

SUSANA PATRÍCIA PONTES LOPES

**Exigências do trabalho e satisfação
profissional: O papel mediador do conflito
trabalho-família e do *burnout***



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2021

SUSANA PATRÍCIA PONTES LOPES

**Exigências do trabalho e satisfação
profissional: O papel mediador do conflito
trabalho-família e do *burnout***

Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Professora Doutora Cátia Sousa



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2021

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.

Susana Patrícia Pontes Lopes

Copyright by Susana Patrícia Pontes 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/Dedicatória

Finalmente chego ao fim desta etapa, não vou mentir que era algo que me parecia muito longínquo, e agora chegando ao fim não posso deixar de agradecer a um conjunto de pessoas que nunca duvidou de mim e me deu força para atingir todos os meus objetivos.

Um agradecimento muito especial a todos os meus familiares que me acompanham desde o primeiro dia e me tornaram na pessoa que sou hoje, em especial, à minha mãe, irmã Rita e namorado por fazerem esta caminhada de braço dado comigo, por todo o apoio, paciência e por fazerem das minhas conquistas as suas conquistas.

Um obrigada às minhas amigas por me acompanharem sempre e nunca duvidarem de mim, e também aos meus colegas de curso, particularmente, às minhas colegas de turma, padrinho e afilhados académicos por toda a motivação e apoio na conclusão de todas as pequenas etapas necessárias para chegar até aqui.

Em seguida, agradeço a todos os docentes que me acompanharam ao longo destes anos, tal como, ao meu orientador de estágio por todas as partilhas e ensinamentos, que levarei para toda a vida.

Por fim, e não menos importante, agradeço à Professora Cátia Sousa que foi um grande pilar em toda a realização desta dissertação, estou lhe muito agradecida por toda a dedicação, empatia, amizade e carinho que demonstrou ao longo deste período. Um obrigada não chega a esta “professora amiga” !

Os meus sinceros agradecimentos a todos, este é apenas o início de um longo percurso.

Resumo

O conjunto de mudanças tecnológicas e sociais, tal como, as alterações advindas da situação socio-pandêmica, no contexto de trabalho, têm forte impacto na vida dos trabalhadores. As exigências do trabalho e a interferência do contexto de trabalho com o familiar são vistos como antecedentes de vários construtos negativos para a saúde e bem-estar no meio laboral, como o *burnout* e a baixa satisfação profissional. Este estudo tem como objetivos observar o efeito do conflito trabalho-família e das exigências do trabalho sobre o *burnout* e a satisfação profissional, o efeito mediador do conflito trabalho-família sobre as exigências do trabalho e o *burnout*, e o efeito mediador do *burnout* na relação entre as exigências do trabalho e a satisfação profissional. A amostra é composta por 505 participantes (363 mulheres e 142 homens), com idades entre os 19 e os 66 anos ($M = 37.11$; $DP = 11.12$). Os resultados mostram que as exigências do trabalho influenciam o conflito trabalho-família e família-trabalho, e que ambas as variáveis têm efeitos negativos no *burnout* e na satisfação profissional. Adicionalmente, suportam as mediações do conflito trabalho-família e do *burnout*, com as relações respectivas. Quer o conflito trabalho-família quer as altas exigências do trabalho acarretam *outcomes* laborais negativos significativos para as organizações, pelo que a prevenção através de práticas e de uma cultura amiga da família e de prudência para com o *burnout*, promoverão o bem-estar e saúde mental no trabalho, bem como contribuirão para uma melhor *performance* organizacional.

Palavras-chave: Exigências do trabalho; conflito trabalho-família e família-trabalho; *burnout*; satisfação profissional.

Abstract

The set of technological and social changes in the context of work, such as the alterations that arrived with the social-pandemic situation, have a strong impact in the life of workers. The demands of work and the interference of the working context with the family are seen as antecedents of several negative constructs for wealth and well-being in the work context, such as burnout and low professional satisfaction. The present study aims at observing the effect of work-family conflict and work demands on burnout and professional satisfaction, the mediator effect of work-family conflict on work demands and burnout, and the mediator effect of burnout on the relation between work demands and professional satisfaction. The sample consists of 505 participants (363 women and 142 men), with ages ranging from 19 to 66 years ($M = 37.11$; $SD = 11.12$). The results show that work demands influence work-family and family-work conflict, and that both variables have negative effects on burnout and professional satisfaction. Moreover, these results support the mediations of work-family conflict and burnout, with the respective relations. Both work-family conflict and high work demands entail negative work outcomes to organizations, whereby prevention through practices, family-friendly culture, and prudence towards burnout, will promote well-being and mental health in the workplace, as well as a better organizational performance.

Keywords: Work demands; work-family conflict; burnout; professional satisfaction.

Índice

Agradecimentos/Dedicatória	v
Resumo	vi
<i>Abstract</i>	vii
Introdução.....	1
I. ESTADO DA ARTE.....	4
1. <i>Modelo Job-Demands Resources</i>	4
1.1. Exigências do Trabalho	5
2. Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho	6
3. <i>Burnout</i>	9
3.1. O papel mediador do conflito TF-FT entre as exigências do trabalho e o <i>burnout</i>	12
4. Satisfação Profissional.....	14
4.1. O papel mediador do <i>burnout</i> entre as exigências do trabalho e a satisfação profissional	16
II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA.....	18
5. Metodologia.....	18
5.1. Amostra	18
5.2. Instrumentos	19
5.3. Procedimentos	21
5.4. Análise de dados	22
6. Resultados.....	22
6.1. Estatística Descritiva	22
6.2. Análise Correlacional	23
6.3. Análise de Regressão.....	26
6.4. Análise de Mediação	27
7. Discussão	32
III. CONCLUSÃO.....	37
REFERÊNCIAS	38
ANEXO 1	56

Índice de Tabelas

Tabela 5.1. Valores de Consistência Interna dos Instrumentos.....	21
Tabela 6.1. Médias e desvios-padrão das variáveis.....	23
Tabela 6.2. Correlações das variáveis em estudo.....	25
Tabela 6.3. Regressão hierárquica para a predição do <i>burnout</i>	26
Tabela 6.4. Regressão hierárquica para a predição da satisfação profissional.....	27
Tabela 6.5. Modelo de coeficientes para o <i>burnout</i>	29
Tabela 6.6. Modelo de coeficientes para a satisfação profissional.....	30

Índice de Figuras

Figura 6.1: Modelo de mediação simples: diagrama concetual e estatístico.....	28
Figura 6.2: Coeficientes de regressão não estandardizados do modelo de mediação (h7).....	29
Figura 6.3: Coeficientes de regressão não estandardizados do modelo de mediação (h8).....	30
Figura 6.4: Síntese do modelo e valores de predição.....	31

Introdução

O meio laboral tem sido alvo de um conjunto de alterações tecnológicas e mudanças sociais, que impactam a esfera familiar, contribuindo para a interferência do contexto de trabalho no contexto familiar e vice-versa (Andrade, 2015). Por um lado, as alterações tecnológicas conduziram a um aumento do número de horas de trabalho e a um maior envolvimento por parte do colaborador com a organização onde desempenha funções (Serva & Ferreira, 2006), desencadeando um conjunto de exigências a que o indivíduo será exposto. Por outro lado, as mudanças sociais, têm se centrado no crescente aumento da participação feminina no mercado de trabalho (Perista et al., 2016). Segundo Wall (2005), isto contribuiu para o crescente número de famílias de duplo-emprego e dupla-carreira, tipologia predominante no contexto português. Esta feminização da população ativa é caracterizada não só por mudanças ao nível da estrutura familiar, desde a sua organização e funcionamento, como também por desafios ao nível da gestão de múltiplas responsabilidades na esfera profissional (Perista, 2002). Assim, é necessária uma reorganização dos papéis sociais tipicamente femininos e masculinos, com o objetivo de redistribuir mais equitativamente as exigências domésticas (Poeschl, 2010) e evitar o desenvolvimento de tensões provenientes da possível incompatibilidade entre os papéis e as expectativas existentes em cada um dos domínios (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Isto porque, o surgimento do conflito trabalho-família se torna causador de uma diversidade de dificuldades com impacto tanto ao nível individual, como profissional e familiar (Paredes & Andrade, 2018).

Desta maneira, torna-se pertinente não só analisar como é vivenciada a articulação trabalho-família, uma vez que, o trabalho e a família são duas instâncias primordiais para a maioria dos indivíduos economicamente ativos (Aguar et al., 2014). A divergência entre essas duas esferas é capaz de gerar o conflito trabalho-família, destacando-se a importância do impacto desempenhado pelas medidas e estratégias de apoio organizacional, provenientes do local de trabalho, à conciliação destes dois papéis (O'Driscoll et al., 2003). Nesse contexto, o tema da conciliação entre o trabalho e a família emerge face a um cenário de profundas transformações tanto no mundo do trabalho (precarização e informatização) quanto na instituição familiar (aumento da escolaridade e maior heterogeneidade das estruturas familiares). Por outro lado, a atual situação socio-pandémica tem aumentado o interesse nos constructos do conflito trabalho-família, satisfação profissional e *performance* laboral face às novas

características profissionais subjacentes (Bhattarai, 2020; John et al., 2020; Schieman et al., 2021; Vaziri et al., 2020). Os limites entre o contexto laboral e a vida familiar perderam-se (Fisher et al., 2020; Rudolph et al. 2020) devido ao aumento do teletrabalho (Kramer & Kramer, 2020). Tal situação tem originado mudanças na exposição ao conflito entre ambos os domínios, uma vez que, haverá a integração das exigências do trabalho em casa causando uma dificuldade na distinção de papéis, tanto no momento do trabalho como na representação de papéis relacionados à família (Schieman et al., 2021). Dessa maneira, faz-se importante refletir sobre como as organizações, o Estado e os indivíduos se propõem ao desafio de conciliar a vida privada e o trabalho remunerado (Medeiros et al., 2017), já que tem sido uma realidade cada vez mais frequente. Será assim pertinente a análise dos constructos em estudo, uma vez que, podem permitir a construção de práticas, estratégias e/ou ferramentas indispensáveis para um alinhamento dos recursos humanos na retoma ao contexto laboral. De acordo com a literatura, esta realidade tem vindo a ser um dos preditores para uma ampliação dos impactos sobre a saúde e bem-estar no trabalho (Greenhaus, 2008), como o *burnout* e a insatisfação laboral (Borgmann et al., 2019; Zhang et al., 2019). Da necessidade de moderar os efeitos negativos do binómio trabalho-família é essencial ter em consideração o efeito das exigências do trabalho, já que contribuem para a redução da satisfação profissional e para o aumento de consequências negativas associadas ao trabalho (e.g., *burnout*, conflito trabalho-família).

Em suma, das exigências do trabalho, associadas a custos fisiológicos e psicológicos (Lesener et al., 2019), poderá surgir uma interferência de papéis, e per si, o conflito trabalho-família (CTF) ou família-trabalho (CFT), uma vez que, o conflito surge quando a conformidade de um dos papéis dificulta a conformidade no outro papel (Voydanoff, 2005). Em geral, o conflito trabalho-família está associado negativamente ao bem-estar dos trabalhadores que se reflete tanto a nível pessoal como profissional, podendo traduzir-se numa baixa satisfação profissional (Allen et al., 2000) e elevados níveis de *burnout*, pois, segundo Ogungbamila (2012), um equilíbrio desproporcional entre o trabalho e a família está significativamente associado ao aumento dos níveis de exaustão emocional. A satisfação profissional diz respeito a um estado emocional positivo ou de prazer, resultante da avaliação do trabalho ou das experiências proporcionadas pelo trabalho (Cunha et al., 2016), por outro lado, o *burnout* é um estado de exaustão, a nível físico e psicológico, advindo da vida profissional de um indivíduo.

Face ao exposto, o propósito deste trabalho é fornecer evidência empírica acerca das relações entre o conflito trabalho-família (CTF), as exigências do trabalho, o *burnout* e a satisfação profissional, analisando, de uma forma particular, o efeito das exigências do trabalho e do conflito TF no *burnout* e na satisfação profissional. Posteriormente, analisar-se-á em que medida o conflito TF constitui um mediador na relação entre as exigências do trabalho e *burnout*, tal como, em que medida o *burnout* é considerado um mediador na relação entre as exigências do trabalho e a satisfação profissional.

O presente trabalho de investigação está dividido em três partes. Na primeira parte, o Estado de Arte, é apresentado uma revisão da literatura sobre as variáveis em estudo, que suporta as hipóteses de investigação do presente estudo. Na segunda parte, é apresentada a Investigação Empírica, constituída pelos métodos de investigação, os resultados e a discussão. Na terceira e última parte é apresentada a conclusão.

I. ESTADO DA ARTE

1. Modelo *Job-Demands Resources*

Para se falar em exigências do trabalho é importante ter em conta o *Modelo Job-Demand Resources* (JD-R), uma vez que, este é constituído pelo binómio recursos e exigências. Enquanto que os recursos permitem realizar o trabalho com mais eficiência e de forma mais motivada, fazendo com que as tarefas dispendiosas sejam suportáveis, já que reduzem as exigências do trabalho e os seus custos relacionados, e estimulam o crescimento e desenvolvimento pessoal; as exigências dizem respeito a aspetos físicos, sociais ou organizacionais do trabalho associados ao esforço físico e mental que sobrecarregam as capacidades pessoais dos funcionários, e por isso estão associados a certos custos fisiológicos e psicológicos (Bakker & Geurts, 2001; Lesener et al., 2019; Van den Broeck et al., 2010). Também é necessário definir as denominadas *domain-spanning demands* que incluem o facto de levar o trabalho para casa, situação que pode ter um impacto direto nas esferas do trabalho e da família e conseqüentemente, poderá também ter um papel fundamental na configuração do conflito trabalho e família (Henz & Mills, 2014).

Este modelo é atualmente a estrutura mais popular na área ocupacional da psicologia da saúde, devido ao seu carácter versátil e ajustável a todos os contextos laborais. A ideia central do modelo JD-R é de que as condições de trabalho, que são específicas a cada ocupação, geralmente podem ser classificadas, ou como exigências do trabalho, ou como recursos do trabalho (Bakker & Demerouti, 2007). Assim, o modelo JD-R é aplicável a todas as profissões, com o objetivo de se averiguar as conseqüências do ambiente de trabalho sobre o bem-estar e desempenho dos funcionários (Lesener et al., 2019).

Segundo Bakker et al. (2014), o modelo JD-R, é composto por dois processos, um motivacional, com início nos recursos laborais e outro que desencadeia problemas de saúde, proveniente das exigências do trabalho. Os recursos do trabalho desempenham um papel motivacional, estimulam o envolvimento no trabalho e promovem resultados organizacionais positivos, como o desempenho, o compromisso organizacional (Bakker & Demerouti, 2017) e o *engagement* no trabalho (Schaufeli, 2017). Em contraste, a

exposição prolongada a exigências do trabalho faz desgastar cada vez mais a energia pessoal dos colaboradores, gerando sentimentos de exaustão (Van den Broeck et al., 2010), o que poderá prever o *burnout* a longo prazo e baixos níveis de satisfação em relação à atividade profissional.

De outro lado, apesar das exigências do trabalho e os recursos iniciarem processos diferentes, estes também têm efeitos conjuntos no bem-estar e desempenho profissional (Baker & Demerouti, 2014), através de duas formas. Primeiro, através do papel dos recursos em moderar o impacto das exigências, como já referido acima. Os colaboradores que têm muitos recursos de trabalho disponíveis podem lidar melhor com as suas exigências diárias de trabalho. Muitos são os estudos que têm demonstrado que os recursos do trabalho, como suporte social, *feedback* e oportunidades para o desenvolvimento podem atenuar o impacto das exigências (Bakker et al. 2005; Bakker & Demerouti, 2013; Xanthopoulou et al. 2007).

A segunda forma, é quando as exigências amplificam o impacto dos recursos laborais na motivação/ *engagement*. O facto de existirem exigências elevadas faz com que os recursos de trabalho se tornem salientes e com maior impacto positivo, uma vez que, estes se tornam valiosos e estimulantes (Bakker et al. 2007; Bakker & Demerouti, 2013; Hakanen et al. 2005). As exigências do trabalho desafiadoras podem promover o crescimento pessoal do colaborador e os seus ganhos futuros e tendem a ser percebidas como oportunidades para aprender (Lesener et al., 2019).

1.1.Exigências do Trabalho

A definição geral de exigências do trabalho refere-se ao grau em que o ambiente de trabalho contém estímulos que requerem algum esforço (Jones & Fletcher, 1996; Peeters et al., 2005) e encapsula a ideia de que estas exigências do trabalho levam a consequências se exigirem um esforço adicional além da maneira usual de atingir os objetivos de trabalho (Demerouti et al., 2001).

As exigências são classificadas em 3 grupos: exigências quantitativas, exigências emocionais e exigências cognitivas. As exigências quantitativas do trabalho referem-se à sobrecarga de trabalho, pressão de trabalho ou elevada quantidade de trabalho para fazer em pouco tempo. As exigências emocionais do trabalho referem-se à componente afetiva

do trabalho e o grau em que o trabalho coloca o indivíduo em situações emocionalmente stressantes. Por fim, as exigências cognitivas do trabalho referem-se ao grau em que as tarefas de trabalho exigem um esforço mental contínuo excessivo no desempenho das suas funções (Peeters et al., 2005; Veldhoven, 2013).

Numa outra perspetiva, Shirom et al. (2010), através de uma amostra de médicos especialistas, confirmaram que a carga de trabalho percebida, isto é, as exigências do trabalho percebidas mediam os efeitos do esgotamento médico. Outros estudos também corroboraram esta relação entre exigências do trabalho e *burnout* (Adil & Baig, 2018; Bottiani et al., 2019; Lee et al., 2020), tal como entre exigências do trabalho e a satisfação profissional (Arends et al., 2014; Kaufman, 2004).

Segundo Sheikh et al. (2018), gerir e orientar ao mesmo tempo as exigências domésticas com as exigências e responsabilidades do trabalho é uma missão complexa. Assim, será importante a utilização de estratégias individuais e organizacionais, de modo a atingir uma boa integração entre papéis (Medeiros et al., 2017).

Em suma, a exposição a exigências do trabalho elevadas leva à interferência negativa entre a esfera profissional e a familiar e, isto, permitirá prever sentimentos de mal-estar psicológico, como o *burnout* ou baixos níveis de satisfação em relação à atividade profissional, afetando negativamente o contexto do local de trabalho.

Com base nas teorias e estudos revistos, são propostas as seguintes hipóteses:

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

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

H3: As exigências do trabalho influenciam a satisfação profissional.

2. Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho

Das exigências do trabalho poderá surgir então uma interferência de papéis, e per si, o conflito trabalho-família (CTF) ou família-trabalho (CFT). Greenhaus e Beutell (1985) definiram o conflito entre trabalho e a família como o fenómeno que ocorre quando as exigências do papel desempenhado numa das dimensões (trabalho ou família) são incompatíveis, interferem ou dificultam o desempenho do papel na outra dimensão,

assim, a existência de conflito(s) entre papéis ocorre(m) sempre que a conformidade com um dos papéis dificulta a conformidade com o outro papel (Voydanoff, 2005).

Deste modo, as imposições de ambos os domínios podem conduzir a dois tipos de conflito, sendo o conflito trabalho-família bidirecional, isto é, o trabalho interfere na família (conflito trabalho-família, CTF) e a família interfere no trabalho (conflito família-trabalho, CFT) (Alhani & Mahmoodi-Shan, 2018). Assim, o CTF surge quando a participação nos papéis de trabalho prejudica a participação nos papéis familiares, por outro lado, o CFT emerge quando o cumprimento das responsabilidades familiares impede um indivíduo de cumprir as suas responsabilidades laborais (Chan & Ao, 2019; Karatepe & Berkshi, 2008; Lenaghan et al., 2007). Apesar de ambos constituírem formas de conflito inter-papéis relacionadas, têm diferentes antecedentes e consequências, sendo a relação entre as exigências profissionais e as responsabilidades familiares mais bem descrita como correlacional em vez de causal (Santos & Gonçalves, 2014).

Este tipo de conflito poderá ser conceptualizada pelo consumo de recursos individuais de três formas: com base no tempo, quando o tempo passado a satisfazer um dos papéis interfere na participação no outro papel; com base na tensão, quando a tensão (e.g., emoções negativas, fadiga) experienciada num papel interfere na participação no outro papel; e por último, com base no comportamento, quando os comportamentos num domínio são incompatíveis com as exigências do outro domínio (Greenhaus & Beutell, 1985; Carlson et al., 2000; Zheng & Wu, 2018). Perante isto, o conflito trabalho-família representa uma potencial fonte de mal-estar e insatisfação gerando efeitos negativos não só no bem-estar individual e familiar como nos comportamentos dos indivíduos, com consequências nefastas para as organizações (Andrade, 2015; French et al., 2018).

O modelo clássico do *spillover* procura explicar os mecanismos mais comuns na perspetiva do conflito entre os papéis profissionais e familiares, quanto maior a quantidade de papéis sociais desempenhados, maior será a probabilidade de interferências de envolvimento numa esfera com compromissos em outra (Andrade, 2015). Matias e Fontaine (2012) definiram o *spillover* como a transferência de emoções, atitudes, competências e comportamentos entre o nível profissional e a esfera familiar, de forma bidirecional. Em outras palavras, a vivência em um dos domínios afeta também a vivência no outro, de modo que as experiências que caracterizam o trabalho estariam intimamente relacionadas às experiências familiares. As relações entre as esferas do trabalho e da

família podem ser negativas (conflito de papel) ou positivas (promoção do papel), isto não esquecendo que as características individuais podem ter influência nesta experiência.

Deste modo, é de salientar que cada vez mais têm surgido investigações que defendem que para além de interdependências negativas, também existem interdependências positivas entre o domínio profissional e familiar (Grzywacz & Marks, 2000; Vanalli, 2012). Assim, o equilíbrio entre as exigências do trabalho e as exigências domésticas torna-se necessário pois existem benefícios decorrentes da participação dos trabalhadores nas diferentes esferas, como o desenvolvimento de competências sociais (Matias & Fontaine, 2012), inserção e reconhecimento social ampliados (Silva & Silva, 2015), maior satisfação com a vida (Álvarez & Gómez, 2011) e maior autonomia (Goulart et al., 2013). Em suma, a tentativa de equilibrar ambos os papéis, pode ser vista como um processo sucessivo que reflete sucesso vs. fracasso (Gonçalves et al., 2018), isto é, enriquecimento trabalho-família vs. conflito trabalho-família.

Como antecedentes do conflito, estes dividem-se consoante os dois caminhos: antecedentes trabalho-família serão a inflexibilidade de horários (Las Heras et al., 2017), sobrecarga de trabalho e outras fontes de stresse, políticas organizacionais no trabalho (Ekawarna & Kohar, 2019) e falta de apoio por parte do supervisor (Maloni et al., 2019), estudos recentes afirmam que também o teletrabalho pode contribuir para este conflito (Kramer & Kramer, 2020); por outro lado, os antecedentes família-trabalho serão as obrigações/exigências familiares (Sanséau & Smith, 2012), como o cuidado com os filhos ou outros dependentes, stresse familiar e divisão do trabalho familiar (Matias et al., 2011).

Segundo French et al. (2018), existem várias consequências negativas do conflito trabalho-família nas atitudes e no bem-estar dos indivíduos. O conflito TF está relacionado com aspetos psicológicos e resultados organizacionais negativos, como aumento da depressão, mudanças de humor e esgotamento mental, aumento do consumo de álcool e substâncias, problemas físicos (dores de cabeça, dores musculares, problemas gastrointestinais, cansaço físico, falta de ar, palpitações e aumento da pressão arterial), diminuição da satisfação com a vida, diminuição da satisfação profissional, influência no desenvolvimento da carreira, aumento da rotatividade e diminuição do comprometimento para com a organização (Álvarez & Gómez, 2011; Sharma et al., 2016; Silva, 2017; Oliveira & Ribeiro, 2019).

O conflito tem sido associado e considerado como um dos antecedentes do *burnout* (Peeters et al., 2005; Halbesleben, 2009; Ogungbamila, 2012; Ortiz et al., 2015). Um estudo de Pérez (2013) sobre a sobrecarga do trabalho constatou que existe uma correlação positiva entre a sobrecarga, esgotamento profissional e *burnout* e a presença de CTF, ou seja, quanto maior a sobrecarga de trabalho e esgotamento profissional, maior o desequilíbrio entre as exigências do trabalho e da família dos trabalhadores. Segundo um estudo recente de Klein et al. (2020), o equilíbrio trabalho-família está negativamente associado ao stresse e *burnout*, por outras palavras, a falta de equilíbrio entre as responsabilidades dos dois domínios, família e trabalho, leva a que o indivíduo experiencie sentimentos de *burnout*. Também Silva (2020), verificou que quanto mais conflito TF, mais altos os níveis de *burnout*. Tais evidências conduzem à seguinte hipótese:

H4: O conflito trabalho-família influencia o *burnout*.

Muitos são também os estudos que relacionam o conflito trabalho-família com a satisfação profissional (AlAzzan et al., 2017; Allen et al., 2000; Anjos, 2013; Bhattarai, 2020; Ding et al., 2018; Marques, 2014). Silva e Silva (2015), constataram através dos resultados do seu estudo que os indivíduos que apresentam maior suporte organizacional e menos conflitos trabalho-família apresentam mais satisfação profissional o que implica afirmar a relevância do papel da organização na compreensão da importância da conciliação das exigências familiares com as exigências do trabalho, por parte dos trabalhadores. Por outro lado, Sarbu (2018), aponta que a satisfação profissional pode ser considerada um antecedente positivo, uma vez que possibilita a redução da conflitualidade entre ambos os papéis, através de sentimentos positivos que medeiam a sobrecarga que está associada ao domínio profissional. Deste modo, avançamos a seguinte hipótese:

H5: O conflito trabalho-família influencia a satisfação profissional.

3. *Burnout*

Antes de descrevermos o *burnout*, será importante averiguar a diferença entre stresse laboral e a síndrome de *burnout*. O stresse laboral é uma resposta física e emocional, em geral prejudicial, que ocorre quando as exigências do trabalho não correspondem às capacidades, aos recursos ou às necessidades do trabalhador, por outras palavras, ocorre quando o indivíduo não consegue atender às exigências solicitadas pelo

seu trabalho (Silva, 2010). O conseqüente mais provável de elevados níveis de stresse no trabalho é a síndrome de *burnout*. O *burnout* é um tipo de stresse persistente vinculado à situação de trabalho, resultado da constante e repetitiva pressão emocional associada ao intenso envolvimento por longos períodos (Machado & Porto-Martins, 2015).

O Modelo da Conservação de Recursos e o JD-R (já referido anteriormente) são dois modelos teóricos, que procuram evidenciar a importância dos recursos e exigências do trabalho como antecedentes do *burnout*. Segundo o modelo da conservação de recursos, o *burnout* surge quando os indivíduos percebem que existe uma ameaça (stressor) que lhes pode retirar aquilo que valorizam (recursos), assim a perda contínua dos recursos, após um grande investimento, pode levar ao surgimento do *burnout* (Hobfoll, 1989). Por outro lado, o modelo JD-R defende que o *burnout* provém da relação entre as exigências do trabalho e dos recursos laborais (Demerouti et al., 2001). Isto é, o *burnout* pode ser considerado uma consequência da exposição continuada a eventos stressantes de origem laboral (Maslach & Goldberg, 1998) o que leva a que o stresse seja considerado um fator relevante pois, para que se origine *burnout*, é necessário a interação entre as respostas individuais ao stresse e à pressão laboral em ambiente de trabalho (Pinheiro, 2002).

Freudenberger (1974) propôs a primeira definição de *burnout*, sendo utilizado para descrever o esgotamento emocional e físico dos trabalhadores. Ou seja, é o estado de exaustão, a nível físico e psicológico, advindo da vida profissional de um indivíduo. Mais tarde, Maslach e Jackson (1981) definiram *burnout* como uma fadiga física e emocional que resulta na perda de motivação nas funções laborais, que pode avançar até ao aparecimento de sentimentos de insucesso ou fracasso. Demerouti et al. (2003) definem o *burnout* como consequência da exposição prolongada a exigências específicas do trabalho, como intensas atividades físicas, afetivas, e tensão cognitiva.

De acordo com Maslach e Jackson (1981) o *burnout* é definido como uma reação negativa descrita pela presença de três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho. A exaustão emocional diz respeito ao sentimento de exaustão que tem origem na diminuição dos recursos emocionais, caracterizada por uma falta ou carência de energia, entusiasmo e um sentimento de esgotamento de recursos; a despersonalização é o distanciamento entre o indivíduo e o seu trabalho, através da adoção de uma atitude de desinteresse perante as tarefas e o relacionamento com os outros, tratando os clientes, colegas e a organização como objetos; e por fim, a

baixa realização pessoal no trabalho que é a diminuição de sentimentos de competência e sucesso relativamente às tarefas desempenhadas, tendência do trabalhador se autoavaliar de forma negativa (Maslach & Jackson, 1981; Maslach et al., 2001; Mendonça et al., 2012).

Desta forma, resultaram as medidas de esgotamento de Shirom-Melamed, que englobam três dimensões. A fadiga física, que se apresenta a partir de sentimentos de cansaço físico no trabalho e que se traduzem na perda de condição e energia física. A exaustão emocional que é resultado do cansaço emocional face aos relacionamentos pessoais no trabalho, como por exemplo, aquele que existe entre colegas de trabalho, clientes, chefias. Esta perda resulta na diminuição de sensibilidade e cordialidade no que diz respeito às necessidades das outras pessoas. Por fim, a fadiga cognitiva que está relacionada com sentimentos de cansaço cognitivo em relação à esfera do trabalho, resultando numa perda de concentração e capacidade de pensamento (Shirom & Melamed 2006). Em 2022, o *burnout* integrará a Classificação de Doenças da Organização Mundial de Saúde, sendo caracterizado como “uma síndrome resultante de stress crónico no trabalho que não foi gerido com êxito” e um sentimento de exaustão, cinismo ou sentimentos negativistas ligados ao trabalho e eficácia profissional reduzida (OMS, 2020). Sá (2004) identifica como causas de *burnout*, fatores de natureza pessoal, que incluem as características dos trabalhadores e fatores de natureza situacional que englobam o contexto de trabalho e dinâmica organizacional.

O *burnout* tem sido associado a vários conceitos. Segundo Peeters et al. (2005), as exigências do trabalho e o CTF são antecedentes do *burnout*. Muitos são os estudos que afirmam que o *burnout* é consequência à exposição prolongada a exigências do trabalho (Shirom et al., 2010) como intensas atividades físicas, afetivas e de tensão cognitiva (Demerouti et al., 2003), falta de autonomia (West et al., 2018), incapacidades pessoais, falta de recursos e apoio social, responsabilidades excessivas e ambiguidade/conflito de funções (Alarcon, 2011; Spooner-Lane & Patton, 2007). Por outro lado, num estudo realizado por Sharma et al. (2016), constatou-se que o CTF irá influenciar problemas psicológicos, como por exemplo o *burnout*, uma vez que, o desequilíbrio entre as exigências do trabalho e as exigências familiares, isto é, a interferência de um papel com a performance e participação no outro papel, acarreta como consequências o aumento dos níveis de exaustão e esgotamento profissional (McNall et al., 2010; Pérez, 2013).

Também é verificada a associação negativa entre o *burnout* e a satisfação profissional, numa vasta bibliografia, altos níveis de *burnout* leva a uma baixa satisfação profissional (Daud-Gallotti et al., 2012; Khare & Kamalian, 2017; Mulki et al., 2006; Shareinia et al., 2017; Sharma et al., 2016).

Assim, é descrita mais uma hipótese:

H6: O *burnout* influencia a satisfação profissional.

Em geral, o *burnout* diminui o desejo de participar nas atividades de trabalho, cumprir metas, apoiar colegas e está negativamente associado ao desempenho no trabalho (Shirom, 2011), posto que, possui associações e consequências não só para a saúde, como depressão, transtornos de ansiedade (pânico e fobia social), abuso de álcool e de outras substâncias psicoativas, como também consequências organizacionais, tais como, absentismo e rotatividade (Cooper, 1985; Rodrigues et al., 2017; Viera & Russo, 2019).

3.1. O papel mediador do conflito TF-FT entre as exigências do trabalho e o *burnout*

São vários os estudos que relatam o efeito direto entre as exigências do trabalho e o conflito TF (Akram & Hussain, 2020; Byron, 2005; Butler et al., 2005; Gu & Wang, 2019; Mary & Ramesh, 2020). Com base no Modelo da Conservação de Recursos e no Modelo de Recursos Trabalho-Casa (Hobfoll, 2002; ten Brummelhuis & Bakker, 2012), o excesso de trabalho é visto como um stressor que conduz ao conflito TF, tal como o conflito TF pode ser visto como um stressor que irá requerer o uso de recursos individuais, podendo levar, por sua vez, ao *burnout*. Ou seja, o conflito TF, irá emergir devido à perda de recursos face a exigências contextuais de trabalho (Neves, 2017), sendo que posteriormente o indivíduo terá os recursos esgotados para lidar com a família, chegará ao *burnout* (Bakker & Demerouti, 2007).

A ideia central é de que as exigências do trabalho que exigem muitos recursos (e.g. tempo, esforço) são associadas à acumulação de efeitos de carga negativa que se espalham para o domínio familiar. Gomes (2019), afirma que o facto de haver *spillover*, fará com que os indivíduos percecionem o trabalho como uma ameaça, pois ficam com menos recursos para dedicar à sua família. Assim a percepção de que o trabalho está a retirar tempo e energia necessários para o desempenho do papel familiar, torna o papel

profissional uma ameaça (Buonocore & Russo, 2012). Por sua vez, o desequilíbrio entre os dois domínios aumentará o conflito TF potenciado pelas exigências do trabalho respetivas, fazendo com que a satisfação profissional dos indivíduos diminua, e, portanto, que resulte em experiências de interferência do trabalho na vida familiar, associadas a problemas de saúde psicológica, como o *burnout* (Peeters et al., 2005; Shimazu et al., 2010).

Segundo este modelo há um processo de redução do bem-estar geral, o designado “*health impairment process*”, decorrente das exigências do trabalho crónicas que conduz à presença de *burnout*. Assim, o conflito TF pode atuar como uma exigência crónica do emprego e pode esgotar os recursos dos indivíduos, levando à deterioração da saúde (Carvalho & Chambel, 2015). Com base na literatura anteriormente revista, e considerando a relação entre as exigências do trabalho e o *burnout*, espera-se que o conflito TF tenha um papel explicativo desta mesma relação.

Lingard e Francis (2005), procuraram testar a ideia de que o *burnout* é resultado de uma interação complexa de fatores provenientes do trabalho e do domínio familiar dos trabalhadores (Maslach et al, 2001). Os resultados sugeriram que a relação direta muitas vezes relatada entre as exigências do trabalho e o *burnout* pode ser melhor entendida como um relacionamento indireto, através das presença do conflito TF-FT. Por outras palavras, as exigências do trabalho podem não causar o *burnout*, mas em vez disso, dar origem ao conflito TF, isto, porque existe uma oportunidade reduzida de recuperação fora do horário de trabalho, levando, portanto, à exaustão. São vários os estudos que sugerem que os indivíduos que experienciam conflito TF-FT experimentam repetidamente maiores níveis de stresse que levam a resultados indesejáveis como o *burnout* (Geurts & Demerouti 2003; Janssen et al. 2004).

Adicionalmente, Baeriswyl et al. (2016), Hall et al. (2010), Neves (2017), West et al. (2018) confirmaram que as exigências do trabalho e os stressores da ambiguidade de papéis contribuem, ambos, substancialmente para uma maior correlação com o desenvolvimento de *burnout*, mostrando que o conflito TF é capaz de mediar os efeitos das exigências do trabalho sobre o *burnout*.

Face ao exposto e, com base na revisão da literatura, é expectável que mais exigências, conduzam ao conflito TF, e que o conflito TF conduza a maiores níveis de *burnout*, pelo que hipotetizamos:

H7: O conflito trabalho-família é mediador da relação entre as exigências do trabalho e o *burnout*.

4. Satisfação Profissional

O conceito de ajustamento afirma que o equilíbrio entre os diversos papéis não está associado à distribuição equitativa de recursos entre a família e o trabalho, mas sim à satisfação do indivíduo relativamente a estes papéis (Carlson & Gryzwacz, 2008), sendo os níveis de satisfação profissional um constructo a considerar quando se fala das exigências que o trabalho acarreta e do binómio trabalho-família.

As definições do conceito de satisfação profissional são vastas. Segundo Locke (1969), a satisfação, é vista como um estado emocional agradável ou positivo, sendo o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização dos seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar. A satisfação profissional foi definida como um estado emocional positivo ou de prazer, resultante da avaliação do trabalho ou das experiências proporcionadas pelo trabalho (Cunha et al., 2016), devendo ser encarada como uma variável da qualidade do trabalho (Vieira et al., 2004). É o estado emocional que resulta da correspondência entre o que o indivíduo espera do seu trabalho e o que dele pode retirar (Ramos, 2002). Numa outra definição, Siqueira e Gomide Jr (2004), dizem que a satisfação profissional é como um vínculo afetivo do indivíduo com o seu trabalho, estando associada a aspetos como a autoestima, o envolvimento no trabalho e o comprometimento organizacional. Com o passar do tempo, este conceito tem sofrido alterações e agora é descrito como o resultado do ambiente organizacional sobre a saúde do trabalhador (Siqueira, 2008).

Herzberg define duas dimensões para o processo de satisfação profissional. A primeira dimensão inclui características profissionais, política da organização, remuneração, supervisão e relacionamento com colegas de trabalho, segurança no trabalho, condições de trabalho; e o segundo está relacionado aos fatores motivacionais relacionados à importância do reconhecimento, realização, promoção, crescimento e responsabilidade, assim deve haver uma complementação entre ambos, uma vez que os fatores higiénicos especificam aspetos do trabalho, que impedem que os funcionários sejam insatisfeitos, e por outro lado, os fatores motivacionais especificam aspetos do

trabalho que proporcionam aos funcionários a sensação de estarem satisfeitos (Herzberg et al., 1959; Alfayad & Arif, 2017), respetivamente.

Existem três diferentes grupos de antecedentes da satisfação profissional: (1) os antecedentes disposicionais, os cinco grandes traços de personalidade, personalidade proativa, autoavaliações essenciais, *locus* de controlo, afeto positivo e tendência afetiva geral; (2) os antecedentes contextuais, características do trabalho positivas, horas de trabalho, estilos de liderança, suporte percebido, conflito TF, justiça organizacional, quantidade de benefícios ou recompensas e gestão de recursos humanos; (3) e os antecedentes baseados em eventos, experiências afetivas episódicas e humores momentâneos (Lane et al., 2010, Lizote et al., 2017; Yuen et al., 2018).

Posto isto, as empresas devem ter a capacidade de reter os colaboradores, isto através de um conjunto de estratégias de gestão de recursos humanos, de forma a que se desenvolva um ambiente de trabalho flexível que promova a satisfação profissional (Yuen et al., 2018). A importância de estudar a satisfação profissional na pesquisa do comportamento organizacional é atribuída à sua correlação positiva com a *performance* laboral, que em última análise impulsiona o desempenho organizacional (Hancock et al., 2013; Lannoo & Verhofstadt, 2016) e a um grande conjunto de *outcomes* laborais positivos. Estudos recentes têm demonstrado a importância relativa dos fatores de satisfação profissional e o seu impacto no desempenho geral dos funcionários, existindo uma ligação clara entre a satisfação profissional dos funcionários e a sua *performance* (e.g., Bhattarai, 2020; John et al., 2020).

Assim, um colaborador satisfeito com o trabalho apresentará baixos níveis de stresse, mostrando-se mais preparado e capaz para enfrentar o trabalho (Kohantorabi & Abolmaali, 2014; Ahsan, Abdullah et al., 2009; Weerasinghe & Batagoda, 2001), com altos níveis de criatividade (Kohantorabi & Abolmaali, 2014), e assim elevados níveis de motivação, sendo este um fator importante do comportamento em relação ao desempenho no trabalho. Isto originará energia e o aumento da eficiência no trabalho (Franklin & Cletus, 2011), baixos níveis de absentismo, menos *turnover* e a existência de menos erros (Sánchez-Beaskoetxea & Coca García, 2015).

São vários os estudos que afirmam que a satisfação profissional diminui quando um colaborador se depara com um aumento do conflito TF (AlAzzan et al., 2017; Ding et al., 2018; Sharma et al., 2016; Tariq et al., 2013;). Bruck et al. (2002), apontaram que o trabalho que interfere com os compromissos familiares pode, na verdade, tirar ao

indivíduo a satisfação em relação ao seu trabalho. Um estudo no setor de telecomunicações, por Tariq et al. (2013), revelou que o conflito trabalho-família, tal como stresse no local de trabalho, levam o funcionário à insatisfação, que poderá resultar em *outcomes* negativos como a rotatividade. Por outras palavras, a incapacidade de conciliar as duas esferas de vida causará ao indivíduo uma fonte de stresse proveniente da escassez de recursos necessários para responder às exigências de cada domínio, isto terá como consequência a perda de satisfação profissional (Rahmatika & Parahyanti, 2018).

4.1. O papel mediador do *burnout* entre a as exigências do trabalho e a satisfação profissional

O *burnout* e a satisfação profissional estão entre os mais frequentes indicadores de saúde mental e bem-estar no trabalho na psicologia organizacional (Baeriswyl et al., 2016). Por um lado, o *burnout* no sentido de um inibidor da boa *performance* no trabalho, por outro lado, a satisfação profissional no sentido de um promotor do bom desempenho laboral.

O *burnout* provém do esgotamento de recursos mentais e físicos que é causado pelas exigências do trabalho (Hobfoll et al., 2018; Lilius, 2012). Quanto mais exigências, menos recursos de autorregulação, o que levará posteriormente a um conjunto de custos físicos e psicológicos, que originará um comprometimento da saúde laboral (Bakker & Demerouti, 2007). Os indivíduos, ao vivenciarem experiências emocionais negativas no trabalho, serão menos propensos a manter comportamentos de alto desempenho (Halbesleben, 2007; Liu et al, 2015), diminuirão o seu bem-estar e envolvimento laboral e desenvolverão atitudes negativas em relação ao seu trabalho que podem ser notadas nos baixos níveis de satisfação profissional dos colaboradores (Schaufeli & Salanova, 2007). Por tanto, ora as exigências do trabalho promovem o *burnout*, ora dificultarão aspetos do bem-estar geral como a satisfação profissional.

Neste sentido, Buonocore e Russo (2012) afirmam que o grau em que os indivíduos estão satisfeitos ou insatisfeitos com o seu trabalho pode depender do conjunto de características percecionadas como stressores no contexto laboral, que, por sua vez, desenvolverão um conjunto de problemas de saúde psicológicos, associados ao *burnout*. Ao sentir stresse o indivíduo percecionará o trabalho como algo negativo, fazendo com

que este desenvolva uma atitude negativa para com o trabalho, e por consequência uma diminuição da sua satisfação profissional.

Em suma, com base nas teorias e estudos revisitados será expectável que mais exigências conduzam ao *burnout* e que o *burnout* conduza a menor satisfação profissional, assim é avançada a seguinte hipótese:

H8: O *burnout* é mediador da relação entre as exigências do trabalho e a satisfação profissional.

II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

5. Metodologia

5.1. Amostra

A amostra recolhida é constituída por 505 participantes, dos quais 71.9% pertencem ao sexo feminino (n = 363) e 28.1% pertencem ao sexo masculino (n = 142), com idades entre os 19 e os 66 anos (M = 37.11; DP = 11.12). Em relação ao estado civil dos indivíduos, a maior parte encontra-se casado ou em união de facto (n = 271; 53.6%), 37% está solteiro e 8.9% são divorciados. Quanto às habilitações literárias, os participantes distribuem-se por todos os graus de ensino, sendo os mais comuns o ensino secundário (n=199 ;39.3%) e o ensino superior ao nível da licenciatura (n = 176; 34,8%). Dos restantes, 12.8% possuem mestrado (n=65), 8.7% têm uma pós-graduação (n = 44), 3.6% possuem o ensino básico (n = 18), .4% apenas têm o ensino primário (n = 2) e .2% possui doutoramento (n = 1). Relativamente à atividade profissional, regista-se com maior incidência os participantes que trabalham como técnicos ou em profissões de nível intermédio (n = 140; 27.7%), depois o pessoal administrativo (n = 78; 15.4%) e logo a seguir os especialistas das atividades intelectuais e científicas (n = 74; 14.6%). Por sua vez, 10.7% são trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança (n = 54), relativamente a trabalhadores não qualificados são 8.5% dos registos (n = 43), 5.7% são representantes do poder legislativo e dos órgãos executivos (n = 29), 5.3% dedicam-se à agricultura ou a trabalhos qualificados (n=27), 3% dos indivíduos são empresários (n = 15) e 2.6% são trabalhadores da indústria (n = 13). Regista-se também 1.8% como operadores de instalações e máquinas (n = 9) e nas forças armadas possuímos 1.4% dos participantes (n = 7). Relativamente ao regime de horário, 89.5% responderam que era a *full-time* (n = 453) e 9.3% responderam que trabalhavam a regime de *part-time* (n = 47). Já no que concerne ao vínculo contratual, 61.1% dos inquiridos apresentam vínculo sem termo (n = 309), 24.3% apresenta contrato de trabalho com termo certo (n=123), 6.1% apresenta-se como trabalhadores independentes (n = 31) e, por fim, com outros vínculos contratuais temos somente 8.1% dos participantes (n = 41).

5.2. Instrumentos

O conjunto de instrumentos incluiu um questionário demográfico e quatro medidas psicológicas. O questionário, especificamente construído para caracterização demográfica da amostra, incluía perguntas nomeadamente sobre sexo, idade, estado civil, habilitações literárias, tipo de contrato, setor de atividade, número de empregos atuais, anos de trabalho na atual organização, se possui uma chefia flexível e isenção horária e se exerce cargos de chefia ou não. Foram também utilizadas as seguintes escalas:

Satisfação profissional - Foi aplicada a escala de Lima et al. (1994), composta por 8 itens, que avaliam a satisfação relativamente a vários aspetos do trabalho (e.g., item 2 “Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está:”. Os itens são avaliados numa escala de *Likert* de 7 pontos (1 – extremamente insatisfeito a 7 – extremamente satisfeito). Estudos conduzidos por Mendes (2014), por exemplo, em que se utilizou a mesma escala, verificaram-se bons índices de consistência interna, sendo os alfas de *Cronbach*, respetivamente, de 0.80 e 0.89.

Escala de Conflito trabalho-família e família-trabalho - As escalas de CTF e CFT adaptadas para a população portuguesa por Santos e Gonçalves (2014), que foram originalmente desenvolvidas em inglês por Netemeyer et al. (1996). Esta escala é 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”) e o conflito família-trabalho (5 itens, e.g., item 7: “Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa”), com índices de consistência interna de 0.88 para a dimensão conflito trabalho-família e de 0.89 para a dimensão conflito família-trabalho o que lhe confere um maior valor preditivo.

Exigências do trabalho (Job Demands) - Foram operacionalizadas através de três dimensões do *Questionnaire on the Experience and Assessment of Work (QEEW2.0)* de van Veldhoven et al. (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 de trabalhar com rapidez); 2) Sobrecarga de trabalho mental (7 itens, e.g., item 12 “O seu trabalho requer muita concentração?”); e 3) Sobrecarga de trabalho emocional (7 itens,

e.g., item 19 “O seu trabalho requer muito de si em termos emocionais?”). Os autores originais obtiveram uma consistência interna em cada dimensão que variou entre $\alpha=.86$ (ritmo e quantidade de trabalho), $\alpha=.81$ (sobrecarga de trabalho mental) e $\alpha = .80$ (sobrecarga de trabalho emocional) (Veldhoven et al., 2015).

Burnout - Foi avaliado através da escala de *Shirom-Melamed Burnout Measure* (SMBM) de Shirom e Melamed (2006), traduzida para a população portuguesa através de um processo de tradução-retradução. É uma escala composta por 14 itens e três subescalas: 1) cansaço físico (6 itens; e.g., item 3 “Sinto-me fisicamente esgotado”); 2) cansaço cognitivo (5 itens; e.g., item 10 “Sinto que não consigo concentrar-me”); e 3) exaustão emocional (3 itens; e.g., item 13 “Sinto-me incapaz de investir emocionalmente nos colegas de trabalho e clientes”). Os itens são respondidos numa escala tipo *Likert* de 7 pontos (1 = Nunca; 7 = Sempre). Os autores originais obtiveram valores de consistência interna que variaram entre $\alpha =.92$ (escala global), $\alpha=.92$ (fadiga física), $\alpha=.87$ (cansaço cognitivo) e $\alpha =.88$ (exaustão emocional).

Relativamente à consistência interna das escalas (Tabela 5.1) podemos destacar que todas apresentam bons valores ($\alpha \geq .70$), uma vez que, os alfas de *Cronbach* variam entre 0.76 (dimensão ritmo e quantidade de trabalho das exigências do trabalho) e 0.96 (escala global do *burnout* e a sua dimensão cansaço cognitivo), o que vai ao encontro com os valores obtidos pelos autores originais dos instrumentos.

Tabela 5.1.

Valores de Consistência Interna dos Instrumentos

Instrumento	Alfa de <i>Cronbach</i>
Satisfação profissional	0.88
Conflito TF-FT	0.87
Conflito TF	0.85
Conflito FT	0.87
Exigências do trabalho	0.90
Ritmo e quantidade de trabalho	0.76
Sobrecarga de trabalho mental	0.93
Sobrecarga de trabalho emocional	0.85
<i>Burnout</i>	0.96
Fadiga Física	0.94
Cansaço Cognitivo	0.96
Exaustão Emocional	0.93

5.3. Procedimentos

A recolha de dados foi realizada em dois procedimentos distintos. Primeiramente através da resposta ao questionário em papel, com recurso à sua impressão sendo aplicado a uma rede pessoal de contactos. Adicionalmente, aplicou-se o questionário *online*, para isto, foram utilizados os recursos disponibilizados pelo *Google 25 Docs*. O *link* associado ao questionário foi publicado em diversos grupos das redes sociais, mais precisamente o *Facebook*. Tanto o questionário em papel como o *online* incluíam um pequeno enquadramento respetivo ao objetivo do estudo, os critérios de inclusão respetivos à caracterização dos participantes, informação sobre confidencialidade e utilização dos dados recolhidos e duração para a sua realização. Assim, os dois procedimentos obedeceram às considerações éticas de confidencialidade e anonimato.

5.4. Análise de Dados

Após a recolha de dados, as respostas dadas nos questionários foram extraídas para uma folha de cálculo do *Excel*, de modo a importar esses dados para o *software IBM SPSS* - versão 26 para a análise dos dados. Foram realizados os métodos estatísticos: análise descritiva, consistência interna, correlações, regressões e mediação, efetuado através do uso da macro *PROCESS* do *SPSS*.

6. Resultados

6.1. Estatística Descritiva

Na tabela 6.1 estão apresentados as médias e os desvios-padrão de cada variável presente no estudo. As médias mais elevadas dizem respeito à dimensão sobrecarga de trabalho mental ($M = 5.42$; $DP = 1.2$) e às exigências do trabalho ($M = 4.5$; $DP = 0.86$). Por outro lado, as médias mais baixas correspondem à dimensão conflito família-trabalho ($M = 2.43$; $DP = 1.19$), por outras palavras, podemos constatar que são as exigências respetivas ao trabalho que causarão mais conflito neste binómio, apresentando uma média de 3.74 ($DP = 1.15$).

Em relação às exigências do trabalho, no conjunto das suas dimensões podemos verificar que é a sobrecarga mental que mais afeta a vida dos indivíduos ($M = 5.42$; $DP = 1.2$), como já referido acima, sendo a dimensão ritmo e quantidade de trabalho ($M = 3.98$; $DP = 0.89$) que apresenta valores mais reduzidos.

Relativamente à variável *burnout*, será a fadiga física a mais experienciada pela amostra ($M = 3.98$; $DP = 0.89$), e a que apresenta valores mais reduzidos é a exaustão emocional ($M = 2.56$; $DP = 1.42$). Por fim, pode-se também constatar, que os indivíduos se encontram satisfeitos com a vida profissional ($M = 4.45$; $DP = 1.19$).

Tabela 6.1.

Médias e desvios-padrão das variáveis

Variáveis	M	DP
Satisfação profissional	4.45	1.19
Conflito TF-FT	3.08	1.15
Conflito TF	3.74	1.15
Conflito FT	2.43	1.19
Exigências do trabalho	4.50	0.86
Ritmo e quantidade de trabalho	3.98	0.89
Sobrecarga de trabalho mental	5.42	1.20
Sobrecarga de trabalho emocional	4.41	1.24
<i>Burnout</i>	3.36	1.38
Cansaço Físico	3.98	1.66
Cansaço Cognitivo	3.09	1.55
Exaustão Emocional	2.56	1.42

6.2. Análise Correlacional

Na tabela 6.2. é possível observar os valores de correlação entre as variáveis em estudo. De acordo com os dados obtidos podemos verificar que as exigências do trabalho se correlacionam de forma positiva e estatisticamente significativa com o *burnout* ($r = .476$; $p = .000$) e com o conflito trabalho-família e família-trabalho ($r = .435$; $p = .000$), realçando as correlações entre a dimensão sobrecarga de trabalho mental e conflito FT ($r = .009$; $p = .000$), com o cansaço cognitivo ($r = .060$; $p = .000$) e a exaustão emocional ($r = .003$; $p = .000$) que apesar de positivas são baixas e não são estatisticamente significativas, ao contrário de todas as restantes dimensões. É também importante frisar a relação existente entre as exigências do trabalho e a satisfação profissional, uma vez que se pode observar uma correlação estatisticamente significativa e negativa ($r = -.257$;

$p = .000$). Isto significa que à medida que as exigências do trabalho aumentam também o conflito TF-FT e o *burnout* aumentam, ao contrário da satisfação profissional que diminui.

Em relação à variável conflito TF-FT, podemos constatar que se relaciona positiva e estatisticamente significativa com o *burnout* tal como com todas as suas dimensões, com valores correlacionais entre $r = .431$ e $r = .262$ para $p = .000$. Pelo contrário, a relação com a satisfação profissional mostra-se negativa e estatisticamente significativa ($r = -.196$; $p = .000$), tal como com as suas dimensões com valores correlacionais de $r = -.194$ e $r = -.133$ para $p = .000$.

Por fim, ao observamos a satisfação profissional podemos concluir que a mesma apresenta também uma correlação negativa e estatisticamente significativa com o *burnout* ($r = -.461$; $p = .000$), tal como com todas as suas dimensões, com valores correlacionais entre $r = -.455$ e $r = -.317$ para $p = .000$. As correlações negativas associadas a esta variável podem ser explicadas por esta ser avaliada de forma inversa, quanto menor a satisfação com o trabalho maior o *burnout*, maior o conflito TF-FT e maior as exigências do trabalho.

Tabela 6.2.

Correlações das variáveis em estudo

	1	2	2.1	2.2	3	3.1	3.2	3.3	4	4.1	4.2
1. Satisfação profissional	-										
2. Conflito TF-FT	-.196**	-									
2.1. Conflito TF	-.194**	.885**	-								
2.2. Conflito FT	-.133**	.807**	.439**	-							
3. Exigências do trabalho	-.257**	.435**	.451**	.266**	-						
3.1. Ritmo e quantidade de trabalho	-.329**	.443**	.416**	.327**	.828**	-					
3.2. Sobrecarga de trabalho mental	-.025	.168**	.248**	.009	.765**	.421**	-				
3.3. Sobrecarga de trabalho emocional	-.249**	.425**	.419**	.289**	.825**	.538**	.468**	-			
4. <i>Burnout</i>	-.461**	.431**	.390**	.338**	.476**	.560**	.113*	.450**	-		
4.1. Cansaço Físico	-.455**	.414**	.417**	.270**	.494**	.534**	.171**	.467**	.912**	-	
4.2. Cansaço Cognitivo	-.391**	.347**	.292**	.300**	.388**	.501**	.060	.348**	.909**	.704**	-
4.3. Exaustão Emocional	-.317**	.357**	.262**	.357**	.303**	.386**	.003	.321**	.754**	.523**	.660**

* $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.001$

6.3. Análise de Regressão

Na tabela 6.3, podemos observar o efeito do conflito TF e FT sobre a variável *burnout* e respetivas dimensões. Para testar as hipóteses em estudo recorreu-se à análise de regressões. Em primeiro lugar observou-se o efeito do conflito TF (modelo 1) sobre o *burnout*. Através da tabela, podemos observar que o conflito TF explica cerca de 15% do *burnout*. No modelo 2, ao adicionarmos o conflito FT, o valor do efeito da regressão aumenta ($\Delta R^2 = 0.034$). Assim, ambos os conflitos são responsáveis por cerca de 18.3% de variância explicada sobre o *burnout* ($F(1,502) = 57.435, p = .001$). Neste modelo, tanto o conflito TF ($\beta = .299; t = 6.675, p = .001$) como o conflito FT ($\beta = .206; t = 4.601, p = .001$) apresentam contributos significativos.

Em relação às restantes dimensões do *burnout*, é igualmente o modelo 2, que é constituído pelas duas direções do conflito, aquele que apresenta um maior poder preditivo. Assim, o conflito prediz cerca de 18.3% do cansaço físico, cerca de 12.2% do cansaço cognitivo, e cerca de 14.1% da exaustão emocional. Neste modelo, todas as dimensões apresentaram um contributo significativo ($p \leq .001$).

Tabela 6.3.

Regressão hierárquica para a predição do burnout

Modelos	<i>Burnout</i>			Cansaço Físico			Cansaço Cognitivo			Exaustão Emocional		
	r^2	ΔR^2	P	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p
1. CTF	.152	.152	.000	.174	.174	.000	.085	.085	.000	.069	.069	.000
2. CTF+CFT	.186	.034	.000	.183	.009	.000	.122	.037	.000	.141	.072	.000

Nota: CTF – Conflito Trabalho-Família; CFT – Conflito Família-Trabalho

Para testar o efeito preditivo de todas as variáveis sobre a satisfação profissional, foram realizados 4 modelos de regressão (tabela 6.4). No modelo 3, o conflito TF e FT e o *burnout* acrescentam um contributo adicional de 21.4 % à percentagem de variância explicada da satisfação profissional (face ao já traduzido pelo conflito TF e FT). Este contributo adicional é significativo ($\Delta R^2 = .174, \Delta F(1, 501) = 110.624, p = .001$). Com isto, é o modelo 4, que contempla todas as variáveis, aquele que apresenta um maior poder preditivo sobre a satisfação profissional. Este quarto modelo apresenta quatro preditores,

explica 21.6% da variância da satisfação profissional e é significativo ($R^2 = .216$, $F(1,500) = 34.350$, $p = .001$).

No entanto, apenas um preditor parece ter um contributo significativo para a explicação da satisfação profissional, o *burnout* ($\beta = -.445$, $p = .001$). O *burnout* tem um efeito negativo na satisfação profissional (mais *burnout* associa-se a menores níveis de satisfação profissional).

Tabela 6.4.

Regressão hierárquica para a predição da satisfação profissional

Modelos	Satisfação profissional		
	r^2	ΔR^2	P
1.CTF	.038	.038	.000
2.CTF+CFT	.040	.003	.000
3.CTF+CFT+BUR	.214	.174	.000
4.CTF+CFT+BUR+ET	.216	.002	.000

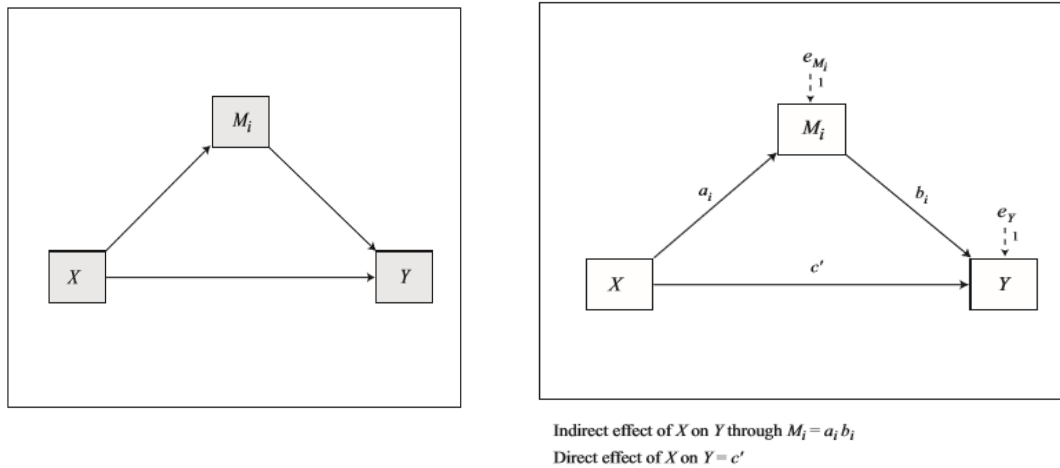
Nota: CTF - Conflito Trabalho-Família; CFT - Conflito Família-Trabalho; BUR - *Burnout*; ET - Exigências do trabalho

6.4. Análise de Mediação

Para investigar as hipóteses de mediação propostas foi realizada uma análise de mediação, através do modelo 4 de mediação simples (figura 6.1) proposto por Hayes (2018). A proporção da mediação é avaliada através da fórmula: efeito direto/efeito total = e; PM = (1-e).

Figura 6.1.

Modelo de mediação simples: diagrama conceitual e estatístico (Hayes, 2018)



A primeira análise de mediação respeita à H7 (tabela 6.5). Os resultados mostram que as exigências do trabalho ($\beta = .56$, 95% IC [.47 - .68], $t_{(503)} = 10.82$, $p < .001$) e o CTF-FT ($\beta = .33$, IC [.23 - .43], $t_{(502)} = 6.61$, $p < .001$) são um preditor significativo do *burnout* (figura 7.2). Aproximadamente 29% ($R^2 = 0.2887$) da variação nos níveis de *burnout* é explicada pelos preditores (tabela 6.5). O efeito da mediação (efeito indireto) da variável CTF-FT foi significativo ($\beta = .1915$, 95% BCa CI = .1207 - .2721), porque zero não está contido no intervalo de confiança *bootstrap bias-corrected* a 95% (Hayes, 2018). A variável CTF-FT mediou aproximadamente cerca de 25.4% da relação entre exigências do trabalho e *burnout*.

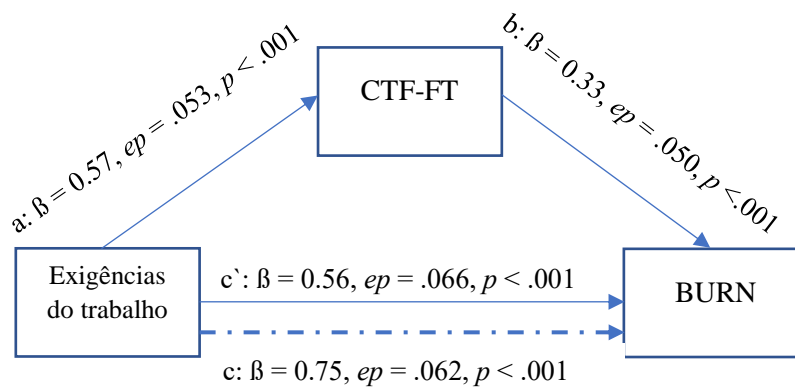
Tabela 6.5.

Modelo de coeficientes para o burnout

Antecedente	Consequente							
	M (CTF-FT)			Y (Burn)				
	Coef	EP	p	Coef	EP	p		
X (Exig. do trabalho)	a	.57	.053	< .001	c'	.56	.066	< .001
M (CTF-FT)	-----	-----	-----	b	0.33	.050	< .001	
		$R^2 = .188$				$R^2 = .288$		
		$F(1,503) = 117.14, p < .001$				$F(2,502) = 101.89, p < .001$		

Figura 6.2.

Coeficientes de regressão não estandardizados do modelo de mediação (H7)



Os resultados da análise de mediação efetuada para avaliar a H8, mostram que as exigências do trabalho ($\beta = -.06, 95\%IC [-.18 - .05], t_{(502)} = -1.08, p < .001$) e burnout ($\beta = -.38, 95\%IC [-.45 - .30], t_{(502)} = -9.73, p < .001$) são um preditor negativo da satisfação profissional (figura 6.3), embora só o burnout apresente um efeito estatisticamente significativo ($p < .001$). Aproximadamente 21.4% ($R^2 = .214$) da variação nos níveis de satisfação profissional é explicada pelos preditores (tabela 6.6). O efeito da mediação (efeito indireto) da variável burnout foi significativo ($\beta = -.2862, 95\% BCa CI = -.3636 - .2182$) e a proporção da mediação foi de aproximadamente 81%.

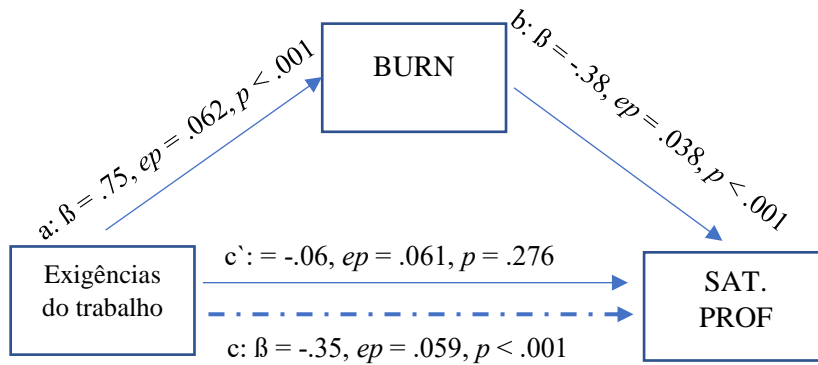
Tabela 6.6.

Modelo de coeficientes para a satisfação profissional

Antecedente		Consequente						
		M (BURN)			Y (Sat. Prof)			
		Coef	EP	p	Coef	EP	p	
X (Exig. do trabalho)	<i>a</i>	.75	.062	< .001	<i>c'</i>	-.06	.061	.276
M (BURN)	-----	-----	-----	<i>B</i>	-.38	.038	< .001	
		$R^2 = .226$			$R^2 = .214$			
		$F(1,503) = 147.50, p < .001$			$F(2,502) = 68.54, p < .001$			

Figura 6.3.

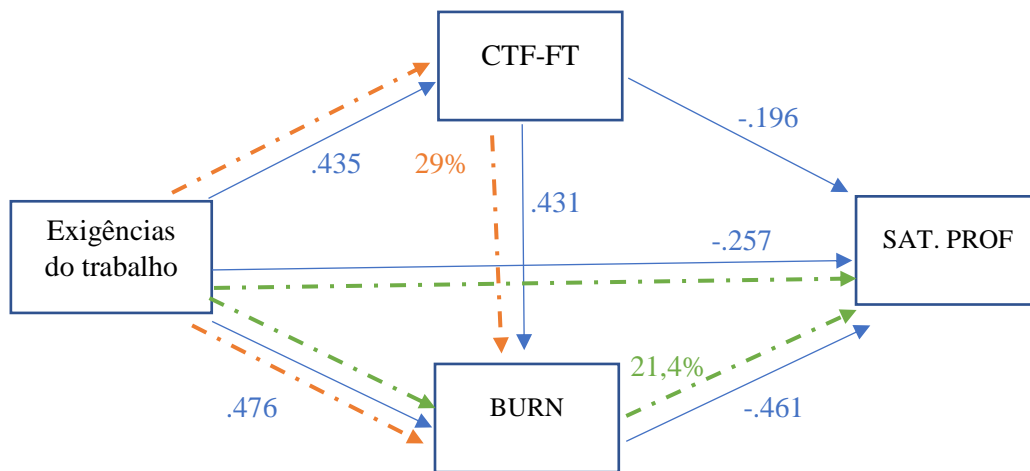
Coeficientes de regressão não estandardizados do modelo de mediação (h8)



Na figura 6.4 é possível observar o modelo final obtido, assim como os valores das análises de correlação e mediação.

Figura 6.4.

Síntese do modelo e valores de predição



Nota: Linha tracejada corresponde à mediação.

7. Discussão

Este estudo teve como objetivo observar o efeito das exigências do trabalho e do conflito trabalho-família sobre o *burnout* e a satisfação profissional. Foi ainda propósito desta investigação observar o efeito mediador do conflito trabalho-família sobre as exigências do trabalho e o *burnout*, tal como, o efeito mediador do *burnout* na relação entre as exigências do trabalho e a satisfação profissional.

De uma forma geral, os resultados desta investigação mostram que as características do contexto laboral são um forte antecedente de *outcomes* laborais negativos, como o *burnout* e baixos níveis de satisfação profissional, que, conseqüentemente, geram o conflito entre o papel profissional e o papel pessoal do indivíduo. As hipóteses de investigação formuladas foram estudadas com recurso à análise de correlação, análise de regressão e análise de mediação. Assim, relativamente à hipótese 1 “As exigências do trabalho influenciam o *burnout*” foi confirmada, uma vez que, se pode constatar uma correlação positiva entre a variável exigência do trabalho e o *burnout*. De acordo com Bakker et al. (2005), no modelo JD-R, a presença de exigências do trabalho terá um impacto nos níveis de *burnout*.

O mesmo se pode dizer da hipótese 2 “As exigências do trabalho influenciam o conflito trabalho-família”, pois pode-se constatar a existência de uma correlação positiva entre as exigências do trabalho e o conflito trabalho-família. Para Burke (2002), a existência de exigências do trabalho (e.g. número de horas, carga de trabalho, trabalho por turnos) estão positivamente associadas ao conflito trabalho-família. Também Mary e Ramesh (2020) defendem que as exigências podem intensificar o conflito entre papéis. É de esperar que isto aconteça, pois se o indivíduo se deparar com uma carga elevada proveniente do trabalho não terá os recursos necessários para posteriormente responder ao outro domínio, o que origina a dificuldade na conciliação das exigências de ambos os papéis.

Relativamente, à hipótese 3 “As exigências do trabalho influenciam a satisfação profissional”, a mesma foi confirmada pois é possível verificar uma correlação estatisticamente significativa e negativa entre as variáveis, isto significa que à medida que as exigências do trabalho aumentam, a satisfação profissional diminui e, através da análise de regressão, observou-se um valor de 0.2% de predição sobre a satisfação profissional. De acordo com Cunha et al. (2016), a satisfação profissional é vista como

uma resposta a um conjunto de fatores percebidos como mais ou menos ajustados no contexto laboral, é de esperar que o indivíduo ao perceber um elevado conjunto de exigências do trabalho se sinta desajustado e experiencie um conjunto de *outcomes* laborais negativos, entre eles a baixa satisfação profissional (Rahmatika & Parahyanti, 2018).

A hipótese 4 “O conflito trabalho-família influencia o *burnout*” foi confirmada, verificando-se uma correlação positiva entre as variáveis. O conflito também é responsável por 18.6% de predição sobre o *burnout* tal como prediz todas as dimensões do *burnout*, cerca de 18.3% do cansaço físico, cerca de 12.2% do cansaço cognitivo, e cerca de 14.1% da exaustão emocional. Tal facto é descrito pela literatura, uma vez, que são vários os estudos que associam ambos os constructos e que defendem o conflito TF como um antecedente do *burnout* (Chen et al., 2018; Halbesleben, 2009; Smith et al., 2018), uma vez que, a falta de recursos em um dos domínios criada pela resposta às exigências do outro criam no indivíduo elevados níveis de stresse e exaustão.

No que concerne à hipótese 5 “O conflito trabalho-família influencia a satisfação profissional”, tal como esperado, verificou-se uma correlação negativa e significativa entre ambas as variáveis, por outras palavras, quanto maior o conflito trabalho-família, menor a satisfação profissional. Também se verificou que o conflito prediz cerca de 4% da satisfação profissional. São vários as consequências laborais negativas associadas ao conflito entre papéis, assim são vários os autores que defendem que o esgotamento de recursos, quer profissionalmente, quer na esfera familiar, conduz a uma diminuição da satisfação profissional (Mumu et al., 2020; Rahmatika & Parahyanti, 2018; Vieira et al., 2018).

A hipótese 6 “O *burnout* influencia a satisfação profissional” igualmente se confirmou, pois verificou-se uma correlação negativa e significativa entre ambos os conceitos, isto é, quanto mais *burnout*, menos satisfação profissional. Através da regressão é possível destacar que o *burnout* é responsável por cerca de 17.4% da predição da satisfação profissional. Tal resultado vai ao encontro dos estudos de Appelbaum et al. (2019) e Bilodeau et al. (2020), uma vez que, estes constructos são considerados dois polos opostos para a descrição do bem-estar laboral - o indivíduo ao experienciar níveis constantes de stresse apresentará atitudes negativas perante o local de trabalho manifestando-se em baixos níveis de satisfação profissional.

Relativamente à hipótese 7 “O conflito trabalho-família é mediador da relação entre as exigências do trabalho e o *burnout*”, foi comprovada já que a análise de mediação revelou que o conflito TF é mediador da relação entre as exigências do trabalho e o *burnout*. Tal resultado vai ao encontro do Modelo da Conservação de Recursos e do Modelo de Recursos Trabalho-Casa (Hobfoll, 2002; ten Brummelhuis & Bakker, 2012): o indivíduo na resposta a altas exigências do trabalho esgotará todos os recursos apenas neste domínio, o que proporcionará um esgotamento dos recursos necessários para a resposta ao domínio familiar, originando um conflito entre ambos os papéis. Esta percepção de recursos esgotados irá originar uma redução de bem-estar e até problemas de saúde psicológicas como *burnout*. Assim, será fácil afirmar que o *burnout* será melhor explicado pelo caminho indireto da mediação, já que ambas as variáveis se assumem como preditores (Lingard & Francis, 2005). Em suma, a exposição a exigências do trabalho elevadas leva à interferência negativa entre o domínio profissional e o familiar, permitirá prever sentimentos de mal-estar psicológico, como o *burnout* ou baixos níveis de satisfação em relação à atividade profissional.

Por fim, a hipótese 8 “O *burnout* é mediador da relação entre as exigências do trabalho e a satisfação profissional”, esta foi parcialmente comprovada, pois apesar de se comprovar o papel preditor negativo das exigências do trabalho e do *burnout* na satisfação profissional, só o *burnout* foi constituído um preditor significativo. Segundo o modelo JD-R (Bakker et al., 2005), quando o indivíduo se debate com altas exigências do trabalho e não possui os recursos físicos e psicológicos necessários para responder, atribuirá ao trabalho uma atitude negativa. Por outras palavras, percecionará o contexto laboral como uma fonte stressora o que originará uma diminuição do desempenho laboral e, por fim, uma diminuição da satisfação com o trabalho (Raja et al., 2017).

Atualmente, em termos práticos, a saúde mental dos colaboradores dentro de uma organização tem sido associada à eficácia do investimento em políticas de promoção da saúde mental. Segundo Moser e Dal Prá (2016) a dificuldade em conciliar as responsabilidades e os conflitos originados entre o trabalho e as exigências familiares é um dos diversos desafios enfrentados pelas famílias, sendo associado a diversos *outcomes* laborais negativos como a diminuição da satisfação profissional e o aparecimento do *burnout*.

Por outro lado, uma organização que adote medidas de prevenção que facilitem o equilíbrio entre as esferas profissional e privada do colaborador e que desenvolvam uma

cultura de integração entre estes dois domínios, promoverá um ambiente de bem-estar profissional e de boa *performance* laboral (Greenhaus & Allen, 2011; Sheikh et al., 2018), a fim de diminuir o risco de *burnout* dos trabalhadores, para melhorar a sua satisfação profissional, e como consequência diminuir o risco de problemas de saúde e conflitos no seio organizacional (Baeriswyl et al., 2016).

As empresas geralmente estão prontas para fornecer formação relacionado ao trabalho e suporte aos colaboradores, mas talvez seja o momento de as organizações também tentarem fornecer suporte para exigências não relacionadas ao trabalho, isto é, oferecer apoios às famílias (e.g. reorientação de papéis para casais, seguros familiares, programas de gestão de tempo, horas de início ou término de trabalho flexíveis, possibilidades de trabalhar em casa ou facilidade de acesso a creches) Peeters et al. (2005).

Atualmente, o período de confinamento geral foi desafiante para muitas famílias. A pandemia implicou uma reorganização profunda das rotinas do dia-a-dia: a conjugação do teletrabalho, a diminuição do trabalho e rendimentos ou a manutenção do local de trabalho habitual com o ensino em casa e o apoio aos filhos, entre outras (OPP, 2020). Assim, impôs-se a necessidade de reorganizar o trabalho e a vida pessoal de forma interligada, de modo a que se garanta a saúde mental dos trabalhadores, a sua satisfação profissional e a ausência de *burnout*. São vários os estudos que têm associado as variáveis utilizadas nesta investigação com o contexto associado ao confinamento. Os resultados do estudo de Bhattarai (2020) indicaram que um indivíduo é menos satisfeito profissionalmente se apresentar um desequilíbrio entre o seu horário e a carga de trabalho que possui, em teletrabalho, do que se perder esse tempo no deslocamento de casa para o trabalho ou vice-versa. Segundo Schieman et al. (2021), os níveis médios de conflito TF diminuem nos primeiros meses do confinamento devido ao COVID-19, no entanto, este padrão geral não se verifica quando existem crianças pequenas na família.

Apesar deste estudo ser fonte de inúmeras contribuições, também apresenta algumas limitações, tais como o facto de o estudo ser de cariz transversal, ou seja, não é possível identificar inferências de causalidade entre as variáveis, visto que os dados apenas foram recolhidos num único momento no tempo. Outras das limitações, será o efeito de desejabilidade social, uma vez que, as respostas dos participantes foram recolhidas através da utilização de medidas de autorrelato, os intervenientes podem ter respondido utilizando um padrão ou estilo de resposta percebido como mais aceitável ou correto.

De interesse, para estudos futuros e tendo em vista a necessidade geral de equilibrar a vida profissional e a privada, agora que a maior parte dos trabalhadores estão obrigados ao teletrabalho, seria desenvolver novos estudos que preparem terreno neste campo laboral do confinamento. Desta forma, abranger informações relacionadas ao tipo de práticas ou programas que a organização adota para chegar ao equilíbrio de papéis, o horário de trabalho daqueles que se encontram em teletrabalho, estratégias de saúde ou autocuidado adotadas pelos trabalhadores que trabalham em casa, ou até mesmo medidas de prevenção do *burnout*, número de filhos e respectivas idades, etc. Estudos futuros podem ainda aprofundar a análise dos pontos fortes e pontos fracos do teletrabalho e a influência destes na satisfação profissional, já que o “trabalhar em casa” acarreta uma série de vantagens e desvantagens. Por outro lado, uma vez que foi mencionado o modelo JD-R, pois é modelo que mais se conecta com as condições de trabalho e os resultados relacionados à saúde laboral, seria importante para além das exigências do trabalho, aprofundar também o seu caminho motivacional. Por outras palavras, identificar recursos adicionais ligados a *outcomes* laborais positivos, pois será tão ou mais importante investir em processos para a redução das exigências do trabalho.

III. CONCLUSÃO

Em síntese, os nossos resultados sugerem que as exigências do trabalho assim como o conflito trabalho-família podem desempenhar um papel crucial no surgimento do *burnout* e na satisfação profissional. Através das mediações, percebeu-se que o conflito trabalho-família e o *burnout* são altos antecedentes para um ambiente laboral negativo. Deste modo, a redução da carga de trabalho e a promoção de um ambiente caracterizado por uma cultura amigável da família, tal como estratégias promotoras de um equilíbrio entre papéis ou medidas de redução de *burnout* podem contribuir para prevenir os níveis de exaustão dos colaboradores e promover a satisfação profissional.

Será importante perceber como o conflito TF e a quantidade de exigências de trabalho interagem no meio laboral e quais as consequências associadas, com o objetivo de promover a resposta correta por parte das organizações ao novo panorama pandêmico a que estamos sujeitos, já que, cada vez mais as barreiras entre a vida profissional e a vida privada têm desvanecido. Deste modo, a sensibilização para uma melhor reestruturação do trabalho e da vida privada em conjunto será uma mais-valia para a promoção do bem-estar dos trabalhadores.

Assim, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é condição indispensável para a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida, para trabalhar de modo cuidadoso e eficaz, para a produtividade e a competitividade das organizações (OPP, 2020).

REFERÊNCIAS

- Adil, M.S., & Baig, M. (2018). Impact of job demands-resources model on burnout and employee`s well-being: Evidence from the pharmaceutical organisations of Karachi. *IIMB Management Review*, 30, 119-133. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2018.01.004>
- Aguiar, C. V. N., Bastos, A. V. B., Jesus, E. S., & Lago, L. N. A. (2014). Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrincheiramento 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
- Ahsan, N., Abdullah, Z., Yong Gun Fie, D. & Shah Alam, S. (2009). A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study. *European Journal of Social Sciences*, 8, 121-131. https://www.researchgate.net/profile/Syed-Alam-11/publication/268300481_A_Study_of_Job_Stress_on_Job_Satisfaction_among_University_Staff_in_Malaysia_Empirical_Study/links/54f547050cf2ba61506565db/A-Study-of-Job-Stress-on-Job-Satisfaction-among-University-Staff-in-Malaysia-Empirical-Study.pdf
- Akram, M. F., & Hussain, A. (2020). Relationship of work-family conflict with job demands, social support and psychological well-being of university female teachers in Punjab. *Bulletin of Education and Research*, 42(1), 45-66. <https://search.proquest.com/scholarly-journals/relationship-work-family-conflict-with-job/docview/2435559607/se-2?accountid=192066>
- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 549-562. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007>
- Alfayad, Z., & Arif, L.S.M. (2017). Employee voice and job satisfaction: An application of Herzberg's two-factor theory. *International Review of Management and Marketing*, 7(1), 150-156. <https://search.proquest.com/scholarly->

[journals/employee-voice-job-satisfaction-application/docview/1875124226/se-2?accountid=192066](https://doi.org/10.1016/j.jss.2018.08.035)

- Alhani, F., & Mahmood-Shan, G.R. (2018). Work-family conflict as a stressor in the lifestyle of nurses: A content analysis. *Journal of Nursing & Midwifery Sciences*, 5(3), 79-88. https://doi.org/10.4103/JNMS.JNMS_26_18
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Álvarez, A., & Gomez, I. C. (2011). Conflicto trabajo-familia, em mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicologico*, 9(6), 89-106. <https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientopsicologico/article/view/167>
- AlAzzan, M., AbuAlRub, R.F., & Nazzal, A.H. (2017). The relationship between work-family conflict and job satisfaction among hospital nurses. *Nursing Forum*, 52(4), 278-288. <https://doi.org/10.1111/nuf.12199>
- Andrade, C. (2015). Trabalho e vida pessoal: exigências, recursos e formas de conciliação. *Revista de Educação e Humanidades*, 8, 117-130. <https://doi.org/10.30827/dreh.v0i8.6913>
- Anjos, M. B. (2013). Saliência dos papéis e conflito trabalho-não trabalho: impacto na satisfação com os papéis de vida [Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações] Universidade de Lisboa.
- Arends, I., Bültmann, U., Nielsen, K., van Rhenen, W., de Boer, M. R., & van der Klink, J. J. (2014). Process evaluation of a problem-solving intervention to prevent recurrent sickness absence in workers with common mental disorders. *Social Science & Medicine*, 100, 123-132. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2013.10.041>
- Appelbaum, N., Lee, N., Amendola, M., Dodson, K., & Kaplan, B. (2019). Surgical resident burnout and job satisfaction: The role of workplace climate and perceived support. *Journal of Surgical Research*, 234, 20-25. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2018.08.035>

- Baeriswyl S., Krause A., & Schwaninger A. (2016) Emotional Exhaustion and Job Satisfaction in Airport Security Officers – work–family conflict as mediator in the job demands–resources Model. *Frontiers in Psychology*, 7(663). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00663>
- Bhattarai, M. (2020). Working from home and job satisfaction during the pandemic times. Research Gate. [10.13140/RG.2.2.21515.11046](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.21515.11046)
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. In C. Cooper, & P. Chen (Eds.), *Wellbeing: A Complete Reference Guide* (pp. 37–64). Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Euwema, M.C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal Occupational Health Psychology*, 10, 170–180. [10.1037/1076-8998.10.2.170](https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170)
- Bakker, A. B., & Geurts, S. A. E. (2001). Toward a dual-process model of work-home interference. *Work and Occupations* 31, 345-66. <https://doi.org/10.1177/0730888404266349>
- Bakker, A.B., Hakanen, J.J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement particularly when job demands are high. *Journal Education Psychology*, 99, 274–284. [10.1037/0022-0663.99.2.274](https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274)
- 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>

- Borgmann, L-S., Kroll, L., Müters, S., Rattay, P., & Lampert, T. (2019). Work-family conflict, self-reported general health and work-family reconciliation policies in Europe: Results from the European Working Conditions Survey 2015. *SSM – Population Health*, 9, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2019.100465>
- Bottiani, J.H., Duran, C.A.K., Pas, E.T., & Bradshaw, C.P. (2019). Teacher stress and burnout in urban middle schools: Associations with job demands, resources, and effective classroom practices. *Journal of School Psychology*, 77, 36-51. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.10.002>
- Buonocore, F., & Russo, M. (2012). Reducing the effects of work–family conflict on job satisfaction: The kind of commitment matters. *Human Resource Management Journal*, 23(1), 91-108. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2011.00187.x>
- Burke, R.J. (2002). Trabalho, Estresse no trabalho e saúde da mulher: efeitos do status ocupacional. *Journal Business Ethics*, 37, 91–10. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000400004>
- Butler, A. B., Grzywacz, J. G., Bass, B. L., & Linney, K. D. (2005). Extending the demands–control model: A daily diary study of job characteristics, work–family conflict and work–family facilitation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 155–169. <https://doi.org/10.1348/096317905X40097>
- Bruck, C.S., Allen, T. D. & Spector p. E. (2002). The relation between work–family conflict and job satisfaction: a finer-grained analysis. *Journal of vocational behaviour*. 60 (3), 336-353. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1836>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169–198. [10.1016/j.jvb.2004.08.009](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009)
- Carlson, D. S., & Grzywacz, J. G. (2008). Reflections and future directions on measurement in work-family research. In K. Korabik, D. Lero, & D. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration* (pp. 57-73). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012372574-5.50007-7>
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2015). Perceived high-performance work systems and subjective well-Being: Work-to-family balance and well-being at work as

mediators. *Journal of Career Development*, 17, 1-14.
<https://doi.org/10.1177/0894845315583113>

Chan, S. H. J., & Ao, C. T. D. (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>

Chen, H., Ayoun B., & Eyoun, K. (2018) Work-family conflict and turnover intentions: A study comparing China and U.S. hotel employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17(2), 247-269.
<https://doi.org/10.1080/15332845.2017.1406272>

Cooper C.L. (1985). The stress of work: an overview. *Aviation, space, and environmental medicine*, 56(7), 627-32. <https://psycnet.apa.org/record/1986-13232-001>

Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., & Neves, P. (2016). *Manual de comportamento organizacional e gestão* (8ª ed. rev e actual.). Editora RH.

Daud-Gallotti, R.M., Costa, S.F., Guimarães, T., Padilha, K.G., Inoue, E.N., & Vasconcelos, T.N. (2012). Nursing workload as a risk for healthcare associated infections in ICU: a prospective study. *PLOS One*, 7(12), e52342.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0052342>

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499 – 512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments. *European Journal of Psychological Assessment*, 19, 12–23. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.19.1.12>

Ding, X., Yang, Y., Su, D., Zhang, T., Li, L., & Li, H. (2018). Can job control ameliorate work-family conflict and enhance job satisfaction among Chinese registered nurses? A mediation model. *The international Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 9(2), 97-105. [10.15171/ijoem.2018.1176](https://doi.org/10.15171/ijoem.2018.1176)

- Ekawarna, & Kohar, 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.
- Fisher, J., Languilaire, J.C., Lawthom, R., Nieuwenhuis, R., Petts, R. J., Runswick-Cole, K., & Yerkes, M. A. (2020). Community, work, and family in times of COVID-19. *Community Work & Family*, 23(3), 247-252. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1756568>
- Franklin, O. & Cletus, E. (2011) Motivation and job satisfaction in the Nigeria public service problems: Issues and challenges. *Journal of Business and Organizational Development*, 3, 317-330. [10.4236/jssm.2014.73023](https://doi.org/10.4236/jssm.2014.73023)
- French, K.A., Dumani, S., Allen, T.D., & Shockley, K. M. (2018). Uma meta-análise do conflito trabalho-família e apoio social. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284-314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Geurts, S. A. E., & Demerouti, E. (2003). “Work/Non-work interface”: A review of theories and findings. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology*, (pp. 279 –312). Wiley
- Gomes, M. (2019). *Os apoios do supervisor e dos colegas à família e a satisfação com o trabalho: o papel mediador do conflito trabalho-família*. [Dissertação de Mestrado]. Universidade de Lisboa.
- Gonçalves, G., Sousa, C., Silva, T., Santos, J., & Korabik, K. (2018). Portuguese mothers and fathers share similar levels of work-family guilt according to a newly validated measure. *Sex Roles*, 78(3-4), 194-207. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0782-7>
- Goulart J. E., Feijó, M. R., Cunha, É. V. D., Corrêa, B. J., & Gouveia, P. A (2013). Exigências familiares e do trabalho: um equilíbrio necessário para a saúde de trabalhadores e organizações. *Pensando famílias*, 17(1), 110-122. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2013000100011

- Greenhaus, J. H. (2008). Innovations in the study of the work-family interface: introduction to the special section. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 81(3), 343-348. <https://doi.org/10.1348/096317908X332135>
- Greenhaus, J., & Allen, T. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In Quick, J. & Tetrick, L. (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 165-183). American Psychological Association. https://www.researchgate.net/publication/259280583_WorkFamily_Balance_A_Review_and_Extension_of_the_Literature
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Grzywacz, J., & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Gu, Y., & Wang, R. (2019). Job demands and work-family conflict in preschool teachers: The buffering effects of job resources and off-job recovery experiences. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00349-z>
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: the moderating role of job resources. *European Journal Oral Science*, 113(6), 479–487. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0722.2005.00250.x>
- Halbesleben, J.R. (2009) The influence of shift work on emotional exhaustion in fire-fighters: The role of work-family conflict and social support. *International Journal Workplace Health Manage*, 2, 115-130. <https://doi.org/10.1108/17538350910970200>
- Halbesleben, J.R.B., & Bowler, W.M. (2007). Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of motivation, *Journal of Applied Psychology*, 92, 93–106. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.93>
- Hall, G. B., Dollard, M. F., Tuckey, M. R., Winefield, A. H., & Thompson, B. M. (2010). Job demands, work-family conflict, and emotional exhaustion in police officers: a longitudinal test of competing theories. *Journal of Occupational and*

- Hancock, J.I., Allen, D.G., Bosco, F.A., McDaniel, K.R., & Pierce, C.A. (2013). Meta-analytic review of employee turnover as a predictor of firm performance. *Journal of Management*, 39(3), 573–603. <https://doi.org/10.1177/0149206311424943>
- Hayes, A. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis* (2nd ed.). Guilford Press
- Henz, U., & Mills, C. (2014). Work-life conflict in Britain: job demands and resources. *European Sociological Review*, 31(1), 1-13. <https://doi.org/10.1093/esr/jcu076>
- Herzberg, F., Mausne, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. Jhon Wiley.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307-324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Hobfoll, S.E., Halbesleben, J., Neveu, J.P., & Westman, M. (2018) Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Janssen, P.M., Peeters, M.C.A., De Jonge, J., Houkes, I. & Tummers, G.E.R. (2004). Specific relationships between job demands, job resources and psychological outcomes and the mediating role of negative work-home interference. *Journal of Vocational Behaviour*, 65(3), 411–429. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.09.004>
- Jones, F., & Fletcher, B. (1996). Job control and health. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology* (pp. 33–50). Wiley.
- John, S.F., Varghese, G.M., & Varghese, S. (2020). The impact of job satisfaction on job performance: an empirical analysis of virtual work during the pandemic. *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 1503-1510. <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/3984>
- Karatepe, O.M., & Bershi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work-family facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 27(4), 517-528. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2007.09.004>

- Kaufman, B. E. (2004). The global evolution of industrial relations: Events, ideas, and the IIRA. *ILR Review*, 59(3), 496-505. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09_362_engl.pdf
- Khare, A., & Kamalian, A. (2017). Studying relationship between job satisfaction and burnout (Case study: HSE managers in Karajroad Industries). *The Journal of Internet Banking and Commerce*, 22(1), 1–13. <https://search.proquest.com/scholarly-journals/studying-relationship-between-job-satisfaction/docview/1881412986/se-2?accountid=192066>
- Klein, J.C., Weinzimmer, L.G., Cooling, M., Lizer, S., Pierce, L., & Dalstrom, M. (2020). Exploring burnout and job stressors among advanced practice providers. *Nursing Outlook*, 68, 145-154. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2019.09.005>
- Kohantorabi, F., & Abolmaali, K. (2014). The prediction of job satisfaction based on coping skills in pilots and assistant of pilots. *Journal of Service Science and Management*, 7(03), 260-266. [10.4236/jssm.2014.73023](https://doi.org/10.4236/jssm.2014.73023)
- Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the COVID-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103442>
- Lane, K., Esser, J., Holte, B., & Anne, M. M. (2010). A study of nurse faculty job satisfaction in community colleges in Florida. *Teaching and Learning in Nursing*, 5(1), 16-26. <https://doi.org/10.1016/j.teln.2009.05.001>
- Lannoo, S., & Verhofstadt, E. (2016). What drives the drivers? Predicting turnover intentions in the Belgian bus and coach industry. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 91, 251–259. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2016.06.024>
- Las Heras, M., Van der Heijden, B. I., De Jong, J., & Rofcanin, Y. (2017). Handle with care!: The mediating role of schedule i-deals in the relationship between supervisors' own caregiving responsibilities and employee outcomes. *Human Resource Management Journal*, 27(3), 335 -349. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12160>
- Lee, W., Migliaccio, G.C., Lin, K.Y., & Seto, E.Y.W. (2020). Workforce development: understanding task-level job demands-resources, burnout, and performance in

unskilled construction workers. *Safety Science*, 123.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.104577>

Lenaghan, J.A., Buda, R., & Eisner, A.B. (2007). An examination of the role of emotional intelligence in work and family conflict. *Journal of Managerial Issues*, 19(1), 76-94. <https://search.proquest.com/scholarly-journals/examination-role-emotional-intelligence-work/docview/194165727/se-2?accountid=192066>

Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33, 76-103.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>

Lilius, J.M. (2012) Recovery at work: Understanding the restorative side of “depleting” client interactions. *Academy of Management Review*, 37(4), 569–588.
<https://doi.org/10.5465/amr.2010.0458>

Lima, M., Vala, J., & Monteiro, M. (1994). Culturas organizacionais. In M. Vala, M., Monteiro, M. Lima, & A. Caetano (Eds.), *Psicologia Social e das Organizações – Estudos em Empresas Portuguesas*. Celta Editora.

Lingard, H., & Francis, V. (2005) Does work–family conflict mediate the relationship between job schedule demands and burnout in male construction professionals and managers?, *Construction Management and Economics*, 23(7), 733-745.
<https://doi.org/10.1080/01446190500040836>

Lizote, S.A., Verdinelli, M.A., & Nascimento, S. (2017). Compromisso organizacional e satisfação no trabalho: um estudo com servidores municipais. *Revista de Administração Pública*, 51 (6), 947-967. <https://doi.org/10.1590/0034-7612156382>

Liu, Y., Wang, M., Chang, C.-H., Shi, J., Zhou, L., & Shao, R. (2015) Work–family conflict, emotional exhaustion, and displaced aggression toward others: The moderating roles of workplace interpersonal conflict and perceived managerial family support. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 793–808.
<https://doi.org/10.1037/a0038387>

Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)

- Machado, P. G. B., & Porto-Martins, P. C. (2015). Condições organizacionais enquanto terceiras variáveis entre burnout e engagement. *Diaphora*, 13(1), 35-44. <http://www.sprgs.org.br/diaphora/ojs/index.php/diaphora/article/view/83>
- Maloni, M. J., Gligor, D. M., Cheramie, R. A., & Boyd, E. M. (2019). Supervisor and mentoring effects on work - family conflict in logistics. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 49(6), 644 -661.
- Marques, D. F. (2014). *Relação entre conflito trabalho-família e satisfação profissional: o papel moderador das diferenças inter-geracionais* [Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações]. Universidade de Lisboa.
- Mary, M.A.J., & Ramesh,V.(2020). An empirical study on the effect of work/family conflict to work-life integration (WLI). *Materials Today: Proceedings*,30(40). <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2020.07.721>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: Um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia*, 25(1), 9-32. <http://dx.doi.org/10.17575/rpsicol.v25i1.277>
- Matias, M. & Fontaine, A. M. (2012). A conciliação o de papéis profissionais e familiares: o mecanismo psicológico de spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28(2), 235-243. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722012000200012>
- McNall,L., Nicklin, J. M., & Masuda, A. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9141-1>
- Medeiros, T.J., Aguiar, J., & Barham, E.J., (2017). Entre o conflito e o equilíbrio: ferramentas para examinar a relação trabalho-família. *Psicologia Argumento*, 35(88), 45-62. <http://dx.doi.org/10.7213/psicologum.35.88>

- Mendes, A. (2014). Identificação Organizacional, Satisfação Organizacional e Intenção de Turnover: Estudo com uma amostra do setor das telecomunicações [Dissertação de Mestrado] Faculdade de Psicologia.
- Mendonça, V. L., Coelho, J. A. P. M., & Jucá, M. J. (2012). Síndrome de burnout em médicos docentes de uma instituição pública. *Psicologia em Pesquisa*, 6(2), 90-100. <http://dx.doi.org/10.5327/Z1982-12472012000200002>
- Mesmer-Magnus, J., & Viswesvaran, C., (2005). Whistleblowing in organizations: an examination of correlates of whistleblowing intentions, actions and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62, 277-297. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-0849-1>
- Moser, L., & Dal prá, K. R. (2016) Os desafios de conciliar trabalho, família e cuidados: Evidências do "familismo" nas políticas sociais Brasileiras. *Textos & Contextos*, 15(2), 382-392. [10.15448/1677-9509.2016.2.21923](https://doi.org/10.15448/1677-9509.2016.2.21923)
- 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*, 59. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151334>
- Netemeyer, R., Boles, J., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of workfamily conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Neves, I. (2017). *As exigências do trabalho e o burnout nos controladores de tráfego aéreo: o papel mediador do conflito trabalho-família* [Dissertação de Mestrado]. Universidade de Lisboa.
- O'Driscoll, M. P., Poelmans, S., Spector, P. E., Kalliath, T., Allen, T. D., Cooper, C. L., & Sanchez, J. I. (2003). Family-responsive interventions, perceived organizational and supervisor support, work-family conflict, and psychological strain. *International Journal of Stress Management*, 4, 326-344. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.4.326>
- Ogungbamila, B. (2012). Occupational burnout among employees in some service occupations in Nigeria: Are health workers different?. *Psychological Thought*, 6(1), 153-165. <https://doi.org/10.5964/psyct.v6i1.47>

- Oliveira, A. R. & Ribeiro, N. (2019). O impacto do conflito trabalho-família no engagement, desempenho e intenção de turnover dos colaboradores. *Atas XXIX Jornadas Luso-Espanholas de Gestão Científica*, Universidade de Sevilha, 31 de Janeiro a 2 de Fevereiro, Osuna, Espanha.
- OMS (2020). *Classification for Diseases*. <https://www.who.int/classifications/icd/en/>
- Ordem Portuguesa dos Psicólogos (OPP, 2020). *COVID-19. Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional: Uma necessidade básica*. Disponível em https://www.ordemos psicologos.pt/ficheiros/documentos/doc_covid_19_equilibr io_vida_pessoalprofissional.pdf
- Ortiz, V. G, Toro, L. E. P, & Rodríguez, A. M. H. (2015). Moderacion de la relacion entre tension laboral y malestar de profesores universitarios: Papel del conflicto y la facilitacion entre el trabajo y familia. *Revista Colombiana de Psicologia*, 24(1), 185-201. <http://dx.doi.org/10.15446/rcp.v24n1.42081>
- Paredes, E., & Andrade, C. (2018). O papel das exigências e dos recursos no conflito trabalho-família: Um estudo com trabalhadores da indústria. *International Journal on Working Conditions*, 18, 52-65. [10.25762/qfy1-5944](https://doi.org/10.25762/qfy1-5944)
- Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: how job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43-61. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>
- Pérez, J. P. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29, 445-455. [10.1016/j.neubiorev.2012.11.010](https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2012.11.010)
- Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: Os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise Social*, 37(163), 447-474.
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., & Perista, P. (2016). *Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal: Policy Brief (1ª ed.)*. CESIS e CITE.
- Poeschl, G. (2010). Desigualdades na divisao do trabalho familiar, sentimento de justiça e processos de comparação social. *Análise Psicológica*, 1(28), 29-42. <https://doi.org/10.14417/ap.250>
- Rahmatika, D. F., & Parahyanti, E. (2018). Moderating Role of Psychological Capital on Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction among Working

- Mothers. In *Universitas Indonesia International Psychology Symposium for Undergraduate Research (UIPSUR 2017)*. Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/uipsur-17.2018.15>
- Raja, U., Javed, Y., & Abbas, M. (2017). A Time Lagged Study of Burnout as a Mediator in the Relationship Between Workplace Bullying and Work–Family Conflict. *International Journal of Stress Management*, 24(4), 377-390. <https://doi.org/10.1037/str0000080>
- Ramos, S. I. V. (2002). *Satisfação/insatisfação profissional em professores de educação física do quadro de nomeação definitiva de Coimbra: Um estudo descritivo* [Tese de doutoramento não publicada]. Universidade de Coimbra.
- Rodrigues, C.C., Santos, V., Sousa, P. (2017). Segurança do paciente e enfermagem: interface com estresse e síndrome de burnout. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 70(5), 1141-1147. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0194>
- Rudolph, C., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., ... Zacher, H. (2020). Pandemics: Implications for Research and Practice in Industrial and Organizational Psychology. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*. <https://doi.org/10.31234/osf.io/k8us2>
- Sá, L. (2004). Do stress ao Burnout em enfermagem. *Enfermagem Oncológica* 7 (30-31), 14-37.
- Sánchez-Beaskoetxea, J., & Coca García, C. (2015). Media image of seafarers in the Spanish printed press. *Maritime Policy Management*. 42(2), 97–110. <https://doi.org/10.1080/03088839.2014.925593>
- Sanséau, P., & Smith, M. (2012). Regulatory change and work-life integration in France and the UK. *Personnel Review*, 41(4), 470-486. <https://doi.org/10.1108/00483481211229384>
- Santos, J., & Gonçalves, G. (2014). Contribuição para a adaptação portuguesa das escalas de conflito trabalho-família e família-trabalho. *Revista eletrónica de Psicologia, Educação e Saúde*, 3(2), 14-30.
- Sarbu, M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. *Research in Transportation Economics*, 70, 37-51. <https://doi.org/10.1016/j.retrec.2018.07.009>

- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model. *Organizational Dynamics*, 46, 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety Stress Coping*, 20(2), 177–196. [10.1080/10615800701217878](https://doi.org/10.1080/10615800701217878)
- Schieman, S., Badawy, P.J., Milkie, M.A., & Bierman, A. (2021). Work-Life Conflict During the COVID-19 Pandemic. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 7, 1-19. <https://doi.org/10.1177/2378023120982856>
- Serva, M., & Ferreira, J. L. O. (2006). O fenómeno workaholic na gestão de empresas. *Revista Administração Pública*, 40(2), 179-198. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122006000200002>
- Shareinia, H., Khalilian, R., Bloochi Beydokhti, T., & Javadi, H. (2017). Relationship between job satisfaction and burnout among prehospital emergency staff. *Quarterly Journal of Nursing Management*, 6(2), 9-19. [10.29252/ijnv.6.2.9](https://doi.org/10.29252/ijnv.6.2.9)
- Sharma, J., Dhar, R.L., & Tyagi, A. (2016) Stress as a mediator between work-family conflict and psychological health among the nursing staff: moderating role of emotional intelligence. *Applied Nursing Research*, 30, 268-275. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.01.010>
- Sheikh, M. A., Ashiq, A., Mehar, M. R., Hasan, A., & Khalid, M. (2018). Impact of work and home demands on work life balance: Mediating role of work family conflicts. *Journal of Business and Finance Management Research*, 4(5), 48-57.
- Shimazu, A., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Peeters, M.C.W. (2010). Work-family conflict in Japan: How job and home demands affect psychological distress. *Industrial Health*, 48, 766-774. <https://doi.org/10.2486/indhealth.MS1131>
- Shirom, A. (2011). Job-related burnout: A review of major research foci and challenges. In J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 223-241). Washington, DC.
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13, 176-200. [10.1037/1072-5245.13.2.176](https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.176)

- Shirom, A., Nirel, N., & Vinokur, A. (2010). Work hours and caseload as predictors of physician burnout: The mediating effects by perceived workload and by autonomy. *Applied Psychology*, 59(4), 539–565. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00411.x>
- Silva, A. F. (2020). Burnout e conflito trabalho-família: Um estudo com Advogados [Dissertação de Mestrado não publicada]. Universidade do Porto.
- Silva, A. R. & Silva, I.S. (2015). Conflito trabalho-família: um estudo com motoristas profissionais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(4), 419-430. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2015.4.432>
- Silva, J.F.C. (2010) *O estresse ocupacional e suas principais causas e consequências* [monografia]. Universidade Cândido Mendes.
- Silva, T. (2017). *O conflito trabalho-família e família-trabalho e a sua relação com o sentimento de culpa, satisfação com a vida e a satisfação e paixão pelo trabalho*. [Dissertação de Mestrado]. Universidade do Algarve.
- Siqueira, M. & Gomide JR., (2004). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In J. Zanelli, J. Borges-Andrade, & A. Bastos, A. (Eds.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 300-328). Artmed.
- Siqueira, M. M. M. (2008). Escala de Satisfação no Trabalho–EST. *MMM Siqueira e cols. (Org.) Medidas do Comportamento Organizacional. Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão*, 272-280.
- Smith, T. D., Hughes, K., DeJoy, D. M., & Dyal, M. A. (2018). Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. *Safety science*, 103, 287-292. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.12.005>
- Spooner-Lane, R.S., & Patton, W.A. (2007). Determinants of burnout among public hospital nurses. *Australian Journal Advanced Nursing*, 25, 8-16. <https://doi.org/10.1111/jonm.12815>
- Tariq, M., Ramzan, M., & Riaz, A. (2013). The impact of employee turnover on the efficiency of the organization. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(9), 700-711. <https://journal-archives27.webs.com/700-711.pdf>

- ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home interface: The work–home resources model. *American Psychologist*, *67*(7), 545-556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Vanalli, A.C. G. (2012). *Conciliação o entre profissão o, conjugalidade e paternidade para homens e mulheres com filhos na primeira infância* [Tese de doutoramento não publicada]. Universidade Federal de São Carlos.
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). 'Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands-Resources model'. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *19*(6), 735-759. <http://dx.doi.org/10.1080/13594320903223839>
- Van Veldhoven, M., Prins, J., Van der Laken, P., & Dijkstra, L. (2015). *QEEW2.0: 42 short scales for survey research on work, well-being and performance*. <https://research.tilburguniversity.edu/en/publications/qeew20-42-short-scales-for-survey-research-on-work-well-being-and>
- Vaziri, H., Casper, J., Wayne, J.H., & Matthews, R.A. (2020). Changes to the work family interface during the covid-19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis. *Journal of Applied Psychology*, *105*(10),1073-1087. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000819>
- Veldhoven, M. (2013). Quantitative job demands. In M. C. W. Peeters, J. de Jonge, & T.W. Taris (Eds.), *People at work: An introduction to contemporary work psychology* (pp. 117-143). Wiley-Blackwell.
- Vieira, I., & Russo, J.A. (2019). Burnout e stresse: Entre medicalização e psicologização. *Revista de Saúde Coletiva*, *29*(2), 1-22. <https://doi.org/10.1590/S0103-73312019290206>
- Vieira, J. A. C., Couto, J. P., & Tiago, M. T. (2004). Wages and job satisfaction in Portugal. *Econstor*, 44th Congress of the European Regional Science Association: "Regions and Fiscal Federalism", 25th - 29th August 2004, Porto, Portugal, European Regional Science Association (ERSA), Louvain-la-Neuve
- Vieira, J. M., Matias, M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2018). Work-family conflict and enrichment: An exploration of dyadic typologies of work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, *109*, 152-165. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.007>

- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of occupational health psychology, 10*(4), 491-503. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.491>
- Wall, K. (2005). *Famílias em Portugal: percursos, interacções, redes sociais*. Imprensa de Ciências Sociais.
- Weerasinghe, T.D. & Batagoda, C.K. (2001). Job stress and job satisfaction: A study of managerial employees in domestic commercial banks. *Faculty of Commerce and Management Studies, 6*, 208-213. https://www.academia.edu/21755309/Job_Stress_and_Job_Satisfaction_A_Study_of_Management_Employees_in_Domestic_Commercial_Banks
- West, C. P., Dyrbye, L. N., & Shanafelt, T. D. (2018). Physician burnout: Contributors, consequences and solutions. *Journal of Internal Medicine, 283*(6), 516–529. <https://doi.org/10.1111/joim.12752>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal Stress Management, 14*, 121–41. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q., & Wong, Y. D. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice, 110*, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2018.02.006>
- Zhang, M., Zhao, K., & Korabik, K. (2019). Does work-to-family guilt mediate the relationship between work-to-family conflict and job satisfaction? Testing the moderating roles of segmentation preference and family collectivism orientation. *Journal of Vocational Behavior, 115*, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103321>
- Zheng, J., & Guangdong, W. (2018). Work-family conflict, perceived organizational support and professional commitment: A mediation mechanism for Chinese project professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 15*(2), 344-366. <https://doi.org/10.3390/ijerph15020344>

ANEXO 1

Questionário

OBJETIVO

Este questionário integra-se num projeto de investigação que tem como objetivo analisar a interação trabalho-família.

O questionário é anónimo e confidencial. Não há respostas certas ou erradas, apenas nos interessa a sua opinião. Estimamos cerca de 10 a 15 minutos para a sua realização.

Obrigada pela sua colaboração.

A. Gostaríamos de saber em que medida se considera satisfeito com o seu trabalho. Isto é, tudo somado, e nas atuais circunstâncias da sua vida profissional, até que ponto está satisfeito com cada um dos aspetos do seu trabalho.

A resposta a cada uma das questões é feita através de uma escala de intervalos que tem a seguinte configuração:

Extremamente Insatisfeito **1 2 3 4 5 6 7** Extremamente Satisfeito

Assinale com um círculo o número que melhor corresponder à sua escolha.

1. Em relação às suas *perspectivas de promoção*, diria que está:

1.....2 3..... 4.....5.....6 7
Extremamente Extremamente
Insatisfeito Satisfeito

2. Em relação à *organização e funcionamento do departamento onde trabalha*, diria que está:

1.....2 3..... 4.....5.....6 7
Extremamente Extremamente
Insatisfeito Satisfeito

3. Em relação à *colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho*, diria que está:

1.....2 3..... 4.....5.....6 7
Extremamente Extremamente
Insatisfeito Satisfeito

4. Em relação à *remuneração que recebe*, diria que está:

1.....2 3..... 4.....5.....6 7
Extremamente Extremamente
Insatisfeito Satisfeito

5. Em relação à *competência e funcionamento do seu superior imediato*, diria que está:

1.....2 3..... 4.....5.....6 7
Extremamente Extremamente
Insatisfeito Satisfeito

6. Em relação ao *trabalho que realiza*, diria que está:

1.....2 3..... 4.....5.....6 7
Extremamente Extremamente
Insatisfeito Satisfeito

7. Em relação à *competência e funcionamento dos seus colegas*, diria que está:

1.....2 3..... 4.....5.....6 7
Extremamente Extremamente
Insatisfeito Satisfeito

8. Tudo somado, e considerando todos os aspectos do seu trabalho e da sua vida nesta Instituição, diria que está:

1.....2 3..... 4.....5.....6 7
Extremamente Extremamente
Insatisfeito Satisfeito

B. Para responder aos itens que se seguem, indique a sua concordância com toda a afirmação usando a escala decrescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

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

C. 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

D. As seguintes afirmações referem-se a sentimentos experienciados em relação à sua atividade profissional. Por favor indique com que frequência, nos **últimos 30 dias de trabalho**, sentiu cada um dos seguintes sentimentos. Para responder, indique o grau em que cada afirmação se aplica ou não a si, de acordo com a seguinte escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente):

	DISCORDO							CONCORDO						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
1. Sinto-me cansado(a).	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
2. De manhã, não tenho energia para ir trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
3. Sinto-me fisicamente esgotado(a).	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
4. Sinto que não aguento mais.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
5. Sinto que as minhas baterias estão gastas.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
6. Sinto-me esgotado(a).	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
7. A minha capacidade de raciocínio é lenta.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
8. Tenho dificuldade em concentrar-me.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
9. Sinto-me incapaz de pensar com clareza.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
10. Sinto que não consigo concentrar-me.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
11. Tenho dificuldade em pensar sobre coisas complexas.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
12. Sinto-me incapaz de ser sensível às necessidades dos meus colegas de trabalho e clientes.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
13. Sinto-me incapaz de investir emocionalmente nos colegas de trabalho e clientes.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
14. Sinto-me incapaz de ser compreensivo com os meus colegas de trabalho e clientes.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

Dados Biográficos

Género	
Feminino	
Masculino	

Idade:
Nº Filhos:
Idade dos Filhos:

Estado Civil	
Solteiro	
Divorciado	
Casado/União de Facto	

Habilitações Literárias	Atividade Profissional:	Vínculo contratual	
Ensino Primário		Contrato c/ Termo	
Ensino Básico		Contrato s/ Termo	
Ensino Secundário		Trabalhador Independente	
Licenciatura		Outro	
Mestrado			
Pós-Graduação	Tempo na empresa: ____ (anos)		
Doutoramento	Nº Empregos:		
	Instituição		
	Pública		
	Privada		
A sua chefia é flexível com os horários?		Sim	Não
Tem isenção de horário?		Sim	Não
Exerce um cargo de chefia?		Sim	Não