnout - Fadiga Física	Variâncias iguais assumidas	,024	,877	2,202	196	,014	,029	,45547	,20681	,04762	,86332
	Variâncias iguais não assumidas			2,194	182,146	,015	,029	,45547	,20758	,04590	,86504
Burnout - Fadiga Cognitiva	Variâncias iguais assumidas	,248	,619	1,985	196	,024	,049	,40758	,20536	,00259	,81257
	Variâncias iguais não assumidas			1,973	180,550	,025	,050	,40758	,20655	,00002	,81514
Burnout - Exaustão Emocional	Variâncias iguais assumidas	,635	,426	1,104	196	,135	,271	,19747	,17889	-,15532	,55027
	Variâncias iguais não assumidas			1,091	175,289	,138	,277	,19747	,18108	-,15991	,55486
Engagement - Vigor	Variâncias iguais assumidas	3,654	,057	-1,038	196	,150	,300	-,21011	,20235	-,60917	,18895
	Variâncias iguais não assumidas			-1,019	169,255	,155	,310	-,21011	,20623	-,61723	,19701

Engagement - Dedicção	Variâncias iguais assumidas	,005	,945	,141	196	,444	,888	,02858	,20219	-,37016	,42732
	Variâncias iguais não assumidas			,141	182,690	,444	,888	,02858	,20280	-,37154	,42870
Engagement - Absorção	Variâncias iguais assumidas	1,206	,273	-,316	196	,376	,752	-,05426	,17145	-,39238	,28385
	Variâncias iguais não assumidas			-,312	173,759	,378	,755	-,05426	,17386	-,39740	,28888

Apêndice 21 - Teste-T para a variável “ter um local específico em casa para trabalhar”

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Conflito Temporal do Trabalho para a Família	Variâncias iguais assumidas	3,607	,059	3,516	196	,000	,001	,51942	,14773	,22808	,81075
	Variâncias iguais não assumidas			3,443	167,314	,000	,001	,51942	,15088	,22154	,81729
Conflito Emocional do Trabalho para a Família	Variâncias iguais assumidas	,656	,419	1,934	196	,027	,055	,28270	,14619	-,00561	,57101
	Variâncias iguais não assumidas			1,915	177,165	,029	,057	,28270	,14766	-,00870	,57409
Conflito Temporal da Família para o Trabalho	Variâncias iguais assumidas	4,313	,039	1,884	196	,031	,061	,21073	,11188	-,00991	,43137
	Variâncias iguais não assumidas			1,829	159,548	,035	,069	,21073	,11521	-,01681	,43827
Conflito Emocional da Família para o Trabalho	Variâncias iguais assumidas	9,169	,003	1,871	196	,031	,063	,21508	,11497	-,01166	,44182
	Variâncias iguais não assumidas			1,807	154,605	,036	,073	,21508	,11901	-,02002	,45017

Apêndice 22 - Teste-T para a variável “presença simultânea de outras pessoas do agregado familiar em teletrabalho”

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Conflito Temporal do Trabalho para a Família	Variâncias iguais assumidas	4,220	,041	-2,579	196	,005	,011	-,39000	,15121	-,68820	-,09179
	Variâncias iguais não assumidas			-2,507	154,285	,007	,013	-,39000	,15555	-,69728	-,08271
Conflito Emocional do Trabalho para a Família	Variâncias iguais assumidas	,012	,911	-,213	196	,416	,832	-,03166	,14896	-,32542	,26211
	Variâncias iguais não assumidas			-,211	169,022	,416	,833	-,03166	,14973	-,32724	,26393
Conflito Temporal da Família para o Trabalho	Variâncias iguais assumidas	2,004	,158	-1,011	196	,157	,313	-,11491	,11366	-,33906	,10924
	Variâncias iguais não assumidas			-,994	161,298	,161	,322	-,11491	,11565	-,34330	,11348
Conflito Emocional da Família para o Trabalho	Variâncias iguais assumidas	,270	,604	-,354	196	,362	,724	-,04147	,11705	-,27231	,18937
	Variâncias iguais não assumidas			-,352	168,032	,363	,725	-,04147	,11785	-,27412	,19118

Apêndice 23 - Teste-T para a variável “presença de outras pessoas do agregado familiar na mesma divisão da casa”

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						95% Intervalo de Confiança da Diferença	
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	Inferior	Superior
						Unilateral p	Bilateral p				
Conflito Temporal do Trabalho para a Família	Variâncias iguais assumidas	,007	,933	-,315	196	,377	,753	-,06313	,20040	-,45834	,33208
	Variâncias iguais não assumidas			-,301	45,750	,382	,764	-,06313	,20944	-,48477	,35851
Conflito Emocional do Trabalho para a Família	Variâncias iguais assumidas	,000	,986	,979	196	,164	,329	,18974	,19374	-,19235	,57183
	Variâncias iguais não assumidas			,948	46,241	,174	,348	,18974	,20011	-,21300	,59248
Conflito Temporal da Família para o Trabalho	Variâncias iguais assumidas	,000	,988	1,208	196	,114	,228	,17886	,14801	-,11304	,47076
	Variâncias iguais não assumidas			1,325	52,770	,096	,191	,17886	,13503	-,09200	,44972
Conflito Emocional da Família para o Trabalho	Variâncias iguais assumidas	,815	,368	,783	196	,217	,435	,11932	,15241	-,18125	,41989
	Variâncias iguais não assumidas			,852	52,331	,199	,398	,11932	,14000	-,16156	,40020

Apêndice 24 - Teste ANOVA para a variável “tipo de vínculo contratual”

Descritivas									
		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Burnout - Fadiga Física	Efetivo na organização/empresa onde trabalho	163	3,8497	1,47536	,11556	3,6215	4,0779	1,17	7,00
	A termo/prazo na organização/empresa onde trabalho	21	3,7381	1,34740	,29403	3,1248	4,3514	1,50	6,00
	Trabalhador Temporário de Agência	1	3,8333	.	.	.	.	3,83	3,83
	Por conta própria (recibo verde)	7	2,9524	1,67142	,63174	1,4066	4,4982	1,00	5,17
	Empresa em nome individual	4	2,8750	1,18145	,59073	,9950	4,7550	1,83	4,33
	Trabalhador outsourcing	2	4,0833	,11785	,08333	3,0245	5,1422	4,00	4,17
	Total	198	3,7887	1,45833	,10364	3,5843	3,9931	1,00	7,00
Burnout - Fadiga Cognitiva	Efetivo na organização/empresa onde trabalho	163	3,1669	1,45861	,11425	2,9413	3,3925	1,00	7,00
	A termo/prazo na organização/empresa onde trabalho	21	2,9619	1,43613	,31339	2,3082	3,6156	1,20	5,80
	Trabalhador Temporário de Agência	1	1,8000	.	.	.	.	1,80	1,80
	Por conta própria (recibo verde)	7	3,0286	1,78672	,67532	1,3761	4,6810	1,20	5,80
	Empresa em nome individual	4	2,5000	,73937	,36968	1,3235	3,6765	1,40	3,00
	Trabalhador outsourcing	2	3,5000	,14142	,10000	2,2294	4,7706	3,40	3,60
	Total	198	3,1232	1,44481	,10268	2,9207	3,3257	1,00	7,00

Descritivas									
		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	95% de Intervalo de Confiança para Média			
						Limite inferior	Limite superior	Mínimo	Máximo
Burnout - Exaustão Emocional	Efetivo na organização/empresa onde trabalho	163	2,0613	1,25065	,09796	1,8679	2,2548	1,00	7,00
	A termo/prazo na organização/empresa onde trabalho	21	1,8571	1,42428	,31080	1,2088	2,5055	1,00	5,67
	Trabalhador Temporário de Agência	1	2,3333					2,33	2,33
	Por conta própria (recibo verde)	7	2,3333	1,33333	,50395	1,1002	3,5665	1,00	4,33
	Empresa em nome individual	4	1,5000	,43033	,21517	,8152	2,1848	1,00	2,00
	Trabalhador outsourcing	2	2,0000	,00000	,00000	2,0000	2,0000	2,00	2,00
	Total	198	2,0387	1,25000	,08883	1,8635	2,2139	1,00	7,00
Engagement - Vigor	Efetivo na organização/empresa onde trabalho	163	4,5521	1,42839	,11188	4,3312	4,7731	1,00	7,00
	A termo/prazo na organização/empresa onde trabalho	21	4,6190	1,44640	,31563	3,9607	5,2774	1,33	6,67
	Trabalhador Temporário de Agência	1	4,6667					4,67	4,67
	Por conta própria (recibo verde)	7	5,0952	1,04906	,39651	4,1250	6,0655	3,67	6,33
	Empresa em nome individual	4	6,0000	,72008	,36004	4,8542	7,1458	5,00	6,67
	Trabalhador outsourcing	2	4,1667	1,64992	1,16667	-10,6572	18,9906	3,00	5,33
	Total	198	4,6044	1,41343	,10045	4,4063	4,8025	1,00	7,00
Engagement - Dedicção	Efetivo na organização/empresa onde trabalho	163	4,8998	1,41815	,11108	4,6804	5,1191	1,00	7,00
	A termo/prazo na organização/empresa onde trabalho	21	5,0794	1,45260	,31698	4,4181	5,7406	2,33	7,00
	Trabalhador Temporário de Agência	1	4,3333					4,33	4,33
	Por conta própria (recibo verde)	7	5,3333	,94281	,35635	4,4614	6,2053	3,67	6,67
	Empresa em nome individual	4	6,3333	,90267	,45134	4,8970	7,7697	5,00	7,00
	Trabalhador outsourcing	2	3,8333	1,64992	1,16667	-10,9906	18,6572	2,67	5,00
	Total	198	4,9495	1,40851	,10010	4,7521	5,1469	1,00	7,00
Engagement - Absorção	Efetivo na organização/empresa onde trabalho	163	4,6912	1,18435	,09277	4,5080	4,8744	1,00	7,00
	A termo/prazo na organização/empresa onde trabalho	21	4,6984	1,33294	,29087	4,0917	5,3052	2,33	7,00
	Trabalhador Temporário de Agência	1	5,6667					5,67	5,67
	Por conta própria (recibo verde)	7	4,9048	,85449	,32297	4,1145	5,6950	4,00	6,67
	Empresa em nome individual	4	6,0833	,56928	,28464	5,1775	6,9892	5,33	6,67
	Trabalhador outsourcing	2	3,8333	1,64992	1,16667	-10,9906	18,6572	2,67	5,00
	Total	198	4,7239	1,19459	,08490	4,5565	4,8913	1,00	7,00

ANOVA						
		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Conflito Temporal do Trabalho para a Família	Entre Grupos	5,605	5	1,121	,996	,422
	Nos grupos	216,173	192	1,126		
	Total	221,778	197			
Conflito Emocional do Trabalho para a Família	Entre Grupos	11,492	5	2,298	2,243	,052
	Nos grupos	196,710	192	1,025		
	Total	208,202	197			
Conflito Temporal da Família para o Trabalho	Entre Grupos	1,391	5	,278	,444	,818
	Nos grupos	120,430	192	,627		
	Total	121,821	197			
Conflito Emocional da Família para o Trabalho	Entre Grupos	4,552	5	,910	1,409	,223
	Nos grupos	124,064	192	,646		
	Total	128,616	197			
Burnout - Fadiga Física	Entre Grupos	9,071	5	1,814	,850	,516
	Nos grupos	409,896	192	2,135		
	Total	418,967	197			
Burnout - Fadiga Cognitiva	Entre Grupos	4,508	5	,902	,426	,830
	Nos grupos	406,725	192	2,118		
	Total	411,233	197			
Burnout - Exaustão Emocional	Entre Grupos	2,634	5	,527	,331	,894
	Nos grupos	305,180	192	1,589		
	Total	307,814	197			
Engagement - Vigor	Entre Grupos	10,314	5	2,063	1,033	,399
	Nos grupos	383,251	192	1,996		
	Total	393,565	197			
Engagement - Dedicção	Entre Grupos	12,319	5	2,464	1,250	,287
	Nos grupos	378,509	192	1,971		
	Total	390,828	197			
Engagement - Absorção	Entre Grupos	10,284	5	2,057	1,458	,205
	Nos grupos	270,845	192	1,411		
	Total	281,129	197			

Apêndice 25 - Análise correlacional

		Correlações									
		Conflito Temporal do Trabalho para a Família	Conflito Emocional do Trabalho para a Família	Conflito Temporal da Família para o Trabalho	Conflito Emocional da Família para o Trabalho	Burnout - Fadiga Física	Burnout - Fadiga Cognitiva	Burnout - Exaustão Emocional	Engagement - Vigor	Engagement - Dedicção	Engagement - Absorção
Conflito Temporal do Trabalho para a Família	Correlação de Pearson	--									
	N	198									
Conflito Emocional do Trabalho para a Família	Correlação de Pearson	,613**	--								
	Sig. (2 extremidades)	,000									
	N	198	198								
Conflito Temporal da Família para o Trabalho	Correlação de Pearson	,443**	,355**	--							
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000								
	N	198	198	198							
Conflito Emocional da Família para o Trabalho	Correlação de Pearson	,405**	,372**	,691**	--						
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	,000							
	N	198	198	198	198						
Burnout - Fadiga Física	Correlação de Pearson	,433**	,600**	,136	,206**	--					
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	,056	,004						
	N	198	198	198	198	198					
Burnout - Fadiga Cognitiva	Correlação de Pearson	,326**	,397**	,182*	,251**	,733**	--				
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	,010	,000	,000					
	N	198	198	198	198	198	198				
Burnout - Exaustão Emocional	Correlação de Pearson	,116	,278**	,173*	,242**	,333**	,521**	--			
	Sig. (2 extremidades)	,103	,000	,015	,001	,000	,000				
	N	198	198	198	198	198	198	198			
Engagement - Vigor	Correlação de Pearson	-,224**	-,352**	-,078	-,139	-,583**	-,492**	-,220**	--		
	Sig. (2 extremidades)	,002	,000	,277	,051	,000	,000	,002			
	N	198	198	198	198	198	198	198	198		
Engagement - Dedicção	Correlação de Pearson	-,166*	-,252**	-,072	-,111	-,469**	-,424**	-,227**	,855**	--	
	Sig. (2 extremidades)	,020	,000	,316	,119	,000	,000	,001	,000		
	N	198	198	198	198	198	198	198	198	198	

Engagement - Absorção	Correlação de Pearson	-,087	-,217**	-,078	-,187**	-,324**	-,286**	-,076	,750**	,769**	--
	Sig. (2 extremidades)	,225	,002	,274	,008	,000	,000	,288	,000	,000	
	N	198	198	198	198	198	198	198	198	198	198

