

SARA CATARINA CARVALHO LOPES

**Job Demands e Workaholism: efeitos no
conflito trabalho-família e no bem-estar – o
caso do setor hoteleiro**



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

2020

SARA CATARINA CARVALHO LOPES

**Job Demands e Workaholism: efeitos no
conflito trabalho-família e no bem-estar – o
caso do setor hoteleiro**

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Professora Doutora Cátia Sousa



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

2020

Job Demands e Workaholism: efeitos no conflito trabalho-família e no bem-estar – o caso do setor hoteleiro

Declaração de autoria de trabalho

Declaro ser o autor deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

Sara Catarina Carvalho Lopes

Copyright by Sara Catarina Carvalho Lopes

“A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, de arquivar, reproduzir e publicar a obra, independentemente do meio utilizado, bem como de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição para fins meramente educacionais ou de investigação e não comerciais, conquanto seja dado o devido crédito ao autor e editor respetivos.”

Agradecimentos

Em primeiro lugar, quero agradecer à minha mãe e irmão por todo o amor, confiança, apoio e incentivo que me deram ao longo de toda esta etapa, sem vocês nada disto teria sido possível. Um enorme obrigado por terem sempre acreditado em mim.

A ti, Carlos, pela pessoa que és, por todo o amor, carinho e motivação. Agradeço por toda a paciência, por me aturares e dares os melhores conselhos e mostrares-me sempre o arco-íris e o lado positivo nas coisas. Obrigado pela pessoa que me fizeste ser.

Aos meus amigos de coração, às irmãs e irmãos que a vida me deu oportunidade de escolher, a vocês: Ana Inácio, Alexandra Brasão, Catarina Veras, Fernando Timóteo, Nídia Zacarias e João Nunes, um enorme obrigado por me apoiarem e estarem sempre lá. Um agradecimento especial à minha colega de mestrado Ana Carvalho, que se tornou uma grande amiga, sem o teu apoio nada disto teria sido como foi. André Nilha, a ti também, obrigado por “levares o grupo às costas”, sem ti o curso não tinha a alegria que teve.

Aos meus colegas de trabalho, um enorme agradecimento pela participação no estudo. Um agradecimento especial aos meus colegas Carina, Ilídio, Laize, Susana e Tunde por toda a preocupação, apoio e motivação que me deram para terminar a dissertação. Mas principalmente um enorme obrigado ao chefe Jorge Martins, obrigado por todas as palavras, por todos os conselhos, por toda a motivação e ajuda na conciliação dos estudos com o meu trabalho.

Por fim, mas não menos importante, à minha orientadora de mestrado, Prof^a. Doutora Cátia Sousa, por ter sido incansável na correção desta dissertação, agradeço pela rapidez com que sempre demonstrou o seu apoio, por todo o tempo dispensado e por me ajudar a cumprir os objetivos a que me tinha proposto.

Resumo

As mudanças ocorridas nos últimos anos, nomeadamente o conceito de família e as elevadas exigências que as empresas depositam nos seus colaboradores, conduziu a uma maior preocupação com a relação e o equilíbrio dos domínios família e trabalho. A incompatibilidade destes dois domínios associada às exigências do trabalho e ao *workaholism*, acarreta consequências negativas no bem-estar dos colaboradores, nomeadamente no setor hoteleiro. Face à pertinência desta temática, este estudo, de carácter quantitativo, tem como objetivos: 1) observar o efeito das exigências do trabalho sobre o conflito trabalho-família/família-trabalho e sobre o *workaholism*; 2) observar o efeito do *workaholism* sobre o conflito trabalho-família/ família-trabalho; 3) assim como observar o efeito destas variáveis sobre o bem-estar dos trabalhadores. Este estudo objetiva ainda observar as vantagens do regime de teletrabalho na conciliação trabalho-família, bem como a existência de diferenças de género nestes tópicos. Com uma amostra de 243 trabalhadores pertencente a uma cadeia de hotéis, com idades compreendidas entre os 18 e os 64 anos ($M = 36.67$; $DP = 11.937$), os resultados mostram que as exigências do trabalho e o *workaholism* são preditores do conflito trabalho-família e que estas variáveis influenciam negativamente o bem-estar dos colaboradores. Observaram-se ainda diferenças entre género na variável *workaholism* e conflito trabalho-família/família-trabalho, onde os homens apresentam um valor mais elevado comparativamente às mulheres. Neste sentido, é importante que as empresas comecem a pensar na implementação de políticas amigas da família por forma a combater esta desigualdade entre domínios e assim equilibrar a vida profissional com a pessoal dos indivíduos (e.g. teletrabalho, flexibilização de horários).

Palavras-Chave: Exigências do trabalho; *workaholism*; conflito trabalho-família/família-trabalho; bem-estar; políticas amigas da família; teletrabalho.

Abstract

The changes that have occurred in recent years, namely the concept of family and the high demands that organizations place on their employees, has led to a greater concern with the relationship and balance of the family and work domains. The incompatibility of these two domains associated with the job demands and workaholism, has negative consequences on the well-being of employees, particularly in the hotel sector. Regarding the relevance of this theme, this quantitative study aims: 1) to observe the effect of job demands on the conflict between work-family/family-work and workaholism; 2) to observe the effect of workaholism on the work-family/family-work conflict; 3) as well as to observe the effect of these variables on workers' well-being. This study also aims to perceive the advantages of the telecommuting regime in work-family reconciliation, as well as the existence of gender differences in these topics. With a sample of 243 workers belonging to a hotel chain, aged between 18 and 64 years old ($M = 36.67$; $SD = 11,937$), the results show that the job demands and workaholism are predictors of the work-family conflict and that these variables negatively influence the well-being of employees. There were also differences between gender in the variable workaholism and work-family conflict, where men have a higher value compared to women. In this sense, it is important that organizations start thinking about the implementation of family-friendly policies in order to combat this inequality between domains and thus balance the individuals professional and personal life (e.g. telecommuting, flexible working hours).

Keywords: Job demands; workaholism; work-family/family-work conflict; well-being; family-friendly policies; telecommuting.

Índice

Introdução.....	1
I. ESTADO DA ARTE.....	3
1. O Modelo JDR	3
1.1. Job demands (Exigências do Trabalho)	5
2. Workaholism.....	7
2.1. Antecedentes e conseqüentes	10
3. Conflito trabalho-família	12
3.1. Antecedentes e Conseqüentes	15
3.2. Políticas amigas da família.....	17
3.2.1. Teletrabalho	19
4. Bem-estar	22
5. Setor Hoteleiro	25
II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA.....	28
6. Metodologia	28
6.1. Amostra	28
6.2. Instrumentos	30
6.3. Procedimentos	32
6.4. Análise de Dados.....	33
7. Resultados	33
7.1. Estatística Descritiva	33
7.1.1. Diferenças de acordo com os dados sociodemográficos	34
7.2. Análise Correlacional.....	35
7.3. Análise de Regressão	38
7.4. Resultados sobre o Regime de Teletrabalho	40
8. Discussão	44
III. CONCLUSÃO.....	49
Referências Bibliográficas.....	50
Anexos	63
Anexo 1- Questionário.....	63

Índice de Figuras

Figura 6.1- Trabalhadores em regime de teletrabalho	29
Figura 7.1- Modelo Final.....	39
Figura 7.2- Facilitação na conciliação do trabalho-família	40
Figura 7.3- Regime de teletrabalho permite mais tempo livre	41
Figura 7.4- Realizar a sua atividade profissional em regime de teletrabalho é mais produtivo.....	41
Figura 7.5- Nível de satisfação com o trabalho devido a poder usufruir do regime de teletrabalho aumenta os conflitos familiares.....	42
Figura 7.6- Regime de teletrabalho aumenta os conflitos familiares.....	43
Figura 7.7- Continuar em regime de teletrabalho caso mudasse de emprego.....	43

Índice de Tabelas

Tabela 6.1- Valores de Consistência Interna.....	32
Tabela 7.1- Médias e Desvio-Padrão das variáveis (amostra total e por géneros)....	35
Tabela 7.2- Correlações das variáveis em estudo e as suas dimensões.....	37
Tabela 7.3- Regressão linear para predição do <i>Workaholism</i>	38
Tabela 7.4- Regressão linear para predição das <i>Job Demands</i> sobre o Conflito Trabalho-Família.....	38
Tabela 7.5- Regressão linear para predição do <i>Workaholism</i> sobre o Conflito Trabalho-Família.....	39
Tabela 7.6- Regressão linear múltipla para predição do Bem-Estar.....	39

Índice de Abreviaturas

JDR – *Job Demands-Resources*

CTF-FT – Conflito Trabalho-Família/ Família-Trabalho

Introdução

A partir da segunda metade do século XX, as mudanças sentidas na estrutura demográfica da população, a globalização e o esbatimento de fronteiras entre os mercados, conduziram a um maior avanço tecnológico e a melhores condições de vida para a população, nomeadamente o aumento da esperança média de vida dos indivíduos (McGinnity & Whelan, 2009). Além do fator demográfico, a inserção da mulher no mundo do trabalho originou uma maior preocupação com a interface entre os domínios trabalho e família. O modelo tradicional, onde o homem era o principal responsável por trazer os rendimentos do trabalho para casa e a mulher que tinha como papel as tarefas domésticas e cuidadora dos filhos, tem sido substituído ao longo dos anos pela participação de ambos no mercado de trabalho. Esta alteração levou a uma preocupação crescente relacionada com a emergência de conflitos entre a conciliação da vida profissional e familiar (Andrade et al., 2017), conflito este que ocorre quando as exigências do trabalho interferem nas exigências da vida familiar do indivíduo (Greenhaus & Beutell, 1985).

Atualmente, os contextos laborais caracterizam-se por uma elevada quantidade de exigências que requerem um grande número de esforços por parte dos trabalhadores para desempenhar as suas funções, nomeadamente a sobrecarga de trabalho, horas extraordinárias e a pressão/ stress que os trabalhadores acabam por sentir (Silva & Monarca, 2019). No setor hoteleiro o horário de trabalho é frequentemente alargado e irregular, envolvendo o trabalho por turnos flexíveis, noturnos e fins de semana, estando estes na origem da dificuldade da conciliação do trabalho com a família (Blomme et al., 2010). Num mercado cada vez mais competitivo e com uma economia cada vez mais globalizada, é exigido aos trabalhadores que produzam mais e de forma mais rápida. A isso junta-se o desejo dos indivíduos em manter uma vida estável e que, aliado ao declínio dos salários, leva a que estes sintam necessidade de trabalhar mais horas (Porter & Kakabadse, 2006). Muitos casos acabam por agravar-se levando a que os trabalhadores se tornem obcecados ou pelo trabalho, i.e., *workaholics*, na busca de proporcionar melhor condições de vida a si e à sua família (Shaufeli et al., 2008). O *workaholism*, caracterizado como uma necessidade excessiva e incontrolável de trabalhar (Oates, 1971) associado a uma elevada quantidade de exigências do trabalho e ao surgimento de conflitos entre o trabalho e família, conduz a uma maior preocupação com a qualidade de vida dos

indivíduos por parte das empresas, já que o bem-estar dos trabalhadores é fundamental para que estes consigam produzir. Siqueira e Padovam (2008) afirmam que o bem-estar no trabalho está relacionado diretamente com o *stress* e que este pode ser desenvolvido no trabalho a partir da capacidade de adaptação do trabalhador. Ou seja, se existir um equilíbrio entre a capacidade de realização do trabalhador e o que é exigido ao mesmo, este pode alcançar o bem-estar no trabalho e na realização das suas funções (Freitas et al., 2019). Neste sentido, as empresas devem ter uma preocupação extrema com o bem-estar dos seus trabalhadores e de lhes proporcionar recursos de trabalho que facilitem na conciliação da sua vida profissional com a pessoal. A possibilidade de poder trabalhar a partir de casa é tradicionalmente vista como um meio de aumentar o equilíbrio entre o trabalho e a família. Contudo, por outro lado, interrupções frequentes em casa, trabalhar mais horas ou mais dias da semana podem ser um influenciador negativo no equilíbrio trabalho-família (Johnson et al., 2007).

Neste sentido, este estudo relativo às *Job Demands*, *Workaholism* e Conflito trabalho-família e o Bem-Estar: o caso do setor hoteleiro tem como objetivos: 1) analisar o efeito das exigências do trabalho sobre o conflito trabalho-família e sobre o *workaholism*, 2) observar o efeito do *workaholism* sobre o conflito trabalho-família, 3) assim como analisar o efeito destas variáveis sobre o bem-estar dos trabalhadores. Por fim, pretende-se ainda investigar vantagens do regime de teletrabalho na conciliação trabalho-família, bem como observar a existência de diferenças de género nestes tópicos.

Esta dissertação encontra-se dividida em três partes. A primeira parte incide sobre a revisão de literatura, abordando o modelo Job Demands-Resources, as *job demands*, o *workaholism*, o conflito trabalho-família e o teletrabalho como política para amenizar o a interferência do trabalho sobre a família. São ainda abordadas a temática do bem-estar no trabalho e do conflito trabalho-família no setor hoteleiro. Na segunda parte é apresentada a investigação empírica, a qual é composta pela metodologia, resultados e discussão. Por fim, na terceira parte são apresentadas as conclusões do estudo.

I. ESTADO DA ARTE

1. O Modelo JDR

O modelo *Job Demands-Resources* de Demerouti et al. (2001) procura saber de que modo, dentro das organizações, os indivíduos desenvolvem o *burnout* ou o *engagement*, de forma a obter uma visão mais integrada do bem-estar dos indivíduos dentro das organizações (Bakker & Demerouti, 2007).

Bakker e Demerouti (2007) afirmam que este modelo é caracterizado como um modelo abrangente, ou seja, podem-se focar indicadores negativos ou positivos do bem-estar dos indivíduos, fazendo com que possa ser aplicado em vários ambientes ocupacionais independentemente das suas exigências particulares e dos recursos envolvidos tendo como objetivo contribuir para a melhoria do bem-estar. Este modelo parte do pressuposto de que independentemente do tipo de função do indivíduo, as características do ambiente de trabalho podem ter consequências na saúde dos indivíduos, podendo dividir-se em duas variáveis: exigências no trabalho e recursos do trabalho (Bakker & Demerouti, 2007).

Para Bakker e Demerouti (2006) e Hakanen et al. (2008) as exigências do trabalho fazem referência a aspetos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais do trabalho que exigem um esforço ou habilidades físicas e/ ou psicológicas (cognitivas ou emocionais) por parte do indivíduo, associadas a custos fisiológicos e/ ou psicológicos. Por exigências pode-se considerar a pressão do trabalho, um ambiente físico desconfortável ou interações emocionalmente exigentes com os clientes (Bakker & Demerouti, 2006), aspetos que custam energia, nomeadamente a carga de trabalho, as tarefas complexas ou a existência de conflitos (Bakker & Demerouti, 2018). Se por um lado a carga de trabalho e as tarefas podem ser vistas como um fator positivo e que ajudam no bom desempenho do indivíduo, os conflitos podem prejudicar o desempenho do indivíduo e assim afetar a sua performance organizacional (LePine, et al., 2005). Embora as exigências do trabalho não sejam necessariamente negativas, quando estas se tornam fontes de stress no trabalho transformam-se num fator negativo para o individuo (Meijman & Mulder, 1998).

Por sua vez, Kahn (1990), define os recursos do trabalho como as características das situações de trabalho que moldam o grau em que os indivíduos se dedicam e expressam de forma física, cognitiva e emocionalmente a uma atividade. Hackman e

Oldham (1980) acrescentam ainda que os recursos podem ter um fator motivacional para o indivíduo na realização das suas tarefas. Os recursos do trabalho fazem referência a aspetos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais de um trabalho que: 1) podem reduzir as exigências do trabalho e os custos psicológicos e físicos associados; 2) são funcionais para alcançar os objetivos no trabalho e; 3) estimulam o crescimento pessoal, (Bakker & Demerouti, 2006; Hakanen et al., 2008). Bakker e Demerouti (2018) caracterizam os recursos do trabalho como aspetos que ajudam os indivíduos a lidar com as exigências do trabalho e, por sua vez, a alcançar os seus objetivos. Deci e Ryan (1985) afirmam que dar feedback do desempenho e suporte social são fatores motivadores para o indivíduo levando a que estes satisfaçam as suas necessidades psicológicas básicas, nomeadamente as necessidades de competência, relacionamento e autonomia. Bakker e Demerouti (2006) acrescentam ainda que os recursos do trabalho podem estar relacionados: 1) ao nível da organização, através da renumeração, oportunidades de carreira e segurança no trabalho; 2) ao nível das relações interpessoais e sociais, nomeadamente o clima da equipa com que trabalha e a sua relação com as chefias e colegas; 3) ao nível da organização da empresa, através da tomada de decisão ou clareza da função que o indivíduo desenvolve dentro da empresa, e; 4) ao nível da tarefa, especificamente a variedade de tarefas, autonomia e feedback sobre o desempenho.

Desta forma, o *Job Demands - Resources Model* (JDR) defende que as várias características que um trabalho apresenta, desde o ambiente de trabalho, a capacidade para lidar com as emoções, os problemas relacionados com o material de trabalho ou as alterações nas tarefas podem levar ao comprometimento da saúde do indivíduo e, consequentemente, ao absentismo (Bakker et al., 2003).

Concluindo, e de acordo com o modelo JDR, este apresenta dois conjuntos de situações que podem levar a um processo diferente. O primeiro faz referência a trabalhos mal projetados ou a exigências demasiado elevadas, nomeadamente a sobrecarga no trabalho ou situações emocionais, que por sua vez podem conduzir a um esgotamento mental e físico do indivíduo fazendo com que este se sinta exausto e prejudicando a sua saúde (Bakker et al., 2003). O segundo conjunto defende que os recursos adequados para a realização das exigências do trabalho dos indivíduos, promovem o cumprimento das metas e estimulam o crescimento e o desenvolvimento pessoal. Isto faz com que se crie um envolvimento mais forte no comprometimento organizacional e dedicação ao trabalho e à realização das tarefas, fazendo com que o indivíduo se sinta satisfeito com o trabalho

que desenvolve e com o meio que o rodeia, reduzindo a intenção de abandonar a empresa (Bakker et al., 2003).

1.1. *Job demands* (Exigências do Trabalho)

Para que uma empresa funcione bem é necessário que os colaboradores tenham funções descritas ao pormenor sobre o que é necessário realizar dentro da sua função para que, em conjunto com os outros colegas de equipa, se consigam obter resultados positivos dentro de uma organização.

As *job demands* ou exigências do trabalho são as obrigações/deveres que um indivíduo tem para com o seu trabalho. As exigências do trabalho respeitam a todos os aspetos físicos, psicológicos, organizacionais e sociais relacionados com o trabalho que requerem um esforço físico ou psicológico, i.e., um esforço cognitivo ou emocional (Schaufeli & Bakker, 2004). Apesar das *job demands* não estarem diretamente relacionados com algo negativo, algumas vezes os indivíduos podem apresentar alguns sinais de *stress* relacionados com o elevado esforço na realização das suas exigências no trabalho. Esta situação pode conduzir a aspetos negativos, associados à saúde do indivíduo, nomeadamente a ansiedade, depressão e *burnout* (Schaufeli & Bakker, 2004).

Para falar em *job demands* é necessário dividir as exigências em dois tipos, nomeadamente, as exigências quantitativas e as exigências qualitativas (Karasek & Theorell, 1990; Veldhoven, 2013). As exigências quantitativas referem-se ao ritmo e quantidade de trabalho, isto é, a relação existente entre a quantidade de trabalho e o tempo que o indivíduo tem para o executar, nomeadamente horas extraordinárias, elevado número de trabalho, pressão no trabalho, carga horária e velocidade na execução das tarefas (COPSOQ Portugal, 2016). As exigências qualitativas referem-se à sobrecarga de trabalho emocional e sobrecarga do trabalho mental que um indivíduo tem na realização das suas tarefas. A sobrecarga emocional está relacionada com a componente afetiva do trabalho e o grau em que o indivíduo se coloca perante as situações emocionalmente stressantes. Este tipo de exigência ocorre quando um indivíduo tem que lidar ou é confrontado com os sentimentos de outras pessoas no seu local de trabalho, nomeadamente colegas, chefias ou clientes (COPSOQ Portugal, 2016). A exigência cognitiva está relacionada com a sobrecarga de trabalho mental do indivíduo,

correspondendo ao grau de complexidade e esforço mental que o indivíduo tem de fazer para a realização das tarefas - alguns exemplos são a criação de novas ideias, tomada de decisão e realização de várias tarefas em simultâneo (COPSOQ Portugal, 2016).

Mostert (2009) faz referência a alguns estudos realizados no âmbito das *job demands* afirmando que os indivíduos que possuem tarefas mais repetitivas, exigências no trabalho altas, baixo apoio social e um elevado grau de insegurança, a longo prazo, vão apresentando sinais de fraqueza no que diz respeito à sua saúde. Por sua vez, a autora apresenta outros estudos realizados que estão ligados ao planeamento, direção ou controlo, onde os trabalhadores apresentam menos hipóteses de sofrerem de depressão ou de algum tipo de problema de saúde relacionado (Mostert, 2009).

Estudos realizados por DiRenzo et al. (2010) apontam que os indivíduos que têm cargos mais elevados, cujo trabalho possui tarefas mais exigentes e que trabalham mais horas apresentam maior nível de conflito trabalho-família. Outro facto observado neste estudo foi que os inquiridos que têm os seus cônjuges a trabalhar apresentam também conflito trabalho-família. Isto deve-se ao facto de as empresas não oferecem recursos que apoiem a conciliação do trabalho dos indivíduos com as exigências familiares, por exemplo, a falta de horários flexíveis.

Matuska (2010) afirma que no atual mundo laboral, caracterizado pela elevada competitividade e incerteza relacionada ao trabalho e a situação económica instável podem contribuir para a ocorrência de comportamentos aditivos relacionados ao trabalho. O facto dos indivíduos, denominados de *workaholics*, gastarem mais horas do seu dia a realizar tarefas do âmbito laboral afeta a sua vida pessoal e o tempo que deveriam aproveitar com a sua família (Bakker, Demerouti, & Burke, 2009). Atividades que podem realizar à noite, após o dia de trabalho ou durante o fim de semana em família acabam por não se realizar pois, estudos realizados por Molino et al. (2016), apontam que os indivíduos viciados no trabalho e que apresentam maiores exigências não têm energia, tempo nem motivação para realizar tarefas de carácter familiar. Molino et al. (2016) defendem que as exigências e os recursos do trabalho podem estar relacionados com o *workaholism* de forma positiva, isto é, os indivíduos que apresentem condições de trabalho com um elevado nível de *stress* mas que tenham recursos suficientes para a realização do trabalho diminuem o risco de *workaholism*. Para estes autores, o facto dos indivíduos se sentirem em segurança quanto ao seu trabalho pode diminuir as exigências,

e, por sua vez, reduzem a dependência de realizar tarefas, pois não têm receio de perder o seu emprego.

2. *Workaholism*

Envolvimento, eficácia e responsabilidade no trabalho são alguns dos requisitos que são esperados de um bom trabalhador dentro de uma organização. Contudo, para algumas pessoas o trabalho torna-se numa obsessão, a qual se denomina *workaholism*. A primeira vez que surgiu o conceito de *workaholism* foi num artigo escrito por Wayne Oates, em 1968, em que este compara um indivíduo viciado no trabalho (*workaholic*) com um indivíduo viciado no álcool (*alcoholic*) (Stefaniczen et al., 2010). Para Oates (1971) o *workaholism* é como um vício, onde há uma necessidade incontrolável para trabalhar incansavelmente. Este conceito designa uma pessoa dependente/viciada no trabalho. Machlowitz (1980) acrescenta ainda que os indivíduos viciados no trabalho, denominados *workaholic*, são caracterizados como pessoas com um desejo intrínseco por trabalhar intensamente, acabando por ultrapassar as exigências do trabalho e ainda a exceder as expectativas dos seus colegas e chefias. Para Killinger (1991) o *workaholic* é caracterizado como uma pessoa que, numa tentativa de ser aceite e respeitado pelos outros, faz do trabalho um meio para alcançar a aprovação e sucesso. Para este autor os *workaholics* são considerados os viciados respeitáveis do século e, dessa maneira, não causa estranheza que um indivíduo trabalhe 12 ou 14 horas por dia. Mosier (1982) caracteriza estas pessoas como aqueles que trabalham pelo menos 50 horas semanais.

Scott et al. (1997) nas suas investigações identificam os padrões de um indivíduo viciado no trabalho, nomeadamente: 1) gastam a maior parte do seu tempo na realização de tarefas profissionais, dando demasiada importância ao trabalho e acabando por abdicar da sua vida pessoal, ou seja, de atividades com os seus familiares, amigos, lazer; 2) pensam em assuntos relacionados com o trabalho, mesmo quando não estão a trabalhar e; 3) trabalham mais do que o espectável, relativamente ao cargo que ocupam na empresa ou do fator salarial que obtém. Serrano-Fernández, Boada-Grau et al. (2016) confirmam que os *workaholics* apresentam esses padrões de comportamento característicos, acrescentando ainda um quarto padrão: os *workaholics* dedicam mais tempo ao trabalho do que realmente é necessário (Andreassen et al., 2007; Serrano- Fernández et al., 2016).

Estudos realizados por Gorgievski et al. (2010) mostraram que as pessoas que têm empresas e são empregados por conta própria estão mais propensas a ficar viciadas no

trabalho do que um indivíduo que trabalhe por conta de outrem. Mazzetti, et al. (2014) acrescentam ainda que numa organização, onde o ambiente de trabalho é caracterizado por um clima de excesso de trabalho, este pode conduzir ao *workaholism*, especialmente os indivíduos que apresentem características como: elevada motivação, perfeccionismo, responsabilidade e autoeficácia.

Spence e Robbins (1992) utilizam a tríade *workaholic* para descrever as três típicas características de um *workaholic*: 1) o prazer obtido através do trabalho (*enjoymentv of work*); 2) o envolvimento com o mesmo (*work involvement*) e; 3) o sentimento de impulsão para o trabalho (*feeling driven to work*). Estas dimensões dão origem a três tipos de *workaholics*, nomeadamente: 1) os *workaholics*; 2) *enthusiasts workaholics* e; 3) *work enthusiasts*. Para Gomes (2011) os primeiros caracterizam-se por se envolver e serem muito persistentes com o trabalho, fazendo com que retirem pouco prazer, levando a que se sintam deprimidos quando não estão a realizar atividades profissionais; o segundo tipo refere-se a indivíduos que se envolvem com o trabalho e tiram uma elevada satisfação, contudo não são muito persistentes; por fim, o último tipo caracteriza-se por apresentar elevados níveis nas três componentes. Spencer e Robbins (1992) caracterizam os *workaholics* como pessoas que procuram sempre a perfeição na realização das suas tarefas apresentando maiores níveis de *stress* e problemas de saúde.

Um estudo realizado por Mudrack (2004), relativamente aos traços de personalidade obsessivo-compulsivo e *workaholism* concluiu que o elevado envolvimento no trabalho por parte do indivíduo, juntamente com elevados níveis de traços obsessivo-compulsivo aumenta a probabilidade de trabalhar desnecessariamente. van Beek et al. (2014) ao estudarem a relação entre *engagement* e o *workaholism* observaram que o *workaholism* está associado com o foco na prevenção, já o *engagement* está ligado ao foco na promoção. Neste estudo observou-se que o *workaholism* está negativamente relacionado à satisfação e desempenho no trabalho e em contrapartida foi associado positivamente ao volume de negócios, por sua vez, o *engagement* foi relacionado positivamente com a satisfação e desempenho no trabalho e negativamente associado à intenção de rotatividade (Serrano-Fernández et al., 2016). Shimazu, et al. (2015), atestam que apesar de ambos os constructos, *engagement* e *workaholism*, estarem positivamente ligados, estes devem ser vistos como dois conceitos distintos, pois, em estudos realizados por estes autores, estes concluíram que enquanto o *engagement*

apresenta consequências positivas, o *workaholism* tem consequências negativas relacionadas com o bem-estar e desempenho no trabalho.

Em contrapartida, Stefaniczen, et al. (2010) mencionam que estudos realizados por Scott e os seus colaboradores em 1997 referem que o *workaholism* pode ser visto como algo positivo, apresentando três tipos de padrões de comportamento de um *workaholic*, nomeadamente: 1) compulsivo-dependente; 2) perfeccionista e; 3) orientado para o desempenho. O primeiro padrão de comportamento faz referência a um indivíduo que trabalha de forma excessiva e que não consegue controlar ou reduzir a sua carga de trabalho, mesmo reconhecendo que trabalha de forma exagerada; o segundo tipo é caracterizado por alguém com uma necessidade elevada de ter tudo sob o seu controlo, estes indivíduos têm uma tendência em querer dominar o local e o ambiente onde trabalham, preocupando-se com todos os detalhes que a sua profissão acarreta, regras, regulamentos, relatórios; por fim, o último é quando os indivíduos manifestam um alto desejo de progressão de carreira, sendo caracterizados como trabalhadores motivados, esforçados para atingir a excelência (Scott et al., 1997; Stefaniczen et al., 2010).

Scott et al. (1997) afirmam que o *workaholism* é um fenómeno abrangente que tem implicações para ambos os domínios, ou seja, vida profissional e vida pessoal. Estudos feitos por Robinson e Kelley (1998) sugeriram que há um impacto negativo do *workaholism* na vida familiar, existindo influência nos níveis de depressão e ansiedade dos filhos de pais viciados no trabalho. Geralmente o conceito de *workaholism* está associado ao lado negativo do trabalho, isto é, o indivíduo tem necessidade de trabalhar excessivamente e não consegue controlar, fazendo assim com que este acabe por desperdiçar demasiado tempo nas suas atividades profissionais e perdendo tempo em atividades que poderia ter com a sua família. Um estudo realizado por Russo e Waters (2006), sugere que um grande potencial de antecedente do conflito trabalho-família é o *workaholism*. Neste sentido, Shimazu et al. (2011) afirmam que os *workaholics* têm menos tempo para se dedicar à sua vida familiar e social o que afeta de forma negativa a qualidade do relacionamento com o seu parceiro/a levando ao surgimento de conflitos.

Engelbrecht et al. (2019) afirmam que os avanços tecnológicos poderão ser uma das causas da existência de mais pessoas dependentes do trabalho uma vez que a divisão entre o local de trabalho e a sua vida pessoal começam a esbater-se. O acesso constante ao e-mail, telemóvel, computador, entre outros, faz com que as pessoas acabem por estar em contacto constante com o mundo laboral, acabando por não se desvincular das suas

responsabilidades laborais, já que lhes permite trabalhar em qualquer lugar, desde a sua casa, num café ou até mesmo num banco de um jardim. Além disso, Burke (2001) observou que não há relação entre o aumento salarial e a satisfação no trabalho ou comportamento de vício no trabalho, verificando que os *workaholics* podem trabalhar mais horas sem receber mais por isso, sendo motivados por forças internas e não por fatores externos. Para Stefano e Gaudiino (2018), os indivíduos que desempenham tarefas que vão além da sua função, associam as atividades fora do contexto laboral a uma fonte de interferência das tarefas relacionadas com o trabalho, fazendo com que o risco do conflito entre o trabalho e a família aumente.

Assim é visível que o *workaholism* tanto pode trazer benefícios, pois está associado à alta produtividade, como desvantagens, visto poder ser considerado como uma variável antecedente do conflito trabalho-família (Andreassen et al., 2013).

Deste modo é necessário perceber o que leva os indivíduos a tornarem-se dependentes do trabalho e tentar entender de que forma se pode retirar vantagens para o sucesso das organizações e para o bem-estar físico, psicológico e social do trabalhador, fazendo com que ambas as partes fiquem a ganhar.

2.1. Antecedentes e consequentes

Burke (2000) aponta três potenciais antecedentes do *workaholism*: 1) família de origem e socialização, ou seja, se os pais trabalharem intensamente mais facilmente o filho vai moldar-se a esse comportamento e tornar-se um *workaholic*; 2) crenças e medos pessoais, através de práticas de socialização mais alargadas, por exemplo, o indivíduo ter o pensamento de que vale tudo para se obter sucesso, e por fim; 3) ausência de suporte organizacional para o equilíbrio entre o trabalho e a família - isto acontece quando as empresas fazem pressão para os indivíduos trabalharem excessivamente, fazendo com que haja uma predominação do trabalho sobre a vida pessoal.

No modelo proposto por Ng et al. (2007) são apresentadas três teorias sobre as causas do *workaholism*, nomeadamente: 1) disposições individuais, onde os indivíduos se tornam viciados no trabalho por possuírem certos traços de personalidade; 2) as experiências socioculturais e; 3) os comportamentos reforçados pelo ambiente.

Na primeira teoria, Ng et al. (2007) sugerem que uma das influências mais importantes no indivíduo é a autoestima. Para estes autores, um indivíduo que tenha uma

autoestima baixa está mais predisposto a tornar-se viciado no trabalho. Isto deve-se ao comportamento aditivo, ou seja, quando uma pessoa procura evitar sentimentos negativos associados a outras atividades. Os indivíduos que possuem baixa autoestima estão mais propensos a comportamentos aditivos do que outros, (Robinson & Kelley, 1998). Nas disposições individuais pode-se encontrar também os traços de personalidade relacionados com a realização, nomeadamente a personalidade tipo A, personalidade obsessivo-compulsiva e necessidade de realização. Estes traços de personalidade podem levar a que os indivíduos se tornem dependentes do trabalho (Ng et al., 2007). Outro fator é o dos valores humanos, para estes autores o valor da realização (ser bem-sucedido) e o valor da auto-orientação (rumo para a independência) são fatores que levam a que as pessoas se tornem excessivamente focadas no trabalho e no sucesso de carreira.

Na segunda teoria Ng et al. (2007) sugerem que a dependência do trabalho geralmente é produto das experiências sociais e culturais a que os indivíduos assistem desde a sua infância, adolescência e até à sua fase adulta. Para estes autores, estas experiências podem ter origem tanto na relação familiar como no trabalho. Se por um lado as experiências negativas dentro da vida pessoal podem conduzir ao *workaholism*, o trabalho pode ser visto para os indivíduos como uma forma de escape de evitar a família.

Por fim, a terceira teoria de Ng et al. (2007) sugere que o *workaholism* é resultado de reforços positivos de comportamentos viciados no trabalho ou da falta de punição dos mesmos, por exemplo, através de recompensas tangíveis e intangíveis, sistemas de *winner-takes-all* e o ambiente organizacional em que o indivíduo se insere. Também a obtenção de resultados positivos de uma organização, ainda que indiretamente, está ligado ao *workaholism*. Um indivíduo viciado no trabalho com alto desempenho e alta produtividade é uma mais valia para a empresa. Uma organização que tenha este tipo de trabalhadores oferece-lhes recompensas, acabando por incentivar ao *workaholism*, (Galperin & Burke, 2006).

Quanto às consequências do *workaholism*, Porter (2001) afirma que há pouca informação que permita confirmar que o *workaholism* pode diferir consoante a profissão, estatuto económico ou nível académico. Segundo Ng et al. (2007) a maioria das investigações parte do pressuposto que o *workaholism* é algo negativo, onde os trabalhadores são infelizes, obsessivos, pessoas que não representam bem o seu trabalho e que criam conflitos com os seus colegas (Burke, 2001). Embora alguns considerem que o *workaholism* pode ser algo desejável (Baruch, 2011), estudos recentes (Clarke et al., 2016) mostram que tende a estar associado a consequências negativas tais como

dificuldades em dormir (Salanova et al. 2016), *burnout* (e.g., Bakker et al., 2009) e conflito trabalho-família (Taris et al., 2005). O *workaholism* pode ter efeitos negativos a nível cognitivo, perfeccionismo e a falta de confiança nos colegas (Ng et al., 2007). A realização de excessivas horas de trabalho pode provocar nas pessoas maiores níveis de *stress* (Gomes, 2011). Outra consequência do *workaholism* é a saúde mental. Andreassen et al. (2007) nos seus estudos registaram uma grande ligação entre o *workaholism*, o *burnout* e queixas relacionadas com a saúde. Taris et al. (2008) afirmam que há uma ligação entre a incapacidade do indivíduo se desligar do trabalho e o estado de saúde. Outros autores afirmam que há pessoas que conseguem tirar prazer do trabalho e da realização das tarefas por detrás da sua função, ou seja, diversas pessoas gostam do que fazem, sentem-se “dentro” dos valores que a organização defende, fazendo com que sintam satisfação na carreira, relacionando o *workaholism* de forma positiva com a satisfação com o trabalho e carreira (e.g., Baruch, 2011; Machlowitz, 1980; Ng et al., 2005). Assim, o sucesso na carreira também é considerado uma consequência do *workaholism*. Pessoas que trabalham mais horas acabam por ter melhores salários ou são promovidas, contudo, apesar de serem bem-sucedidas a nível profissional, as suas relações pessoais são consideradas pobres (Ng et al., 2007).

De um modo geral, os indivíduos viciados no trabalho podem ser considerados trabalhadores alegres, dedicando mais horas ao trabalho do que o esperado, fazendo com que atinjam resultados satisfatórios num curto espaço de tempo, contudo, em contrapartida, estas pessoas acabam por ter relações sociais muito superficiais que, a longo prazo, podem influenciar na redução de eficácia no trabalho (Ng et al., 2007).

Face ao exposto, foi avançada a seguinte hipótese de investigação:

H1: As exigências do trabalho influenciam o *workaholism*.

3. Conflito trabalho-família

Dois domínios centrais na vida de um indivíduo são a família e o trabalho. Contudo, em muitos casos, nem sempre ambos os domínios são compatíveis o que leva a que surjam conflitos entre a organização da vida pessoal e da vida profissional (e.g., Grennhaus e Beutell, 1985). Segundo Kahn et al. (1964) o conflito trabalho-família ocorre quando um dos domínios se torna incompatível com o outro, ou seja, quando o papel do

indivíduo num dos contextos se torna de difícil execução devido à sua participação no outro papel. Mais tarde, Grennhaus e Beutell (1985), complementaram a definição afirmando que a incompatibilidade entre os dois domínios se deve ao tempo ou às exigências. Posteriormente, Gutek et al. (1991) acrescentaram aos estudos que o conceito de conflito trabalho-família poderia ser bidirecional, isto é, podem existir conflitos gerados pelo trabalho levados para o seio familiar, ou conflitos gerados em casa que o indivíduo leva para o trabalho. Em 1996, Netemeyer et al., verificaram que o conceito conflito trabalho-família deve ser visto e analisado como um conceito diferente do conflito família-trabalho. Para Netemeyer et al. (1996) este conceito consiste num tipo de conflito entre papéis, no qual as exigências do trabalho, além do tempo dedicado a ele e às tensões geradas pelos mesmo, interferem no desempenho das responsabilidades familiares. Hammig et al. (2009) definiram conceito trabalho-família como um conflito entre as exigências do trabalho e da família, bem como conflito entre o trabalho e qualquer responsabilidade ou expectativa da vida pessoal.

Este conceito surgiu na década de 60 quando os gestores começaram a aperceber-se que cada vez mais mulheres entravam no mundo do trabalho e, muitas delas, com filhos menores. Isto originou uma maior preocupação para conseguir conciliar e adaptar o trabalho e as exigências que nele estão implementadas com a vida familiar e pessoal dos indivíduos (e.g., Oliveira et al., 2013). A clássica família composta por um homem, que era caracterizado como o indivíduo que trazia o dinheiro para casa, suportando todas as despesas familiares, e a mulher, sua esposa, que tratava das tarefas domésticas e cuidava dos filhos, começa a alterar-se nos dias de hoje. Oliveira, et al. (2013) verificam que atualmente há um maior número de mulheres a desempenhar papéis profissionais, que existe um maior número de famílias monoparentais e ainda, que há mais pessoas que assumem a responsabilidade de cuidar de pais ou de algum familiar idoso.

Se por um lado existe uma organização a fazer pressão para um aumento da produtividade do indivíduo, fazendo com que ele despenda mais tempo e energia para poder executar as atividades laborais, por outro, com o aumento das famílias e o facto de a mulher ter uma vida profissional igual ou ainda mais exausta que o seu companheiro, onde ambos têm que trabalhar o dia inteiro e ainda de dividir as tarefas domésticas diárias, conduz a um menor distanciamento entre o papel familiar e profissional o que pode originar conflitos entre esses dois domínios.

O conflito trabalho-família deve ser visto como um fenómeno de carácter bidirecional, ou seja, tanto pode interferência do trabalho com a família como a interferência da família com o trabalho. Deste modo, Aguiar et al. (2014) defendem que a interferência do trabalho com a família pode ser compreendida como um tipo de conflito entre papéis no qual o tempo e a tensão podem influenciar o indivíduo no desempenho das responsabilidades familiares, por sua vez, a interferência da família com o trabalho pode ser compreendida quando o tempo ou a tensão podem influenciar o indivíduo no desempenho de responsabilidades profissionais.

De acordo com Greenhaus e Beutell (1985) o conflito trabalho-família pode ser dividido em três tipos: 1) o conflito baseado no tempo, que ocorre quando as exigências de um papel consomem tempo necessário para o cumprimento das exigências do outro papel (por exemplo se o indivíduo tiver uma enorme quantidade de trabalho para fazer e ter que entregar no dia seguinte, terá que fazer mais horas laborais o que fará com que reduza o tempo para poder estar com a família); 2) o conflito baseado na tensão, isto é, quando o indivíduo está stressado devido a algo que ocorreu num dos domínios, podendo afetar o cumprimento das exigências do outro domínio (por exemplo, o indivíduo está chateado ou stressado com algo que ocorreu no seu local de trabalho e acaba por levar isso para casa) e por fim; 3) o conflito baseado no comportamento - este tipo de conflito surge quando os comportamentos num dos papéis são incompatíveis com as exigências do outro papel (por exemplo, no trabalho, o indivíduo pode necessitar ter uma atitude autoritária para ser bem sucedido, contudo se tiver essa atitude no seio familiar pode criar um mau ambiente entre a família (Greenhaus & Beutell, 1985)

Além destes três tipos de conflito alguns autores defendem outras teorias para poder explicar o que pode levar a que ocorra conflito entre o trabalho e a família e vice-versa. Segundo Fiksenbaum (2014) diversos mecanismos servem de ligação entre o trabalho e a família, nomeadamente: 1) o *spillover* ou transbordamento; 2) a compensação e; 3) a segmentação.

O *spillover* refere-se à situação em que as emoções, comportamentos ou competências passam de um contexto para o outro, por exemplo, quando as frustrações que o indivíduo sente no trabalho transbordam para a sua vida familiar. A compensação está ligada aos esforços que o indivíduo faz para compensar alguma insatisfação sentida num dos domínios, aumentando a sua satisfação no outro domínio - isto acontece quando, por exemplo, o indivíduo está insatisfeito com a sua relação matrimonial e para se abster

dessa situação aumenta a sua produtividade no trabalho. A segmentação ocorre quando há uma separação do trabalho com a família, deste modo o indivíduo consegue abster-se das preocupações laborais quando está com a família, da mesma forma que quando está no trabalho não se preocupa com os problemas familiares (e.g., Fiksenbaum, 2014)

Descrito como uma fonte de *distress* o qual põe em causa não só o bem-estar dos indivíduos, como também o bem-estar dentro das organizações ou famílias, Allen et al. (2000) afirmam que as repercussões da interferência do trabalho na família podem ser organizadas em três categorias, nomeadamente, consequências relacionadas com o trabalho, ou seja, a diminuição da satisfação com o trabalho e o aumento das intenções e dos comportamentos de abandono da empresa; consequências que não estão relacionadas com o trabalho, como por exemplo, a diminuição da satisfação com a vida familiar e o aumento de comportamentos de desajustamento familiar e, por fim, as consequências relacionadas com o *distress*, relativo ao aumento de sintomas de *distress*, *burnout*, de quadros depressivos e aumento de comportamentos aditivos.

3.1. Antecedentes e Consequentes

Investigadores têm procurado compreender os principais antecedentes do conflito trabalho-família. De um modo geral Greenhaus e Powell (2006) consideram a existência de duas perspetivas possíveis resultantes entre a interação do trabalho com a família: 1) esgotamento, focada na questão do conflito entre papéis e a 2) enriquecedora, onde as experiências e habilidades desenvolvidas num domínio poderiam ajudar no desempenho no outro domínio. Goldani (2002) defende que devido ao declínio do modelo familiar tradicional, no qual o homem era visto como a pessoa que trabalhava e sustentava as despesas da casa e a mulher era a cuidadora, aquela que organizava as tarefas domésticas e dos tomava conta dos filhos, deu lugar a modelos familiares mais flexíveis onde as responsabilidades profissionais e familiares não são delimitadas pelo género do indivíduo. Barnett (2008) acrescenta ainda que o aumento da esperança média de vida, o crescimento contínuo das mulheres a frequentarem até mais tarde os estudos (aumentando assim o seu nível educacional), o desenvolvimento de atitudes igualitárias entre género e o aumento crescente de um bom salário entre os dois cônjuges para terem boas condições para dar à família, podem ser vistas como antecedentes do conflito entre os papéis (e.g., Barnett, 2008).

Estudos realizados por Byron (2005) propõem outros antecedentes da interface conflito trabalho-família que devem ser considerados. Este autor divide essas variáveis em três categorias: 1) variáveis do domínio trabalho; 2) variáveis do domínio extratrabalho e; 3) variáveis demográficas e individuais. A primeira variável está relacionada com o envolvimento no trabalho, *stress* no trabalho e flexibilidade de horários. Byron (2005) afirma que as principais causas da interferência do trabalho com a família parecem estar relacionadas com o domínio do trabalho, níveis elevados de envolvimento com o trabalho, *stress* resultante do trabalho e o número excessivo de horas de trabalho que contribuem para o aumento do nível de conflito entre o trabalho-família. Contudo, este autor observa que uma maior flexibilidade no horário e um maior apoio no trabalho, tanto por parte da organização como por chefias ou colegas, são fatores que ajudam a reduzir o conflito existente entre os papéis. A segunda variável está relacionada com o conflito familiar, idade dos filhos mais novos, *stress* na família, apoio da família e estado civil. Byron (2005) clarifica que o facto de o indivíduo ser casado, o *stress* e os conflitos familiares, bem como o número de filhos e o facto dos filhos mais novos serem ainda pequenos, podem contribuir para o aumento do conflito. Contudo, o suporte da família, o envolvimento com a família e o tempo passado noutros contextos que não o laboral faz com que este conflito seja reduzido (e.g., Byron, 2005). A terceira variável, é referente a questões demográficas e individuais, nomeadamente o género, rendimento e estilos de *coping* e competências (Byron, 2005).

Mesmer-Magus e Viswesvaran (2005) verificaram que tanto a interferência do trabalho-família como a interferência da família-trabalho têm padrões semelhantes relativamente às suas consequências. No que se refere a consequências relativas ao conflito trabalho-família Greenhaus e Allen (2011) afirmam que estas podem ser divididas em três categorias: 1) experiências de trabalho; 2) características pessoais e disposições e; 3) experiências familiares. No conflito trabalho-família a primeira categoria está associada à diminuição da satisfação profissional, ao empenhamento organizacional, à intenção de *turnover* (Chan & Ao, 2019; Mumu et al., 2020; Netemeyer et al, 1996) ao *burnout* (Peeters et al., 2005), ao absentismo (Kirchmeyer & Cohen, 1999) e ao *stress* relacionado com o trabalho (Ekawarna, 2019; Netemeyer et al., 1996). Na segunda categoria, estes autores referem que nas consequências relacionadas com a família, o conflito trabalho-família está associado à diminuição da satisfação conjugal (Greenhaus et al., 1987; Yucel, 2017), da satisfação familiar (Cardenas et al., 2004) e o

stress relacionado com a família (Swanson & Power, 1999). Por fim, a terceira categoria está relacionada com os indicadores de bem-estar em geral, onde o conflito está associado à diminuição da satisfação com a vida (Cazan et al., 2019; Greenhaus et al., 2003;), ao *stress* psicológico (Bilodeau et al., 2020; Kelloway et al., 1999), sintomas somáticos específicos (e.g. dores de cabeça e privação de sono) (Peeters et al., 2004), à depressão (Vinokur et al., 1999; Zhou et al., 2018) e ao aumento do consumo de substâncias como o tabaco, café ou álcool (Allen et al., 2000).

O conflito trabalho-família tem recebido bastante atenção nos últimos anos devido às consequências no bem-estar fisiológico e psicológico dos indivíduos e no próprio desempenho (e.g., Cunha et al., 2016; Greenhaus & Powell, 2006). Assim, é de extrema importância procurar soluções que promovam o bem-estar do indivíduo, não só a nível familiar, como também a nível profissional, como por exemplo, políticas amigas da família.

Conforme foi referido, um maior número de exigências profissionais e o *workaholism*, podem funcionar como antecedentes do conflito trabalho-família, pelo que as seguintes hipóteses foram delineadas:

H2: As exigências profissionais influenciam o conflito trabalho-família.

H3: O *workaholism* influencia o conflito trabalho-família.

3.2. Políticas amigas da família

Devido às mudanças ocorridas na sociedade e as preocupações decorrentes com o conflito trabalho-família começa a surgir uma maior preocupação na conciliação entre o trabalho e a família. A literatura relacionada com o trabalho e a família inicialmente foi dominada pelo conflito existente entre ambos os papéis, onde o pressuposto era o da concorrência do trabalho e da família com o tempo, ou seja, se o indivíduo dedicasse mais tempo ao trabalho do que o normal acabava por perder esse tempo para passar com a família (Greenhaus & Beutell, 1985). Neste cenário, Cunha (2018) enumera quatro tipologias de agentes que são afetados quando existe este tipo de conflito, nomeadamente: 1) os colaboradores, 2) os empregadores, 3) o governo e 4) a sociedade.

No primeiro agente, Cunha (2018) afirma que os colaboradores têm pouco tempo para passar com os seus familiares e prestar-lhes assistência, adiam ou evitam ter filhos e

ainda, deixam de participar em atividades sociais. No segundo agente, as empresas são afetadas através de custos diretos, nomeadamente através de despesas relacionadas com a saúde e custos indiretos relacionados com o *engagement* do colaborador, aumento do *turnover*, do nível de satisfação no trabalho, perda de produtividade e absentismo. No governo, Cunha (2018) defende que o facto do indivíduo ter tempo de baixa devido à sua saúde faz com que a despesa da saúde aumente e a sustentabilidade do sistema de segurança social também aumente. Por fim, a sociedade é afetada indiretamente na evolução demográfica, nas desigualdades de género e na instabilidade social (Cunha, 2018).

Andrade (2017) baseado na proposta de Friedman e Johnson (1997) destaca a existência de períodos no modo como as empresas se posicionam face à relação existente do trabalho com a família. O primeiro período destaca-se por uma preocupação com a necessidade de existirem condições para que as mães trabalhadoras consigam conciliar o trabalho que desempenham na empresa com a sua vida familiar, podendo assim ter o tempo necessário para cuidar e estar com os seus filhos. Esta primeira fase destina-se à criação de políticas amigas da família direcionadas para as mulheres. A preocupação das empresas foi elevada e algumas delas criaram estruturas de apoio às crianças, por exemplo, espaços de animação enquanto as mães estariam a trabalhar (Andrade, 2017; Friedman & Johnson, 1997). No segundo período houve uma alteração na visão sobre a conciliação dos dois domínios, onde já não há somente a preocupação com as mulheres, mas com todos os colaboradores pertencentes à organização. Nesta fase as organizações implementaram políticas de gestão de recursos humanos por forma a que existisse uma conciliação entre os papéis. Deste modo assistiu-se a uma flexibilização dos horários, criação de serviços especializados e apoios diversificados. Por fim, a última etapa é caracterizada como a consolidação da fase anterior. Nesta fase as organizações promovem práticas inovadoras, em que dentro do seu contexto, a empresa seja reconhecida por parte dos seus colaboradores, por implementar diversas práticas de conciliação entre o trabalho e a família, diferenciando-a de outras empresas, fazendo com que seja apelativo e motivador trabalhar dentro da organização (Andrade, 2017; Friedman & Johnson, 1997)

Com as alterações que têm ocorrido nas estruturas familiares, onde ambos os membros do casal integram o mercado de trabalho, as empresas tiveram de criar mecanismos de suporte para que os colaboradores conseguissem conciliar o trabalho e a família. Esta conciliação não é única, variando de indivíduo para indivíduo e até no

mesmo indivíduo, dependendo da situação e ciclo de vida em que este se encontra. Neste sentido as empresas terão de apresentar vários mecanismos de conciliação para poder dar resposta às necessidades dos colaboradores. Um desses mecanismos são as práticas e políticas que visam diminuir o conflito entre o trabalho-família. Milliken et al., (1998) nos seus estudos categorizaram essas práticas em cinco grupos, nomeadamente: 1) opções de trabalho flexível; 2) licenças de maternidade, paternidade, adoção, cuidar de idosos ou situações de emergência familiar; 3) programas de cuidado com dependentes, por exemplo no local de trabalho ou próximo, que possam cuidar das crianças enquanto os pais estão a trabalhar; 4) benefícios financeiros, nomeadamente através de deduções de despesas com cuidados dos dependentes na folha de pagamento, subsídio direto e; 5) diversos benefícios, por exemplo, através do *home-office*, auxílio à localização de serviços de cuidados de crianças e/ou idosos e programas comunitários de cuidados de crianças e/ou idosos.

Um estudo sobre o bem-estar dos colaboradores face ao que estes valorizam *vs.* o que a empresa tem para oferecer afirma que “...variáveis que os colaboradores mais valorizavam é a flexibilidade de horários e o teletrabalho, já a variável que a empresa menos oferecia era os cuidados às crianças” (Deloitte, 2019, p.26).

“Num estudo realizado em Portugal, em empresas com atividade no país, aponta 3 fatores que, para os portugueses, são importantes na hora da escolha de uma empresa para trabalhar, são esses: salários e benefícios, equilíbrio trabalho-família e estabilidade de trabalho” (Randstad, 2019, p.27).

Práticas relativas à flexibilização do tempo e das formas de trabalho (e.g., teletrabalho), as licenças atribuídas e os incentivos a uma maior participação dos pais na vida dos filhos (Halpern, 2005) contribuem para a diminuição do absentismo e para a valorização da imagem das empresas no que toca à preocupação nas questões sociais e aos valores e práticas de cidadania (Guerreiro et al., 2006) sendo fundamentais para o aumento da satisfação dos colaboradores.

3.2.1. Teletrabalho

Uma das políticas amigas da família utilizadas pelas empresas e, por forma a diminuir a existência do conflito trabalho-família, surgiu na década de 70 - o conceito de

teletrabalho (Rocha & Amador, 2018). Este conceito, como o próprio nome indica, surge como alternativa de redução da deslocação que os indivíduos fazem diariamente para o local de trabalho. Os indivíduos com tarefas que podem ser realizadas fora do local de trabalho, poderiam realizá-las em casa. O Código do Trabalho (art.º 165), considera que o teletrabalho é uma prestação laboral, realizada com subordinação jurídica, geralmente realizada fora do local de trabalho com recurso a tecnologias de informação e comunicação.

Para Rocha e Amador (2018), o facto de os indivíduos poderem ter esse estatuto de teletrabalho pode levar a uma diminuição da probabilidade de conflito entre os papéis. Por exemplo, se o filho adoecer a mãe ou o pai podem desempenhar as suas funções como profissional em casa e ao mesmo tempo conseguir acompanhar o estado de saúde do seu filho. Segundo o Código do Trabalho (art.º 169), o trabalhador que se encontra em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos colaboradores que não possuem esse regime. Desta forma, o trabalhador tem direito à formação, promoção e carreira profissional, limites de períodos normal de trabalho.

Rocha e Amador (2018) mencionam algumas das principais vantagens do teletrabalho, não só para os trabalhadores como também para as empresas e as sociedades em que estão inseridos, nomeadamente: o aumento significativo da produtividade, redução de custos tanto para as empresas como para os indivíduos, maior satisfação dos trabalhadores dentro da organização e redução do tráfico de carros dentro das cidades. Nilles (1997) faz distinção entre vantagens diretas e vantagens indiretas do regime de teletrabalho. Desta forma, algumas vantagens diretas do teletrabalho são: 1) funcionários mais eficientes; 2) menos licenças médicas; 3) mais eficiência organizacional; 4) menos rotatividade; 5) redução adicional de despesas (e.g., procura e contratação de novos profissionais); 6) menor necessidade de parques de estacionamento e; 7) maior capacidade de atração de recursos humanos. Já nas vantagens indiretas, Nilles (1997) refere: 1) consumo reduzido de energia; 2) menos poluição atmosférica; 3) diminuição do congestionamento no trânsito e; 4) acesso facilitado a pessoas com mobilidade reduzida. Capella e Almeida (2013) acrescentam ainda que um indivíduo que esteja a trabalhar em regime de teletrabalho consegue poupar por dia duas horas no trânsito, horas essas que o trabalhador despendia em deslocar-se de casa para o trabalho e vice-versa.

Uma das grandes desvantagens no regime de teletrabalho é a possibilidade de má gestão do horário flexível, visto que se o tempo não for utilizado de maneira eficaz pode atrapalhar o desenvolvimento do trabalho levando à perda do foco do indivíduo para a

realização das tarefas profissionais (Capella & Almeida, 2013). Trope (1999) enumera algumas desvantagens relativas ao teletrabalho: 1) as interações sociais, devido à dispersão geográfica dos indivíduos; 2) individualização do trabalho; 3) dissolução de tarefas de equipa; 4) redução das relações interpessoais e pessoais formais e informais e; 5) choque cultural, quando o indivíduo passa de um local de trabalho social para um local de trabalho isolado.

Apesar das desvantagens, Solís (2017) afirma que o teletrabalho possui um efeito positivo sobre o equilíbrio entre o trabalho e a família pois o indivíduo consegue ter autonomia e flexibilidade para executar as tarefas profissionais que lhe compete e ainda, ter tempo para realizar atividades de foro familiar. O facto de não terem de realizar as deslocações diariamente ao seu local de trabalho leva a que os indivíduos consigam ter mais tempo para a realização das tarefas domésticas, conseguindo conciliar as tarefas profissionais sem ter que andar a correr de um lado para o outro (Solís, 2017). Na mesma linha de pensamento, Shockley e Allen (2007) defendem que os indivíduos que têm mais responsabilidades familiares, flexibilidade de espaço e tempo, obtêm resultados positivos sobre o equilíbrio trabalho-família. As pessoas com um maior nível de responsabilidades utilizam o teletrabalho por forma a facilitar e a gerir da melhor forma o equilíbrio dos dois domínios, organizando-se para obter resultados positivos. Contudo os trabalhadores que não têm muitas responsabilidades familiares acabam por se desleixar e apresentar níveis elevados de desorganização enquanto estão a utilizar o teletrabalho como forma de realizar as suas tarefas. Desta forma é importante perceber quais as necessidades de cada colaborador por forma a que este se sinta feliz, motivado e realizado dentro do trabalho, proporcionando assim o seu bem-estar nos dois domínios, tanto pessoal como profissional.

Estudos realizados por Fiksenbaum (2014) revelaram que os indivíduos que trabalham em empresas que oferecem políticas amigas da família, não se sentem à vontade para usufruir das mesmas. Para evitar que essas situações aconteçam, Fiksenbaum (2014) defende que as organizações devem mostrar maior compreensão e sensibilidade com as responsabilidades familiares dos seus colaboradores. Uma cultura trabalho-família contribui para que estas políticas tenham sucesso, garantindo ao trabalhador que a utilização destes benefícios não afetarão a sua carreira e evitando que se crie um ambiente pesado entre colegas ou chefias que não apoiem essas políticas (Fiksenbaum, 2014). Outro estudo realizado por Chang et al. (2014) acrescenta ainda que a cultura trabalho-família dentro de uma organização desenvolve percepções positivas e orientadas

para o futuro dos colaboradores, levando a um aumento do compromisso por parte dos indivíduos com o trabalho que desenvolvem e ainda contribuindo para a diminuição da existência de conflito trabalho-família (Chang et al., 2014).

Com a diminuição das barreiras que separavam o local de trabalho do local familiar tornou-se quase impossível para os indivíduos que praticam o regime de teletrabalho impor essas barreiras. Afonso (2017) afirma que devido a esta diminuição entre o espaço de trabalho e a esfera pessoal o colaborador deixou de ter direito de usufruir do descanso após a saída do local de trabalho, fazendo com que este estivesse 24 horas conectado com o trabalho, não existindo um limite de separação entre as tarefas profissionais e as tarefas domésticas, visto serem realizadas no mesmo espaço. Para Afonso (2017) isto pode levar a que estes colaboradores possam futuramente apresentar estados compulsivos para trabalhar arduamente, não conseguindo fazer a separação dos dois papéis, tornando-se *workaholics*. Guerra (2013) defende que neste contexto de trabalho existem dois tipos de *workaholics*, nomeadamente o viciado no trabalho que abdica do tempo destinado às atividades familiares para desenvolver as tarefas profissionais e o viciado no trabalho que devido à necessidade de melhorar a sua condição de vida e da sua família, exerce mais que um trabalho profissional, procurando aumentar os seus rendimentos.

Uma vez que a literatura não é unânime sobre a vantagem do teletrabalho na conciliação do binómio trabalho-família (Sarbu, 2018), este estudo objetiva ainda observar a perceção dos colaboradores em regime de teletrabalho no que diz respeito às vantagens/desvantagens desta forma de trabalho.

4. Bem-estar

Diversos autores acreditam que as políticas das organizações geram impacto na produtividade, desempenho individual e efetividade organizacional nos colaboradores, promovendo o impacto satisfatório no bem-estar e na saúde dos indivíduos pertencentes a essas empresas (Cavalcante et al., 2014; Huselid, 1995; Oliveira & Oliveira, 2011). Muitas organizações têm mostrado interesse em desenvolver estratégias por forma a valorizar os seus trabalhadores e criar as condições necessárias para o seu desempenho, satisfação e bem-estar dentro da organização. Uma vez que o trabalho é um ato social que influencia as atitudes e os comportamentos dos indivíduos, contribuindo para a construção das suas identidades, e uma vez que o indivíduo despende grande parte do seu

tempo a trabalhar, é importante que o colaborador se sinta bem dentro do seu local de trabalho (Sampaio et al., 2019).

O bem-estar no trabalho corresponde a uma avaliação positiva que os indivíduos fazem sobre o seu local de trabalho e tudo aquilo que o rodeia, nomeadamente componentes cognitivos, afetivos, motivacionais e comportamentais (van Horn et al., 2004). Para descrever o bem-estar no trabalho de forma positiva apresenta-se o conceito de satisfação no trabalho. Siqueira e Padovam (2008) afirmam que a satisfação do trabalho tem sido apontada como um vínculo afetivo positivo com o trabalho onde as relações com as chefias e com os colegas de trabalho, a satisfação com o salário, oportunidades de promoção de carreiras e satisfação com as tarefas realizadas, têm sido apresentadas como aspetos específicos para esse sentimento de satisfação por parte dos colaboradores. Wagner e Hollenbeck (1999) afirmam que este tipo de bem-estar é baseado na satisfação, no seu envolvimento e comprometimento afetivo. As atitudes das pessoas em relação aos trabalhos que executam determinam o grau de satisfação com o trabalho. Alguns fatores podem estar relacionados com a satisfação no trabalho. Robbins (2002) menciona alguns, nomeadamente, o trabalho mentalmente desafiante, recompensas justas, condições adequadas ao trabalho executado, apoio por parte dos colegas e, o ajuste da personalidade do indivíduo com o cargo que exerce.

Os indivíduos tendem a procurar o bem-estar dentro de uma organização e exercer posições que sejam compatíveis com os seus interesses, valores e capacidades. Deste modo, Robbins (2002) afirma que os funcionários que apresentam melhor desempenho das suas funções tendem a ficar na organização, pois sentem que são reconhecidos, elogiados e recompensados, ou seja, o desempenho e a satisfação com o trabalho são maiores quando os valores dos indivíduos coincidem com os valores organizacionais. Harter et al. (2012) reforçam nos seus estudos a ideia da relação positiva entre o bem-estar no trabalho e os resultados organizacionais. Para estes autores, maiores níveis de satisfação com o ambiente de trabalho e desenvolvimento pessoal por meio de atividades realizadas no local de trabalho estão relacionados positivamente com níveis mais altos de lealdade, produtividade, retenção e lucratividade (Harter et al., 2012).

Um bom ambiente organizacional proporciona aos colaboradores um sentimento de bem-estar no trabalho. Contudo, quando o bom ambiente é inexistente pode levar a sentimentos negativos por parte dos colaboradores levando à ocorrência de problemas relacionados com o *stress* e o *burnout*, (Corrêa et al., 2017). O primeiro conceito está

relacionado com o desgaste físico e mental levado a cabo pelo colaborador devido ao desempenho das suas atividades na presença de condições insatisfatórias. Já o segundo conceito, refere-se à permanência do indivíduo nessas condições por longos períodos, levando à exaustão física e mental (Corrêa et al., 2017).

Carvalho et al. (2018) defendem que, em função do estilo de trabalho atual, neste caso, a elevada competitividade e exigências, os indivíduos dedicam mais tempo à realização de tarefas profissionais. Isto conduz a conflitos entre o tempo que é despendido na esfera familiar e o tempo que é despendido para realizar tarefas profissionais. Atualmente, com a possibilidade de os colaboradores estarem conectados em qualquer hora e qualquer local (e.g., através do telemóvel, e-mail) com as tarefas que lhes compete realizar a nível laboral, o nível de exigência que é pedido aos colaboradores por parte das organizações é desumano o que desencadeia nos indivíduos consequências negativas, nomeadamente o *stress*, esgotamento físico, mental e emocional (Carvalho et al., 2018).

Um estudo realizado por Carvalho et al. (2018), refere a intensificação do trabalho, o estímulo à competitividade entre colaboradores, a ameaça de desemprego, as exigências constantes de qualificação como parte da vida de um trabalhador nos dias correntes, considerando estes como sendo alguns dos fatores responsáveis para o mal-estar do colaborador, gerando níveis de *stress* e depressão no indivíduo. Contudo, estas autoras afirmam que a vida profissional ocupa um lugar fundamental na dinâmica de investimento afetivo dos indivíduos, onde o reconhecimento pelo trabalho realizado pelos mesmos tem sido identificado e reconhecido como sendo importante para que os indivíduos sintam prazer na realização das suas atividades profissionais, saúde e bem-estar dentro da organização. De acordo com a literatura, variáveis como o excesso de exigências profissionais, o *workaholism*, e conseqüentemente o conflito trabalho-família, são suscetíveis de afetar negativamente o bem-estar dos colaboradores. Neste sentido, foram delineadas as seguintes hipóteses:

H4: As exigências profissionais influenciam o bem-estar.

H5: O *workaholism* influencia o bem-estar.

H6: O conflito trabalho-família influencia o bem-estar.

5. Setor Hoteleiro

O turismo e o setor hoteleiro tornaram-se numa das atividades com maior crescimento em todo o mundo. Contudo, o mercado de trabalho neste setor enfrenta algumas dificuldades no que toca ao regime de trabalho. Existe uma imagem negativa em termos de mercado de trabalho no setor hoteleiro que se transformou numa barreira ao recrutamento e retenção de mão-de-obra com qualificações (Baum et al., 1997). Esta imagem tem várias origens, contudo, Baum et al. (1997) enumeram as principais: 1) a perceção do trabalho pouco qualificado; 2) os horários de trabalho por turnos; 3) a sazonalidade de emprego; 4) renumerações e; 5) as elevadas taxas de rotatividade, principalmente daqueles que têm menos qualificações.

Devido ao regime de trabalho, caracterizado por turnos, carga horária e incompatibilidade com folgas, resultando em taxas de rotatividade, Zaratini e Padilha (2010) afirmam que os indivíduos que trabalham no setor hoteleiro têm dificuldades em conciliar a sua vida profissional com a pessoal. Muitas são as empresas que nos dias de hoje têm a preocupação de instaurar políticas e práticas amigas da família. Contudo, a sua implementação e a execução de medidas de conciliação da vida profissional com a vida familiar só é eficaz nas empresas em que este conceito está ligado à cultura organizacional e o seu usufruto é estimulado e não penalizado (Andrade, 2017; Ollier-Malaterre & Andrade, 2015).

Apesar de algumas organizações terem consciência da importância da implementação de medidas de conciliação trabalho-família, fomentando uma cultura de apoio que permita a disponibilização de recursos facilitadores aos colaboradores, apresentam ainda algumas carências (Andrade, 2017). Por exemplo, Dulk e Peper (2007) defendem que as chefias devem divulgar e fazer chegar aos colaboradores essas medidas fomentando a utilização das mesmas. Contudo, apesar das organizações cada vez mais desenvolverem políticas e práticas que promovam a conciliação do trabalho com a família, a sua aplicabilidade e os seus efeitos ao nível dos colaboradores podem colidir com algumas barreiras, através da natureza cultural, da tipologia de atividade profissional e contextos de trabalho (Souto & Andrade, 2017).

A aplicação das medidas de conciliação dentro da cultura organizacional de uma empresa tem vantagens não só para os colaboradores como também para a organização. Guerreiro et al. (2006) defendem nos seus estudos que a praticabilidade dessas medidas

diminui um conjunto de custos associados, nomeadamente o absentismo, *stress*, rotatividade e conflitos relacionados com a sobrecarga psicológica, fazendo com que a empresa consiga ainda realizar uma retenção dos melhores profissionais e atrair os melhores colaboradores qualificados, resultado dos níveis da qualidade de vida disponibilizados pela empresa (Guerreiro et al., 2006).

Num setor de atividade, onde o negócio depende maioritariamente dos funcionários e da sua alta qualidade de serviço, sendo estes considerados proativos em lidar com situações de trabalho desafiadoras e em satisfazer várias necessidades dos clientes, leva a que estes funcionários sejam totalmente dedicados ao trabalho, especialmente aqueles que desempenham cargos de chefias (Jung & Yoon, 2016). A título de exemplo, um estudo realizado por Hsieh e Lin (2010) num hotel em Taiwan e outro nos Estados Unidos da América mostrou que um gerente ou chefia apresenta mais horas de trabalho diário do que o normal, nas épocas de maior pico, considerando que as chefias acabam por dedicar mais tempo ao trabalho que os colaboradores com cargos inferiores. Os trabalhadores que tinham cargos de chefia além de dedicar mais tempo da sua vida a trabalhar apresentaram um impulso interno mais forte para o trabalho, sendo estes considerados dois indicadores, comportamentais e cognitivos, de um *workaholic* (Hsieh & Lin, 2010; Shaufeli et al., 2009).

Face às condições difíceis de trabalho, o setor hoteleiro é caracterizado por ser um setor de atividade onde os indivíduos apresentam elevados níveis de *stress*. O facto dos trabalhadores fazerem mais horas de trabalho que o normal e por turnos, os baixos salários, a elevada carga de trabalho (Karatepe & Aleshinloye, 2009; Mansour, 2012) e a dificuldade em conciliar a vida profissional com a familiar são alguns dos fatores que levam ao aumento do *stress* e mal-estar dos trabalhadores deste setor de atividade (Yavas et al., 2008). Neste sentido, Silva e Silva (2015) afirmam que o setor hoteleiro é caracterizado como um setor de atividade que está associado a algumas irregularidades associadas aos turnos e à sua gestão, o que implica desde cedo algumas dificuldades na conciliação da vida familiar com a vida profissional. Um estudo realizado por Souto e Andrade (2017) relativo a políticas de conciliação de papéis em empresas pertencentes ao setor hoteleiro, apontou que a relação próxima entre chefias e colaboradores, leva a que os trabalhadores consigam manifestar com facilidade os conflitos existentes entre a vida profissional e a vida pessoal. Friedman e Johnson (1997) assumem que a implementação destas políticas são importantes na facilitação da resolução dos conflitos

trabalho-família. Neste sentido, Souto e Andrade (2017), no seu estudo, observaram que existem práticas de conciliação de papéis como a flexibilização de horários, através do ajustamento do horário de trabalho de acordo com os compromissos que o colaborador tem na sua vida pessoal, fazendo com que exista um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do indivíduo. Souto e Andrade (2017) observaram ainda que as políticas de apoio à maternidade são maioritariamente utilizadas pelas mulheres, usufruindo da licença por inteiro. Neste estudo as autoras analisaram que a licença de paternidade não é, ainda, muito utilizada, existindo ainda a questão de géneros em que a mulher é que é responsável pelo filho, assumindo a participação total no seu crescimento nos primeiros meses de vida.

II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

6. Metodologia

6.1. Amostra

A amostra recolhida é composta por 243 participantes, dos quais 56.8% (n = 138) são do género feminino e 41.6% (n = 101) do género masculino, sendo que 1.6% (n = 4) abstiveram-se da resposta. Estes, têm idades compreendidas entre os 18 e os 64 anos (M= 36.67; DP= 11.937). Relativamente aos dados sobre o número de filhos, 46.1% (n = 112) dos indivíduos não tem filhos, 26.7% (n = 65) tem 1 filho, 21.4% (n = 52) dos participantes tem 2 filhos, 2.1% (n = 5) tem 3 filhos e 0.8% (n = 2) tem 4 filhos, e 2.9% (n = 7) dos inquiridos não responderam. Quanto ao estado civil dos participantes, 46.5% (n = 113) são solteiros, 45.7% (n = 111) são casados ou vivem em união de facto e 6.2% (n = 15) são divorciados (1.6% (n = 4) dos inquiridos não respondeu). Em relação às habilitações literárias denota-se que a maioria dos indivíduos, ou seja, 56.4% (n = 137) possui o ensino secundário e logo a seguir, 20.2% (n = 49) a licenciatura. No que diz respeito à atividade profissional regista-se com maior incidência indivíduos que trabalham na cozinha e no restaurante/ bar, com 18.5% (n = 45), ambos com os valores iguais. Posteriormente surge a receção com 11.5% (n = 28) e, logo de seguida com 10.7% (n = 26) vem a função de governanta/andares. A lavandaria apresenta um valor de 7% (n = 17) e a animação com 4.5% (n = 11) de participantes. Com menos de 10 participantes surgem os recursos humanos e a manutenção com 2.9% (n = 7), de seguida, com 2.5 (n = 6) vem a direção, a copa com 2.1% (n = 5), coordenação de eventos e jardinagem com 1.6% (n = 4), SPA, compras/ vendas e qualidade de projetos com 1.2% (n = 3), *revenue manager*, coordenação de eventos, *real experience manager* (REM), reservas e contabilidade/financeiros com 0.8% (n = 2) e, por fim, segurança, informática, relações públicas e comercial com 0.4% (n = 1).

Relativamente ao tempo na empresa os dados mostram que 30.9% (n = 75) dos inquiridos trabalha na empresa entre 1 a 5 anos, posteriormente com 24.7% (n = 60) trabalham à mais de 10 anos, com 23.5% (n = 57) inquiridos que trabalham à menos de um ano e com menor percentagem, trabalhadores entre 6 a 10 anos com 12.3% (n = 30) de trabalho na empresa. Quanto ao hotel onde exercem as suas funções, maioritariamente

são participantes pertencentes aos hotéis do Algarve (86.4%, n = 210) e com menor participação os trabalhadores dos hotéis de Lisboa (13.6%, n = 33).

Em relação ao vínculo contratual, 48.6% (n = 118) dos participantes possui contrato com termo certo e 43.2% (n = 105) indivíduos com contrato sem termo, sendo que todos os inquiridos (n= 243) trabalham em regime de full-time. Relativamente à flexibilidade de horários, a maioria dos participantes (88.1%, n = 214) consideram a sua chefia flexível, já 4.9% (n = 12) responderam que não existe flexibilidade por parte da mesma. Por fim, quanto à isenção de horários, mais de metade dos participantes (61.3%, n = 149) não tem isenção de horário, sendo uma minoria (28.4%, n= 69) aqueles que a possuem.

Em relação ao regime de teletrabalho, observa-se na figura 6.1, que apenas 20.2% dos funcionários trabalham nesse regime, pois os restantes são, em grande parte, operacionais, não podendo usufruir do regime de teletrabalho para realizar as suas funções.

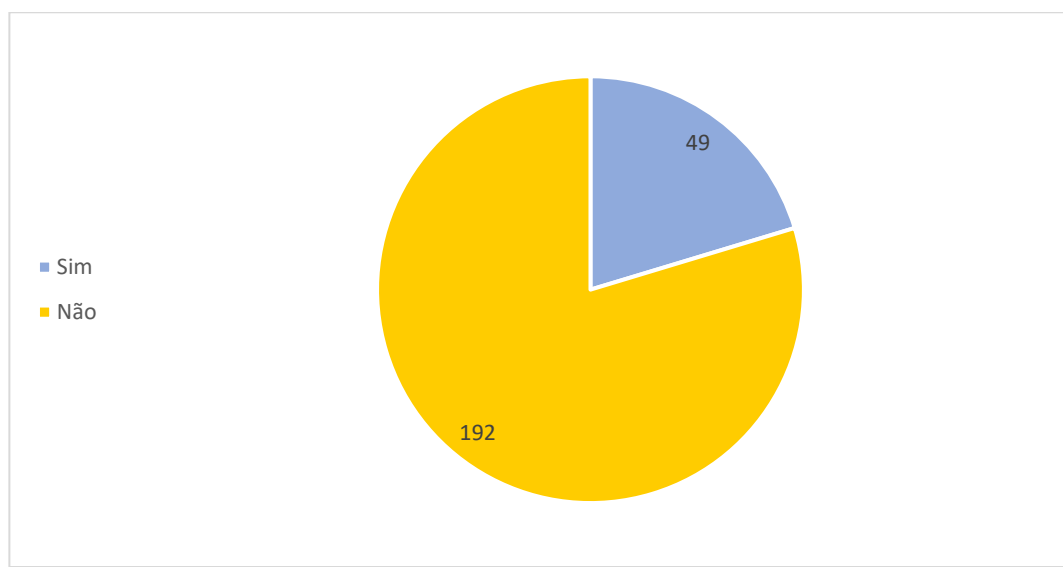


Figura 6.1. Trabalhadores em regime de Teletrabalho

6.2. Instrumentos

O questionário aplicado aos participantes contemplava os seguintes instrumentos:

Exigências do Trabalho (*Job Demands*) – Foram utilizadas 3 dimensões do *Questionnaire on the Experience and Assessment of Work* (QEEW2.0) de van Veldhoven, Prins, van der Laken e Dijkstra (2015). Estas três dimensões são compostas por 25 itens, cotados numa escala de Likert de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente) e dizem respeito a: 1) Ritmo e quantidade de trabalho (11 itens, e.g., item 1 “Tem que trabalhar com rapidez?”; item 7 “Sente que está a ficar para trás nas suas tarefas?”); 2) Sobrecarga de trabalho mental (7 itens, e.g., item 12 “O seu trabalho requer muita concentração?”; item 17 “Tem que se lembrar de muitas coisas no seu trabalho?”); e 3) Sobrecarga de trabalho emocional (7 itens, e.g., item 19 “O seu trabalho requer muito de si em termos emocionais?”; item 25 “O seu trabalho deixa-o em situações emocionalmente perturbadoras?”). Os autores originais obtiveram valores de consistência interna de 0.86 para a dimensão ritmo e quantidade de trabalho, 0.81 para a dimensão sobrecarga de trabalho mental e um alfa de 0.80 para a dimensão sobrecarga de trabalho emocional (van Veldhoven et al., 2015).

Workaholism – o perfil *workaholic* foi avaliado através da *WorkBat* de Spence e Robbins (1992), traduzida e adaptada para a população Portuguesa por Santos, Sousa, Sousa, Figueiredo e Gonçalves (2018). É uma escala composta por 25 itens, que avaliam três dimensões: envolvimento psicológico com o trabalho (8 itens, e.g., item 1 “Quando tenho tempo livre gosto de relaxar e de não fazer nada importante”); compulsão interna para trabalhar (7 itens, e.g., item 11 “Sinto o dever de trabalhar arduamente, mesmo quando não é agradável”) e prazer derivado do trabalho (10 itens, e.g., item 22 “Perco a noção do tempo quando estou envolvido(a) num projeto”). As perguntas são cotadas numa escala de *Likert* de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente) e os itens 1, 2, 3 e 21 são reversíveis. Os autores da versão Portuguesa obtiveram valores de alfa que variaram entre 0.56 para a dimensão envolvimento, 0.82 para a dimensão compulsão e 0.76 para a dimensão prazer (Santos et al., 2018).

Escala de Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho – As escalas de CTF e CFT, adaptadas para a população Portuguesa por Santos e Gonçalves (2014), foram originalmente desenvolvidas em inglês por Netemeyer et al. (1996). Esta escala composta por 10 itens, cotados numa escala de Likert de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 –

concordo totalmente). É um instrumento bidimensional que avalia as duas dimensões do conflito: conflito trabalho-família (5 itens, e.g., item 1: “As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar”; item 4: “O meu emprego não permite ausências por motivos familiares”) e conflito família-trabalho (5 itens, e.g., item 7: “Prescindindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa”; item 9: “A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias”). A versão portuguesa da escala apresentou valores de consistência interna de 0.86 para o total da escala, 0.88 para a dimensão CTF e 0.87 para a dimensão CFT (Santos & Gonçalves, 2014).

Bem-estar Psicológico - foi avaliado através da escala GHQ12, desenvolvida por Goldberg e Williams (1988). É uma medida unidimensional que procura avaliar a saúde mental do participante e é constituída por 12 itens, avaliados numa escala de Likert de 7 pontos (discordo totalmente a concordo totalmente). Esta escala encontra-se centrada em duas questões: 1) a incapacidade para desempenhar as funções normais e 2) o aparecimento de experiências novas e angustiantes. É uma escala avaliada inversamente, ou seja, quanto maiores as médias menor o bem-estar psicológico percecionado pelo participante. Os autores originais obtiveram um valor de consistência interna de 0.83 (Goldberg & Williams, 1988).

Teletrabalho – Para analisar os efeitos do teletrabalho na conciliação trabalho-família, foram colocadas 6 questões, a saber: Considera que trabalhar em regime de teletrabalho: a) Facilita a conciliação trabalho-família; b) Permite ter mais tempo livre; c) É mais produtivo; d) Sinto-me mais satisfeito com o trabalho porque trabalho em regime de teletrabalho; e) Trabalhar em casa aumenta os conflitos familiares, pois dificulta a separação entre trabalho e família; f) Se mudasse de emprego, gostaria de continuar a trabalhar em regime de teletrabalho. Estas questões foram avaliadas através de uma escala de Likert de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente).

Dados Sociodemográficos – Para além das escalas mencionadas, foram ainda colocadas questões com vista à caracterização da amostra (e.g., idade, género, habilitações literárias, profissão, tipo de horário e vínculo contratual).

Todos os instrumentos apresentaram bons valores de consistência interna (tabela 6.1.), com exceção da dimensão envolvimento do *Workaholism*. Também os autores da

adaptação Portuguesa, haviam obtido um alfa baixo (0.56) nesta dimensão (Santos et al., 2018). As restantes escalas e dimensões apresentam valores entre 0.94 (*Workaholism*) e 0.70 (Bem-estar).

Tabela 6.1. Valores de Consistência Interna

Variáveis	A
Conflito TF – FT	0.85
Conflito TF	0.84
Conflito FT	0.82
<i>Job Demands</i>	0.92
Ritmo e quantidade de trabalho	0.77
Sobrecarga de trabalho mental	0.92
Sobrecarga de trabalho emocional	0.77
<i>Workaholism</i>	0.94
Envolvimento	0.60
Compulsão	0.78
Prazer	0.81
Bem-estar	0.70

6.3. Procedimentos

Para recolher os dados necessários para a realização desta investigação foram feitos dois procedimentos: primeiro procedeu-se à aplicação do questionário em formato *online* através da plataforma *Google Forms*. O link do questionário foi enviado a todos os trabalhadores pertencentes à cadeia de hotéis que têm um correio eletrónico da empresa, nomeadamente trabalhadores que exercem as suas funções em escritórios e chefias, fazendo com que chegasse a todos os hotéis da região do Algarve e Lisboa. Posteriormente, o questionário em formato de papel foi entregue a todas as chefias e responsáveis de cada secção pertencentes a dois dos hotéis do Algarve para que estes pudessem proceder à sua entrega aos colaboradores. O questionário em formato papel foi o que mais respostas obteve (n =166), já o questionário *online* contou com a participação

de (n = 77) colaboradores. Ambos os questionários, tanto *online* como em papel continham no início um texto a apresentar o projeto de investigação e qual o seu objetivo de estudo. O questionário era de autopreenchimento, anónimo e confidencial.

6.4. Análise de Dados

Os dados recolhidos foram analisados através do programa estatístico SPSS (v. 25). Foi realizada a estatística descritiva dos instrumentos e respetiva consistência interna, correlações entre variáveis e análises de regressão com vista ao estudo das hipóteses delimitadas.

7. Resultados

7.1. Estatística Descritiva

Na tabela 7.1. é possível observar os valores relativos às médias e desvios-padrão das variáveis apresentadas neste estudo. As variáveis com média mais elevada são a sobrecarga de trabalho mental (M = 5.28; DP = 1.13) e o envolvimento (M = 4.79; DP = 0.93), por sua vez, a variável que apresenta média mais baixa é o conflito família-trabalho (FT) (M = 1.89; DP = 1.08).

No que diz respeito à variável *job demands* esta apresenta uma média de 4.25 (DP = 0.79), correspondendo à variável sobrecarga de trabalho mental um valor mais elevado (M = 5.28; DP = 1.13) em comparação à sobrecarga de trabalho emocional (M = 4.08; DP = 1.08) e a dimensão ritmo e quantidade de trabalho, com uma média de 3.71 (DP = 0.83), sendo esta a variável com menor valor. Com estes valores é possível observar que a sobrecarga de trabalho mental é a variável que mais influência nas exigências do trabalho.

Quanto ao CTF-FT, o valor da média é de 2.46 (DP = 1.12) onde o conflito trabalho-família apresenta uma média mais elevada (M = 3.03) em comparação ao conflito família-trabalho (M = 1.89), deste modo é possível afirmar que os indivíduos defendem que as exigências do trabalho dificultam a conciliação da sua vida profissional com a vida pessoal, fazendo com que surja o conflito trabalho-família.

A variável *workaholism* apresenta uma média de 4.19 (DP = 0.79). Relativamente às suas dimensões é possível verificar que o envolvimento e compulsão são as que maiores valores apresentam (M = 4.79; DP = 0.93) e (M = 4.19; DP = 1.28) respetivamente. Já a dimensão prazer apresenta a média mais baixa (M = 3.71; DP = 1.11). Estes valores mostram que os indivíduos realizam as suas tarefas profissionais não pelo prazer de as efetuar, mas sim devido à necessidade de realização e obsessão em as realizar.

Por fim, no que diz respeito ao bem-estar, o valor da média é de 4.27 (DP = 0.79).

7.1.1. Diferenças de acordo com os dados sociodemográficos

Para verificar a existência de diferenças entre géneros no que respeita às variáveis em estudo, foram realizados testes t. Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na dimensão trabalho mental ($t_{(237)} = -2.200, p = 0.029$), sendo os homens a apresentar uma média mais elevada (M = 5.47 ; DP = 1.26) comparativamente às mulheres (M = 5.14 ; DP = 1.02) (tabela 7.1). Também no que respeita à variável conflito TF-FT ($t_{(237)} = -2.851, p = .005$) e respetivas dimensões, conflito TF ($t_{(237)} = -2.424, p = .016$) e conflito FT ($t_{(237)} = -2.535, p = .012$) observaram-se diferenças estatisticamente significativas, onde os homens apresentam médias mais elevadas face às mulheres. Em relação ao *workaholism* foi possível observar que são também os participantes do género masculino que apresentam médias mais elevadas, sendo estas estatisticamente significativas no *workaholism* ($t_{(237)} = -2.763, p = .006$), na dimensão compulsão ($t_{(237)} = -2.832, p = .005$) e na dimensão prazer ($t_{(237)} = -2.050, p = .041$).

Foram também encontradas diferenças estatisticamente significativas na variável *job demands* ($t_{(241)} = -2.752, p = 0.006$), dimensões quantidade de trabalho mental ($t_{(241)} = -2.445, p = 0.015$) e quantidade de trabalho emocional ($t_{(241)} = -2.500, p = 0.013$), relativamente aos participantes que trabalham nos hotéis de Lisboa e do Algarve, observando-se que os participantes que trabalham em Lisboa apresentam médias mais elevadas comparativamente aos participantes que trabalham no Algarve.

Também em relação à variável *job demands* foram encontradas diferenças ($t_{(184)} = -3.890, p = 0.000$) entre os participantes com o ensino secundário (M = 4.13; DP = .77) e licenciatura (M = 4.62; DP = .67), assim como na dimensão trabalho emocional ($t_{(184)} = -4.460, p = 0.000$), sendo os participantes com licenciatura aqueles que apresentam uma

média mais elevada ($M = 4.65$; $DP = .82$) comparativamente aos participantes com o ensino secundário ($M = 3.89$; $DP = 1.07$).

Tabela 7.1. Médias e desvios-padrão das variáveis (amostra total e por géneros)

	Total		Feminino		Masculino	
	M	DP	M	DP	M	DP
<i>Job Demands</i>	4.25	0.79	4.21	0.75	4.32	0.86
Ritmo e quantidade de trabalho	3.71	0.83	3.69	0.76	3.74	0.94
Sobrecarga de trabalho mental	5.28	1.13	5.14	1.02	5.47	1.26
Sobrecarga de trabalho emocional	4.08	1.08	4.09	1.07	4.09	1.11
Conflito TF-FT	2.46	1.12	2.29	1.02	2.70	1.20
Conflito TF	3.03	1.50	2.83	1.45	3.31	1.54
Conflito FT	1.89	1.08	1.74	0.93	2.10	1.23
<i>Workaholism</i>	4.19	0.79	4.08	0.72	4.37	0.85
Envolvimento	4.79	0.93	4.75	0.83	4.85	1.07
Compulsão	4.19	1.28	4.01	1.27	4.48	1.23
Prazer	3.71	1.11	3.60	1.01	3.70	1.19
Bem-estar	4.27	0.79	4.20	0.81	4.39	0.77

7.2. Análise Correlacional

Na tabela 7.2 é possível observar os valores de correlação entre as variáveis em estudo. De acordo com os dados obtidos é possível verificar que as *job demands* têm uma correlação positiva com todas as outras variáveis. Esta variável apresenta uma correlação positiva forte e estatisticamente significativa com as suas dimensões cujos valores de correlação variam entre $r = .824$ ($p = .000$) e $r = .753$ ($p = .000$), realçando-se a relação com a dimensão conflito TF ($r = .423$; $p = .000$) e com a dimensão compulsão ($r = .439$; $p = .000$) que apresentam uma correlação significativa positiva moderada. Ou seja, quantas mais exigências no trabalho maior o nível de conflito entre o trabalho-família e maior necessidade, por parte do indivíduo, em realizar as tarefas profissionais. De mencionar ainda a dimensão prazer, que quando relacionada com as *job demands* apresenta uma correlação muito fraca ($r = .113$; $p = .080$).

Relativamente à variável CTF-FT é possível observar uma correlação positiva forte e estatisticamente significativa com as suas dimensões apresentando valores correlacionais de $r = .907$ ($p = .000$) e $r = .811$ ($p = .000$). Esta variável apresenta ainda uma relação correlacional positiva muito fraca com as dimensões envolvimento ($r = .156$; $p = .015$), compulsão ($r = .163$; $p = .011$) e prazer ($r = .170$; $p = .008$) contudo a relação da variável conflito TF-FT com estas dimensões é estatisticamente significativa (para $p \leq .05$). Por sua vez, a variável conflito TF-FT apresenta uma relação positiva muito fraca mas estatisticamente significativa com a variável bem-estar ($r = .186$; $p = .004$).

A variável *workaholism* apresenta uma correlação positiva forte e estatisticamente significativa com as suas dimensões, compulsão ($r = .726$; $p = .000$), prazer ($r = .778$; $p = .000$) e envolvimento ($r = .613$, $p = .000$). Na relação desta variável com a variável *job demands*, esta apresenta uma correlação positiva mais fraca embora estatisticamente significativa ($r = .347$; $p = .000$). O mesmo acontece com a variável conflito TF-FT que apresenta um valor de correlação $r = .232$ ($p = .000$). Relativamente à relação da variável *workaholism* com o bem-estar ($r = .253$; $p = .000$), esta é caracterizada como positiva fraca e estatisticamente significativa.

Por fim, a variável bem-estar apresenta uma relação correlacional positiva muito fraca com a dimensão ritmo e quantidade de trabalho ($r = .240$; $p = .000$), e conflito TF ($r = .184$; $p = .004$). É possível observar a relação positiva moderada com a variável *job demands* ($r = .375$; $p = .000$) e as suas dimensões sobrecarga de trabalho mental ($r = .339$; $p = .000$) e sobrecarga de trabalho emocional ($r = .333$; $p = .000$) e a dimensão prazer ($r = .308$; $p = .000$) referente à variável *workaholism*. Observam-se ainda correlações estatisticamente significativas entre a variável bem-estar e a dimensão compulsão ($r = .491$; $p = .000$) e a variável *workaholism* ($r = .523$; $p = .000$).

Tabela 7.2. Correlações das variáveis em estudo e as suas dimensões

	<i>1.</i>	<i>1.1.</i>	<i>1.2.</i>	<i>1.3.</i>	<i>2.</i>	<i>2.1.</i>	<i>2.2.</i>	<i>3.</i>	<i>3.1.</i>	<i>3.2.</i>	<i>3.3.</i>
1. Job demands	-										
1.1. Ritmo e quantidade de trabalho	.824**	-									
1.2.Sobrecarga de trabalho mental	.753**	.376**	-								
1.3.Sobrecarga de trabalho emocional	.822**	.543**	.466**	-							
2. Conflito TF-FT	.353**	.328**	.177**	.338**	-						
2.1.Conflito TF	.423**	.358**	.242**	.416**	.907**	-					
2.2.Conflito FT	.146*	.183**	.032	.125	.811**	.490**	-				
3. Workaholism	.347**	.214**	.370**	.258**	.232**	.203**	.200**	-			
3.1.Envolvimento	.226**	.137*	.298**	.114	.156*	.172**	.087	.613**	-		
3.2.Compulsão	.439**	.299**	.420**	.340**	.163*	.160*	.120	.726**	.267**	-	
3.3.Prazer	.113	.046	.122	.109	.170**	.114	.196**	.778**	.202**	.304**	-
4. Bem-estar	.375**	.240**	.339**	.333**	.186**	.184**	.133*	.523**	.336**	.491**	.308**

7.3. Análise de Regressão

Para testar as hipóteses em estudo foram realizadas análises de regressão linear e múltipla. Através da tabela 7.3 é possível observar que a variável *job demands* explica cerca de 15% da dimensão *workaholism*. Em relação ao poder preditivo das *job demands* sobre a dimensão envolvimento, esta explica cerca de 9.3%. Já no que respeita à dimensão compulsão e prazer observa-se um valor de predição de 22% e 2%, respetivamente. Contudo, observa-se que o valor de predição sobre a variável prazer não é estaticamente significativo ($p = .080$).

Tabela 7.3. Regressão linear para predição do *Workaholism*

Variável	<i>Workaholism</i>			Envolvimento			Compulsão			Prazer		
	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p
<i>Job Demands</i>	.150	.150	.000	.093	.093	.000	.219	.219	.000	.020	.020	.080

A variável *job demands* apresenta um poder preditivo de 14.5% sobre a variável conflito TF-FT, cerca de 20% sobre a dimensão conflito TF e de apenas 3.8% sobre a dimensão conflito FT, contudo este último não é um contributo estatisticamente significativo ($p = .053$) (tabela 7.4).

Tabela 7.4. Regressão linear para predição das *Job Demands* sobre o Conflito TF-FT

Variável	CTF-FT			CTF			CFT		
	r^2	ΔR^2	P	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p
<i>Job Demands</i>	.145	.145	.000	.199	.199	.000	.038	.038	.053

Em relação à influência do *workaholism* sobre a variável conflito TF-FT este apresenta um valor preditivo de 6.9%, e de 5.9% e 6.5% sobre as dimensões conflito TF e FT, respetivamente (tabela 7.5).

Tabela 7.5. Regressão linear para predição do *Workaholism* sobre o Conflito TF-FT

Variável	CTF-FT			CTF			CFT		
	r^2	ΔR^2	P	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p
<i>Workaholism</i>	.069	.069	.002	.059	.059	.010	.065	.065	.003

Para observar o efeito das variáveis *job demands*, *workaholism* e conflito TF-FT sobre o bem-estar, foram realizados 3 modelos. Através da tabela 7.6 observa-se que é o modelo 3 aquele que apresenta uma maior poder preditivo sobre o bem-estar ($R^2 = 0.317$, $p = .000$), embora se verifique que é com a inserção da variável *workaholism* que se verifica um maior aumento do valor preditivo ($\Delta R^2 = .176$).

Tabela 7.6. Regressão linear múltipla para predição do Bem-estar

Modelos	Bem-estar		
	r^2	ΔR^2	p
1. JD	.140	.140	.000
2. JD+W	.316	.176	.000
3. JD+W+CTF-FT	.317	.001	.000

Nota: JD – *Job Demands*; W – *Workaholism*; CTF-FT – Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho

Na figura 7.1. está representado o modelo final.

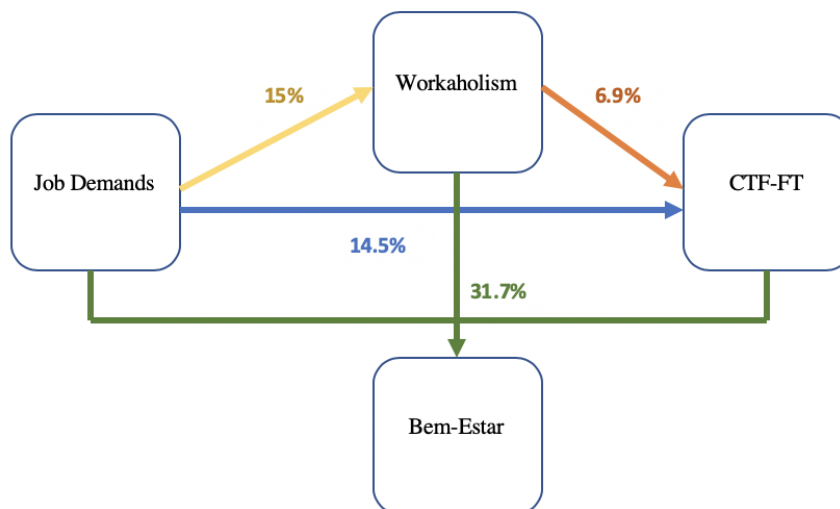


Figura 7.1. Modelo final

7.4. Resultados sobre o Regime de Teletrabalho

Os inquiridos que responderam de forma afirmativa quanto ao regime de teletrabalho, quando se referem à facilidade com que conseguem conciliar a sua vida profissional com a vida pessoal, responderam positivamente sobre a questão. Cerca de 7% (n = 17) concorda e 3.7% (n = 9) concorda bastante, contudo, 3.3% (n = 8) indivíduos discordam que este tipo de trabalho facilita a sua conciliação entre papéis. Apesar de existirem valores que mostrem a discordância sobre a conciliação do trabalho-família é notório que a maioria responde de forma positiva a este regime como facilitador da conciliação entre papéis (Figura 7.2).

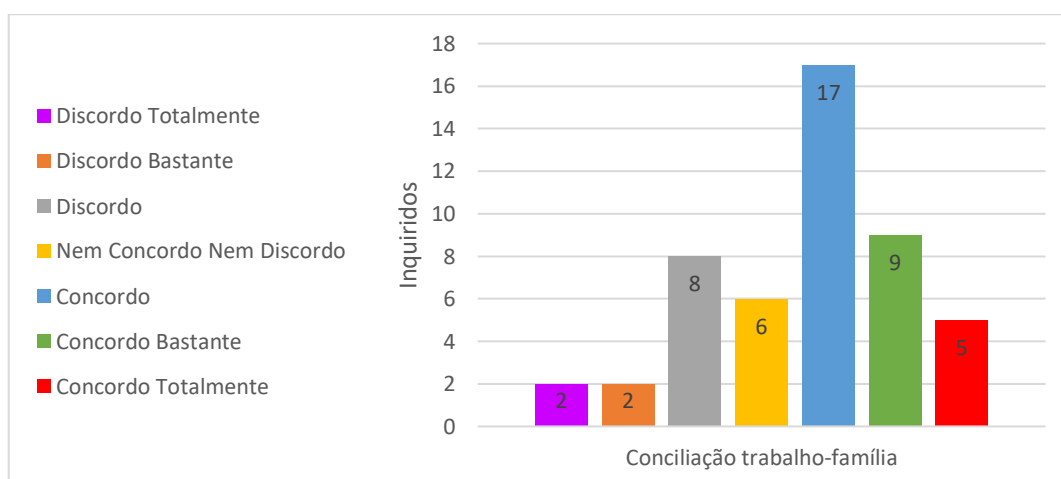


Figura 7.2. Facilitação na conciliação do trabalho-família

Quanto ao tempo livre que os participantes sentem que têm em função de poderem beneficiar com o regime de teletrabalho, 6.2% (n = 15) concorda que poder realizar as tarefas pertencentes à sua função fora do local de trabalho permite ao indivíduo ter mais tempo livre, contudo, muito próximo do valor anterior, com 4.9% (n = 12) os inquiridos acreditam que, o facto de realizarem as suas atividades, mesmo que ocasionalmente, em regime de teletrabalho, é indiferente no que toca a ter mais tempo livre. Sendo que 2.9% (n = 7) discordam e 2.1% (n = 5) discordam bastante e 1.2% (n = 3) discorda totalmente, permitindo afirmar que o facto dos participantes, mesmo que usufruam do teletrabalho, não sentem que têm mais tempo livre nas suas vidas, onde apenas 1.6% (n = 4) e 1.2% (n = 3) concordam bastante e concordam totalmente, respetivamente (Figura 7.3).

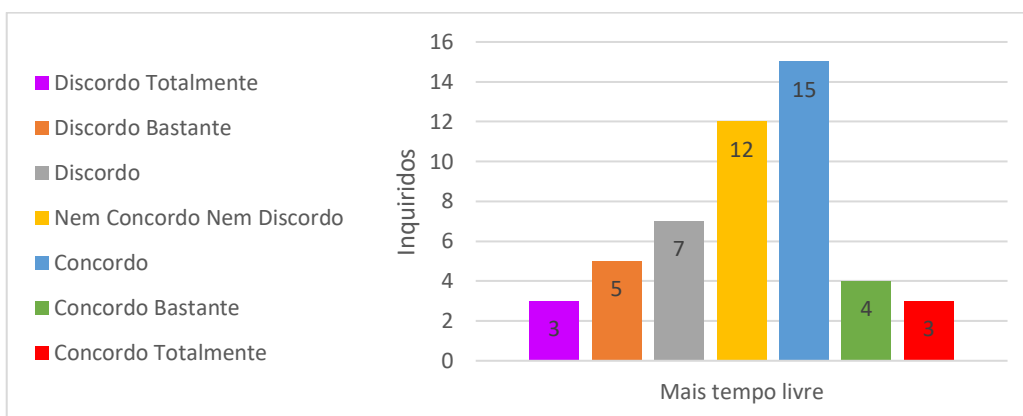


Figura 7.3. Regime de teletrabalho permite mais tempo livre

Relativamente ao sentimento de produtividade, no sentido de poder realizar as suas atividades profissionais fora do local de trabalho, os dados são precisos, para a grande maioria 8.6% (n = 21) dos participantes, poder realizar as suas tarefas em qualquer local faz com que sintam que o seu trabalho é mais produtivo. (Figura 7.4).

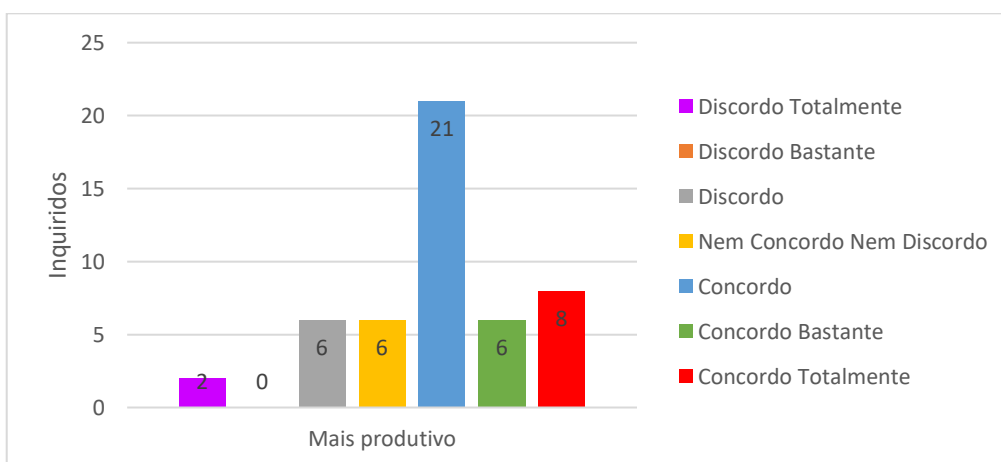


Figura 7.4. Realizar a sua atividade profissional em regime de teletrabalho é mais produtivo

No que toca aos níveis de satisfação com o trabalho por parte dos indivíduos na realização das suas tarefas, 6.2% (n = 15) dos 20.2% (n = 49) inquiridos responderam ser indiferente e que realizar as suas atividades em regime de teletrabalho não influencia a satisfação dos mesmos com o seu trabalho. Contudo, 4.5% (n = 11) concordam e 2.9% (n

= 7) concordam bastante que os níveis de satisfação com o trabalho estão relacionados com o facto de poderem realizar as suas tarefas em regime de teletrabalho. Sendo que são uma minoria os indivíduos, que discordam (2.5%; n = 6), discordam totalmente (1.2%; n = 3) e discordam bastante (0.8%; n = 2) (Figura 7.5).

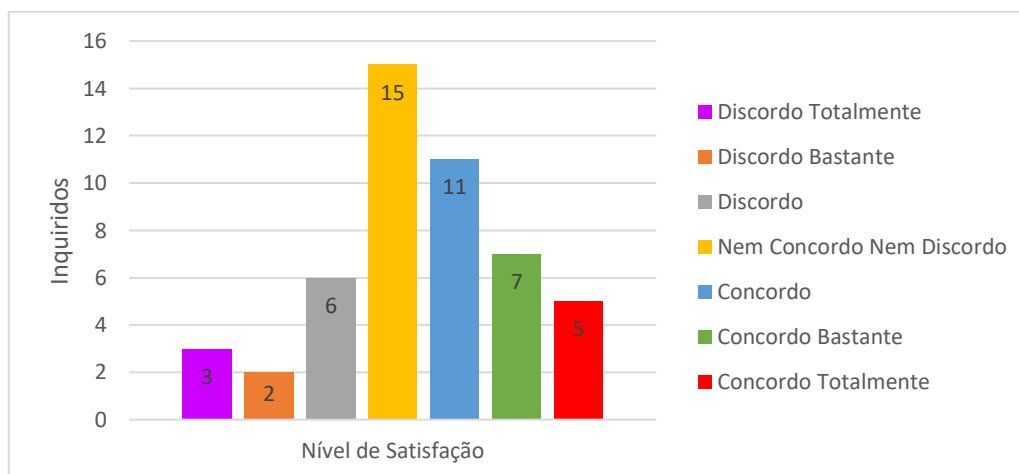


Figura 7.5. Nível de satisfação com o trabalho devido a poder usufruir do regime de teletrabalho para realizar as suas tarefas profissionais

Os indivíduos que trabalhem em regime de teletrabalho têm a vertente de poder trabalhar em qualquer lado, principalmente em casa, fazendo com que exista uma quebra de barreiras entre a vida profissional com a vida pessoal, o que pode levar a que os conflitos familiares. Os dados obtidos nos questionários não foram precisos, pois existem indivíduos que concordam (4.1%; n = 10) que este tipo de regime aumenta os conflitos familiares e, ao mesmo tempo, indivíduos que discordam totalmente (4.1%; n = 10) que o teletrabalho possa influenciar na vida pessoal, não o considerando como um dos motivos para o aumento dos conflitos familiares. Contudo, e numa visão mais alargada, os inquiridos não concordam que o teletrabalho possa ser um condutor de conflito familiar, onde 2.9% (n = 7) dos participantes responderam que discordam e 2.5% (n = 6) que discordam bastante. Podendo concluir que o facto de os indivíduos levarem “trabalho para casa” não influencia nos conflitos familiares (Figura 7.6).

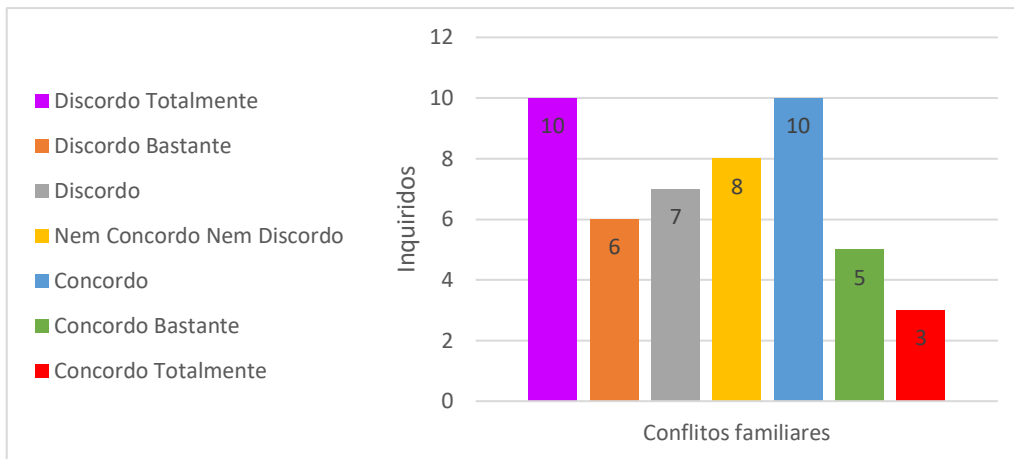


Figura 7.6. Regime de teletrabalho aumenta os conflitos familiares

Por fim, quando questionados sobre o facto de continuarem a trabalhar em regime de teletrabalho caso mudassem de emprego, as respostas dos participantes foram variadas, onde 5.8% (n = 14) dos indivíduos afirmam que continuar a trabalhar em regime de teletrabalho é indiferente. Por sua vez, 4.9% (n = 12) concordam totalmente e 2.9% (n = 7) simplesmente concordam em trabalhar nesse regime caso mudassem de emprego, contudo 3.3% (n = 8) discordam. Na figura 7.7, é possível ver essa diferença de respostas, não sendo consensual, contudo, pelos dados pode observar-se que a maioria dos inquiridos afirma que, caso mudassem de emprego, gostariam de continuar a trabalhar em regime de teletrabalho.

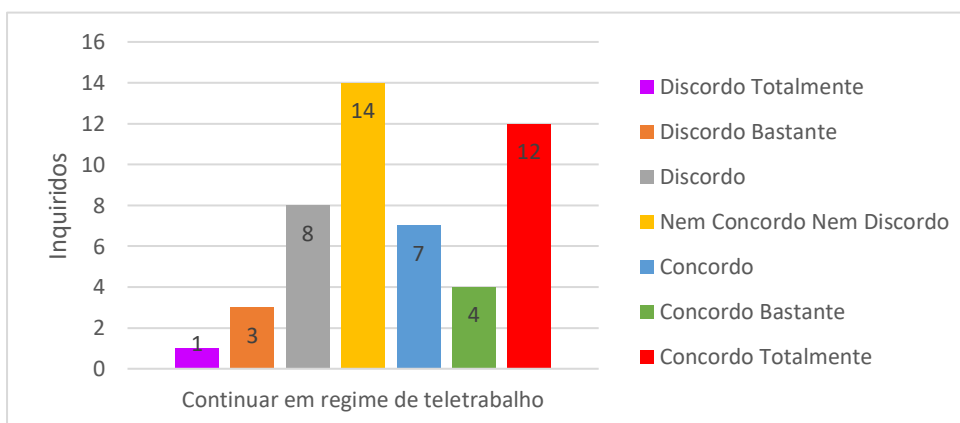


Figura 7.7. Continuar em regime de teletrabalho caso mudasse de emprego

8. Discussão

O presente estudo teve como objetivo analisar o efeito das exigências do trabalho (*job demands*) sobre o CTF-FT e sobre o *workaholism* e analisar o efeito destas variáveis sobre o bem-estar dos trabalhadores. Este estudo teve ainda como objetivo investigar as vantagens do regime de teletrabalho na conciliação trabalho-família e observar a existência de diferenças de gênero nas variáveis em estudo.

Com base na amostra deste estudo, constituída por 243 participantes, na primeira hipótese (H1), “As exigências do trabalho influenciam o *workaholism*”, esta confirma-se, verificando-se uma relação positiva fraca, mas estatisticamente significativa entre a variável *job demands* e a variável *workaholism*. Também na análise dos dados da regressão linear é possível constatar que as exigências do trabalho explicam 15% da dimensão *workaholism*. Estes dados são confirmados e correspondem ao descrito na literatura, ou seja, as exigências do trabalho estão relacionadas positivamente com o *workaholism* (e.g., Andreassen et al., 2018). Assim, e tendo como base o modelo JD-R, em condições de trabalho altamente stressantes e exigentes, o risco de *workaholism* será menor se os recursos adequados forem disponibilizados aos colaboradores (e.g., Molino et al., 2016).

Quanto à segunda hipótese (H2) “As exigências profissionais influenciam o conflito trabalho-família” esta é confirmada através da correlação entre as variáveis *job demands* e o conflito TF. Nos dados de análise de regressão linear confirma-se de igual modo que as exigências do trabalho apresentam um valor preditivo de cerca de 20% sobre o conflito TF. Estes resultados vão ao encontro do explanado na literatura, uma vez que os indivíduos que trabalham no setor hoteleiro não conseguem equilibrar a sua vida pessoal com a sua vida profissional, devido aos baixos salários, contribuições e às horas extraordinárias de trabalho que muitas vezes têm que realizar, levando a que, por vezes, não consigam equilibrar o seu tempo entre o trabalho e a família (e.g., O’Neill & Follmer, 2020).

A hipótese três (H3), “O *workaholism* influencia o conflito trabalho-família” confirma-se sendo possível observar na análise correlacional que existe uma relação positiva significativa entre as variáveis e na análise de regressão linear a variável *workaholism* apresenta um valor preditivo de 5.4% sobre a variável conflito TF. Tal como avançado anteriormente os *workaholics* experienciam frequentemente circunstâncias que

os colocam em situação de conflito entre o trabalho a família. Estes indivíduos, ao serem caracterizados como obcecados pelo trabalho, não conseguem equilibrar o seu tempo entre as esferas profissional e familiar (e.g., Tahir & Aziz, 2019). Observaram-se ainda diferenças estatisticamente significativas entre géneros na variável *workaholism*, sendo os homens que apresentam médias mais elevadas. Ao examinar este resultado à luz das investigações sobre papéis de género, observa-se que o *workaholism* se pode manifestar de modo diferente para homens e mulheres, pois espera-se que as mulheres, tradicionalmente, assumam um papel primário em relação às responsabilidades familiares (Carli & Eagly, 2012). Contudo, estudos mais recentes, mostram que devido a essas expectativas colocadas sobre as mulheres, quer no domínio familiar, quer no local de trabalho, é possível que as mulheres “subestimem” os seus níveis de *workaholism* face aos homens, devido a um quadro de referência mais severo da sociedade sobre aquilo que é esperado delas (Beiler-May et al., 2017).

Foram igualmente encontradas diferenças de género na variável CTF-FT. Grande parte dos estudos têm evidenciado que os homens tendem a sentir mais conflito TF e as mulheres mais conflito FT. No entanto, as diferenças de género têm vindo a diminuir. Assim, e ao contrário do que tem sido avançado na literatura, ou seja, as mulheres relatam níveis mais altos de conflito FT comparativamente aos homens, neste estudo isso não foi observado. De facto, alguns estudos mais recentes têm vindo a mostrar a inexistência de diferenças entre os géneros no conflito entre trabalho e família (e.g., Ansari, 2011). Aliás, Loscalzo et al. (2019) no seu estudo com uma amostra de 684 profissionais italianos, observaram que os homens enfrentam mais dificuldades na conciliação trabalho e família do que as mulheres. Por outro lado, existem muitos estereótipos culturalmente incorporados e comunicados na sociedade, que influenciam as suposições sobre o conflito TF-FT como sendo uma questão feminina (Shockley et al., 2017). Com base nos resultados do presente estudo, essa parece ser uma suposição amplamente imprecisa, pelo menos em termos de conflito FT. Assim, se os homens tendem a relatar níveis semelhantes ou até mais elevados de conflito FT tal poderá sugerir que os homens muitas vezes não se sentem à vontade para discutir preocupações referentes à família e ao trabalho, devido ao medo de serem estigmatizados, ameaças à masculinidade e repercussões negativas na carreira (e.g., Shockley et al., 2017). Outra possível questão a ter em conta são as rápidas mudanças no sistema de trabalho, como a instabilidade no trabalho e a crescente disseminação dos casais de duplo emprego, o que pode favorecer

um maior conflito TF-FT nos homens do que nas mulheres (Loscalzo et al., 2019). Esta constatação contradiz a visão tradicional de papéis de gênero, proporcionando um caminho para futuras investigações (McElwain et al., 2005).

A hipótese 4 (H4) “As exigências do trabalho influenciam o bem-estar”, também foi confirmada observando-se que as variáveis *job demands* e bem-estar apresentam uma relação positiva moderada estatisticamente significativa. Esta hipótese é fundamentada pela literatura, já que Huang et al. (2019) afirmam que as exigências do trabalho são potenciais indicadores de comprometimento na saúde do indivíduo - quando há uma sobrecarga no trabalho, mais horas de trabalho e mais responsabilidades - os níveis de *stress* dos indivíduos aumentam, acarretando consequências negativas para a sua saúde. Assim, e de acordo com o modelo JDR, é importante que as organizações, por um lado, identifiquem funções e tarefas mal definidas bem como exigências demasiado elevadas. Por outro lado, que proporcionem aos seus colaboradores os recursos adequados para a realização das exigências do trabalho (Bakker et al., 2003).

A quinta hipótese (H5) “O *workaholism* influencia o bem-estar” foi confirmada observando-se uma relação positiva moderada significativa entre as duas variáveis. A literatura quanto a este tema não é clara. Alguns autores afirmam que o *workaholism* vem acompanhado com baixos níveis de bem-estar e níveis elevados de conflito, caracterizando o indivíduo viciado no trabalho como infeliz, compulsivo e insatisfeito com a sua vida pessoal (e.g., Shimazu et al., 2015). Por outro lado, autores como Gillet et al. (2018) defendem que o *workaholism* tem um efeito positivo no indivíduo, refletindo-se na sua satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e no seu bem-estar.

Por fim, a hipótese 6 (H6) “O conflito trabalho-família influencia o bem-estar”, foi também confirmada com uma relação positiva muito fraca, mas estatisticamente significativa entre as variáveis CTF-FT e a variável bem-estar. Na literatura é possível observar que o CTF-FT influencia o bem-estar dos indivíduos. Segundo McDowell e colaboradores (2019), o CTF-FT desencadeia consequências negativas para o bem-estar dos indivíduos, e este sentimento ocorre geralmente quando os indivíduos trabalham mais horas do que o expectável por forma a obter recompensas financeiras e assim auxiliar nas suas despesas familiares. Outra das causas do CTF-FT associadas ao bem-estar são os problemas de saúde (e.g., depressão, ansiedade, *burnout*) que acabam por diminuir a satisfação do indivíduo com o trabalho e com a vida (e.g., Rafique et al., 2018).

Relativamente ao teletrabalho, numa amostra de 243 inquiridos, somente 49 indivíduos têm a opção de poder trabalhar neste regime. Neste sentido, quando questionados quanto à facilitação na conciliação do trabalho-família, foi possível apurar que a maioria afirma que ter este regime de trabalho como opção facilita a conciliação da sua vida profissional com a familiar. Beauregard et al. (2019) afirmam que os teletrabalhadores apresentam um conflito entre papéis mais reduzido, visto poderem organizar as suas vidas, profissional e familiar, da forma que lhes dá mais jeito. Na questão relativamente ao regime de teletrabalho poder aumentar os conflitos familiares, a maioria dos respondentes discordou. Assim, conclui-se que este regime, para os inquiridos deste estudo, não é fonte de conflitos TF. Contudo, apesar das vantagens apontadas ao teletrabalho como amenizador do conflito TF-FT, alguns estudos têm levantado a questão da fusão dos papéis. Isto é, a vida familiar e profissional passa-se no mesmo local físico e os limites existentes entre os papéis deixam de existir, levando a que indivíduo não consiga fazer um equilíbrio entre a sua vida profissional e pessoal (Beauregard et al., 2019). Quanto ao tempo livre, apesar dos indivíduos poderem usufruir do teletrabalho para amenizar o possível conflito entre papéis, estes não sentem que têm mais tempo livre nas suas vidas. Há uma divergência na literatura, pois, estudos realizados por Haddock et al. (2006) relacionados com o teletrabalho afirmam que os indivíduos conseguem organizar as suas tarefas profissionais enquanto os seus filhos estão ocupados com outras atividades ou já dormiam à noite, fazendo com que, quando tenham tempo livre consigam aproveitá-lo em conjunto.

Nos resultados obtidos foi possível observar que grande parte dos inquiridos considera que realizar atividades de carácter profissional noutros sítios aumenta a sua produtividade. Na literatura sobre este tema, Kelliher e Anderson (2010) afirmam que os indivíduos que trabalham a partir de casa acabam por trabalhar mais horas do que no trabalho tradicional. Para estes autores, o facto de o indivíduo não ter de perder tempo na viagem de casa até ao trabalho e vice-versa, acaba por fazer com que este invista esse tempo na realização de tarefas, fazendo com que a sua produtividade aumente.

Por fim, quando confrontados com a possibilidade de continuarem a exercer as suas funções em regime de teletrabalho caso mudem de trabalho, a maioria afirma que gostaria de poder continuar as suas funções nesse regime. Em síntese, foi possível observar que o teletrabalho é um regime que facilita a conciliação entre a vida profissional e familiar. Outras medidas e políticas de apoio à família poderão ser consideradas pelos

gestores de recursos humanos do setor da hotelaria, de modo a contemplar os colaboradores que não podem usufruir desse tipo de regime. Por exemplo, seria interessante que estudos futuros investigassem o papel de suporte dos superiores e de que modo estes facilitam a interação trabalho-família (e.g., Pan & Yeh, 2019), ou ainda qual o seu papel no desenvolvimento do *workaholism* (e.g., disponibilização de recursos vs exigências do trabalho).

Em termos de limitações e uma vez que foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os colaboradores que trabalham no Algarve e os que trabalham em Lisboa, face às exigências do trabalho, seria importante equilibrar a amostra das duas regiões para aprofundar os resultados obtidos. Por se tratar de um estudo de caso, outra das limitações relaciona-se com a desejabilidade social. A desejabilidade social, tendência a dar respostas socialmente desejáveis, constitui uma componente indesejável na medição (Crowne & Marlowe, 1960; Paulhus, 1991), pelo que estudos futuros devem considerar o controlo desta variável.

O conflito entre família e trabalho, problema comum enfrentado por muitos colaboradores em todos os setores da economia, é mais intenso no setor da hospitalidade devido à natureza do trabalho (e.g., Gamor et al., 2018). Os colaboradores da indústria do turismo são suscetíveis de apresentar dificuldades em equilibrar a vida profissional e familiar devido a longas horas de trabalho, opressões de tempo e pressões advindas da vida familiar. Outra sugestão para estudos futuros seria realizar esta investigação na época alta (e.g., Özkan et al., 2015), onde existe uma maior sobrecarga de exigências profissionais e verificar se existem diferenças nos resultados obtidos.

III. CONCLUSÃO

Com a alteração dos papéis tradicionais de género, nomeadamente, com a inserção da mulher mercado de trabalho, os casais de duplo emprego e o aumento das famílias monoparentais, surge uma maior preocupação com a conciliação dos domínios profissional e familiar. O aumento crescente das exigências do trabalho leva os trabalhadores a despendem muito do seu tempo na realização de atividades laborais. Neste sentido, alguns indivíduos, face às elevadas exigências profissionais acabam por ficar obcecados pelo trabalho, tornando-se *workaholics*, e prejudicando não só o equilíbrio entre os domínios família-trabalho como também o seu próprio bem-estar. A dificuldade de conciliação entre o domínio laboral e familiar e o conflito daí adjacente constituem uma temática importante não só para os trabalhadores, como também para as empresas, devido às repercussões nas atitudes e nos comportamentos dos indivíduos, nomeadamente na satisfação profissional e no desempenho (Guerreiro & Pereira, 2006).

Para colmatar o conflito entre ambos os domínios, muitas empresas adotam medidas de conciliação entre o trabalho e a família (e.g., flexibilização de horários, teletrabalho). Estas políticas não constituem necessariamente custos para as empresas, mas sim uma mudança no paradigma com impactos importantes para todos nas organizações e fora delas (Sousa et al., 2018). Neste sentido, é fundamental que a implementação de políticas amigas da família seja considerada logo na definição das estratégias de gestão de recursos humanos.

Em suma, a identificação de situações de conflito, bem como os seus antecedentes e consequentes, apresenta-se como um contributo para a literatura da gestão de recursos humanos direcionada para o setor hoteleiro, abrindo caminhos para novas investigações, sobretudo no que respeita às diferenças de género.

Referências Bibliográficas

- Afonso, K. (2017). Teletrabalho: escravidão digital e o dano existencial por lesão ao lazer e convívio familiar. *Revista de artigos do 1º Simpósio sobre Constitucionalismo, Democracia e Estado de Direito*, 1(1), 716-736. <https://revista.univem.edu.br/1simposioconst/article/view/1189>
- Aguiar, C., Bastos, A., Jesus, E., & Lago, L. (2014). Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 14(3), 283-291. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000300004&lng=pt&nrm=iso
- Alby, F., Fatigante, M., & Zucchermaglio, C. (2014). Discursive representations of family and household commitment in working mothers and father. *Ricerche di Psicologia*, 1, 7-32. <http://doi.org/10.3280/RIP2014-001001>
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308. <http://doi.org/10.1037//1076-8998.5.2.278>
- Andrade, C. (2017). Medidas de conciliação da vida profissional e familiar: A visão dos diretores de recursos humanos. *Revista Deduc: Revista de Educação e Humanidades*, 11, 101-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5906270>
- Andrade, A., Oliveira, M., & Hatfiel, E. (2017). Conflito trabalho-família: um estudo com brasileiros e norte-americanos. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(2), 106-113. <http://doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12738>
- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2013). Workaholism and work-family spillover in a cross-occupational sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 78-87. <http://doi.org/10.1080/1359432X.2011.626201>
- Andreassen, C. S., Pallesen, S., & Torsheim, T. (2018). Workaholism as a mediator between work-related stressors and health outcomes. *International journal of environmental research and public health*, 15(1), 73. <http://doi.org/10.3390/ijerph15010073>
- Andreassen, C., Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, “workaholism”, and health. *Psychology and Health*, 22(5), 615-629. <http://doi.org/10.1080/14768320600941814>
- Ansari, S. (2011). Gender difference: Work and family conflicts and family-work conflicts. *Pakistan Business Review*, 13(2), 315-330. ISSN 1561-8706
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328. <http://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being* (pp. 1-13). DEF Publishers.

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(1), 23. <http://doi.org/10.1037/a0013290>.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands–resources model. *European Journal of work and organizational psychology, 12*(4), 393-417. <http://doi.org/10.1080/13594320344000165>
- Barnett, R. C. (2008). On multiple roles: past, present, and future. Em K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Org.). *Handbook of workfamily integration: research, theory and best practices* (pp. 75-93). Elsevier. <http://doi.org/10.1016/B978-012372574-5.50008-9>
- Baruch, Y. (2011). The positive wellbeing aspects of workaholism in cross cultural perspective: The chocoholism metaphor. *Career Development International, 16*(6), 572-591. <https://doi.org/10.1108/13620431111178335>
- Baum, T., Amoah, V., & Spivack, S. (1997). Policy dimensions of human resource management in the tourism and hospitality industries. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 9*(5/6), 221-229. <http://doi.org/10.1108/09596119710172615>
- Beauregard, T., Basile, K., Canónico, E., & Landers, R. (2019) Telework: outcomes and facilitators for employees. In R. Landers (Ed.), *The Cambridge Handbook of Technology and Employee Behavior* (pp. 511-543). Cambridge University Press.
- Beiler-May, A., Williamson, R., Clark, M., & Carter, N. (2017). Gender bias in the measurement of workaholism. *Journal of Personality Assessment, 99*(1), 104-110. <http://doi.org/10.1080/00223891.2016.1198795>
- Bilodeau, J., Marchand, A., Demers, A. (2020). Work, family, work–family conflict and psychological distress: A revisited look at the gendered vulnerability pathways. *Stress & Health, 36*(1), 75-87. <https://doi.org/10.1002/smi.2916>
- Blomme, R. J., Van Rheede, A., & Tromp, D. M. (2010). The use of the psychological contract to explain turnover intentions in the hospitality industry: A research study on the impact of gender on the turnover intentions of highly educated employees. *The International Journal of Human Resource Management, 21*(1), 144-162. <http://doi.org/10.1080/09585190903466954>
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: Concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews, 2*, 1-16. <http://doi.org/10.1111/1468-2370.00028>
- Burke, R. J. (2001). Workaholism Components, Job Satisfaction, and Career Progress 1. *Journal of applied social psychology, 31*(11), 2339-2356. <http://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb00179.x>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 169-198. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Capella, F., & Almeida, M. (2013). Secretária Remota: A profissão que se recria. In B. D'Ellia, M. Amorim, & M. Sita (Eds.), *Excelência no Secretariado: A importância*

da profissão nos processos decisórios. Como assessorar e atingir resultados corporativos e pessoais com competência e qualidade (pp. 411-416). Ser Mais.

- Cardenas, R. A., Major, D. A., & Bernas, K. H. (2004). Exploring work and family distractions: Antecedents and outcomes. *International Journal of Stress Management*, 11, 346–365. <http://doi.org/10.1037/1072-5245.11.4.346>
- Carli, L., & Eagly, A. (2012). Leadership and gender. In J. Antonakis & D. Day (Eds.), *The natures of leadership* (2nded., pp. 417-476). Sage.
- Carvalho, E., de Oliveira, C., & Pinto, R. (2019). Síndrome de Burnout e invisibilidade dos problemas de saúde mental do trabalhador. *Unisanta Law and Social Science*, 7(3), 259-274. <https://periodicos.unisanta.br/index.php/lss/article/view/1713/1410>
- Cazan, A-M., Truță, C., & Pavalache-Ilie, M. (2019). The work-life conflict and satisfaction with life: Correlates and the mediating role of the work-family conflict. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 21(1), 3-10. <https://doi.org/10.24913/rjap.21.1.02>
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836–1873. <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>
- Chan, S., & Ao, C. (2019). The mediating effects of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention, in the relationships between pay satisfaction and work–family conflict of casino employees. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 20(2), 206-229. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2018.1512937>
- Chang, E., Chin, H., & Ye, J. (2014). Organizational work-family culture and working mothers' affective commitment: How career expectations matter. *Human Resource Management*, 53(5), 683-700. <http://doi.org/10.1002/hrm.21581>
- Confederação Empresarial de Portugal. (2018). *Desafios à conciliação família-trabalho*. http://cip.org.pt/wp-content/uploads/2019/03/Nova-SBE_relatorio-final_06.12.2018.pdf
- COPSOQ Portugal. 2016. *Estrutura do COPSOQ*. <http://copsoq.pt/estrutura-do-copsoq-2/>
- Corrêa, J., Lopes, L., Ávila, L., Albanio, L., & de Almeida, D. M. (2017). Panorama das publicações sobre Bem-estar no trabalho na última década (2006-2015): Um estudo Bibliométrico. *Revista Gestão Organizacional*, 9(3). <http://doi.org/10.22277/rgo.v9i3.3590>
- Crowne, D. & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24, 349-354. <http://doi.org/10.1037/h0047358>
- Cunha, M. P. (2018). Entendimentos extremado do fenómeno. In Confederação Empresarial de Portugal (ed.), *Desafios à conciliação família-trabalho* (pp.19-21). https://cip.org.pt/wp-content/uploads/2019/03/Nova-SBE_relatorio-final_06.12.2018.pdf

- Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., & Neves, P. (2016). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Editora RH.
- Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Conceptualizations of Intrinsic Motivation and Self-Determination*. In E. Deci & R. Ryan (Eds.), *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. Perspectives in Social Psychology* (pp. 11-40). Springer. http://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7_2
- Deloitte (2019). *Global Human Capital Trends: Leading the social enterprise*. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html>
- DiRenzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2011). Job level, demands, and resources as antecedents of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 305-314. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.002>
- Dulk, L., & Peper, B. (2007). Working parent's use of work-life policies. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 53, 51-70. http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0873-65292007000100003&lng=es&nrm=.pf&tlng=en
- Eby, L., Maher, C., & Butts, M. (2010). The Intersection of Work and Family Life: The Role of Affect. *Annual Review of Psychology*, 61, 599-622. <http://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100422>
- Engelbrecht, G. J., de Beer, L. T., & Schaufeli, W. B. (2020). The relationships between work intensity, workaholism, burnout, and self-reported musculoskeletal complaints. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 30(1), 59-70. <http://doi.org/10.1002/hfm.20821>
- Ekawarna, F. (2019). The effect of perception of organizational politics and work-family conflict on job stress and intention to quit: The case of adjunct faculty members in one state university. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 322-333
- Fiksenbaum, L. M. (2014). Supportive work–family environments: implications for work–family conflict and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(5), 653-672. <http://doi.org/10.1080/09585192.2013.796314>
- Freitas, S., Paiva, L., de Lima, T., & Pinto, F. (2019). Qualidade de vida e Bem-Estar no trabalho: o olhar dos funcionários de uma secretaria sobre condições de trabalho. *Pensamento & Realidade*, 34(2), 92-118. <http://doi.org/10.23925/2237-4418.2019v34i2p92-118>.
- Friedman, D., & Johnson, A. (1997). Moving from programs to culture change: The next stage for the corporate work family agenda. In S. Parasuraman & J. Greenhaus, (Eds.), *Integrating work and family: Challenges and choices for a changing world* (pp.192- 208). Praeger.
- Galperin, B. L., & Burke, R. J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 331-347. <http://doi.org/10.1080/09585190500404853>
- Gamor, E., Amissah, E., Amissahn, A., & Nartey, E. (2018). Factors of work-family conflict in the hospitality industry in Ghana. *Journal of Human Resources in*

- Gillet, N., Fouquereau, E., Vallerand, R. J., Abraham, J., & Colombat, P. (2018). The role of workers' motivational profiles in affective and organizational factors. *Journal of Happiness Studies*, 19(4), 1151-1174. <http://doi.org/10.1007/s10902-017-9867-9>
- Goldani, A. M. (2002). Família, gênero e políticas: famílias brasileiras nos anos 90 e seus desafios como fator de proteção. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 19(1), 29-48. <https://www.rebep.org.br/revista/article/view/329>
- Goldberg, D., & Williams, P. (1988). *A user's guide to the General Health Questionnaire*. NFER-Nelson.
- Gomes, J. F., & Soares, P. (2011). O excesso de trabalho mata ou dá prazer? Uma exploração dos antecedentes e consequentes do workaholismo. *Psicologia*, 25(1), 51-72. http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-20492011000100003
- Gorgievski, M.J., Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2010). Work engagement and workaholism: Comparing the self-employed and salaried employees. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 83-96. <http://doi.org/10.1080/17439760903509606>
- Greenhaus, J., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2006). Health consequences of work-family conflict: The dark side of the work-family interface. In P. L. Perrewé & D. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being: Vol. 5. Employee health, coping and methodologies* (pp. 61-98). [http://doi.org/10.1016/S1479-3555\(05\)05002-X/full/html](http://doi.org/10.1016/S1479-3555(05)05002-X/full/html)
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531. [http://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](http://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88. <http://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of workfamily enrichment. *Academy of Management Journal*, 31(1), 72-92. <http://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Greenhaus, J., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J.C. Quick, & L.E. Tentrack (Eds.). *Handbook of occupational health psychology* (2ed.), (pp.165-183). American Psychological Association.
- Guerra, R. (2013). O contrato de trabalho e o novo conceito de subordinação jurídica nas atuais relações de trabalho. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região*, 23(40), 104-119. <https://hdl.handle.net/20.500.12178/102978>
- Guerreiro, M. D., & Pereira, I. (2006). *Responsabilidade social das empresas, igualdade e conciliação trabalho-família: Experiências do prêmio igualdade é qualidade*. Editorial do Ministério da Educação. <http://hdl.handle.net/10071/3135>
- Guerreiro, M., Lourenço, V., & Pereira, I. (2006). *Boas práticas de conciliação entre a vida pessoal e vida familiar: Manual para as empresas*. CITE- Comissão para a

Igualdade no Trabalho e no Emprego. https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/3130/1/boas_praticas_de_conciliacao.pdf

- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 76(4), 560. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- Haddock, S. A., Zimmerman, T. S., Lyness, K. P., & Ziemba, S. J. (2006). Practices of dual earner couples successfully balancing work and family. *Journal of Family and Economic Issues*, 27(2), 207-234 <http://doi.org/10.1007/s10834-006-9014-y>
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224-241. <http://doi.org/10.1080/02678370802379432>
- Halpern, D. F. (2005). Psychology at the intersection of work and family: recommendations for employers, working families, and policymakers. *American psychologist*, 60(5), 397. <http://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.397>
- 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), 435. <http://doi.org/10.1186/1471-2458-9-435>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2012). Business Unit Level Relationship between Employee Satisfaction. *Employee Engagement, and Business Outcomes*.
- Hsieh, L. F., & Lin, L. H. (2010). A performance evaluation model for international tourist hotels in Taiwan—An application of the relational network DEA. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 14-24. <http://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.04.004>
- Huang, Q., Xing, Y., & Gamble, J. (2019). Job demands–resources: a gender perspective on employee well-being and resilience in retail stores in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(8), 1323-1341. <http://doi.org/10.1080/09585192.2016.1226191>
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of management journal*, 38(3), 635-672. <http://doi.org/10.5465/256741>
- Johnson, L. C., Andrey, J., & Shaw, S. M. (2007). Mr. Dithers comes to dinner: Telework and the merging of women's work and home domains in Canada. *Gender, Place & Culture*, 14(2), 141-161. <http://doi.org/10.1080/09663690701213701>
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 59-68. <http://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.12.004>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724. <http://doi.org/10.5465/256287>
- Karatepe, O. M., Sokmen, A., Yavas, U., & Babakus, E. (2010). Work–family conflict and burnout in frontline service jobs: Direct, mediating and moderating effects. *E&M Ökonomie & Management*, 13, 61–72. <http://hdl.handle.net/11025/17366>

- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83-106. <http://doi.org/10.1177/0018726709349199>
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 337–346. <http://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.337>
- Killingger, B. (1991). *Workaholics: The respectable addicts*. Buffalo, NY: Firefly
- Kirchmeyer, C. & Cohen, A. (1999). Different strategies for managing the work/nonwork interface: A test for unique pathways to work outcomes. *Work & Stress*, 13, 59– 73. <http://doi.org/10.1080/026783799296192>
- Lee, N., Zvonkovic, A. M., & Crawford, D. W. (2014). The impact of work–family conflict and facilitation on women’s perceptions of role balance. *Journal of Family Issues*, 35(9), 1252-1274. <http://doi.org/10.1177/0192513X13481332>
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor– hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48, 764 –775. <http://doi.org/10.2307/20159696>
- Loscalzo, Y., Raffagnino, R., Gonnelli, C., & Giannini, M. (2019). Work–family conflict scale: Psychometric properties of the Italian version. *SAGE Open*, 9(3), 1-12. <http://doi.org/10.1177/2158244019861495>
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Machlowitz, M. (1980). Workaholism: What it is. In A. R. Gini & T. J. Sullivan, (Eds.), *It comes with the territory – an inquiry concerning work & the person* (pp. 261- 270). Random House.
- Mansour, S., & Commeiras, N. (2015). Le conflit travail-famille médiatise-t-il les effets des conditions de travail sur le stress professionnel? Une étude auprès du personnel en contact dans le secteur hôtelier. *Revue de gestion des ressources humaines*, 95, 3– 25. https://www.researchgate.net/publication/304822567_Le_conflit_travail-famille_mediatise-t-il_les_effets_des_conditions_de_travail_sur_le_stress_professionnel_Une_etude_aupres_du_personnel_en_contact_dans_le_secteur_hotelier
- Martins, A. (2019). *Código do Trabalho*. Almedina.
- Matuska, K. M. (2010). Workaholism, life balance, and well-being: A comparative analysis. *Journal of Occupational Science*, 17(2), 104-111. <http://doi.org/10.1080/14427591.2010.9686681>
- Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2014). Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *International Journal of Stress Management*, 21(3), 227. <http://doi.org/10.1037/a0035700>
- McDowell, W. C., Matthews, L. M., Matthews, R. L., Aaron, J. R., Edmondson, D. R., & Ward, C. B. (2019). The price of success: balancing the effects of entrepreneurial commitment, work-family conflict and emotional exhaustion on job satisfaction. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15(4), 1179-1192. <http://doi.org/10.1007/s11365-019-00581-w>
- McElwain, A., Korabik, K., & Rosin, H. (2005). An examination of gender differences

- in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(4), 269-284. <http://doi.org/10.1037/h0087263>
- McGinnity, F., & Whelan, C. T. (2009). Comparing work-life conflict in Europe: Evidence from the European social survey. *Social Indicators Research*, 93(3), 433-444. <http://doi.org/10.1007/s11205-008-9437-y>
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. Drenth, H. Thierry, & C. Wolff (Eds), *Handbook of Work and Organizational Psychology* (pp. 5-33, 2nd ed.) Erlbaum, Hove.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 215-232. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.004>
- Milliken, F. J., Martins, L. L., & Morgan, H. (1998). Explaining organizational responsiveness to work-family issues: The role of human resource executives as issue interpreters. *Academy of Management journal*, 41(5), 580-592. <http://doi.org/10.5465/256944>
- Molino, M., Bakker, A. B., & Ghislieri, C. (2016). The role of workaholism in the job demands-resources model. *Anxiety, Stress, & Coping*, 29(4), 400-414. <http://doi.org/10.1080/10615806.2015.1070833>
- Mostert, K. (2009). The balance between work and home: The relationship between work and home demands and ill health of employed females. *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 145-152. <http://doi.org/10.4102/sajip.v35i1.743>
- Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 490-508. <http://doi.org/10.1108/09534810410554506>
- Mumu, J., Tahmid, T., & Azad, M. (2020). Job satisfaction and intention to quit: A bibliometric review of work-family conflict and research agenda. *Applied Nursing Research* (online). <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151334>
- Netemeyer, R., Boles, J., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Ng, T., Eby, L., Sorensen, K., & Feldman, D. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-408. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- Ng, T., Sorensen, K., & Feldman, D. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behaviour*, 28(1), 111-136. <http://doi.org/10.1002/job.424>
- Nilles, J. (1998). Fazendo do Teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. São Paulo: Futura, 1997. *Managing telework: strategies for managing the virtual workforce*. John Wiley & Sons.
- O'Neill, J. W., & Follmer, K. (2020). A Multilevel Review of Hospitality Industry Work-Family Conflict Research and a Strategy for Future Research. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 44(1), 3-44. <http://doi.org/10.1177/1096348019864653>
- Oates, W. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts about work addiction*. World.
- Oliveira, A., & de Oliveira, A. J. (2011). Gestão de recursos humanos: Uma metanálise de seus efeitos sobre desempenho organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(4), 650-669. <https://doi.org/10.1590/S1415-6552011000400006>

- Oliveira, L., Cavazotte, F., & Paciello, R. (2013). Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. *Revista de administração contemporânea*, 17(4), 418-437. <http://doi.org/10.1590/S1415-65552013000400003>
- Ollier-Malaterre, A., & Andrade, C. (2015). Not for everyone: intra-organisational divides and the stratification of access to work–life policies. *Community, Work and Family*, 19(5), 519-537. <http://doi.org/10.1080/13668803.2015.1089840>
- Özkan, Ç., Esitti, B., & Köleoğlu, N. (2015). Work-family conflict in hospitality industry employees: An application in Izmir. *Journal of Life Economics*, 2(2), 75-88. <https://doi.org/10.15637/jlecon.74>
- Pan, S-U., & Yeh, Y-J. (2019). The crossover effect of work–family conflict among hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(2), 812-829. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2017-0742>
- Paulhus, D. (1991). Measurement and control of response bias. In J. P. Robinson, P. R. Shaver & L. S. Wrightsman (Eds.), *Measures of personality and social psychological attitudes* (pp. 17-60). Academic Press.
- Peeters, M., Montgomery, A., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12, 43–61. <http://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>
- Peeters, M. C. W., de Jonge, J., Janssen, P. P. M., & van der Linden, S. (2004). Work–home interference, job stressors, and employee health in a longitudinal perspective. *International Journal of Stress Management*, 11, 305–322. <http://doi.org/10.1037/1072-5245.11.4.305>
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8, 147-164. <http://doi.org/10.1023/A:1009581330960>
- Porter, G., & Kakabadse, N. K. (2006). HRM perspectives on addiction to technology and work. *Journal of Management Development*. <http://doi.org/10.1108/02621710610670119>
- Rafique, H., Masood, S., & Ahmad, M. (2018). Role of Self-Compassion in Work-Family Conflict and Psychological Well-Being among Working Men and Women. *Journal of Behavioural Sciences*, 28(2), 131-145. https://www.researchgate.net/profile/Mustanir_Ahmad/publication/333385549_Role_of_Self-Compassion_in_Work-Family_Conflict_and_Psychological_Well-Being_among_Working_Men_and_Women/links/5cea3893299bf14d95bb0fed/Rol-e-of-Self-Compassion-in-Work-Family-Conflict-and-Psychological-Well-Being-among-Working-Men-and-Women.pdf
- Randstad (2019). *Employer Brand Research*. <https://workforceinsights.randstad.com/global-employer-brand-research-2019#55>
- Robbins, S. P. (2002). *Comportamento organizacional*. Prentice Hall.
- Robinson, B.E. & Kelley, L. (1998). Adult children of workaholics: Self-concept, anxiety, depression, and locus of control. *The American Journal of Family Therapy*, 26, 223-238. <http://doi.org/10.1080/01926189808251102>

- Rocha, C., & Amador, F. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE. BR*, 16(1), 152-162. <http://doi.org/10.1590/1679-395154516>.
- Russo, J. A., & Waters, L. E. (2006). Workaholic worker type differences in work-family conflict: The moderating role of supervisor support and flexible work scheduling. *Career Development International*, 11(5), 418-439. <http://doi.org/10.1108/13620430610683052>
- Salanova, M., López-González, A., Llorens, S. Líbano, M., Vicente-Herrero, M., & Tomás-Salvá, M. (2016). Your work may be killing you! Workaholism, sleep problems and cardiovascular risk. *Work & Stress*, 30(3), 228-242. <http://doi.org/10.1080/02678373.2016.1203373>
- Sampaio, T. A., Júnior, S. G., & de Fátima Oliveira, Á. (2019). Bem-estar no trabalho, Gestão e Justiça no Trabalho em modelo mediacional. *Revista Laborativa*, 8(1), 26-43. <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/2744/pdf>
- Santos, J., & Gonçalves, G. (2014). Contribuição para a adaptação portuguesa das escalas de conflito trabalho-família e família-trabalho. *Revista eletrônica de Psicologia, Educação e Saúde*, 3(2), 14-30. <https://revistaepsi.com/wp-content/uploads/artigos/2013/Ano3-Volume2-Artigo2.pdf>
- Santos, J., Sousa, C., Sousa, A., Figueiredo, L., & Gonçalves, G. (2018). The Workaholism Battery: Psychometric Properties of the Portuguese validation. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics – Human Factors in safety and health in the workplace*, VI(1), 40-51. <https://www.jsod-cieo.net/journal/index.php/jsod/index>.
- Sarbu, M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. *Research in Transportation Economics*, 70, 37-50. <https://doi.org/10.1016/j.retrec.2018.07.009>
- 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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315. <http://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. *The long work hours culture: Causes, consequences and choices*, 203-226.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., van der Heijden, F. M., & Prins, J. T. (2009). Workaholism among medical residents: It is the combination of working excessively and compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*, 16(4), 249. <https://doi.org/10.1037/a0017537>
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human relations*, 50(3), 287-314. <https://doi.org/10.1177/001872679705000304>
- Serrano-Fernández, M. J., Boada-Grau, J., Gil-Ripoll, C., & Vigil-Colet, A. (2016). A predictive study of antecedent variables of workaholism. *Psicothema*, 28(4), 401-406. <https://doi.org/10.7334/psicothema2015.345>

- Sevä, I., & Öun, I. (2015). Self-employment as a strategy for dealing with the competing demands of work and family? The importance of family/lifestyle motives. *Gender, Work & Organization*, 22(3), 256-272. <https://doi.org/10.1111/gwao.12076>
- Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A. B., Shimada, K., & Kawakami, N. (2011). Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: A spillover-crossover perspective. *Social Science & Medicine*, 73(3), 399-409. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2011.05.049>
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International journal of behavioral medicine*, 22(1), 18-23. <https://doi.org/10.1007/s12529-014-9410-x>
- Shockley, K. & Allen, T. (2007). When flexibility helps: Aanother look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 479-493. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.006>
- Shockley, K., Shen, W., Denunzio, M., Arvan, M., & Knudsen, E. (2017). Disentangling the relationship between gender and work-family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1601–1635. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000246>
- Silva, C. A., & Ferreira, M. C. (2013). Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 29(3), 331-339. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722013000300011>
- Silva, H., & Silva, I. (2015). Gestão e adaptação aos horários de trabalho: Um estudo de caso no setor hoteleiro. *International Journal on Working Conditions*, 9, 99-116. <http://hdl.handle.net/1822/52533>
- Silva, S., & Monarca, M. A. (2019). Características do trabalho e relação trabalho-família. In *Conferência-Investigação e Intervenção em Recursos Humanos* (No. 9). <https://doi.org/10.26537/iirh.vi9.2811>
- Siqueira, M., & Padovam, V. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 24(2), 201-209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- 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>
- Sorj, B., Fontes, A., & Machado, D. C. (2007). Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. *Cadernos de pesquisa*, 37(132), 573-594. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300004>
- Sousa, C., Kuschel, K., Brito, A., & Gonçalves, G. (2018). Work-oriented men and women: Similar Levels of work-family conflict and guilt yet different coping strategies. *Psychological Thought*, 11(2), 195–211. <http://doi.org/10.5964/psyc.v11i2.291>
- Souto, J. F., & Andrade, C. (2017). Experiências de conciliação da vida profissional e familiar no setor hoteleiro e na restauração: Um estudo exploratório. *Exedra: Revista Científica*, 2, 21-33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6491104>
- Spence, J., & Robbins, A. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and

- preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15
- Stefaniczen, J., Stefano, S. R., & Machado, R. (2010). Workaholic: um novo modelo de comportamento nas organizações. *Anais do XIII Seminários de Administração*, 09-10. <https://doi.org/10.5935/rcsp.v12i23.8361>
- Stefano, G., & Gaudiino, M. (2018). Differential effects of workaholism and work engagement on the interference between life and work domains. *Europe's journal of psychology*, 14(4), 863. <https://doi.org/10.5964/ejop.v14i4.1626>
- Swanson, V. & Power, K. G. (1999). Stress, satisfaction and role conflict in dual-doctor partnerships. *Community, Work & Family*, 2, 67 – 88. <https://doi.org/10.1080/13668809908414250>
- Tahir, S., & Aziz, S. (2019). Workaholism as predictor of work-family conflict and mental well-being of public and private sector employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 13(2), 419-435. <http://hdl.handle.net/10419/200999>
- Taris, T., Geurts, S., Schaufeli, W., Blonk, R., & Lagerveld, S. (2008). All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work & Stress*, 22(2), 153-165. <https://doi.org/10.1080/02678370701758074>
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Applied Psychology*, 54(1), 37–60. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00195.x>
- Tavares, S., Caetano, A., & Silva, S. (2007). There's no rose without a thorn: Organisational identification, job dedication behaviours and work-to-family conflict. *Psicologia*, 21(1), 133-149. http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-20492007000100007
- Trope, A. (1999). *Organização virtual: impactos do teletrabalho nas organizações*. Qualitymark Editora Lda.
- van Beek, I., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Brenninkmeijer, V. (2014). Heavy work investment: its motivational make-up and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 46-62. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0166>
- van Horn, J., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Scheurs, P. J. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365-375. <https://doi.org/10.1348/0963179041752718>
- van Veldhoven, M., Prins, J., van der Laken, P., & Dijkstra, L. (2015). *QEEW2.0: Questionnaire and scoring instructions*. Amsterdam: SKB. https://www.researchgate.net/publication/286442533_QEEW20_42_short_scales_for_survey_research_on_work_well-being_and_performance.
- Vinokur, A., Pierce, P., & Buck, C. (1999). Work – family conflicts of women in the Air Force: Their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 865 – 878. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199911\)20:6<865::AID-JOB980>3.0.CO;2-L](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<865::AID-JOB980>3.0.CO;2-L)

- Wagner, J. & Hollenbeck, J. (1999). *Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva*. Saraiva.
- Yavas, U., Babakus, E., & Karatepe, O. M. (2008). Attitudinal and behavioral consequences of work–family conflict and family–work conflict. *International Journal of Service Industry Management*, 19, 7–31. <https://doi.org/10.1108/09564230810855699>
- Yucel, D. (2017). Work-to-family conflict and life satisfaction: The moderating role of type of employment. *Applied Research Quality Life*, 12, 577–591. <https://doi.org/10.1007/s11482-016-9477-4>
- Zaratini, A. J., & Padilha, V. (2010). Trabalho e tempo livre: um estudo sobre qualidade de vida no trabalho com gerente do setor hoteleiro. *FACEF Pesquisa-Desenvolvimento e Gestão*, 13(2), 204-220. <http://periodicos.unifacef.com.br/index.php/facefpesquisa/article/view/242>
- Zhou, S., Da, S., Guo, H., & Zhang, X. (2018). Work–family conflict and mental health among female employees: A sequential mediation model via negative affect and perceived stress. *Frontiers in Psychology*, 9(544), 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00544>

Anexos

Anexo 1- Questionário

Este questionário insere-se num projeto de investigação de Mestrado que tem como principal objetivo recolher informação sobre a interface trabalho-família.
O questionário é anónimo e confidencial.
Não há respostas certas ou erradas, apenas nos interessa a sua opinião.
Estimamos cerca de 15 minutos para a sua realização.
Obrigada pela sua colaboração.

Dados Biográficos

Género	
Feminino	
Masculino	

Idade:	
Nº Filhos:	
Idade dos Filhos:	

Estado Civil	
Solteiro	
Divorciado	
Casado/União de Facto	

Habilitações Literárias		Atividade Profissional/Função:	Vínculo contratual			
Ensino Primário			Contrato c/ Termo			
Ensino Básico		Contrato s/ Termo				
Ensino Secundário		Tempo na empresa:	Trabalhador Independente			
Licenciatura			Outro			
Mestrado		Hotel				
Pós-Graduação		Algarve		Part-Time		
Doutoramento		Lisboa		Full-Time		
A sua chefia é flexível com os horários?			Sim		Não	
Tem isenção de horário?			Sim		Não	

1. De 1 (Discordo totalmente-DT) a 7 (Concordo totalmente-CT) como se posiciona em relação às seguintes situações/afirmações?

	1	2	3	4	5	6	7
1. As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar.							
2. O tempo que ocupo com o meu emprego dificulta o cumprimento das minhas responsabilidades familiares.							
3. Algumas das tarefas que gostaria de realizar em casa não aparecem feitas devido às minhas exigências profissionais.							
4. O meu emprego não permite ausências por motivos familiares.							
5. Para cumprir adequadamente os deveres profissionais, tenho que fazer alterações nas atividades familiares							
6. As minhas obrigações familiares interferem com as atividades do meu emprego.							
7. Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa.							

8. Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não aparecem feitas devido às obrigações familiares.	1	2	3	4	5	6	7
9. A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias.	1	2	3	4	5	6	7
10. As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional.	1	2	3	4	5	6	7

2. Indique a sua concordância com toda a afirmação usando a escala decrescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

	Discordo Totalmente	Discordo Bastante	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo Bastante	Concordo Totalmente
1. Tem que trabalhar com rapidez?	1	2	3	4	5	6	7
2. Tem demasiado trabalho para fazer?	1	2	3	4	5	6	7
3. Tem que trabalhar muito mais para terminar uma tarefa?	1	2	3	4	5	6	7
4. Trabalha sobre pressão de tempo para cumprir prazos?	1	2	3	4	5	6	7
5. Tem que ser rápido no seu trabalho?	1	2	3	4	5	6	7
6. Consegue fazer facilmente o seu trabalho?	1	2	3	4	5	6	7
7. Sente que está a ficar para trás nas suas tarefas?	1	2	3	4	5	6	7
8. Considera que não tem trabalho suficiente para fazer?	1	2	3	4	5	6	7
9. Tem problemas com o seu local de trabalho?	1	2	3	4	5	6	7
10. Tem problemas em trabalhar sobre pressão?	1	2	3	4	5	6	7
11. Preferiria trabalhar num local mais calmo?	1	2	3	4	5	6	7
12. O seu trabalho requer muita concentração?	1	2	3	4	5	6	7
13. As suas tarefas exigem muita precisão?	1	2	3	4	5	6	7
14. Tem que estar concentrado em muitas tarefas simultaneamente?	1	2	3	4	5	6	7
15. O seu trabalho exige pensar continuamente?	1	2	3	4	5	6	7
16. Tem que estar continuamente concentrado no trabalho que faz?	1	2	3	4	5	6	7
17. Tem que se lembrar de muitas coisas no seu trabalho?	1	2	3	4	5	6	7
18. O seu trabalho exige um grande cuidado e atenção?	1	2	3	4	5	6	7
19. O seu trabalho requer muito de si em termos emocionais?	1	2	3	4	5	6	7
20. No seu trabalho é confrontado com acontecimentos que o afetam pessoalmente?	1	2	3	4	5	6	7
21. No seu trabalho, os outros solicitam-no com muita frequência?	1	2	3	4	5	6	7
22. Sente-se pessoalmente atacado ou ameaçado no seu trabalho?	1	2	3	4	5	6	7
23. No seu local de trabalho tem que trabalhar diretamente com pessoas complicadas?	1	2	3	4	5	6	7

24. No seu trabalho tem que ter capacidade para persuadir as pessoas?	1	2	3	4	5	6	7
25. O seu trabalho deixa-o em situações emocionalmente perturbadoras?	1	2	3	4	5	6	7

3. As afirmações que se seguem referem-se a vários aspetos da sua vida. Para responder, indique em que medida cada afirmação é aplicável a si. Para responder, considere a escala crescente de 1 (nada aplicável a mim) a 7 (totalmente aplicável a mim):

	NA						TA
1. Quando tenho tempo livre gosto de relaxar e de não fazer nada importante.	1	2	3	4	5	6	7
2. Gosto de relaxar e divertir-me sempre que possível.	1	2	3	4	5	6	7
3. Espero ansiosamente pelo fim de semana – só diversão, nada de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
4. Perder tempo é tão mau como perder dinheiro.	1	2	3	4	5	6	7
5. Gasto o meu tempo livre em projetos e outras atividades.	1	2	3	4	5	6	7
6. Gosto de usar o meu tempo de forma construtiva, tanto no trabalho como fora dele.	1	2	3	4	5	6	7
7. Entre o meu trabalho e outras atividades em que estou envolvido(a), não me sobra muito tempo livre.	1	2	3	4	5	6	7
8. Nas férias, fico aborrecido(a) e inquieto(a) quando não tenho nada de produtivo para fazer.	1	2	3	4	5	6	7
9. Sinto-me culpado(a) quando me ausento do trabalho (ex: férias, folga, faltas justificadas ou injustificadas, baixas, etc.).	1	2	3	4	5	6	7
10. Muitas vezes, desejava não estar tão comprometido(a) com o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
11. Sinto o dever de trabalhar arduamente, mesmo quando não é agradável.	1	2	3	4	5	6	7
12. Para mim, é importante trabalhar arduamente, mesmo quando não gosto do que estou a fazer.	1	2	3	4	5	6	7
13. Muitas vezes, dou por mim a pensar no trabalho, mesmo quando me quero afastar um pouco.	1	2	3	4	5	6	7
14. Sinto frequentemente que há algo dentro de mim que me pressiona a trabalhar arduamente.	1	2	3	4	5	6	7
15. Pareço ter uma compulsão interior para trabalhar arduamente.	1	2	3	4	5	6	7
16. Gosto mais do meu trabalho do que a maioria das pessoas.	1	2	3	4	5	6	7
17. O meu emprego é mais parecido com uma diversão do que com trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
18. O meu emprego é tão interessante que muitas vezes não parece trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
19. Eu trabalho mais do que é esperado apenas pela diversão.	1	2	3	4	5	6	7
20. Na maior parte do tempo, o meu trabalho é muito agradável.	1	2	3	4	5	6	7
21. Raramente encontro alguma coisa que aprecie no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
22. Perco a noção do tempo quando estou envolvido(a) num projeto.	1	2	3	4	5	6	7
23. Por vezes, quando me levanto de manhã, mal posso esperar para chegar ao trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
24. É difícil descrever quão excitado(a) me sinto quando me envolvo num projeto interessante.	1	2	3	4	5	6	7
25. Por vezes, gosto tanto do meu trabalho que tenho dificuldade em parar.	1	2	3	4	5	6	7

4. Pense nas últimas semanas. Indique o grau em que cada afirmação se aplica a si de acordo com a seguinte escala crescente de 1 (discordo totalmente-DT) a 7 (concordo totalmente-CT):

	DT						CT
1. Tem conseguido concentrar-se no que faz.	1	2	3	4	5	6	7
2. Perdeu horas de sono devido às preocupações.	1	2	3	4	5	6	7
3. Sentiu que tem um papel útil nas coisas em que se envolve.	1	2	3	4	5	6	7
4. Sentiu-se capaz de tomar decisões.	1	2	3	4	5	6	7
5. Sentiu-se constantemente sob pressão.	1	2	3	4	5	6	7
6. Sentiu que não conseguia ultrapassar as dificuldades.	1	2	3	4	5	6	7
7. Conseguiu ter prazer nas suas atividades diárias.	1	2	3	4	5	6	7
8. Conseguiu enfrentar os seus problemas.	1	2	3	4	5	6	7
9. Tem-se sentido infeliz e deprimido(a).	1	2	3	4	5	6	7
10. Tem perdido a confiança em si próprio(a).	1	2	3	4	5	6	7
11. Tem pensado em si como uma pessoa sem valor.	1	2	3	4	5	6	7
12. Apesar de tudo, tem-se sentido razoavelmente feliz.	1	2	3	4	5	6	7

5. Exerce a sua atividade profissional em regime de teletrabalho (ainda que ocasionalmente)? Sim ____
 Não ____

5.1. Se sim, considera que trabalhar neste tipo de regime:

a) Facilita a conciliação trabalho-família

Discordo Totalmente	Discordo bastante	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo bastante	Concordo Totalmente

b) Permite ter mais tempo livre

Discordo Totalmente	Discordo bastante	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo bastante	Concordo Totalmente

c) É mais produtivo

Discordo Totalmente	Discordo bastante	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo bastante	Concordo Totalmente

d) Sinto-me mais satisfeito com o trabalho porque trabalho em regime de teletrabalho

Discordo Totalmente	Discordo bastante	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo bastante	Concordo Totalmente

e) Trabalhar em casa aumenta os conflitos familiares, pois dificulta a separação entre trabalho e família

Discordo Totalmente	Discordo bastante	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo bastante	Concordo Totalmente

f) Se mudasse de emprego, gostaria de continuar a trabalhar em regime de teletrabalho

Discordo Totalmente	Discordo bastante	discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo bastante	Concordo Totalmente

Obrigada pela sua participação!