

Beatriz Simões Carreiras

**Impacto do conflito trabalho-família e família-trabalho no
teletrabalho durante a pandemia COVID-19: Efeitos no
burnout e no bem-estar dos colaboradores**



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Departamento de Psicologia e Ciências da Educação

2022

Beatriz Simões Carreiras

**Impacto do conflito trabalho-família e família-trabalho no
teletrabalho durante a pandemia COVID-19: Efeitos no
burnout e no bem-estar dos colaboradores**

Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Trabalho realizado sob a orientação de:

Professora Doutora Cátia Sousa



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Departamento de Psicologia e Ciências da Educação

2022

Impacto do conflito trabalho-família e família-trabalho no teletrabalho durante a pandemia COVID-19: Efeitos no *burnout* e no bem-estar dos colaboradores

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.

Beatriz Simões Carreiras

Copyright by Beatriz Simões Carreiras

“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

Esta dissertação representa o encerramento de um ciclo, composto por inúmeros desafios e aprendizagens, no qual foi essencial a presença e apoio de algumas pessoas às quais gostaria de agradecer.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer aos meus pais por todo o apoio e incentivo, e por sempre me encorajarem a lutar pelos meus objetivos e nunca desistir. Muito obrigada por terem acreditado sempre em mim.

A ti, Domingos, por toda a motivação e apoio incondicional, por sempre acreditares nas minhas capacidades, mesmo quando eu própria duvidava.

Aos meus amigos e colegas pelo apoio e pelo companheirismo ao longo destes cinco anos.

E por fim, à minha orientadora de mestrado, Prof^a. Doutora Cátia Sousa, por todo o apoio prestado, pela disponibilidade imediata em ajudar em qualquer dúvida, e por toda a empatia e partilha de conhecimento que tornaram esta dissertação possível. Foi absolutamente essencial!

A todos aqueles que me ajudaram a chegar até aqui, obrigada.

Resumo

O contexto deste estudo, descreve um período onde o teletrabalho foi implementado de forma obrigatória como medida preventiva no âmbito da COVID-19. Esta transição foi acompanhada pelo aumento das exigências domésticas e familiares decorrentes do confinamento, que parece dificultar o alcance do balanço trabalho-família das famílias portuguesas, que conseqüentemente terá impacto a nível do bem-estar dos trabalhadores. Neste sentido, esta investigação tem como propósito observar o efeito da centralidade trabalho-família e família-trabalho (Cent TF-FT) sobre o conflito trabalho-família e família-trabalho (CTF-FT), assim como observar o efeito destas variáveis no *burnout* e no bem-estar dos trabalhadores em regime de teletrabalho durante a pandemia. É ainda objetivo deste estudo examinar o papel mediador do balanço TF, na relação entre CTF-FT, bem-estar e *burnout*. Através de uma amostra de 592 participantes, os resultados evidenciam que a maioria da amostra possui uma maior centralidade na família, e demonstraram uma dificuldade generalizada na conciliação destes dois domínios durante o período pandémico. Por fim, observaram-se diferenças de género estatisticamente significativas quanto ao *burnout*, onde o género feminino apresenta níveis superiores, e ainda quanto ao balanço TF, onde as mulheres apresentam uma média inferior que o sexo masculino. Os resultados obtidos através deste estudo contribuem não só para a literatura, ao fornecer informação acerca da temática do teletrabalho e interface trabalho-família, mas também para as organizações que pretendam implementar esta prática em larga escala, considerando a protecção do bem-estar dos seus colaboradores.

Palavras-chave: conflito trabalho-família/família-trabalho, teletrabalho, *burnout*, bem-estar, centralidade trabalho-família/família-trabalho.

Abstract

The context of this study describes a period where telework was mandatorily implemented as a preventive measure under COVID-19. This transition was accompanied by the increase in domestic and family demands arising from confinement, which seems to hinder the scope of the work-family balance of Portuguese families, which will consequently have an impact on the well-being of workers. In this sense, this investigation aims to observe the effect of work-family and family-work centrality (Cent TF-FT) on the work-family and family-work conflict (CTF-FT), as well as to observe the effect of these variables on burnout and the well-being of workers under teleworking during the pandemic. The aim of this study is also to examine the mediating role of the TF balance in the relationship between CTF-FT, well-being and burnout. Through a sample of 592 participants, the results show that the majority of the sample has a greater centrality in the family, and a general difficulty in reconciling these two domains during the month period. Finally, there were statistically significant gender differences regarding burnout, where the female gender has higher levels, and also regarding the TF balance, where women have a lower average than males. The results obtained through this study contribute not only to the literature, by providing information about the telework and work-family interface, but also to organizations that wish to implement this practice on a large scale, considering the protection of the well-being of their employees.

Keywords: work-family/family-work conflict, telework, burnout, well-being, centrality work-family/family-work.

Índice

Resumo.....	v
Abstract	vi
INTRODUÇÃO	1
I. ESTADO DA ARTE	3
1. Teletrabalho.....	3
1.1. Evolução Histórica e Definição	3
1.2. Incidência e Prevalência	4
1.3. Vantagens do Teletrabalho	5
1.4. Consequências do Teletrabalho	6
1.5. Teletrabalho durante a Pandemia.....	8
2. Centralidade trabalho-família.....	9
3. Conflito Trabalho-Família.....	11
3.1. Conflito Trabalho-Família no Teletrabalho	14
3.2. Diferenças de Género.....	17
4. Balanço Trabalho-Família.....	19
5. Bem-estar	21
5.1. Definição de Bem-estar.....	21
5.2. Determinantes e Consequentes do Bem-estar.....	22
5.3. Bem-estar durante a Pandemia.....	24
6. Burnout.....	25
6.1. Definição e evolução histórica.....	25
7. II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA	29
7.1. Metodologia	29
7.2. Objetivos e hipóteses de investigação.....	29
7.3. Amostra.....	31
7.4. Instrumentos.....	32
7.5. Procedimento	35
7.6. Análise dos dados	35
8. Resultados	35
8.1. Estatística descritiva.....	35

8.2. Análise Correlacional.....	37
8.3. Análise de Regressão	38
8.4. Análise de Mediação.....	42
8.5. Resultados sobre o Regime de Teletrabalho	43
9. DISCUSSÃO	50
III. CONCLUSÃO	57
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
Anexos	85
Anexo 1- Questionário	85

Índice de Figuras

Figura 6.1 Modelo de análise do estudo	31
Figura 8.1 realização de teletrabalho durante o confinamento	43
Figura 8.2 Duração do regime de teletrabalho.....	44
Figura 8.3 Experiência relativa ao teletrabalho	45
Figura 8.4 Existência de formação para a realização de teletrabalho	45
Figura 8.5 Quantidade de horas trabalhadas	46
Figura 8.6 Grau de concentração	47
Figura 8.7 Quantidade de tarefas familiares	48
Figura 8.8 Grau de dificuldade de adaptação ao regime de teletrabalho	49

Índice de Tabelas

Tabela 1.1- Vantagens do Teletrabalho para Colaboradores, Organizações e Sociedade	6
Tabela 1.2 -Consequências do Teletrabalho para Colaboradores, Organizações e Sociedade	7
Tabela 8.1- Médias e desvios-padrão das variáveis (amostra total e por gêneros).....	36
Tabela 8.2- Correlações das variáveis em estudo e as suas dimensões	38

Tabela 8.3 -Regressão hierárquica para a predição CFT (preditor Centralidade TF-FT).....	38
Tabela 8.4 -Regressão hierárquica para a predição do Bem-estar	39
Tabela 8.5 -Regressão hierárquica para a predição do Burnout	40
Tabela 8.6 -Modelos de regressão hierárquica para a predição do bem-estar	40
Tabela 8.7 -Modelos de regressão hierárquica para a predição do Burnout	41
Tabela 8.8 -Modelo de coeficientes para o Bem-estar (Balanço TF como variável mediadora).....	42
Tabela 8.9 -Modelo de coeficientes para o Burnout (Balanço TF como variável mediadora)	43

Índice de Abreviaturas

Cent TF-FT- centralidade trabalho-família/ família-trabalho

CTF – Conflito trabalho-família

CFT- Conflito família-trabalho

COR – Teoria da Conservação dos Recursos

JD-R – Job Demands-Resources Model

TICs – Tecnologias de informação e comunicação

MOW - Meaning of Working International Research Team

SMBM- Shirom-Melamed Burnout Measure

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

WHO-World Health Organization

ILO- International Labour Organization

OCDE- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

INTRODUÇÃO

A 11 de março de 2020, a organização mundial de saúde (OMS), declarou a existência da pandemia COVID-19, posteriormente, no dia 19 de março, o Presidente da República Portuguesa (Diário da república, 2020), declara o estado de emergência nacional, que estipulou o encerramento de instituições de ensino e organizações como medida de contenção da propagação do vírus SARS-CoV-2 (Martins & Sobral, 2021). Neste sentido, o teletrabalho é declarado obrigatório como medida preventiva da propagação do vírus (Howe et al., 2021; OIT, 2020), de forma a assegurar a sobrevivência das empresas portuguesas, que para tal, necessitaram de fazer uma alteração estrutural ao seu funcionamento, de modo a transitarem para o regime remoto (Howe et al. 2021).

A literatura demonstrou que trabalhar de forma remota durante o confinamento criou alguns custos psicológicos, uma vez que os trabalhadores não esperavam esta mudança, originando uma dificuldade na participação dos diversos papéis (laborais, sociais e familiares) (Ajjan et al., 2020). Assim, o papel laboral passa a estar integrado no ambiente familiar, física e psicologicamente, o que se poderá traduzir em consequências nefastas no que se refere à produtividade (Eddleston & Mulki, 2017). Esta situação poderá refletir-se numa dificuldade crescente por parte dos indivíduos em conciliar as exigências e responsabilidades que o domínio profissional exige, com o domínio familiar, o que poderá resultar num aumento do conflito trabalho-família e família-trabalho (Delanoije & Germeys, 2019).

A literatura referente à pandemia COVID-19 concluiu que o sexo feminino apresenta níveis mais elevados de prestação de cuidados infantis do que os seus homólogos, uma vez que 45% das mulheres constituem-se como o único prestador de cuidados infantis, em comparação com 14% dos homens (Zamarro & Prados, 2021). Verificou-se ainda uma maior percentagem de mães trabalhadoras que reduziram o seu horário de trabalho, assim, 42% das mulheres declararam ter reduzido o seu horário de trabalho em comparação com 30% dos homens (Zamarro & Prados, 2021). Em suma, a crise COVID-19 parece ter um impacto maior na trajetória de carreira, assim como no bem-estar das mulheres trabalhadoras (Zamarro & Prados, 2021). Esta conjuntura irá repercutir-se provavelmente numa diminuição do bem-estar dos indivíduos, como o aparecimento de patologias físicas e mentais como o *burnout* (Kocalevent et al., 2020).

A pertinência deste estudo é marcada pelo aumento crescente dos números de teletrabalho, uma vez que, em abril de 2020 mais de 40% dos indivíduos se encontrava em teletrabalho (Eurofound, 2020). Deste modo, esta investigação tem como objetivo primordial observar o efeito da centralidade trabalho-família e família-trabalho (Cent TF-FT) sobre o conflito trabalho-família e família-trabalho (CTF-FT), assim como observar o efeito destas variáveis no *burnout* e no bem-estar dos trabalhadores em regime de teletrabalho durante a pandemia.

Esta dissertação encontra-se estruturada em três capítulos, consistindo o primeiro capítulo na apresentação do estado da arte relativamente aos temas de centralidade trabalho-família, conflito trabalho-família, balanço trabalho-família, teletrabalho, *burnout* e bem-estar dos indivíduos durante o período pandémico. Em seguida, o segundo capítulo é composto pela apresentação da metodologia, resultados e discussão. Por fim, no terceiro capítulo serão apresentadas as principais conclusões do estudo.

I. ESTADO DA ARTE

1. Teletrabalho

1.1. Evolução Histórica e Definição

Nos últimos anos, o mercado de trabalho tem sofrido algumas transformações, tais como a globalização, aumento da competitividade, novas estruturas demográficas, assim como um aumento da utilização das tecnologias de informação e comunicação (TIC) (Contreras et al., 2020; Wojcak et al., 2016), o que permitiu aos indivíduos trabalharem de uma forma mais flexível (Müller & Niessen, 2019). Apesar de o teletrabalho ser uma prática emergente, a pandemia COVID-19 tornou-o imprescindível, sendo que a literatura defende que este regime irá persistir após o término da pandemia (Lambert et al., 2020).

O termo teletrabalho foi inicialmente cunhado em 1973 por Jack Nilles, e segundo este, o objetivo do teletrabalho seria levar o trabalho aos trabalhadores e não o inverso, sendo que corresponde à “substituição dos deslocamentos relacionados com a atividade económica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, invés de enviar o trabalhador para o trabalho” (Figueiredo et al., 2021). Este termo surge nos anos 70 nos EUA, durante uma crise petrolífera que resultou num aumento dos custos energéticos e congestionamento no setor dos transportes (Fiolhais, 2007). Deste modo, o trabalho remoto foi proposto como alternativa viável que se repercutiu num aumento da produtividade, redução dos custos e diminuição do consumo de energia (Lindén & Oljemark, 2018). Contudo foi nos anos 90, que este regime laboral ganhou maior expressão, devido ao desenvolvimento e democratização do uso da internet e redes de comunicação (Taschetto & Froehlich, 2019; Souza et al., 2018).

Em Portugal, o teletrabalho surge em 1995 através da empresa Portugal Telecom, sendo que o primeiro diploma para regulamentação desta atividade foi aprovado em 1991, através do Decreto-Lei nº. 440/91, de 14 de novembro (Rebelo, 2004 cit.in Figueiredo et al., 2021).

Neste sentido, o teletrabalho poderá ser conceptualizado através do trabalho realizado fora do espaço físico da organização, através do uso de tecnologias de informação e comunicação em tempo parcial ou integral (Leite et al., 2019; López-Igual & Rodríguez-Modroño, 2020). Rosenfield e Alves (2011) defendem que o teletrabalho não poderá ser definido exclusivamente como trabalho à distância, mas sim como um elemento de mudança organizacional estratégica, que defende novas formas de trabalho sustentadas pelas TIC. Nesta perspetiva, Rodrigues (2011)

considera que o teletrabalho é o tipo de trabalho que elimina barreiras geográficas e arquitetônicas e é constituído por algumas particularidades, nomeadamente a distância, a prevalência do uso de equipamentos tecnológicos e a existência de um horário flexível (Rocha & Amador, 2018; Mishima-Santos et al., 2020). Deste modo, a definição de teletrabalho poderá variar consoante o local de trabalho, regime de trabalho (integral ou parcial), e uso de tecnologias e informação e comunicação (Contreras et al., 2020; Leite et al., 2019). Em suma, o teletrabalho, independentemente da terminologia que é utilizada, deve derivar de um acordo voluntário e mútuo entre o empregador e o trabalhador, existindo concordância a nível dos horários praticados, da localização do trabalho, instrumentos de comunicação a utilizar, entre outros (OIT, 2020).

Incidência e Prevalência

A literatura tem mostrado que o teletrabalho se encontra difundido principalmente em populações privilegiadas, com níveis elevados de educação, *freelancers* cuja remuneração seja elevada, indivíduos do sexo masculino em ocupações baseadas no conhecimento e indústrias criativas, e que habitem em áreas urbanas (López-Igual & Rodríguez-Modroño, 2020; Vilhelmson & Thulin, 2016). Os principais setores de difusão deste regime laboral são a indústria (17%), saúde (12%), finanças (10%), manufatura (8.5%), e educação (7.5%) (Contreras et al., 2020; He et al., 2020). Contudo, com o crescimento do teletrabalho, este difundiu-se em setores mais tradicionais da economia (Vilhelmson & Thulin, 2016). Deste modo, a inovação tecnológica, novas práticas laborais, a digitalização em grande escala (Frey, 2017) e o aumento do controlo e monitorização à distância, contribuíram para a difusão desta prática (López-Igual & Rodríguez-Modroño, 2020; Thulin et al., 2019).

No que concerne às barreiras à implementação do teletrabalho, podemos referir barreiras informacionais como o desconhecimento do termo teletrabalho (Illegems et al., 2001), ausência de legislação e regulamentação da prática (Hau & Todescat, 2018 ;Illegems et al., 2001; Illegems & Verbeke, 2004), cultura organizacional (Contreras & Rojas, 2015; Hau & Todescat, 2018), comunicação organizacional deficitária (Wojcak et al., 2016), disponibilidade para a mudança e alteração do estilo de liderança (Contreras & Rojas, 2015), resistência dos supervisores na utilização de estratégias de controlo tradicionais (Illegems et al., 2001; Jacobs & Van Sell, 1994), adaptação tecnológica (Pérez et al., 2002), e utilização das tecnologias de informação (Contreras & Rojas, 2015; Leite et al., 2019).

Relativamente aos facilitadores da implementação deste regime de trabalho, poderão ser citados a existência de colaboradores com nível de educação elevado (Illegems et al., 2001), níveis elevados de comunicação (Illegems et al., 2001), sistemas de controlo baseados na produtividade e resultados (Illegems et al., 2001), práticas de gestão adequadas às organizações (Contreras & Rojas, 2015), e uso apropriado das tecnologias de informação (Leite et al., 2019; Pérez et al., 2002).

Vantagens do Teletrabalho

A literatura tem revelado inúmeras vantagens do teletrabalho, sendo que uma das principais vantagens se encontra relacionada com o equilíbrio entre família-trabalho, uma vez que o teletrabalho possui um papel preponderante em reduzir o conflito existente (Gregory & Milner, 2009). No entanto, estudos mais recentes demonstraram que esta situação poderá não ser assim tão linear (Gálvez et al., 2020; Yao, et al., 2017). Neste contexto, Kazekami (2020) demonstrou que o teletrabalho é preditor da felicidade e satisfação laboral. No entanto, estes benefícios tornam-se mais salientes quando os colaboradores experienciam suporte tecnológico, por parte dos colegas e supervisores, uma vez que este suporte irá resultar numa diminuição das consequências negativas resultantes do isolamento social, CTF e stress (Contreras et al., 2020).

Neste sentido, as vantagens poderão subdividir-se em três categorias distintas (Tabela 3.1.): em relação aos colaboradores (Aderaldo et al., 2017; Contreras et al., 2020; Jacobs & Van Sell, 1994; Tremblay & Thomsin, 2012;), organizações (Figueiredo et al., 2021; Giovanis, 2018; Hazan & Morato, 2018; Kim et al., 2020; Leite et al., 2019) e sociedade (Figueiredo et al., 2021; Taschetto & Froehlich, 2019; Kim et al., 2016):

Tabela 1.1*Vantagens do Teletrabalho para Colaboradores, Organizações e Sociedade*

Vantagens para colaboradores	para	Vantagens para organizações	para	Vantagens para a sociedade
Aumento da satisfação pessoal e profissional		Aumento da produtividade e desempenho		Oportunidades de emprego mais inclusivas (deficiências)
Redução das deslocamentos diárias		Redução de custos (arrendamento, energia, internet)	custos água,	Diminuição de custos com transporte coletivo e manutenção da rede viária
Redução do stress		Redução do absentismo; maior retenção de colaboradores		
Flexibilidade de horário; maior concentração e produtividade		Possibilidade de contratar mão de obra especializada de qualquer localização do globo; Aumento da competitividade internacional		
Aumento da motivação		Maior descentralização de serviços		
Diminuição das intenções de turnover		Melhoria da reputação da organização (estratégia de proteção ambiental)		

Consequências do Teletrabalho

Relativamente aos desafios inerentes ao teletrabalho, poderemos dividi-los igualmente em 3 categorias (Tabela 3.2): relativos aos colaboradores, organizações e sociedade (Bathini & Kandathil, 2019; Contreras et al., 2020; Figueiredo et al., 2021; Taschetto & Froehlich, 2019; Hau & Todecast, 2018; Hazan & Morato, 2018; Kim et al., 2020):

Tabela 1.2*Consequências do Teletrabalho para Colaboradores, Organizações e Sociedade*

Consequências para colaboradores	Consequências para as organizações	Consequências para a sociedade
Insegurança laboral; suporte tecnológico insuficiente; dificuldade de progressão na carreira	Aumento dos custos inerentes à implementação do teletrabalho	Redução da fiscalização das condições de trabalho
Aumento das distrações com família ou tarefas domésticas	Diminuição da segurança de dados internos	Aumento da prevalência de patologias (consultas médicas)
Problemas de saúde (stress, exaustão emocional, depressão originados pela intensificação do dia de trabalho)	Dificuldades de gestão e supervisão dos colaboradores em ambiente remoto	Impactos económicos (comércio, serviços)
Condições ergonómicas desfavoráveis; ruído excessivo; exaustão psicológica	Diminuição da criatividade, devido à redução da colaboração	

Deste modo, é possível verificar que os colaboradores em contexto de teletrabalho, irão enfrentar necessidades de socialização, permeabilidade entre as esferas familiares e laborais, e experienciar dificuldades em comunicar de forma efetiva com os colegas e supervisores (Benetytė & Jatuliavičienė, 2013; Daim et al., 2012; Rapuano, 2020). Neste seguimento, Aderaldo et al. (2017) defendem que para que ocorra uma diminuição dos desafios referentes ao teletrabalho, é necessário integrar as práticas, processos e comunicação no regime de teletrabalho na cultura organizacional e na estrutura tecnológica existente (Aderaldo et al., 2017; Leite et al., 2019).

Teletrabalho durante a Pandemia

No ano de 2020, verificaram-se mudanças estruturais tanto na economia global, como no mercado de trabalho. Desde a sua realização de forma residual, até à atualidade, o teletrabalho sofreu um aumento expressivo, devido à pandemia COVID-19 (Contreras et al., 2020). Assim, a 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS), descreveu o vírus SARS-CoV-2 como uma pandemia global, reforçando a necessidade de os governos prepararem a primeira vaga de uma emergência de saúde pública, através da aplicação de medidas de contenção do vírus, tais como o confinamento obrigatório da população (OMS, 2020).

No dia 13 de março de 2020, o governo aprovou o Decreto-lei nº10 – A/2020 (art.º 29), que reitera o seguinte: “Durante a vigência do presente decreto-lei, o regime de prestação subordinada de teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerida pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas.” Posteriormente, no dia 18 de março é publicado o decreto 14-A/2020 do presidente da república, que declara o estado de emergência do país, e a 20 de março é publicado o decreto de lei nº. 2-A/2020, que impõe a obrigatoriedade do teletrabalho, de forma a assegurar a manutenção económica do país (Figueiredo et al., 2021).

Na sequência das medidas de confinamento geral, a população é aconselhada a permanecer na sua habitação e começar a realizar o seu trabalho remotamente. Isto, para aqueles cujas funções o permitissem (OIT, 2020), o que resultou na substituição do modelo de trabalho tradicional pelo teletrabalho. Segundo o inquérito divulgado pelo Instituto Nacional de Estatística e pelo Banco de Portugal, em abril de 2020, o formato de teletrabalho já teria sido implementado por 60% das empresas (Figueiredo et al., 2021). Deste modo, o teletrabalho é implementado de forma repentina, sem a existência de um período de adaptação necessário a uma mudança estrutural como esta, o que consequentemente fragilizou tanto o tecido empresarial português quanto os colaboradores, uma vez que a maioria não tivera ainda contacto com esta realidade (Figueiredo et al., 2021).

Neste sentido, os autores Tavares e colaboradores (2020), descrevem que durante a transição para o teletrabalho em Portugal, os colaboradores referiram um aumento da carga laboral, assim como o aumento dos distratores da sua atividade profissional, nomeadamente aumento das tarefas domésticas, e a necessidade de prestar auxílio na educação dos seus filhos durante o seu horário de trabalho, devido ao encerramento dos estabelecimentos de ensino. Neste sentido, o facto de muitos trabalhadores não possuírem um espaço reservado para trabalhar, não disporem de

dispositivos digitais adequados ao desempenho das suas funções, nem dos fatores físicos mais adequados (condições de iluminação, qualidade do ar e térmicas), ameaçou o desempenho adequado das funções dos trabalhadores (Sousa-Uva et al., 2021).

Neste sentido foram evidenciados vários desafios deste regime laboral, nomeadamente a redução da interação com os pares, incremento da carga laboral (física e/ou mental) (Kinman et al., 2020; Sousa-Uva et al., 2021), escassez de recursos laborais, sobrecarga de comunicação e dificuldade na gestão das rotinas familiares, isolamento, ausência de sentimento de pertença e permeabilidade entre a vida profissional e familiar (Harpaz, 2002). Adicionalmente, devido à utilização excessiva das TIC (Carillo et al., 2021), é esperado que exista uma deterioração da saúde mental e qualidade de vida, e consequentemente aumento do *stress* (Ferreira et al., 2021), e sentimentos de sobrecarga derivados do fenómeno *FOMO* (*fear of missing out*) (Jacukowicz et al., 2020; Mendonça et al., 2022). Assim, a literatura referente ao teletrabalho durante a pandemia COVID-19 demonstrou a existência de consequências negativas deste regime laboral tanto na condição física dos colaboradores (Xiao et al., 2021), como na saúde mental (Oakman et al., 2020), afetando o bem-estar dos trabalhadores, a satisfação profissional, equilíbrio trabalho-família (Kinman et al., 2020), bem como a produtividade (Papanikolaou & Schmidt, 2020). Não obstante, foi demonstrado que os níveis de satisfação com o teletrabalho (Fana et al., 2020), aumentaram (69%) em comparação ao período pré-pandémico. Estes resultados poderão ser explicados pelos níveis de educação mais elevados, o que resulta num incremento das condições domésticas e por sua vez, de trabalho (Sousa-Uva et al., 2021).

2. Centralidade trabalho-família

Segundo a teoria de identidade social, defendida por Stryker (1968, 1980), os indivíduos desempenham diversos papéis simultaneamente ao longo das suas vidas. De acordo com o grau de importância atribuída pelo indivíduo, irão existir papéis com maior centralidade para sua autodefinição, do que outros (Jiang & Johnson, 2018). Neste sentido, o papel inerente a cada domínio irá fornecer significado e definição para o *self* do indivíduo, uma vez que irá permitir a distinção entre papéis centrais, complementares ou periféricos (Hogg et al., 1995).

Neste sentido, o estudo da centralidade do trabalho surge com a investigação realizada pelo grupo de investigadores do *Meaning of Working International Research Team (MOW)* (1987), na década de 80. Segundo os autores, o trabalho corresponde a uma “construção psicológica

multidimensional”, realizada com base nas experiências idiossincráticas profissionais e de vida. De facto, a centralidade trabalho-família descreve o julgamento individual acerca da importância que o papel do trabalho deverá possuir na vida dos indivíduos, em comparação com o papel familiar (Carr et al., 2008), sendo que este papel familiar não se refere apenas ao casamento ou maternidade/ paternidade, mas diz respeito a todos os aspetos da vida do indivíduo que não se encontrem relacionados com o domínio laboral (Carlson & Kacmar, 2000). Neste sentido, indivíduos que possuem uma elevada centralidade trabalho-família, acreditam que o papel profissional possui mais significado que o familiar, o que culminará num maior dispêndio de tempo e energia neste domínio. Neste seguimento, o constructo de centralidade do trabalho refere-se à crença que os indivíduos possuem acerca da importância que o domínio profissional possui na sua identidade (Paullay et al., 1994). Assim, estes indivíduos apresentam mais dificuldades na gestão da sua vida pessoal, uma vez que investem uma grande quantidade de recursos para suprimir as exigências do seu papel profissional (Greenhaus & Beutell, 1985; Gillet et al., 2021). Em contraste, indivíduos com uma reduzida centralidade trabalho-família, atribuem um valor superior ao papel familiar, despendendo mais tempo na concretização de atividades familiares (Shi et al., 2021).

Relativamente aos consequentes deste constructo, poderão ser citados impactos positivos a nível da satisfação profissional, retenção dos colaboradores, compromisso organizacional (Carr et al., 2008; Xie et al., 2017), performance, comportamentos de cidadania organizacional (Usman, 2021), e criatividade (Hao et al., 2022; Volery & Tarabashkina, 2021). Adicionalmente, este constructo possui também relação com o CTF-FT, na medida em que os indivíduos que possuem uma elevada centralidade no trabalho, acreditam que o papel profissional possui um maior significado para o seu autoconceito, do que o familiar, o que irá resultar num maior dispêndio de tempo e energia neste domínio (Kahn et al., 1964). Neste sentido, as diferenças individuais na atribuição da centralidade de papéis, irá repercutir-se em diferentes níveis de CTF-FT. Assim, uma elevada centralidade no trabalho tem sido associada a horas extraordinárias (Feldman & Ng, 2008), maior envolvimento no trabalho (Diefendorff et al., 2002) e *commitment* organizacional (Carr et al., 2008), comportamentos que potencialmente irão fazer com que os indivíduos priorizem o seu trabalho em detrimento da família. Deste modo, indivíduos com maior centralidade no trabalho irão experienciar níveis superiores de CTF, enquanto indivíduos com uma

elevada centralidade familiar, irão apresentar um nível superior de CFT (Michel et al., 2011; Xie, 2017).

3. Conflito Trabalho-Família

Segundo Kahn et al. (1964), o conflito trabalho-família consiste num conflito inter-papel, no qual os papéis desempenhados no meio laboral e familiar se revelam mutuamente incompatíveis. Neste sentido, a pressão exercida por um dos papéis torna-se mais evidente quando os papéis laborais ou familiares se constituem como centrais para o autoconceito do indivíduo ou quando existem fortes punições por não atender às exigências desse papel. Greenhaus e Beutell (1985), definem conflito trabalho-família e família-trabalho (CTF-FT) como uma forma de conflito inter-papel, onde a pressão exercida pelos papéis desempenhados nos domínios familiares e laborais são mutuamente incompatíveis, ou seja, pela existência de um conflito interno do indivíduo entre o papel que desempenha no meio laboral e os papéis desempenhados nos restantes domínios da sua vida (Greenhaus & Beutell , 1985). Deste modo, o conflito trabalho-família (CTF) caracteriza-se por um *spillover* negativo do domínio laboral para o familiar (Byrne & Barling ,2017;Greenhaus & Beutell ,1985; Mäkelä & Suutari, 2011), e ocorre quando um indivíduo despende uma grande quantidade do seu tempo a trabalhar, o que irá resultar numa diminuição do tempo dedicado à realização de atividades familiares (Soomro et al., 2018). Neste seguimento, o conflito poderá ser concetualizado como uma variável de *stress*, que ocorre quando um indivíduo ocupa grande parte do seu tempo a desempenhar tarefas profissionais, o que irá resultar num conflito com as exigências familiares. Assim, ambos os papéis são inversamente proporcionais, ou seja, o tempo despendido num papel irá resultar num conflito no outro papel (Hughes et al., 1992).

O CTF-FT poderá ser entendido através de duas principais características, a bidirecionalidade e a multidimensionalidade. A bidirecionalidade representa a influência mútua de ambos os domínios, ou seja, tanto as tarefas laborais poderão interferir com a vida familiar, como a vida familiar poderá ter influência na esfera profissional. Apesar de inicialmente o conflito ser considerado unidirecional, sendo que era apenas considerado a interferência do domínio laboral no domínio familiar, este poderá ocorrer em ambas as direções (Frone et al., 1992; Netemeyer et al., 1996). Por outro lado, a multidimensionalidade refere-se às três formas de conflito que um indivíduo poderá experimentar, sendo estas o conflito baseado no tempo, baseado na tensão e nos comportamentos.

Neste sentido, o conflito baseado no tempo ocorre quando o tempo despendido num papel dificulta a satisfação das exigências do outro papel, ou seja refere-se à escassez de tempo para atender às exigências dos múltiplos papéis, e ocorre quando o tempo dedicado a um domínio, dificulta a participação noutra domínio (Demerouti et al., 2012). No que toca ao conflito baseado na tensão, este caracteriza-se pela tensão experienciada num papel que afeta o desempenho no outro papel, ou seja, a tensão criada por um dos papéis dificulta o cumprimento das exigências do outro papel. Assim, este poderá ser caracterizado pelo *spillover* da tensão originada no domínio laboral para o domínio familiar, tornando desafiador atender às exigências familiares (Greenhaus & Beutell, 1985). Este tipo de conflito poderá assumir duas formas: em primeiro lugar a pressão associada ao exercício de um papel torna fisicamente impossível atender às pressões exercidas pelo outro papel; e em segundo lugar, o conflito poderá manifestar-se quando o indivíduo se sente preocupado com as pressões exercidas por um papel, mesmo quando este se encontra a satisfazer as exigências no outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985). Por último, o conflito baseado no comportamento refere-se à interferência de uma conduta específica num dos domínios, nas expectativas de comportamento inerentes ao outro domínio (Demerouti et al., 2012), isto é, a existência de padrões de comportamento num papel tornarem-se incompatíveis com as expectativas de comportamento num outro papel. Por conseguinte, se o indivíduo não for capaz de modificar o seu comportamento de modo a satisfazer as expectativas inerentes aos diferentes papéis, provavelmente irá experienciar um conflito entre ambos (Greenhaus & Beutell, 1985).

A literatura tem demonstrado a existência de duas perspetivas explicativas deste fenómeno. Em primeiro lugar, existe uma perspetiva focalizada nas interdependências negativas entre os domínios familiares e laborais, onde os indivíduos experienciam CTF devido à escassez de tempo, aos níveis elevados de *stress* e pelas expectativas comportamentais incompatíveis (Greenhaus & Beutell, 1985; Eby et al., 2005). Em segundo lugar, uma perspetiva mais positiva que se refere ao *spillover* positivo entre os dois domínios (Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Powell, 2006). Para além destas duas perspetivas, existem inúmeras teorias que suportam este constructo, nomeadamente a teoria dos papéis (Kahn et al., 1964), a teoria da interferência ou *spillover* (Staines, 1980), e o modelo da compensação e segmentação (Mansour & Tremblay, 2018). Este modelo, propõe que os domínios familiares e laborais são independentes, e que para evitar a ocorrência de conflito será necessário haver uma separação do envolvimento profissional e laboral (Elizur, 1986).

Do mesmo modo, Hobfoll (1989), propõe com a teoria de conservação de recursos (*COR*) um entendimento a nível individual da natureza do *stress*, tanto no contexto profissional como não profissional. Com base na tese de que os indivíduos tendem a construir e proteger os seus recursos, Hobfoll (1989) enfatiza o papel dos recursos de que o indivíduo dispõe de forma a lidar com eventos indutores de *stress*. Este autor defende ainda o conceito de espiral de ganho de recursos, em que os indivíduos que possuam mais recursos, irão dispor de uma maior probabilidade de adquirir novos recursos, o que irá resultar em ganhos futuros. De acordo com esta teoria, a interferência entre o trabalho e a família, poderá resultar na perda de recursos familiares devido a um reduzido suporte familiar o que se traduz num CTF. Por outro lado, poderá resultar no ganho destes recursos devido a um forte suporte familiar, o que se traduzirá num enriquecimento de papéis. Assim, é possível afirmar que a família tanto poderá constituir um *stressor* ou um recurso (Mansour & Commeiras, 2015). Por fim, o *The Job Demands-Resource model (JD-R)* (Demerouti et al., 2001), defende que a existência de elevadas exigências laborais diminui os recursos que os colaboradores possuem, o que resultará em consequências nefastas para a sua saúde. Em contrapartida, possuir elevados recursos laborais irá aumentar o *engagement* e a ocorrência de comportamentos extra-papel. Apesar deste modelo ser idêntico ao da teoria *COR*, este não considera variáveis familiares, sendo preterido na explicação da interface entre família e trabalho (Mansour & Tremblay, 2018).

A pandemia tem sido associada ao aparecimento de consequências nefastas em muitos países, nomeadamente a nível económico, sociológico, psicológico e profissional (Bilge et al., 2021). Golden (2012) observou a associação realizada entre o CTF e a exaustão, e concluiu que o conflito familiar parece estar associado a níveis elevados de exaustão. O conflito parece associar-se ainda ao surgimento de outras patologias como *stress*, depressão, hipertensão, ansiedade, transtornos de humor e abuso de substâncias como maior incidência no consumo de álcool (Oliveira et al., 2013). A literatura tem demonstrado que os indivíduos com filhos sofrem mais interferência do trabalho na vida familiar, por vezes de forma positiva, e de outras negativas, quando o tempo dedicado ao trabalho é subtraído da atenção prestada à família (Baxter & Alexander, 2008). Neste sentido, o CTF, parece ocorrer com mais frequências entre casais com filhos, comparativamente com os casais sem filhos. Sendo que este é aumentado quando o filho tem idade inferior a 18 anos (Greenhaus & Beutell, 1985). Adicionalmente, Herman e Gyllstrom (1977), demonstraram que indivíduos casados experienciam maiores níveis de CTF que os

indivíduos solteiros. Assim, quando as responsabilidades familiares interferem com a vida profissional, irá ocorrer CFT, que terá como consequências a redução da satisfação marital, assim como o aparecimento de tensão e *stress* que se irão transformar num obstáculo à realização das tarefas profissionais. O desequilíbrio entre o domínio familiar e profissional, poderá aumentar a probabilidade de surgimento de patologias físicas e psicológicas, nomeadamente o aparecimento de *burnout* (Cinamon et al., 2007).

Existem diversos fatores que parecem contribuir para o conflito trabalho-família e família-trabalho. Nomeadamente, o horário de trabalho, carga de trabalho, estado civil, assim como o número de filhos, poderão resultar numa participação desequilibrada entre os papéis familiares e laborais (Greenhaus & Beutell, 1985). Por outro lado, fatores como *commitment* laboral, salário e experiência profissional poderão ter consequências positivas a nível do conflito trabalho-família (Bilge et al., 2021). Ainda neste sentido, as características relacionadas com o trabalho, como horários irregulares e horas extraordinárias poderão levar a uma redução do tempo despendido na realização de tarefas familiares (Aras & Karakiraz, 2013), o que irá resultar numa diminuição do tempo e energia disponíveis para a realização de atividades familiares (Greenhaus & Beutell, 1985), devido ao dispêndio excessivo de tempo e esforço na realização de tarefas laborais. Ainda, o trabalho por turnos parece ter um impacto negativo relativamente à conciliação dos dois domínios. Deste modo, Demerouti et al. (2004), defendem que os turnos e o trabalho aos fins de semana devem ser evitados, como forma de minimizar o conflito trabalho-família.

Assim, é possível concluir que a presença de conflito trabalho-família se constitui como um fator prejudicial para o desempenho dos trabalhadores, sendo que quanto maior o conflito entre trabalho e família experienciado pelo trabalhador, mais negativo seria o seu desempenho nas tarefas profissionais (Novitasari et al., 2020). Em suma, a literatura tem demonstrado uma ambivalência de resultados relativamente ao conflito trabalho-família.

3.1 Conflito Trabalho-Família no Teletrabalho

A perspetiva dominante relativamente ao interface trabalho-família, tem sido a de conflito, onde as exigências de um domínio são intensificadas e mutuamente incompatíveis com as exigências do outro domínio, o que irá resultar num aumento do conflito trabalho-família (Greenhaus & Beutell, 1985). Posteriormente com Frone et al. (1992) e Gutek et al. (1991), o CTF-FT passa a ser entendido como um fenómeno bidirecional: CTF, quando a esfera profissional

interfere com a esfera familiar, e CFT, quando as exigências familiares interferem com o meio laboral (Netemeyer et al,1996).

A teoria das fronteiras (Ashforth et al., 2000), tem sido utilizada como suporte teórico do CTF-FT. De acordo com esta teoria, existem transições psicológicas e comportamentais efetuadas pelos colaboradores, entre o papel familiar e laboral, de forma a atender quer às necessidades familiares, quer às profissionais (Ashforth et al., 2000). Deste modo, quando os colaboradores exercem a sua atividade profissional a partir de casa, é provável que aconteçam mais interrupções nas tarefas laborais, para atender às exigências familiares. Estas transições poderão facilitar o cumprimento das necessidades familiares, e desse modo conduzir a uma redução do CFT. Por outro lado, uma vez que os colaboradores poderão ser impedidos de cumprir o seu papel laboral, o teletrabalho poderá contribuir para um aumento do CTF (Delanoeije & Germeys,2019). Segundo esta teoria, os indivíduos desenvolvem barreiras físicas, psicológicas e comportamentais em torno dos diferentes papéis que desempenham na sua vida, como é o caso das fronteiras entre domínio familiar e profissional. Assim, estas fronteiras detêm um grau de permeabilidade, ou seja, a facilidade com que os aspetos psicológicos e comportamentais de um domínio poderão interferir no outro domínio (Ashforth et al., 2000).

Neste seguimento, a existência de limites permeáveis implica que os colaboradores se encontrem envolvidos numa tarefa relacionada com um papel, enquanto se encontram a desempenhar outro papel (Ashforth et al., 2000). Deste modo, quando os colaboradores trabalham de forma remota, as atividades profissionais e domésticas encontram-se localizadas no mesmo espaço físico, o que poderá resultar numa diminuição das barreiras existentes entre os dois domínios (Allen et al., 2015). Por conseguinte, existem indivíduos que preferem que os seus limites sejam mais rígidos, mantendo uma separação entre os diferentes domínios, enquanto outros, preferem ter limites mais flexíveis, o que irá permitir um aumento de transições entre funções (Kreiner, 2006). Em suma, as transições entre os diversos papéis, parecem relacionar-se com um aumento do CTF (Golden et al., 2006). Porém, poderão ser benéficas, uma vez que permitem aos colaboradores atender às exigências familiares com mais facilidade (Carlson et al., 2015).

Ainda não é claro se o trabalho remoto facilita ou dificulta a conciliação entre os domínios profissionais e familiares (Allen et al., 2015; Butts et al., 2013). No entanto, o teletrabalho parece fornecer aos colaboradores níveis elevados de flexibilidade e autonomia sobre o local e a forma como poderão executar o seu trabalho (Kossek et al., 2006). Assim, o teletrabalho poderá ser

adotado de forma a mitigar a ocorrência de CTF, uma vez que os trabalhadores conseguem planejar, agendar e conciliar o domínio profissional e familiar, o que resulta num maior controlo sobre o horário de trabalho por parte do colaborador, o que irá contribuir para o surgimento de efeitos positivos na sua vida pessoal (Sarbu, 2018). A literatura tem demonstrado que os indivíduos que trabalham a partir de casa, experienciam menos CTF, comparativamente com os colegas que trabalham a partir de um escritório, uma vez que, através do teletrabalho, as exigências familiares poderão ser atendidas mais facilmente (Daft & Lengel, 1986). Nomeadamente, existe mais facilidade em acompanhar um familiar a uma consulta médica, e os colaboradores despendem menos tempo em deslocações para o trabalho. O facto de os indivíduos conseguirem atender às responsabilidades familiares, concretiza-se numa redução do *stress* e, por conseguinte, do CTF (Guimarães & Dallow, 1999). Além disso, através do teletrabalho, as famílias passam mais tempo juntas, o que terá um efeito positivo a nível das relações familiares, que por sua vez se irá traduzir num maior empenhamento profissional (Rau & Hyland, 2002). Neste sentido, a perceção de um contexto familiar de suporte, parece diminuir o conflito trabalho-família (Allen, 2001). Assim, indivíduos que detenham esta perceção do contexto familiar, provavelmente irão dedicar mais tempo e energia à sua vida familiar, sem temer que essa dedicação resulte em consequências negativas para a sua carreira. Do mesmo modo, a perceção de suporte por parte dos pares, poderá também atenuar o conflito entre trabalho e família, uma vez que nos locais de trabalho, a ocorrência de um comportamento irá traduzir-se na perceção de normatividade do mesmo. Assim, os colaboradores que trabalham num ambiente onde o suporte dos pares é escasso, poderão muitas vezes experienciar isolamento (Golden et al., 2008).

Neste sentido, a literatura tem apontado que níveis de educação superiores, se associam normalmente a uma maior probabilidade de conciliação dos domínios familiares e profissionais, consequentemente ligados a um menor CTF. Este efeito também se verifica nos colaboradores mais jovens, com menos de 30 anos.

Por outro lado, algumas evidências mostram um aumento do CTF, quando os colaboradores exercem as suas atividades profissionais a partir de casa. Este facto deve-se ao esbatimento das fronteiras entre os dois domínios, visto que é no domínio doméstico que se exercem as atividades laborais (Schieman & Young, 2010). Neste sentido, quando os colaboradores trabalham de forma remota, existem mais interrupções do seu trabalho, por parte dos familiares (Allen et al., 2013). Para além de que quando os colaboradores trabalham a partir

de casa, as tarefas domésticas por realizar, tornam-se mais salientes, o que obriga os colaboradores a interromperem com mais frequência as suas atividades laborais, para atender a estas tarefas (Golden et al., 2006). Desrochers et al. (2005) demonstraram a existência de um esbatimento das barreiras entre o trabalho e a família para os trabalhadores remotos. Este esbatimento poderá resultar num aumento do CTF, especialmente se os colaboradores não possuem um espaço físico dentro de casa, e reservar horários específicos para a realização do seu trabalho. Neste seguimento, os autores Russell et al. (2009) defendem que o teletrabalho parece associar-se a horas extraordinárias, e à existência de uma maior interferência do domínio laboral no familiar, nomeadamente fins de semana e noites passadas a realizar tarefas profissionais.

Neste sentido, é possível verificar que o teletrabalho possui desafios para os trabalhadores, mais concretamente: a ligação permanente ao trabalho através de dispositivos tecnológicos(o que poderá resultar num aumento do CTF devido à realização de trabalho extraordinário) ; a ocorrência de permanentes interrupções e distrações (Sarbu, 2018); e as expectativas de o colaborador ter de atender a todas as responsabilidades familiares, parecendo relevante que os colaboradores estabeleçam barreiras claras entre o domínio familiar e profissional, de modo a reduzir a perceção de conflito (Allen et al., 2015). Em suma, foi demonstrado que esta modalidade de trabalho se encontra associada a maiores níveis de pressão no trabalho e maiores níveis de conflito trabalho-família (Sarbu, 2018).

3.2. Diferenças de Género

Os papéis tradicionais de género, em que cabia aos homens sustentar a família, enquanto as mulheres ficavam responsáveis pela educação das crianças, sofreram alterações relativamente às responsabilidades que cada indivíduo assume (Kahraman & Çelik, 2018; Palmer et al., 2012). Consequentemente, uma vez que ambos os géneros assumem um papel quer no meio laboral, quer no meio familiar, esta conjectura poderá contribuir para o aparecimento de conflitos entre os dois domínios (Dockery & Bawa, 2020).

Em geral, os modelos de conflito entre a família e o trabalho levam em consideração inúmeros fatores, incluindo os seus antecedentes, consequentes, sua natureza bidirecional, assim como o valor atribuído aos papéis desempenhados por cada indivíduo. Este valor diz respeito ao que o indivíduo considera central ou uma prioridade na sua vida (Carlson & Kacmar, 2000). A literatura tem demonstrado uma centralidade do papel familiar em indivíduos do sexo feminino, o

que conseqüentemente irá resultar na ocorrência de CTF (Özkul & Cömert, 2019). Assim, o papel social de gênero poderá funcionar como fator explicativo do CTF experienciado pelas mulheres. Deste modo, o gênero social corresponde às tarefas e responsabilidades que a sociedade impõe às mulheres, assim como a forma de percepção e expectativa relativamente às mesmas (Bilge et al., 2021).

Investigações conduzidas durante a pandemia, revelam que mulheres que têm filhos, e que tenham de desempenhar as suas tarefas laborais no ambiente familiar, poderão ter dificuldades em estabelecer um equilíbrio entre o domínio laboral e familiar (Del Boca et al., 2020). Neste seguimento, a pandemia parece estar associada a um aumento da carga laboral das mulheres, devido ao aumento do trabalho doméstico (Del Boca et al., 2020; Sevilha & Smith, 2020). A literatura demonstrou que a carga de trabalho feminino durante a pandemia foi intensificada, e estudos realizados no Sri Lanka, Malásia, Vietname e Áustria, equipararam a carga de trabalho das mulheres durante a pandemia, aos níveis experienciados por estas durante períodos de guerra ou catástrofe natural (Del Boca et al., 2020). Também estudos realizados no Reino Unido (Sevilha & Smith, 2020), Espanha (Farre et al., 2020) e Itália (Del Boca et al., 2020), demonstraram que durante o confinamento, as responsabilidades em relação aos cuidados prestados às crianças, foram assumidas principalmente pelo sexo feminino.

As mulheres têm sido apontadas na literatura como a população em que a incidência de CTF é maior. A realização das tarefas domésticas nas mulheres ronda os 92.2 %, enquanto nos homens, esta percentagem é de 78.2%. Conseqüentemente, a área profissional para as mulheres, torna-se mais desafiante, uma vez que despendem mais tempo e energia na realização destas tarefas (Melo & Thomé, 2018). A literatura também evidenciou que as mulheres solteiras com filhos pequenos, são aquelas mais suscetíveis de acumularem diversas exigências, uma vez que, com a dispensa de serviços de cuidados que as auxiliem, estas mulheres necessitam de atender às exigências de cuidado dos filhos, domésticas e profissionais (Lemos et al., 2020). Deste modo, é possível verificar que apenas com recurso à terceirização dos cuidados dos filhos, como a contratação de uma ama, as mulheres conseguem conciliar a maternidade com o trabalho (Lemos et al., 2020).

Por outro lado, no caso das mulheres casadas sem filhos, a quarentena permitiu um equilíbrio entre os vários domínios, e o aumento da carga de trabalho refere-se essencialmente ao domínio profissional. Para este equilíbrio contribuiu a ausência de filhos, assim como uma maior

participação por parte dos seus parceiros nas tarefas domésticas, o que permitiu que estas mulheres despendessem mais tempo para se dedicar a si e a tempo de qualidade com os seus parceiros (Greenhaus & Beutell, 1985). Assim, contrariamente ao que era indicado na literatura, que a falta de tempo seria a principal causa do CFT (Beutell & O'Hare, 2018), para estas mulheres, o teletrabalho ao invés de intensificar o conflito, parece ter contribuído para o diminuir.

Assim, algumas mulheres, apesar de sobrecarregadas, parecem ter encontrado estratégias que lhes permitem equilibrar a relação entre o trabalho e a vida familiar. A ausência de crianças menores em casa, assim como a partilha das tarefas domésticas com os maridos, parece contribuir para a não intensificação do CFT. De acordo com a literatura, parece que a participação masculina nas tarefas domésticas, contribui para esta conciliação, sendo um dos fatores preditores da conciliação entre os dois domínios (Huffman et al., 2014).

4. Balanço Trabalho-Família

Tradicionalmente a interface trabalho-família tem sido estudada através do ponto de vista do conflito (Greenhaus & Beutell, 1985). No entanto, ao longo do tempo têm surgido perspectivas alternativas, nomeadamente uma perspectiva mais integrativa designada por balanço trabalho-família (Grzywacz & Carlson, 2007). Este fenómeno é considerado uma questão entre papéis, na medida em que os indivíduos possuem a necessidade de distribuir de forma equitativa os seus recursos, com vista a adquirir um equilíbrio em termos de investimento de tempo, energia, satisfação e envolvimento, que dependem em cada papel que desempenham (Greenhaus et al., 2003). Neste sentido, o termo balanço trabalho-família (BTF) foi inicialmente descrito através da inexistência de conflito entre os papéis familiares e profissionais, sendo percebido através do grau de investimento atribuído a cada um (Duxbury & Higgins, 1992), ou através da existência de reduzido conflito, aliado a uma facilitação entre trabalho-família (Greenhaus & Allen, 2011). Recentemente, Casper et al. (2018), definiram este constructo através de uma avaliação positiva em termos de satisfação, envolvimento e valor atribuído a cada um dos papéis desempenhados. Neste sentido, o balanço corresponde a uma crença individual acerca da existência de coexistência, harmonia e integração de ambos os papéis familiares e profissionais.

A literatura revelou que o teletrabalho durante a pandemia COVID-19 provocou um aumento de conflitos trabalho-família, devido à intensificação da carga de trabalho remunerado e não remunerado, o que resultou numa diminuição do balanço entre os domínios (Wang et al.,

2021). Esta diminuição do balanço TF deveu-se à inexistência de rotinas fixas, existência de alterações do tempo dedicado ao trabalho e lazer e ainda incapacidade de participar em atividades sociais ou simplesmente visitar familiares (Kolo et al., 2021). No entanto, esta experiência não foi vivenciada de igual modo por ambos os géneros. Cannito e Scavarda (2020) evidenciaram que o teletrabalho permitiu que o sexo masculino desenvolvesse relações de maior proximidade, permitindo que os pais conseguissem participar nas atividades com os seus filhos (Cannito & Scavarda, 2021). Por outro lado, foi demonstrado que o sexo feminino, principalmente quem tem filhos menores de idade, experienciou uma dificuldade acrescida no balanço entre a vida profissional e familiar (Del Boca et al.,2020; Graham et al.,2021; Juchnowicz & Kinowska, 2021).

Os antecedentes referentes ao balanço TF, poderão ser distribuídos por duas grandes categorias: características individuais e valores culturais. Em termos de características individuais poderão ser citadas o aumento no envolvimento no trabalho (Bulger & Fisher,2012) aumento da saliência do trabalho (May et al.,2004), níveis reduzidos de neuroticismo (Bulger & Fisher,2012), e ainda a utilização de mecanismos de *coping* (Byron,2005). No que se refere aos valores culturais, podemos citar o individualismo, uma vez que este determina o distanciamento entre a função laboral e familiar (Schein,1984); a distância do poder, na medida em que possui impacto no apoio fornecido à vida profissional (Lu et al.,2010); a masculinidade, que influencia a competitividade no trabalho (Hofstede,1980); e por fim, o evitamento da incerteza, que modera o impacto que o CTF-FT possui na satisfação com a vida (Javidan & House,2001). Em termos organizacionais, foi demonstrado que a diminuição da pressão de tempo no trabalho (Greenhaus & Beutell,1985), aumento da autonomia (Bulger & Fisher,2012), ambiguidade de papel e flexibilidade, possuem um impacto a nível do balanço TF (Beauregard & Henry,2009).

Relativamente aos consequentes, estes poderão ser divididos em consequentes para os colaboradores, para a organização, relacionados com o trabalho e ainda consequentes não relacionados com o trabalho (Greenhaus & Beutell,1985). Deste modo, a nível dos colaboradores, os principais consequentes prendem-se com satisfação/insatisfação do trabalho, *burnout* e satisfação/insatisfação com a vida. Em termos organizacionais, estes incluem carga laboral, absentismo, presentismo e desempenho laboral (Allen et al., 2000). Em termos profissionais, quanto maior o equilíbrio TF, melhor o desempenho profissional (Blazovich et al., 2014), satisfação com o trabalho (Allen et al.,2000), diminuição das intenções de *turnover* (Allen et al., 2000), e dos níveis de *burnout* (Allen et al., 2000). Por fim, entre os fatores não relacionados com

o trabalho, poderemos citar o incremento da satisfação com a vida dos colaboradores, a satisfação conjugal, (Allen et al., 2000), e a satisfação familiar (Greenhaus & Beutell,1985).

5. Bem-estar

5.1. Definição de Bem-estar

O conceito de bem-estar descreve o funcionamento psicológico ótimo dos indivíduos. No entanto, a preocupação com o bem-estar é algo recente para a literatura psicológica, pois até à década de 60, o foco estava na prevenção da patologia e não na promoção da saúde e desenvolvimento pessoal (Ryan & Deci, 2001). Contudo, nos anos 90, começou a proliferar a ideia de que o bem-estar não é fruto apenas da ausência de doença mental. Neste sentido, a literatura referente ao bem-estar ganhou bastante relevância nas últimas décadas, o que levou ao surgimento de duas perspectivas distintas. Em primeiro lugar, uma visão hedônica do bem-estar humano (bem-estar subjetivo), que se foca principalmente nas experiências subjetivas positivas de cada um, caracterizando-se pela procura de prazer e por conseguinte, evitamento da dor, concebendo o bem-estar como a existência de uma predominância de experiências afetivas positivas em detrimento de experiências afetivas negativas (Bradburn,1969; Diener et al.,1985 Kahneman et al., 1999; Ryff, 1995). Em segundo lugar, uma perspectiva eudemônica (bem-estar psicológico), que postula que o bem-estar não se encontra reduzido às experiências subjetivas de prazer, referindo-se ao desenvolvimento das capacidades e potencialidades dos indivíduos (Ryff, 2018). Neste sentido, o bem-estar implica a realização da verdadeira natureza dos indivíduos, através de um processo de desenvolvimento contínuo, que não se encontra reduzido à procura de estados emocionais positivos, mas tem como objetivo alcançar o desenvolvimento pleno do potencial humano (Ryan & Deci , 2001; Ryff, 1989; Ryff, 1995; Ryff & Singer, 2008).

Deste modo, o modelo de bem-estar psicológico proposto por Carol Ryff (1989) surge como crítica ao modelo de Bem-Estar Subjetivo vigente anteriormente, e considera que o bem-estar poderá ser avaliado através dos recursos psicológicos individuais, ou seja, processos cognitivos, afetivos e emocionais. Este pode ser descrito através das seis dimensões, sendo estas a autoaceitação, relações positivas com os outros, autonomia, domínio do ambiente, propósito de vida e crescimento pessoal (Ryff, 1995). Relativamente ao bem-estar subjetivo, este corresponde à avaliação individual da vida, a qual poderá ser realizada em termos cognitivos (satisfação com a vida, ou seja, julgamentos globais da vida do indivíduo), ou em termos emocionais (presença de

emoções e humores positivos, e ausência de emoções e humores negativos) (Diener & Eid, 2001). Assim, o bem-estar subjetivo possui três características principais: em primeiro lugar é subjetivo, ou seja, a sua origem está presente na experiência individual de cada um, sendo que os componentes objetivos (saúde, conforto, virtude ou riqueza) (Kammann, 1983), não são considerados nesta abordagem; em segundo lugar, o bem-estar possui medidas positivas, e não apenas a ausência de fatores negativos; e por último, as medidas subjetivas são baseadas numa avaliação global dos aspetos da vida, e não num domínio específico (Ryff, 1995).

5.2. Determinantes e Consequentes do Bem-estar

A literatura demonstra a existência do impacto de diversos determinantes demográficos e socioeconómicos a nível do bem-estar, tais como, a idade (Selim, 2008), género (Di Tella et al., 2003), nível de educação formal (Michalos, 2017), estatuto económico (Ferrer-i-Carbonell, 2005), religião (Hackney & Sanders, 2003), personalidade (Ryff, 2014), suporte social (Argyle, 1999; Myers, 1999) e diferenças culturais (Ryff, 1995).

Neste sentido, foi demonstrado que o domínio ambiental e a autonomia aumentam com a idade, enquanto o crescimento pessoal e propósito de vida têm a tendência a decrescer à medida que os indivíduos vão envelhecendo (Ryff, 1995). No entanto, os autores Graham e Pozuelo (2017) defenderam que a relação entre o bem-estar e a idade se desenvolve através de uma forma em U desde a idade adulta até chegar aos 60/70 anos (Blanchflower & Oswald, 2008), sendo que o ponto mais baixo de felicidade irá ocorrer por volta dos 40 anos. Na velhice, a satisfação com a vida volta a diminuir (Baird et al., 2010), e este declínio irá ser cada vez mais acentuado à medida que a morte se torna mais saliente (Fakhroo & Nasser, 2021; Gerstorf et al., 2008). No que concerne ao género, este constitui um dos determinantes com maior relevância para o bem-estar. Os indivíduos do sexo feminino, independentemente da idade, avaliam as relações interpessoais que estabelecem de forma mais positiva, e possuem níveis mais elevados de crescimento pessoal, comparativamente com os seus homólogos. No entanto, os restantes aspetos que compõem o bem-estar, não possuem uma correlação significativa com o género (Ryff, 1995).

Foi demonstrada ainda a existência de uma relação entre o bem-estar e a educação formal, uma vez que esta permite adquirir um estatuto profissional e um rendimento superior, auxiliando os indivíduos a concretizar os seus objetivos. Por outro lado, um nível elevado de educação poderá contribuir para o aumento das expectativas e do *stress* experienciado quando estas não são

alcançadas (Clark et al., 2001; Fakhroo & Nasser, 2021). Outra característica demográfica que possui impacto no bem-estar é a religião, sendo que indivíduos religiosos, possuem, por norma níveis mais elevados de bem-estar subjetivo, comparativamente com indivíduos não religiosos (Hackney & Sanders, 2003). Adicionalmente, a comunidade científica tem demonstrado interesse em compreender a forma como o bem-estar é condicionado por variáveis individuais como a personalidade (Ryff, 2014). Assim, foi verificado que de acordo com o modelo de personalidade *Big Five*, a dimensão abertura à experiência encontra-se associada ao crescimento pessoal, a agradabilidade relaciona-se com as relações positivas com os outros, enquanto a extroversão, conscienciosidade e neuroticismo se encontram relacionados com o domínio ambiental, propósito de vida e autoaceitação (Ryff, 2014; Schmutte & Ryff, 1997). No que se refere às diferenças culturais, os aspetos que compõem o bem-estar numa vertente mais aut centrada (autoaceitação e autonomia), possuem maior relevância nas culturas ocidentais (e.g., USA), e os valores mais orientados para as relações interpessoais, como possuir relações interpessoais positivas, apresentam uma maior expressão nos países orientais (e.g., Coreia) (Ryff, 1995).

Relativamente aos consequentes do bem-estar, a literatura existente é bastante escassa. No entanto, os autores Agapito et al. (2015) observaram a existência de uma relação causal das dimensões de bem-estar no trabalho nas intenções de *turnover* dos colaboradores, salientando a necessidade de criação de um ambiente de trabalho saudável e estimulante, por parte das organizações (Pantaleão & Veiga, 2019). A literatura tem demonstrado ainda a existência de algumas relações entre as dimensões de bem-estar no trabalho e *burnout* (Chiron et al., 2010), existência de afetos positivos ou negativos (Tenney et al., 2016), centralidade no trabalho (Hu et al., 2021), CTF (Tenney et al., 2016), equilíbrio entre trabalho-família (Reynolds & Mckinzie, 2019), estabelecimento de relações positivas no local de trabalho (Mihalache & Mihalache, 2022), e insegurança laboral (Weziak-Bialowolska et al., 2021). Neste sentido, a literatura postula que níveis superiores de felicidade, resultam numa melhor qualidade da saúde física e psíquica (Lyubomirsky et al., 2005; Røysamb et al., 2003), num melhor desempenho (George, 1991), numa maior satisfação (Hirschle & Gondim, 2020; Weziak-Bialowolska et al., 2021), e descrevem indivíduos com uma maior capacidade de adaptação, que lhes permite reagir de forma adaptativa a situações indutoras de *stress* (Wood & Joseph, 2010). Assim, níveis elevados de bem-estar possuem como consequência relacionamentos interpessoais saudáveis, uma higiene de sono adequada, e níveis reduzidos de *burnout*. Não obstante, existem fatores potenciadores de mal-estar,

nomeadamente, o aumento de exigências profissionais, situação de desemprego e a existência de um ambiente competitivo (Carvalho & Chambel, 2014). Desta forma, um bem-estar psicológico comprometido, poderá resultar no aumento do absentismo, intenções de *turnover*, insatisfação dos colaboradores, e desempenho insatisfatório, o que irá culminar num aumento dos custos para as organizações (Kelloway et al., 2012).

5.3. Bem-estar durante a Pandemia

A pandemia decorrente do vírus SARS-COV-2 e o teletrabalho resultaram em alterações a nível do bem-estar dos colaboradores (Lan, et al., 2021), nomeadamente, verificou-se um aumento do isolamento social (Samridhi & Lavina, 2021), adoção de um estilo de vida sedentário, aumento dos sintomas de insónia, depressão (Le et al., 2020), presentismo (Samridhi & Lavina, 2021), abuso de substâncias (Niu et al., 2021; Xiong et al., 2020) e incremento dos níveis de *stress* devido à adaptação repentina aos meios de trabalho digitais (Lecours et al., 2021). Uma investigação conduzida pela OIT em 15 países membros da OCDE (Organização para a cooperação e desenvolvimento económico), estudou o impacto que o teletrabalho possui no estilo de vida dos indivíduos, observando que os trabalhadores remotos tendem a trabalhar um número mais elevado de horas e denotam dificuldades em delimitar as fronteiras entre vida pessoal e profissional, o que origina um aumento dos níveis de *stress* (Samridhi & Lavina, 2021). Foi ainda observado que o bem-estar subjetivo dos colaboradores com filhos é mais afetado pelo teletrabalho, comparativamente aos colaboradores sem filhos, sendo este resultado explicado pelo aumento de conflitos laborais e redução do equilíbrio entre as esferas profissionais e familiares (Song & Gao, 2020).

Não obstante as consequências negativas, as características presentes no teletrabalho (elevados níveis de satisfação profissionais, flexibilidade de horários, autonomia e controlo sobre o trabalho, incremento do equilíbrio trabalho-família), encontram-se associadas ao aumento de experiências positivas em detrimento das negativas (Lizano, 2022; Lunde et al., 2022). Um estudo realizado pelos autores (Kossek et al., 2020), mostrou que os colaboradores que mantiveram os níveis de bem-estar elevados, foram aqueles que conseguiram delimitar as fronteiras entre a vida familiar e profissional (Samridhi & Lavina, 2021). Em suma, não foram encontradas diferenças significativas entre teletrabalhadores e os trabalhadores que continuaram a desempenhar as suas funções a partir do escritório. No entanto, os teletrabalhadores que permaneceram neste regime

durante um período de tempo superior apresentaram níveis mais elevados de stress e depressão, comparativamente com os teletrabalhadores que o fizeram por um curto período de tempo (Niu et al., 2021).

A literatura referente às diferenças de género no bem-estar, não tem revelado resultados consistentes (Matud et al., 2019). Bradshaw et al. (2011) indicaram que os níveis de satisfação com a vida são mais reduzidos no sexo feminino, comparativamente com os seus homólogos. Por outro lado, os autores Ash e Huebner (2001) (cited in Guse et al., 2019) reportaram a ausência de diferenças de género relativamente à satisfação com a vida. Todavia, uma diferença de género que é consistente na literatura deve-se ao facto de o sexo feminino pontuar de forma elevada nas relações com os outros (Karasawa et al., 2011). Adicionalmente, o sexo feminino experiencia com maior frequência emoções positivas e negativas (Diener & Ryan, 2009), no entanto, possui uma autoaceitação e autonomia mais reduzida do que os homólogos (Karasawa et al., 2011; Matud et al., 2019). Em vários países, os constructos de satisfação com a vida e felicidade são utilizados com métricas de avaliação da autoperceção de bem-estar, existindo uma tendência para o sexo feminino apresentar índices inferiores nestas dimensões (Stevenson & Wolfers, 2013). Para além destes constructos, também a saúde mental funciona como um bom indicador de bem-estar subjetivo. Neste sentido, devido aos fatores biológicos (mudanças hormonais), e desvantagens em alguns aspetos sociais (estatuto socioeconómico, papéis sociais), o sexo feminino torna-se mais vulnerável a uma saúde mental precária, apresentando maior preocupação (Mccann et al., 1991), ansiedade (Stewart et al., 1997) e depressão (Carmel et al., 2018), possuindo uma autoestima (Raymore et al., 1994), e autoeficácia (Carmel et al., 2017) mais reduzida em relação ao sexo masculino (Tovel, 2019).

6. Burnout

6.1. Definição e evolução histórica

O conceito de *burnout* tem ganho bastante reconhecimento tanto na comunidade científica quanto nos ambientes organizacionais atuais, constituindo-se uma das principais consequências do *stress* laboral (*International Labour Organization* (ILO), 2016), representando uma despesa de cerca de 300 biliões de dólares anualmente para a economia mundial (Tavella et al., 2021). No entanto, os primeiros estudos relativamente ao *burnout* remontam aos Estados Unidos da América (EUA), nos anos 70, por autoria de Herbert Freudenberger (Maslach et al., 2001). A origem deste

conceito surge numa clínica comunitária de apoio ao consumo de estupefacientes, para descrever o sentimento de exaustão emocional e apatia sentidos pelo autor e seus pares, devido às elevadas exigências emocionais do seu trabalho (Freudenberger, 1974). Segundo este, o *burnout* corresponde à exaustão relacionada com o trabalho, resultante do envolvimento em atividades exigentes a nível social, como é o caso do atendimento ao público ou serviços sociais (Almonacid-Nieto et al., 2020; Polikandrioti, 2014).

No final dos anos 70, é desenvolvida a teoria clássica do *burnout* por Christina Maslach e seus pares, que o descreveram como uma síndrome resultante do esgotamento contínuo dos recursos energéticos do indivíduo, devido à inexistência de um período de recuperação física e cognitiva, o que poderá resultar no desenvolvimento de depressão, patologias físicas e psicossomáticas (Maslach et al., 2001), traduzindo-se num aumento das baixas médicas e absentismo nas organizações (Marôco et al., 2016; Serrão et al., 2021). Esta teoria é composta por quatro dimensões: exaustão emocional (reduzidos recursos emocionais, cansaço e fadiga crónica), despersonalização (distanciamento emocional dos seus pares, e atitudes negativas perante as tarefas laborais, pares e clientes) e reduzida eficácia (caracterizada pela redução de produtividade e competência, assim como uma avaliação negativa do trabalho realizado) (Abelina et al., 2020; Maslach & Leiter, 2016).

Por outro lado, Shirom et al. (2006) definiram o *burnout* com base na teoria de conservação de recursos (COR) (Kaiseler et al., 2009), segundo a qual, os indivíduos possuem uma motivação intrínseca para adquirir, reter e proteger os seus recursos materiais, sociais e energéticos. Nesta perspetiva, o *stress* no trabalho deriva da ameaça de perda destes recursos ou da falha na reposição dos mesmos, numa perspetiva de investimento (Petrie et al., 2014). Deste modo, o esgotamento de recursos, devido à exposição crónica ao *stress* laboral e a elevadas exigências emocionais, parece constituir-se como o ponto crucial para o desenvolvimento de *burnout* (Gerber et al., 2018). Segundo esta perspetiva, o *burnout* corresponde a um estado afetivo, caracterizado pela exaustão emocional, fadiga física e cansaço cognitivo (Gerber et al., 2018; Toker et al., 2005). A fadiga física corresponde a reduzidos níveis de energia e sentimentos de cansaço, enquanto os indivíduos executam as tarefas diárias. O esgotamento emocional corresponde à falta de disponibilidade para investir nas relações interpessoais (Nicholls et al., 2008). Por último, o cansaço cognitivo descreve uma lentificação cognitiva, assim como uma agilidade mental perturbada. Na obstante, os autores

Melamed et al. (2006), salientam que esta síndrome é distinta de um período temporário de fadiga, que terá a tendência a desaparecer após um período de repouso (Gerber et al., 2018).

Em 2019, a OMS incluiu a síndrome na classificação internacional de doenças, na secção relacionada aos problemas associados ao emprego e desemprego, definindo-a como “uma síndrome resultante do *stress* crónico no trabalho que não foi gerido com êxito, sendo constituído por três dimensões: sentimento de exaustão ou falta de energia, cinismo ou sentimentos negativos relacionados com o trabalho, e eficácia profissional reduzida (*World Health Organization (WHO)*, 2019).

Em termos de preditores da síndrome de *burnout*, é possível dividi-los consoante a sua natureza individual ou organizacional. No que se refere às características organizacionais, é possível referir como preditores a sobrecarga laboral (Wang et al., 2021), pressão temporal no local de trabalho, CTF (quando existem necessidades contraditórias que têm de ser suprimidas) (Buunk et al., 1998), ambiguidade de papéis (escassez de informação sobre como desempenhar o papel) (Mihalca et al., 2021; Rigotti et al., 2020; Rudolph et al., 2021), falta de autonomia e *feedback* (Maslach & Leiter, 2016), desfasamento entre os valores individuais e organizacionais (Maslach & Leiter, 2016), e ausência de suporte social, sendo que o suporte por parte dos supervisores adquire uma importância superior ao suporte prestado pelos restantes pares. No que se refere aos preditores individuais, o *burnout* parece relacionar-se com a idade (colaboradores mais jovens), sexo (feminino) (Cordes & Dougherty, 1993; Maslach et al., 2001), estado civil (solteiros) (Maslach & Jackson, 1985; Maslach et al., 2001) e nível de educação (mais elevado) (Sharma & Cooper, 2016). No que se refere aos traços de personalidade, e tendo como modelo teórico de base os *Big Five*, apenas o traço de neuroticismo parece predizer a síndrome de *burnout* (Zellars et al., 2000). Relativamente à autoeficácia, a literatura preconiza que o *stress* laboral possui um maior impacto em indivíduos que detenham uma autoeficácia mais reduzida, comparativamente a indivíduos com elevada autoeficácia (Sharma & Cooper, 2016; Jex & Bliese, 1999).

Em relação às consequências da síndrome de *burnout*, é possível dividi-las em dois grandes grupos: consequências a nível individual (físicas e psicológicas) e a nível organizacional (Gil-Monte & Peiró, 1997). Neste sentido, a nível individual foi demonstrado o aumento da probabilidade de desenvolvimento de patologias músculo-esqueléticas (Almeida et al., 2016), problemas de fertilidade (Gerber et al., 2018; Maslach et al., 2001; Sheiner et al., 2002), disfunções

a nível do sono (insónias) (Santen et al., 2010), obesidade e diabetes (Dahlin & Runeson, 2007), envelhecimento precoce, fadiga, baixa autoestima, abuso de substâncias (Gerber et al., 2016), distúrbios gastrointestinais e distúrbios cardiovasculares (taquicardia, arritmia e hipertonia) (Diener et al., 1985; Leitão et al., 2021). No que concerne à saúde mental, foi manifestado que o *burnout* se constitui como um antecedente de tendências suicidas, fadiga crónica, esgotamento, dificuldades de concentração, lapsos de memória, desorganização, falta de motivação, ansiedade, depressão e uma diminuição da realização pessoal (Diener et al., 1985). Assim, é possível verificar que os indivíduos tornam-se distantes do ambiente profissional e familiar, e experimentam uma deterioração da sua saúde física e psicológica (Almohtadi & Seyedzenouzi, 2020). No que diz respeito às consequências a nível organizacional, é possível referir a existência de uma relação entre o *burnout* e a deterioração da *performance* laboral (Koutsimani et al., 2021), diminuição da satisfação profissional (Gil-Monte, 2003; Yildirim & Dinc, 2019), aumento de absentismo (Dyrbye et al., 2019; Lubbadah, 2020, 2021), intenção de *turnover* (Almonacid-Nieto et al., 2020; Lubbadah, 2021; Wen et al., 2020), e *turnover* (Arulrajah & Azharudeen, 2021), aumento dos conflitos interpessoais dentro da organização, assim como uma incapacidade de despender esforço nas tarefas profissionais (Chesak et al., 2019; Schult et al., 2018), comprometendo o desempenho e bem-estar profissional (Almonacid-Nieto et al., 2020; Leitão et al., 2021).

II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

7. Metodologia

7.1. Objetivos e hipóteses de investigação

De acordo com o que foi apresentado no estado da arte, e face à crescente dificuldade sentida pelos trabalhadores em atender simultaneamente às exigências laborais e familiares, nomeadamente durante o teletrabalho, do aumento das consequências nefastas que esta situação acarreta, e dada a pertinência do tema em questão, este trabalho tem como principais objetivos: observar o efeito da centralidade trabalho-família e família-trabalho (Cent TF-FT) sobre o CTF-FT assim como observar o efeito destas variáveis no *burnout* e no bem-estar dos trabalhadores em regime de teletrabalho durante a pandemia. É ainda objetivo deste estudo examinar o papel mediador do balanço TF, na relação entre CTF-FT, bem-estar e *burnout*.

A literatura relativa ao interface trabalho-família tem-se debruçado essencialmente na componente bidirecional (trabalho-família e família-trabalho), e na dualidade conflito/enriquecimento deste constructo (Gillet et al., 2021), sendo demonstrado que a centralidade do trabalho possui um impacto a nível das componentes acima descritas (Lapierre et al., 2018). Assim, indivíduos que atribuam uma elevada centralidade ao domínio profissional, dispensam mais recursos (tempo e energia) a satisfazer as exigências deste domínio, em detrimento da sua vida familiar/pessoal, o que irá resultar num desequilíbrio trabalho-família, uma vez que possuem mais dificuldade na aplicação dos seus recursos na dimensão familiar (Carlson & Kacmar, 2000). Adicionalmente, estes indivíduos poderão percecioner as exigências familiares como ameaçadoras ao desempenho do seu papel profissional, experienciando CTF (Cheng et al., 2019; Gillet et al., 2021). Portanto, a centralidade atribuída a um domínio irá impactar as escolhas feitas pelos indivíduos, na medida em que, quando existe uma maior atenção a um dos domínios em detrimento do outro, o indivíduo poderá experienciar CTF (Carlson & Kacmar, 2000). Face ao exposto, é delineada a seguinte hipótese:

H1: A centralidade TF-FT influencia o CTF-FT

A investigação mostrou que trabalhar de forma remota durante o confinamento criou alguns custos psicológicos, uma vez que os trabalhadores não esperavam esta mudança, o que

originou uma dificuldade na participação dos diversos papéis que o trabalhador desempenha (laborais, sociais e familiares) (Ajjan et al., 2020). Esta situação poderá refletir-se numa dificuldade crescente por parte dos indivíduos em conciliar as exigências e responsabilidades profissionais, com as responsabilidades familiares, o que poderá resultar num aumento do CTF-FT (Delanoeije & Germeys, 2019). A este propósito, um estudo realizado por Fotiadis et al. (2019) demonstrou que o CTF se traduz numa diminuição do bem-estar dos colaboradores e aumento do stress psicológico, uma vez que os recursos mentais se esgotam e a carga psicológica aumenta devido ao desequilíbrio trabalho-família (Grandey & Cropanzano, 1999; Panatik et al., 2011). Do mesmo modo, Danna e Griffin (1999), defendem que o CTF se constitui como um dos principais riscos psicossociais nos locais de trabalho, e que possui impacto no bem-estar, sendo que quanto mais elevados os níveis de CTF, menor serão os níveis de bem-estar dos colaboradores (Lizano, 2022). Assim, é proposta a seguinte hipótese:

H2: O CTF-FT influencia o bem-estar.

Adicionalmente, observa-se a existência da relação entre o CTF-FT e o *burnout* através da teoria de conservação de recursos, já que esta assume que o *burnout* se constitui como um estado de esgotamento dos recursos existentes, devido às elevadas exigências provenientes do CTF-FT (Kocalevent et al., 2020). Assim, é avançada a seguinte hipótese:

H3: O CTF-FT influencia o *burnout*.

Não obstante, o balanço trabalho-família ocorre na ausência de conflito entre o domínio profissional e familiar (Greenhaus & Beutell, 1985). Segundo Greenhaus et al. (2003), o balanço trabalho-família relaciona-se com o bem-estar, na medida em que, poderá servir de amortecedor do impacto negativo de um domínio sobre o outro, possibilita que o colaborador consiga lidar com diversas exigências, sem que os seus níveis de stress aumentem consideravelmente, e ainda porque reduz o CTF. Neste sentido o balanço trabalho-família parece relacionar-se de forma positiva com a satisfação com a vida (Grawitch et al., 2013). Por outro lado, o CTF encontra-se negativamente associado à satisfação com a vida (Amstad et al., 2011), e níveis elevados de exaustão emocional (Amstad et al., 2011), tendo a imposição do teletrabalho resultado em consequências negativas

para o interface trabalho-família. Neste sentido, foi observado que a presença de harmonia entre os dois domínios irá resultar na ausência de mal-estar, níveis reduzidos de *burnout* e ainda potenciar a presença de variáveis de bem-estar como satisfação com a vida e satisfação entre o casal (Sirgy & Lee, 2018; Ríglea et al., 2021). pelo que se avançam as seguintes hipóteses:

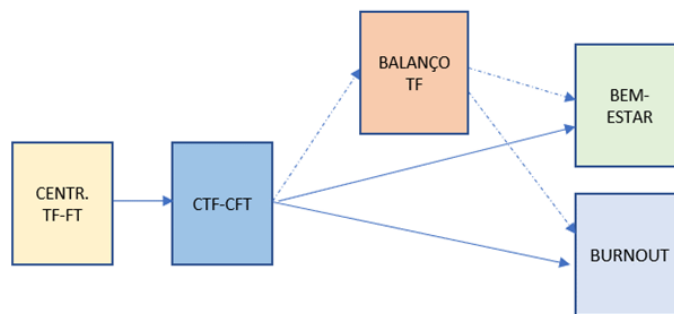
H4: O CTF-FT, bem-estar e *burnout* são mediados pelo balanço TF.

H5: O balanço TF é mediador da relação CTF-FT e bem-estar.

H6: O balanço TF é mediador da relação entre o CTF-FT e *burnout*.

Figura 1

Modelo de análise do estudo



7.2. Amostra

A amostra recolhida é composta por 592 participantes, dos quais 71.3% (n = 422) pertencem ao género feminino e 28.7 % (n =170) ao género masculino. Estes têm idades compreendidas entre os 21 e os 68 anos (M = 44.51; DP = 9.210). Relativamente aos dados sobre o número de filhos, foi verificado que 27.7% (n= 164) não possuem filhos, 30.7% (n =182) têm 1 filho, 34.3% (n = 203) têm 2 filhos, 6.9% (n = 41) têm 3 filhos, e que 0.3% (n = 2) têm 4 filhos. Dos participantes com filhos, 40.7 % (n = 241) têm filhos menores de idade, 22.6% (n =134) têm filhos maiores de idade, enquanto 9.0% (n = 53) têm filhos maiores e menores de idade, e 27.7% (n = 164) dos inquiridos não responderam a esta questão. Quanto ao estado civil, 22.1% (n = 131) são solteiros, 67.2% (n = 398) são casados ou vivem em união de facto, e 10.6% (n = 63) são divorciados. Em relação às habilitações literárias, 0.8% (n = 5) possui o ensino básico, 26.4% (n

= 156) o ensino secundário, a maioria dos inquiridos 44.3% (n =262) têm uma licenciatura, 17.4% (n =103) um mestrado, 9.5% (n =56) uma pós-graduação, e por fim, 1.7% (n =10) um doutoramento. No que concerne ao setor de atividade, a maioria dos inquiridos 95.1% (n = 563) pertencem ao setor público, 4.2 % (n = 25) pertencem ao setor privado, enquanto 0.7 (n =4) pertencem a outro setor.

No que alude à atividade profissional, denota-se que 4.9% (n = 29) são representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes e gestores executivos, 10.8% (n = 64) são especialistas das ciências físicas, matemáticas, engenharias e técnicas afins, 30.4% (n = 180) são especialistas em finanças e contabilidade, organização administrativa, relações públicas e comerciais, 17.7 % (n = 105) são especialistas em assuntos jurídicos, sociais, artísticos e culturais, 3.9 (n = 23) são filósofos, historiadores e especialistas em ciências políticas, 20.1 % (n = 119) pertence à categoria de pessoal administrativo, 4.4% (n = 26) são professores, e 7.8% (n = 46) dos inquiridos têm outra ocupação que não foi referida anteriormente. Quanto ao tempo na empresa, os dados demonstram que 7.4 % (n = 44) dos inquiridos trabalham há menos de um ano na empresa, 15.7% (n = 93) entre 1 a 5 anos, 10.0% (n = 59) de 5 a 10 anos, e por fim, a maioria dos inquiridos 66.9% (n = 396) trabalham há mais de 10 anos. Em relação ao vínculo contratual, 9.3% (n = 55) dos participantes possui contrato a termo, 81.3% (n = 481) contrato sem termo e 3.9% (n = 23) são trabalhadores independentes. Os dados sobre o regime de horário representam uma diferença substancial entre o regime part-time e full-time, sendo que a maioria dos participantes (98.1%; n = 581) trabalham a full-time, comparativamente com apenas 1.9% (n= 11) dos inquiridos que trabalham em part-time.

7.3. Instrumentos

O questionário aplicado aos participantes contemplava os seguintes instrumentos:

Escala de Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho – As escalas de CTF e CFT, adaptadas para a população portuguesa por Santos e Gonçalves (2014), foram originalmente desenvolvidas em inglês por Netemeyer et al. (1996). Esta escala composta por 10 itens, cotados numa escala de *Likert* de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente) é um instrumento bidimensional que avalia as duas dimensões do conflito: conflito trabalho-família (5 itens, e.g., item 1: “As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar”; item 4: “O

meu emprego não permite ausências por motivos familiares”) e conflito família-trabalho (5 itens, e.g., item 7: “Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa”; item 9: “A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias”). A versão portuguesa da escala apresentou valores de consistência interna de .86 para o total da escala, 0.88 para a dimensão CTF e .87 para a dimensão CFT (Santos & Gonçalves, 2014). Na presente investigação os valores de alfa variaram entre .89 para a total da escala, .90 para a dimensão CTF e .87 para a dimensão CFT.

Centralidade Trabalho-Família – A centralidade trabalho-família foi avaliada com recurso à *Work-Family Centrality Scale* de Carr et al. (2008). É uma escala composta por 5 itens que avaliam a importância relativa do trabalho versus família na vida de cada indivíduo (e.g., item 1 “Na minha opinião os objetivos de vida pessoal de um indivíduo devem ser mais orientados para o trabalho do que para a família”; item 5 “Em geral, considero que o trabalho é bem mais importante para a vida do que a família”). As respostas são cotadas numa escala de *Likert* de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente), sendo que médias mais elevadas correspondem a uma maior centralidade do trabalho, e médias mais baixas correspondem a uma maior centralidade da família. O valor de consistência interna da escala original foi de .93 (Carr et al., 2008). Neste estudo observou-se um valor de alfa de .88.

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), $\alpha = .92$ (cansaço físico), $\alpha = .87$ (cansaço cognitivo) e $\alpha = .88$ (exaustão emocional) (Shirom & Melamed, 2006). Valores semelhantes aos obtidos neste estudo: escala global $\alpha = .96$, cansaço físico $\alpha = .95$, cansaço cognitivo $\alpha = .97$, e exaustão emocional $\alpha = .94$.

Bem-estar Psicológico - foi avaliado através da escala GHQ12, desenvolvida por Goldberg e Williams (1988). É uma medida unidimensional que procura avaliar a saúde mental do participante e é constituída por 12 itens, avaliados numa escala de *Likert* de 7 pontos (discordo totalmente a concordo totalmente). Esta escala encontra-se centrada em duas questões: 1) a incapacidade para desempenhar as funções normais e 2) o aparecimento de experiências novas e angustiantes. É uma escala avaliada inversamente, ou seja, quanto maiores as médias menores o bem-estar psicológico percebido pelo participante. Os autores originais obtiveram um valor de consistência interna de 0.83 (Goldberg & Williams, 1988), valor semelhante ao obtido neste estudo, estudo: $\alpha = .80$.

Balanço trabalho-família durante a pandemia – Para avaliar a percepção dos participantes face às horas que dedicam ao trabalho e ao cuidado da família/casa, quer em relação a si próprios quer em relação ao seu parceiro(a) (caso aplicável), foi utilizada a escala desenvolvida por Rodríguez-Rivero e colegas (2020). É uma escala composta por 10 itens, que foram inspirados por opiniões expressas recentemente, e que surgiram durante a crise pandémica. Alguns exemplos de itens, item 1 “Tenho dado maior prioridade à realização de tarefas domésticas, do que ao meu trabalho”; item 6 “A minha empresa/organização facilitou o balanço trabalho-família durante o confinamento”. Os itens são avaliados numa escala de *Likert* de 7 pontos (1-discordo totalmente a 7 – concordo totalmente). Os autores não reportaram valor de consistência interna para o instrumento. A análise de consistência interna efetuada revelou um valor de alfa de *Cronbach* de .75.

Para além das escalas, foram ainda colocadas questões relativamente ao regime de teletrabalho. Assim, foi questionado se os participantes receberam formação para a realização de trabalho em regime remoto, o grau de concentração disponível durante a realização do mesmo, se consideram que o teletrabalho aumenta os conflitos familiares, e ainda se gostariam de continuar a trabalhar neste regime.

Por último, o questionário integra um conjunto de questões acerca dos dados sociodemográficos, de modo a realizar uma caracterização da amostra (e.g., género, idade, estado civil, nº e idade dos filhos, habilitações literárias, profissão, vínculo contratual, tipo de horário e tipo de instituição, etc.)

7.4. Procedimento

De modo a proceder à recolha de dados, foi construído um questionário na ferramenta de criação de questionários do *Google Forms* (Anexo1). O link gerado pelo questionário foi distribuído em formato online de modo a conseguir chegar ao maior número de pessoas e garantir a diversificação da amostra. O questionário esteve disponível entre os meses de Junho e Maio. Aos participantes foram garantidos os critérios de confidencialidade e anonimato das respostas, bem como o consentimento informado e a liberdade de participação

7.5. Análise dos dados

Os dados foram analisados com recurso ao software SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*), versão 28.0. Foi realizada uma análise descritiva, onde foi feita uma caracterização sociodemográfica da amostra e das variáveis em estudo (frequências, média e desvio-padrão), análise de consistência interna, análise correlacional e de regressão, assim como testes t para diferenças entre médias. A análise de mediação foi efetuada com recurso à macro PROCESS do SPSS.

8. Resultados

8.1. Estatística descritiva

A tabela 8.1 apresenta os valores relativos às médias e desvios-padrão das variáveis apresentadas neste estudo. As variáveis com média mais elevada são o bem-estar ($M = 4.21$; $DP = 0.54$) e o cansaço físico ($M = 3.40$; $DP = 1.68$), por sua vez, a variável que apresenta média mais baixa é a centralidade ($M = 1.95$; $DP = 0.94$), indicando que os participantes da amostra são mais centrados na família.

No que diz respeito à variável CTF-FT, esta apresenta uma média de 2.65 ($DP = 1.16$), sendo que a variável CTF apresenta um valor superior ($M = 3.13$; $DP = 1.48$), comparativamente com a variável CFT, que apresenta uma média de 2.06 ($DP = 1.14$). Deste modo, é possível afirmar que os indivíduos experienciam uma maior interferência do domínio profissional no domínio familiar, do que o oposto.

Quanto à variável *burnout*, o valor da média é de 2.96 ($DP = 1.39$), onde o cansaço físico apresenta um valor mais elevado ($M = 3.40$; $DP = 1.68$), em comparação com o cansaço cognitivo

(M = 2.86; DP = 1.59) e com a exaustão emocional que apresenta uma média de 2.2 (DP = 1.36). Estes valores indicam que a dimensão de *burnout* que mais afetou os indivíduos durante este período foi o cansaço físico

A variável bem-estar apresenta uma média de 4.21 (DP = 0.45), sendo a variável com a média mais elevada, o que nos indica que o período de teletrabalho durante o confinamento, teve um impacto no bem-estar, afetando-o de forma negativa. Por fim, a variável de balanço trabalho-família apresenta uma média de 3.13 (DP = 0.77), o que nos indica que os indivíduos apresentaram algumas dificuldades em conciliar a vida profissional, com a familiar.

Tabela 8.1.

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

	Total		Feminino		Masculino	
	M	DP	M	DP	M	DP
Centralidade	1.95	0.94	1.95	0.92	1.97	0.98
Conflito CTF-FT	2.65	1.16	2.66	1.13	2.64	1.22
Conflito TF	3.13	1.48	3.16	1.49	3.06	1.46
Conflito FT	2.06	1.14	2.03	1.11	2.12	1.22
Burnout	2.96	1.39	3.06	1.39	2.69	1.36
Cansaço Físico	3.40	1.68	3.59	1.69	2.95	1.56
Cansaço Cognitivo	2.86	1.59	2.97	1.62	2.59	1.51
Exaustão Emocional	2.22	1.36	2.17	1.33	2.35	1.41
Bem-estar	4.21	0.54	4.21	0.55	4.20	0.53
Balanço TF	3.13	0.77	3.09	0.76	3.25	0.79

Para observar a existência de diferenças nas variáveis em estudo de acordo com o género foram realizados testes t. Em relação ao género, observaram-se diferenças estatisticamente significativas no *burnout* onde o género feminino apresenta, no geral níveis superiores (M = 3.06; DP = 1.39), quando comparado com o género masculino (M = 2.69;1.36) (t = 2.92; p = .002), resultado que se mantém na dimensão de cansaço cognitivo (t = 2.62; p = .005), sendo que as mulheres apresentam uma média de 2.97 (DP = 1.62), enquanto os homens apresentam uma média de 2.59 (DP = 1.51). No entanto, este resultado inverte-se quando é avaliada a dimensão de cansaço físico (t = 4.22; p < .001), onde os homens pontuam de forma superior (M = 2.69; DP=1.36), comparativamente com as mulheres (M = 3.59; DP = 1.69). Na dimensão de exaustão emocional não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas. Foram também encontradas

diferenças estatisticamente significativas no variável balanço TF ($t = -2.14$; $p = .016$), onde as mulheres apresentam uma média inferior ($M = 3.09$; $DP = 0.76$) quando comparadas com os homens ($M = 3.25$; $DP = 0.79$).

8.2. Análise Correlacional

Na tabela 8.2 é possível observar os valores de correlação entre as variáveis em estudo. Segundo os dados obtidos é possível verificar que a variável centralidade estabelece relações bastante fracas com as restantes variáveis, destacando a correlação que estabelece com o bem-estar ($r = .007$; $p = .856$), que para além de negativa, é fraca. No entanto esta variável possui correlações com o conflito família- trabalho ($r = .107$; $p = .009$) e com a exaustão emocional ($r = .126$; $p = .002$), que apesar de fracas, são estatisticamente significativas. Esta variável, apresenta ainda correlações negativas com a variável de *burnout* ($r = -.005$; $p = -.054$), assim como duas das suas dimensões: cansaço físico ($r = -.054$; $p = .190$) e cansaço cognitivo ($r = -.008$; $p = .849$), apesar de serem ambas correlações fracas e não significativas estatisticamente.

Relativamente à variável CTF-FT é possível observar que esta estabelece correlações positivas e estatisticamente significativas com todas as variáveis em estudo. A variável CTF estabelece correlações fortes, positivas e estatisticamente significativas com as variáveis de *burnout* ($r = .552$; $p = .000$) e cansaço físico ($r = .526$; $p = .000$). Relativamente à variável CFT, esta estabelece uma relação positiva moderada com a dimensão *burnout* ($r = .419$; $p = .000$) e com a dimensão cansaço cognitivo ($r = .408$; $p = .000$), sendo ambas estatisticamente significativas.

Quanto à variável de *burnout* estabelece uma associação muito fraca, no entanto positiva com a dimensão balanço TF ($r = .226$; $p = .000$).

A variável bem-estar apresenta uma relação negativa fraca com a dimensão de centralidade TF-FT ($r = -.007$; $p = .856$), embora não seja estatisticamente significativa. Com as restantes variáveis, estabelece relações positivas fracas ou moderadas, com valores de correlação que variam entre $r = -.199$ ($p = .000$) e $r = .426$ ($p = .000$), no entanto todas significativas em termos estatísticos. Por fim, na variável de balanço TF, é de destacar as correlações positivas moderadas que estabelece com as variáveis CTF-FT ($r = .307$; $p = .000$), nomeadamente quando avaliada a variável CFT ($r = .381$; $p = .000$). A variável balanço TF apresenta uma relação positiva muito fraca, mas estatisticamente significativa com a variável bem-estar ($r = .158$; $p = .000$).

Tabela 8.2*Correlações das variáveis em estudo e as suas dimensões*

	1.	2.	2.1	2.2	3.	3.1	3.2	3.3	4.	5.
1. Centralidade	-									
2. Conflito TF-FT	.078	-								
2.1 Conflito TF	0.44	.923**	-							
2.2 Conflito FT	.107**	.780**	.478**	-						
3. Burnout	-.005	.552**	.517**	.419**	-					
3.1 Cansaço Físico	-.054	.526**	.524**	.346**	.928**	-				
3.2 Cansaço cognitivo	-.008	.488**	.434**	.408**	.917**	.752**	-			
3.3 Exaustão emocional	.126**	.386**	.325**	.352**	.697**	.494**	.570**	-		
4. Bem-estar	-.007	.369**	.387**	.211**	.381**	.426**	.292**	.199**	-	
5. Balanço TF	.086	.307**	.193**	.381**	.226**	.196**	.225**	.158**	.176**	-

8.3. Análise de Regressão

No que respeita ao efeito da centralidade TF-FT sobre o CTF-FT e as suas dimensões (H1), observa-se que a centralidade TF-FT não apresenta poder explicativo sobre o CTF-FT nem sobre a dimensão CTF. Apenas explica cerca de 1.1% da dimensão CFT ($\beta = .107$, $t = .261$, $p = .009$) (tabela 7.3.).

Tabela 8.3*Regressão hierárquica para a predição CFT (preditor Centralidade TF-FT)*

Preditores	CTF-FT			CTF			CFT		
	r^2	β	p	r^2	β	p	r^2	β	p
Centralidade TF-FT	.006	.78	.057	.002	.044	.287	.011	.107	.009

O efeito da variável CTF-FT sobre o bem-estar (H2) pode ser observado na tabela 7.4. Esta variável explica cerca de 13.6% do bem-estar, no entanto é a sua dimensão CTF aquela com maior poder preditivo, cerca de 15% ($\beta = .387$, $t = 10.28$, $p < .001$). O balanço TF explica 3.1% do bem-estar (H3).

Tabela 8.4

Regressão hierárquica para a predição do Bem-estar

Preditores	Bem-estar		
	r^2	β	p
CTF-FT	.136	.369	< .001
CTF	.150	.387	< .001
CFT	.044	.211	< .001
Balanço TF	.031	.176	< .001

O efeito da variável CTF-FT sobre o *burnout* e respetivas dimensões (H4) pode ser observado na tabela 7.4. . Esta variável explica cerca de 30.5% do *burnout* ($\beta = .552$, $t = 16.08$, $p < .001$), a dimensão CTF ($\beta = .517$, $t = 14.65$, $p < .001$) explica cerca de 26.7% e o CFT é a dimensão com menor poder preditivo, cerca de 17.6% ($\beta = .419$, $t = 11.21$, $p < .001$). Em relação ao cansaço físico, ao cansaço cognitivo e à exaustão emocional é a variável CTF-FT a que apresenta maior poder preditivo, aproximadamente 28% ($r^2 = .276$, $\beta = .526$, $t = 15.01$, $p < .001$), 24% ($r^2 = .238$, $\beta = .488$, $t = 13.59$, $p < .001$) e 15% ($r^2 = .149$, $\beta = .386$, $t = 10.16$, $p < .001$), respetivamente.

Tabela 8.5*Regressão hierárquica para a predição do Burnout*

Preditores	Burnout			Cansaço Físico			Cansaço Cognitivo			Exaustão Emocional		
	r^2	β	p	r^2	β	p	r^2	β	p	r^2	β	p
CTF-FT	.305	.552	< .001	.276	.526	< .001	.238	.488	< .001	.149	.386	< .001
CTF	.267	.517	< .001	.275	.524	< .001	.188	.434	< .001	.105	.325	< .001
CFT	.176	.419	< .001	.12	.346	< .001	.166	.408	< .001	.124	.352	< .001

Para observar o efeito preditivo das variáveis em estudo sobre o bem-estar foram efetuados 4 modelos de regressão linear múltipla. O primeiro modelo contempla a variável Centralidade TF-FT e é estatisticamente não significativo. No 2º modelo foi acrescentada a dimensão CTF, que apresentou um valor de predição sobre o bem-estar de 13.5%. A inserção da dimensão CFT apenas aumentou .02% do poder explicativo e não apresenta contributo estatisticamente significativo ($p > .05$). É o modelo 4, ao qual foi acrescentada a variável balanço TF aquele que apresenta maior poder explicativo sobre o bem-estar, cerca de 14.7%. Para este modelo contribuem o CTF ($\beta = .340, t = 7.33, p < .001$) e o balanço TF ($\beta = .109, t = 2.48, p = .013$).

Tabela 3.6*Modelos de regressão hierárquica para a predição do bem-estar*

Modelos	Bem-estar		
	r^2	ΔR^2	p
1.CentTF-FT	.000	.000	.703
2.CentTF-FT+CTF	.135	.135	< .001
3.Cent TF-FT+CTF+CFT	.137	.002	< .001
4. Cent TF-FT+CTF+CFT+BalTF	.147	.01	< .001

De modo a explorar o efeito das variáveis em estudo sobre o *burnout* e respetivas dimensões foram realizados 5 modelos de regressão linear múltipla (Tabela 8.7.). O 1º modelo

contempla a centralidade TF-FT que apenas apresenta valor estatisticamente significativo sobre a dimensão exaustão emocional da variável *burnout*, explicando 1.4% da mesma ($\beta = .119$, $t = 2.717$, $p = .007$). No 2º modelo foi acrescentada a dimensão CTF, sendo que ambas as variáveis (centralidade TF-FT e CFT) explicam 25% da variável do *burnout*, 27.2% da dimensão cansaço físico, 17.5% da dimensão cansaço cognitivo e 10.3% da exaustão emocional. No 3º modelo foi acrescentada a dimensão CFT, tendo o poder preditivo aumentado em $\Delta R^2 = .048$ para o *burnout*, $\Delta R^2 = .019$ para o cansaço físico, $\Delta R^2 = .061$ e $\Delta R^2 = .049$ para a dimensão exaustão emocional. É, contudo, o 4º modelo, aquele que apresenta maior predição sobre o *burnout* e respectivas dimensões, no qual foi acrescentada a dimensão bem-estar, explicando aproximadamente 34% do *burnout*, 35% do cansaço físico, 26% do cansaço cognitivo e 16% da exaustão emocional. No 5º modelo inseriu-se a variável balanço TF, mas não apresentou resultados estatisticamente significativos.

Tabela 8.7

Modelos de 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.CentTF-FT	.000	.000	.934	.002	.002	.276	.000	.000	.826	.014	.014	.007
2.CentTF-FT+CTF	.251	.251	< .001	.272	.27	< .001	.175	.175	< .001	.103	.089	< .001
3.Cent TF-FT+CTF+CFT	.299	.048	< .001	.291	.019	< .001	.236	.061	< .001	.152	.049	< .001
4.CentTF-FT+CTF+CFT+BET	.335	.036	< .001	.346	.055	< .001	.255	.019	< .001	.156	.004	< .001
4.CentTF-FT+CTF+CFT+BET+BalTF	.337	.002	< .001	.347	.001	< .001	.259	.004	< .001	.156	.000	< .001

8.4. Análise de Mediação

Para investigar as hipóteses de mediação propostas (H4 e H5) foi realizada uma análise de mediação, através do modelo 4 de mediação proposto por Hayes (2018). A proporção da mediação é avaliada através da fórmula: efeito direto/efeito total = e; PM = (1-e).

A primeira análise respeita à H4 (tabela 8.8.). Os resultados mostram que aproximadamente 13% ($R^2 = 0.13$) da variação nos níveis de bem-estar é explicada pelos preditores. O efeito da mediação (efeito indireto) da variável Balanço TF foi não significativo ($\beta = .051$, 95% BCa CI = $-.004 - .053$), porque zero está contido no intervalo de confiança *bootstrap bias-corrected* a 95% (Hayes, 2018).

Tabela 8.8

Modelo de coeficientes para o Bem-estar (Balanço TF como variável mediadora)

Antecedente	Consequente							
	M (Balanço TF)			Y (Bem-estar)				
	Coef	EP	p	Coef	EP	p		
X (CTF-FT)	<i>a</i>	.204	.027	< .001	<i>c'</i>	.151	.019	< .001
M (Balanço TF)	-----	-----	-----	<i>b</i>	.051	.029	.082	
		$R^2 = .094$				$R^2 = .13$		
		$F(1,517) = 53.77, p < .001$				$F(2,516) = 38.41, p < .001$		

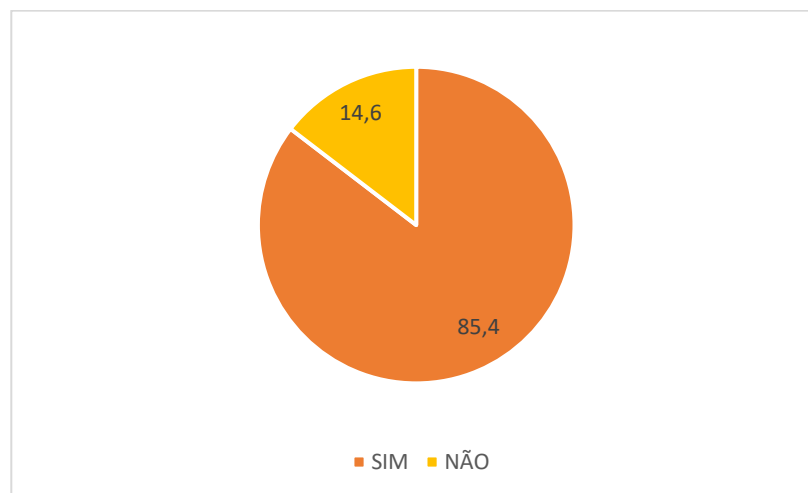
A segunda análise de mediação respeita à H5 (tabela 8.9.). Os resultados mostram que aproximadamente 30% ($R^2 = 0.30$) da variação nos níveis de *burnout* é explicada pelos preditores. O efeito da mediação (efeito indireto) da variável Balanço TF foi não significativo ($\beta = .024$, 95% BCa CI = $-.003 - .054$), porque zero está contido no intervalo de confiança *bootstrap bias-corrected* a 95% (Hayes, 2018).

Tabela 8.9*Modelo de coeficientes para o Burnout (Balanço TF como variável mediadora)*

Antecedente	Consequente							
	M (Balanço TF)				Y (Burnout)			
	Coef	EP	<i>p</i>		Coef	EP	<i>p</i>	
X (CTF-FT)	<i>a</i>	.204	.027	< .001	<i>c'</i>	.631	.046	< .001
M (Balanço TF)	-----	-----	-----	<i>b</i>	.118	.070	.093	
		$R^2 = .094$				$R^2 = .30$		
		$F(1,517) = 53.77, p < .001$				$F(2,516) = 110.51, p < .001$		

8.5. Resultados sobre o Regime de Teletrabalho

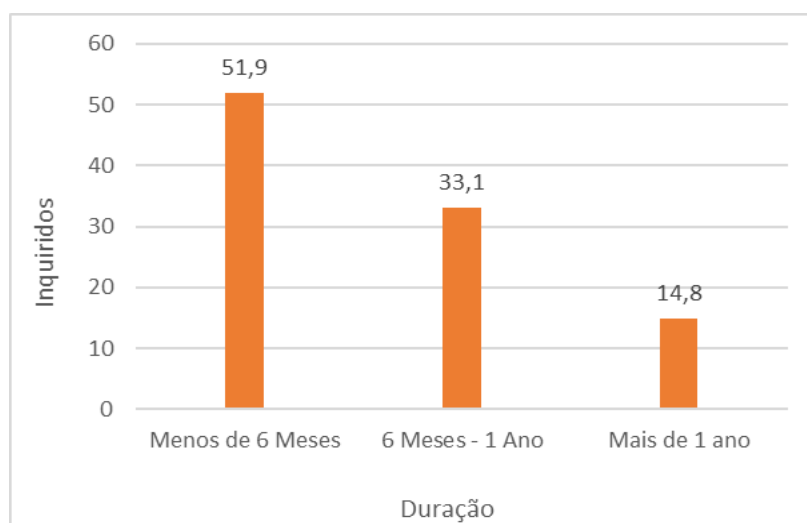
Do total dos inquiridos, a maioria (85.4 %; n = 505), respondeu de forma afirmativa quanto à realização de teletrabalho durante o confinamento decorrente da pandemia COVID-19, enquanto 14.6 % (n = 86) não realizou teletrabalho durante este período.

Figura 8.1.*realização de teletrabalho durante o confinamento*

No que respeita ao intervalo de tempo que os inquiridos permaneceram em regime de teletrabalho, 51.9 % (n = 260), permaneceram menos de seis meses, 31,1% (n = 166) permaneceram entre seis meses a um ano, e 14.8% (n = 74) permaneceram neste regime por um período superior a um ano.

Figura 8.2.

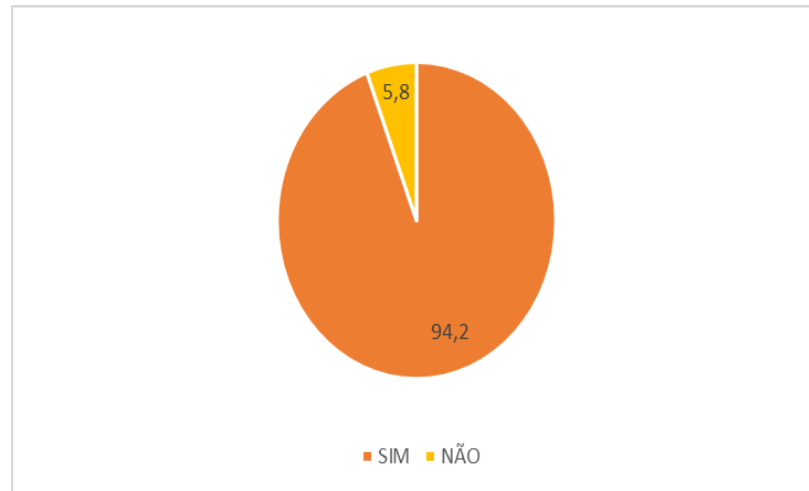
Duração do regime de teletrabalho



Relativamente à experiência com a realização de teletrabalho, os dados são claros: para a grande maioria 94.2% (n = 472) dos participantes, o confinamento constituiu a primeira oportunidade de trabalhar em regime de teletrabalho, no entanto, 5.8% (n= 29) dos participantes já teria realizado teletrabalho anteriormente.

Figura 8.3.

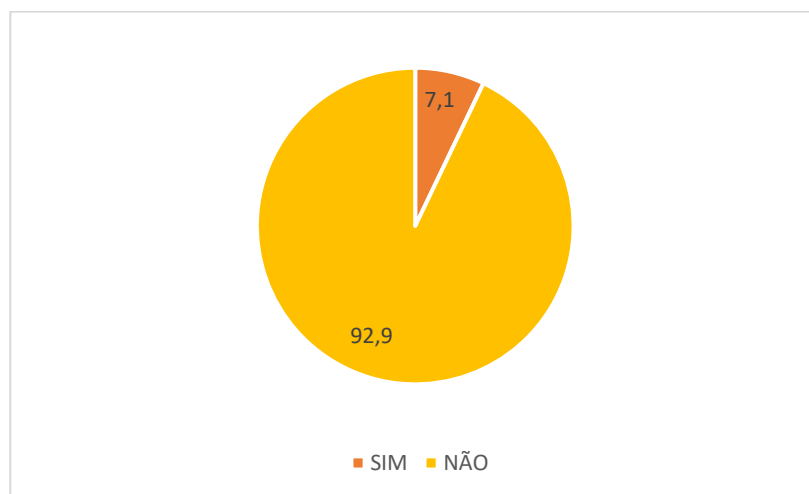
Experiência relativa ao teletrabalho



Quando questionados acerca da formação recebida para o desempenho do seu trabalho em regime de teletrabalho, 92,9% (n = 469) dos inquiridos respondeu que não obteve qualquer formação de forma a facilitar a sua adaptação a este regime de trabalho. Em contrapartida, 7,1% (n = 36) obteve formação neste sentido.

Figura 8.4.

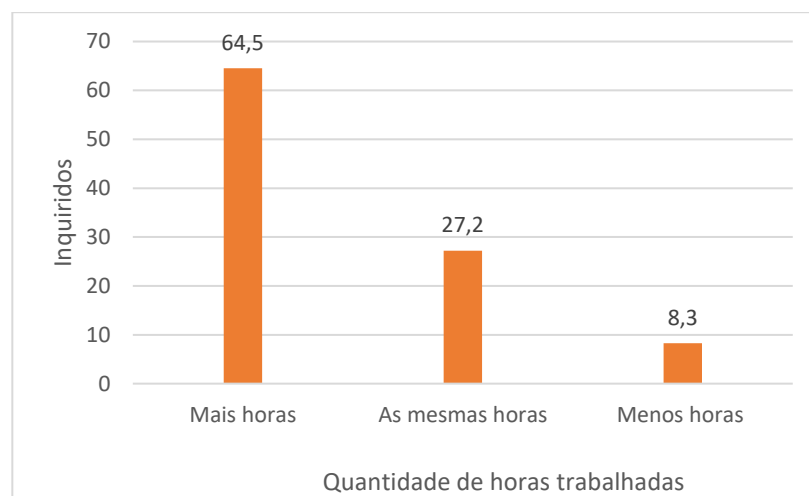
Existência de formação para a realização de teletrabalho



Relativamente à quantidade de horas trabalhadas durante o regime de teletrabalho, 64,5% (n = 325) dos inquiridos responderam que trabalharam mais horas em teletrabalho, comparativamente com o regime presencial. Contudo, 27,2% (n = 137) dos inquiridos considera que não surgiu qualquer alteração no horário de trabalho. Sendo que, uma minoria dos inquiridos (8,3%; n = 42), considera que trabalhou menos horas em regime de teletrabalho, em comparação com o regime presencial.

Figura 8.5.

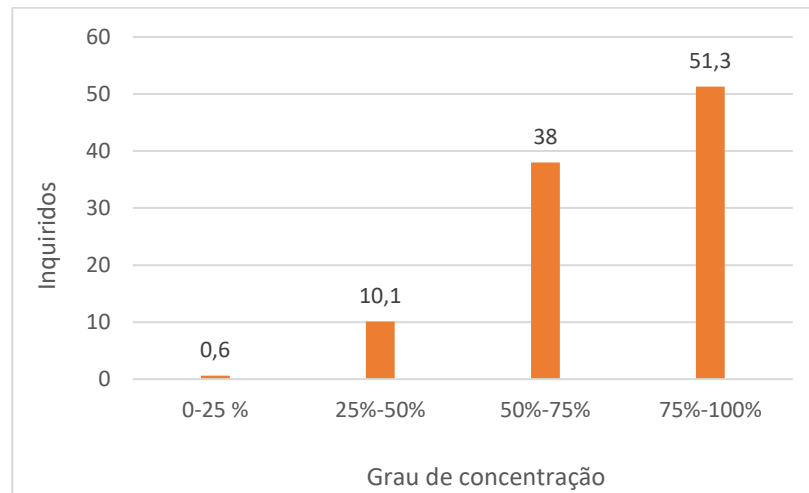
Quantidade de horas trabalhadas



No que diz respeito aos níveis de concentração, 0,6 % (n = 3) dos inquiridos considera que a sua concentração se encontrava no intervalo 0-25%, enquanto 10,1% (n = 51), percebe o seu grau de concentração no intervalo de 25-50%. Por outro lado, 38,0% (n = 192) da amostra considera que os níveis de concentração se encontravam entre os valores de 50-75%. Por fim, 51,3% (n = 259), considera que os níveis da sua concentração se encontravam entre os valores 75-100%.

Figura 8.6.

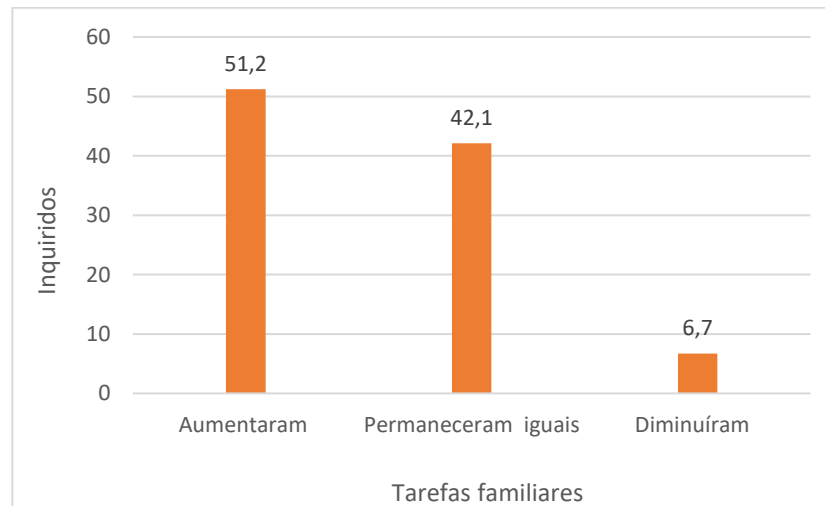
Grau de concentração



Durante este período, os inquiridos encontravam-se confinados em casa ao mesmo tempo que realizavam teletrabalho, o que poderá resultar num aumento das tarefas familiares que os mesmos necessitam de realizar. Neste sentido, 51.2% (n = 258) dos inquiridos considera que existiu um incremento das tarefas familiares. Em contraste, 42.1% (n = 212) considera que não existiu nenhuma alteração na quantidade de tarefas familiares que necessitam de realizar. Por outro lado, 6.7% (n = 34) dos inquiridos considera que as tarefas familiares diminuíram durante este período.

Figura 8.7

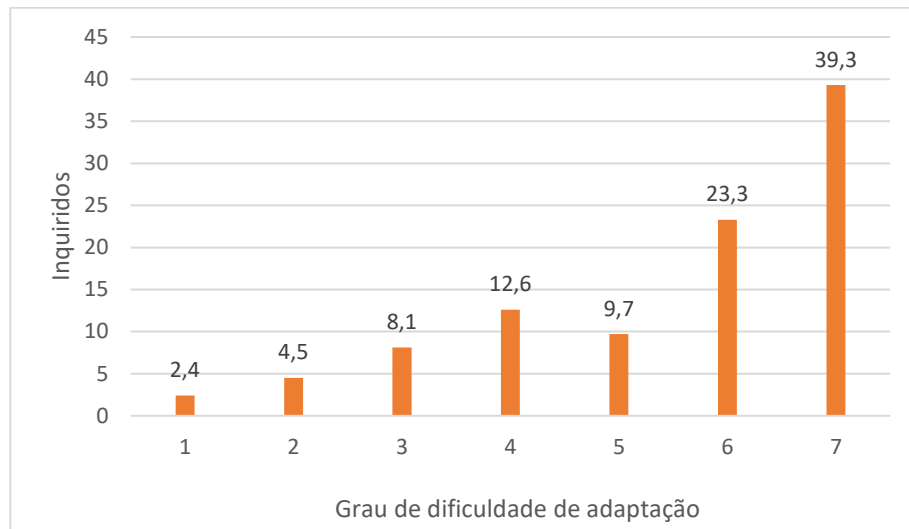
Quantidade de tarefas familiares



Quanto questionados acerca do grau de dificuldade de adaptação a este novo regime laboral (numa escala de 1 a 7), 2.4% (n = 12) dos inquiridos consideram que o grau de adaptação foi reduzido (1), 4.5% (n = 23) considera que o grau de adaptação se encontrava no valor de 2. Já 8.1% (n = 41) considera que o grau de adaptação foi de 3, enquanto 12.6% (n = 64) considera que se situa no nível 4. Por outro lado, grande parte dos inquiridos considera que apresentou um elevado grau de dificuldade de adaptação a este regime, sendo que 9.7 % (n = 49) considera o nível de 5, cerca de 23.3%(n=118) incluem-se no nível 6, e por fim 39.3% (n = 199) situam-se no nível máximo de grau de dificuldade de adaptação experienciado (7).

Figura 8.8

Grau de dificuldade de adaptação ao regime de teletrabalho



9. DISCUSSÃO

O presente estudo visou explorar o impacto que a centralidade TF tem no conflito CTF-FT, assim como analisar as repercussões que esta variável tem ao nível do bem-estar e dos níveis de *burnout* apresentados pelos trabalhadores em regime de teletrabalho durante a pandemia do COVID-19. Este estudo teve ainda como objetivo estudar o efeito mediador do variável equilíbrio TF na relação entre CTF-FT e bem-estar e CTF-FT e *burnout*, assim como observar existência de diferenças de género nas variáveis em estudo.

Com base na amostra deste estudo, constituída por 592 participantes, foi possível observar que a amostra em estudo é altamente centrada na família, o que é visível através dos valores superiores dos níveis de CTF comparativamente com os de CFT. Em relação ao *burnout*, os níveis são relativamente baixos, sendo que o cansaço físico é a dimensão com maior média comparativamente com as dimensões cansaço cognitivo e exaustão emocional. Quanto à dimensão de bem-estar, é a variável que apresenta o valor mais elevado, e sendo esta variável avaliada de forma inversa, indica-nos a ocorrência de efeitos nefastos a nível do bem-estar dos indivíduos durante a realização de teletrabalho durante o período pandémico. Por fim, a média relativa ao balanço trabalho-família indica-nos a dificuldade experienciada pelos indivíduos na conciliação destes dois domínios durante este período. Em relação ao género, observaram-se diferenças estatisticamente significativas no *burnout* onde o género feminino apresenta, no geral níveis superiores, e ainda a nível do balanço TF onde as mulheres apresentam uma média inferior que o sexo masculino. De acordo com a literatura a saúde mental do sexo feminino foi mais prejudicada durante a pandemia do que o sexo masculino (*World Health Organization*, 2020). Neste sentido, as Nações Unidas observaram que o sexo feminino sofreu um aumento das exigências familiares e carga de trabalho durante a pandemia, situação especialmente negativa para as mulheres que tinham filhos em idade escolar (Del Boca et al., 2020). Deste modo, são consideradas uma população de elevado risco (*United Nations Population Fund*, 2020), uma vez que a pandemia afetou bastante a saúde mental desta população e em alguns casos resultou na síndrome de *burnout* (Fiorillo & Gorwood, 2020). O surgimento da síndrome de *burnout* poderá ser explicado através da implementação de medidas de distanciamento social, que promoveu o isolamento dos indivíduos. Tal situação fez com que grande parte das mulheres deixassem de possuir ajudas externas, aumentando assim as exigências às quais tinham de fazer face, resultando em níveis elevados de stress e exaustão emocional.

Em relação às hipóteses em estudo, observou-se que a primeira hipótese (H1), “A centralidade TF-FT influencia o CTF-FT” foi confirmada parcialmente uma vez que apenas apresentou correlação positiva fraca, e estatisticamente significativa com a variável CFT. Adicionalmente, quando são analisados os dados da regressão linear, é possível verificar que a centralidade TF-FT apresenta poder explicativo sobre o CTF-FT e sobre a dimensão CTF, ainda que reduzido, explicando apenas cerca de 1.1% da dimensão CFT, uma vez que os resultados mostraram que os indivíduos possuem um valor de centralidade superior na dimensão familiar do que na dimensão profissional. Isto resulta numa maior interferência com o domínio profissional. Estes dados são também descritos na literatura, onde é defendido que tanto a centralidade na família como no trabalho tem sido associada tanto conceitualmente como empiricamente ao CTF (Erdogan et al., 2021). No entanto, existem diferenças de género na forma como se vivencia o CTF, nomeadamente foi identificada uma tendência do sexo masculino para ser mais centralizado na esfera profissional, o que resulta no aumento do CTF. O sexo feminino, por sua vez atribui uma maior centralidade ao domínio familiar, o que resulta no aumento do CFT. Este conflito poderá ser explicado através da teoria da saliência de papéis, que postula que os papéis desempenhados pelos indivíduos ao longo da vida não possuem a mesma saliência, sendo que quanto mais saliente um papel for para o indivíduo mais tempo e dedicação este irá atribuir a esse papel (Serpe & Stryker, 1994). Assim, indivíduos com uma elevada centralidade familiar irão investir mais recursos neste domínio, uma vez que possui um impacto maior no seu autoconceito (Bagger et al., 2008).

No que concerne à segunda hipótese (H2) “O CTF-FT influencia o bem-estar” foi confirmada, através da correlação positiva estabelecida entre a variável CTF-FT e o bem-estar. Nos dados de análise de regressão linear confirma-se de igual modo que o CTF-FT apresenta um valor preditivo de 13.6% do bem-estar, no entanto é a dimensão CTF aquela com maior poder preditivo, cerca de 15%. Assim, podemos afirmar que os participantes deste estudo percecionam uma maior interferência do CTF no seu bem-estar, do que a interferência que a vida familiar possui na dimensão profissional. Os resultados obtidos estão em concordância com a literatura, uma vez que de um modo consistente, tem sido mostrado que o CTF-FT possui múltiplas consequências negativas para o bem-estar dos indivíduos (Putri & Etikariena, 2020). Vários estudos têm mostrado o impacto negativo que o CTF-FT possui ao nível da satisfação com a vida (Selvarajan et al., 2020), stress (Moen et al., 2016), depressão (Marchand et al., 2016), sintomas somáticos (Eby et

al., 2005), tensão física, *burnout*, insatisfação profissional, diminuição do desempenho laboral, intenção de turnover (Palmer et al., 2012), entre outras.

A terceira hipótese (H3) propõe que o balanço TF influencia o bem-estar, e os resultados suportam esta hipótese através de uma relação positiva fraca, mas estatisticamente significativa entre a variável balanço TF e a variável bem-estar. Os dados da análise de regressão linear confirmam também que o balanço TF possui um valor preditivo de 3.1% sobre a variável bem-estar. Esta hipótese é fundamentada pela literatura, que indica que os indivíduos que possuem um balanço positivo entre as responsabilidades profissionais e familiares possuem uma maior satisfação com a vida, melhor saúde física e bem-estar psicológico (Yang et al., 2018). Pelo contrário, a ausência de balanço nestes dois domínios irá contribuir para uma diminuição na satisfação com o trabalho, no bem-estar subjetivo e qualidade de vida (Jiménez-Figueroa & Gómez-Urrutia, 2021), podendo resultar em exaustão dos indivíduos e surgimento do CTF-FT (Carvalho et al., 2021). Neste sentido, a presença de balanço entre a esfera profissional e familiar contribui para a satisfação no trabalho, na família e na vida, comprometimento organizacional (Allen et al., 2010), aumenta a qualidade do trabalho (Bhende et al., 2020), da vida social (Ola et al., 2019), e bem-estar psicológico (Haider et al., 2018), redução do turnover, comportamentos de cidadania organizacional, aumento da produtividade (Carvalho et al., 2021).

Os resultados suportam o poder explicativo do CTF-FT sobre a variável de *burnout*, dando resposta à H4. Estas duas variáveis apresentam uma correlação forte positiva e estatisticamente significativa, onde o CTF-FT explica cerca de 30.5% do *burnout*, a dimensão CTF prediz 26.7% e o CFT possui um menor poder preditivo, cerca de 17.6%. No que concerne às variáveis de cansaço físico, cansaço cognitivo e exaustão emocional é a variável CTF-FT a que apresenta maior poder preditivo, aproximadamente 28%. Os dados do presente estudo são suportados pela literatura existente (Lambert et al., 2019), que proclama que ambas as dimensões de CTF se encontram positivamente correlacionadas com as dimensões exaustão emocional e despersonalização. Adicionalmente, durante o período de teletrabalho imposto devido ao confinamento decorrente da pandemia COVID-19, ocorreu um aumento de horas trabalhadas pelos colaboradores (Kumar et al., 2021), o que consequentemente contribuiu para um aumento das tarefas laborais e familiares (Pulido-Martos et al., 2021). Deste modo, as dimensões de exaustão emocional e cansaço cognitivo foram as dimensões de *burnout* mais afetadas durante este período, consequência das condições de trabalho durante a pandemia (Salas-Nicás et al., 2021), ansiedade e medo decorrentes de uma

possível infecção do vírus sars-cov-2 (Giusti et al., 2020), aumento das exigências laborais decorrentes do teletrabalho, e adaptação ao novo regime de trabalho mediado pelo uso da tecnologia (Contreras, 2020; Pulido-Martos et al., 2021).

De forma a responder à H5, foi analisado o efeito mediador do balanço TF na relação conflito TF-FT e bem-estar, contudo esta relação não foi suportada pelos resultados. Os resultados demonstram que 30% da variação nos níveis de bem-estar é explicada pelos preditores, no entanto o efeito da mediação da variável Balanço TF não é significativo, o que indica que a variável balanço TF, por si só, não possui um poder preditivo sobre as restantes variáveis. A literatura, reitera a existência do impacto nefasto que o CTF-FT possui a nível do bem-estar individual (Amstad et al., 2011; McDowell et al., 2019). Neste sentido Fotiadis et al. (2019) defendem que a ocorrência de CTF-FT irá diminuir o bem-estar e aumentar o stress psicológico. O efeito nefasto do CTF-FT no funcionamento psicológico inclui ainda o efeito positivo do CTF-FT na depressão, ansiedade, stress psicológico, sintomas somáticos e burnout (Amstad et al., 2011) e o efeito negativo a nível da satisfação com vida e bem-estar espiritual. Por outro lado, a sensação de controlo sobre as exigências familiares e profissionais é promotora de bem-estar (Coppola et al., 2021). Este controlo poderá ser caracterizado através do tempo percecionado como disponível para satisfazer as exigências inerentes a cada papel, adquirindo desta forma um balanço TF. Durante a pandemia COVID-19, a literatura defende uma distribuição das tarefas domésticas mais equilibrada entre os membros de um casal (Chung et al., 2021), o que poderá ter funcionado como amortecedor do efeito nefasto que o aumento de tarefas domésticas e cuidado infantil teve durante este período no balanço TF dos trabalhadores remotos.

Por fim, a H6 preconiza o balanço TF como mediador da relação entre o CTF-FT e o *burnout*. Contrariamente ao esperado, esta hipótese não foi igualmente suportada pelos resultados. Estes demonstram que 30% da variação nos níveis de *burnout* é explicada pelos preditores, no entanto o efeito da mediação do variável balanço TF não é significativo. O efeito da mediação do variável balanço TF não é significativo, O que indica que poderão existir outras variáveis que não o balanço TF a contribuir para a mediação entre o CTF-FT e o *burnout*. A relação entre o CTF-FT e o *burnout* tem sido amplamente estudada na literatura, até no contexto da pandemia COVID-19 (Cotel et al., 2021). Neste sentido, diversos fatores, para além do balanço TF, tais como estratégias de *coping* (Chen et al., 2018), apoio organizacional (Wu et al., 2018), ou capital psicológico (Pu et al., 2017), foram descritos como mediadoras desta relação. Esta relação durante a pandemia

poderá ainda ter sido influenciada pelas novas condições de trabalho durante a pandemia (Salas-Nicás et al., 2021), a incerteza, angústia devido ao medo da infecção (Giusti et al., 2020), as novas exigências do teletrabalho (Pulido-Martos et al., 2021), a pressão devido à dualidade das responsabilidades, e a existência de relações interpessoais mediadas pela tecnologia (Contreras, 2020). Assim, o sentimento de pertença foi uma variável importante durante a COVID-19, uma vez que as relações sociais dentro da organização representam um recurso organizacional que poderá contribuir para a redução do CTF-FT e o *burnout*, por auxiliarem os indivíduos na conciliação das diversas exigências das quais são alvo, especialmente durante um momento de crise. Adicionalmente, também o compromisso afetivo possui a capacidade de mitigar os efeitos do CTF no *burnout*. O compromisso afetivo reduz a percepção da necessidade de os indivíduos necessitarem de experienciar CTF-FT de modo a proteger os recursos de tempo e energia (Cao et al., 2020). Este compromisso terá como consequência o surgimento de emoções e atitudes positivas para com a organização, o que irá resultar num incremento do bem-estar subjetivo, evitando o CTF-FT e consequente *burnout* (Fredrickson, 2005).

Relativamente ao teletrabalho, os resultados obtidos permitem afirmar que, para a maioria dos inquiridos, o confinamento constituiu a primeira oportunidade de trabalhar em regime de teletrabalho, mudança para a qual não obtiveram qualquer formação de modo a facilitar a sua adaptação a este regime laboral. Devido à propagação do vírus SARS-COV-2, 3,4 biliões de trabalhadores, pertencentes a 84 países distintos, foram forçados a ficar confinados nas suas habitações, o que se traduziu em milhões de indivíduos a trabalhar de forma remota (Bouziri et al., 2020). Em junho de 2020, a Europa já contava com cerca de metade dos seus trabalhadores neste regime (Eurofound, 2020). À semelhança de outros países europeus, o governo português viu-se obrigado a implementar medidas de distanciamento social, que incluíram o confinamento geral (ILO, 2020). Durante o primeiro confinamento (Março-Maio) o teletrabalho foi implementado de forma obrigatória, sendo para a grande maioria a primeira experiência de teletrabalho (Moretti et al., 2020), dispondo deste modo, de pouca ou nenhuma experiência (Saragih et al., 2021). Adicionalmente, devido ao encerramento dos estabelecimentos de Ensino, os pais necessitaram de auxiliar os filhos no ensino à distância durante o horário de trabalho, não dispondo na maioria das vezes de uma divisão onde pudessem realizar o seu trabalho ou dos meios digitais adequados à execução das suas tarefas.

No que concerne às tarefas domésticas, a maioria afirmou a existência de um aumento das

mesmas durante o confinamento. Craig e Churchill (2021) obtiveram resultados semelhantes, onde afirmam que o trabalho doméstico sofreu aumentos tanto para o sexo feminino como para o sexo masculino. A pandemia COVID-19 resultou numa transformação do ambiente de trabalho e das exigências de grande parte da população, que necessitou de realizar o seu trabalho a partir de casa, o que evidenciou a desigualdade de género na realização das tarefas domésticas (United Nations Population Fund, 2020; World Bank, 2020). Embora a investigação tenha identificado uma tendência geral para uma divisão mais igualitária do trabalho entre casais, onde o sexo masculino se tornou mais envolvido nas tarefas domésticas durante o primeiro confinamento (Carlson et al., 2022; Chung et al., 2021; Craig & Churchill, 2021), a desigualdade persiste ou aumentou (Del Boca et al., 2020; Farré et al., 2022; Zoch et al., 2021). Neste contexto, o surto da pandemia COVID-19 no final de 2019, levou ao encerramento súbito das instituições de ensino enquanto eram implementados o teletrabalho obrigatório e o ensino online, que aumentaram consequentemente as exigências do trabalho doméstico como cozinhar, limpar e cuidar das crianças (Alon et al., 2020). Tendência que foi exacerbada pela indisponibilidade de ajudas externas, como é o caso do envolvimento de avós, amas e ajudantes domésticos, que por norma, ajudam a reduzir a desigualdade de género na divisão das tarefas (Raz-Yurovich & Marx, 2019).

Relativamente à quantidade de horas trabalhadas durante o regime de teletrabalho, grande parte dos inquiridos considera que existiu um incremento das horas trabalhadas, comparativamente com o regime presencial. No entanto, consideram que os seus níveis de concentração durante este período aumentaram. Estes resultados são consistentes com a literatura, que afirma que durante a pandemia, os teletrabalhadores reportaram um aumento das horas trabalhadas, comparativamente com o período prévio à pandemia (Deole et al., 2021), afirmaram ainda um aumento da dedicação e concentração durante a realização de tarefas laborais (Palumbo et al., 2020). Do mesmo modo, Tavares et al. (2020), defendem que os indivíduos necessitavam de dedicar mais tempo à realização de tarefas profissionais, devido à oscilação dos níveis de produtividade durante o dia, sendo que muitos indivíduos trabalharam durante o fim de semana, de modo a compensar os períodos de menor produtividade.

Este estudo é composto por algumas limitações que devem ser tidas em conta aquando da sua análise. A primeira limitação identificada diz respeito ao desequilíbrio da amostra, uma vez que grande parte da amostra é composta por mulheres, o que influenciar as comparações de género.

A segunda limitação prende-se com a natureza do estudo em questão, sendo de natureza correlacional não poderão ser realizadas inferências sobre a causalidade do regime de teletrabalho sobre os resultados obtidos. Neste sentido, seria interessante estudos futuros apostarem na natureza longitudinal, fazendo a comparação entre os dados recolhidos durante a pandemia com dados pós-pandémicos, e verificar se os mesmos resultados se mantêm. Adicionalmente, a recolha dos dados deste estudo foi realizada durante um período onde o teletrabalho foi imposto para a maioria dos indivíduos, deste modo, seria interessante perceber se existiriam diferenças nos resultados entre uma população que foi obrigada a realizar teletrabalho e uma população que o realiza de forma voluntária. Em investigações futuras será ainda pertinente, o estudo de políticas amigas da família vocacionadas para o meio remoto, de modo a fornecer uma base empírica às organizações de como facilitar o equilíbrio trabalho-família dos seus trabalhadores, e consequentemente incrementar o bem-estar destes em regime remoto. E por fim, devido à diminuição de contacto humano e à mediação tecnológica inerente ao teletrabalho durante este período (Pfaffinger et al., 2022), estudos futuros deveriam avaliar o impacto que o uso da tecnologia, nomeadamente a telepressão, possui na experiência de teletrabalho e como poderá impactar o bem-estar dos teletrabalhadores.

III. CONCLUSÃO

A pandemia COVID-19 teve início em dezembro de 2019, alargando-se ao resto do globo nos meses subsequentes, o que aliado à inexistência de vacinas de combate a esta pandemia, resultou na implementação de medidas de combate, nomeadamente medidas de distanciamento social como encerramento de escolas, cancelamento de eventos e a transição de grande parte da população para trabalho remoto (Armoogum & Nguyen, 2021; Shakibaei et al., 2021). Esta transição originou uma permeabilização das fronteiras entre a vida profissional e familiar, o que originou a presença constante de trabalho, para qualquer indivíduo, devido ao desaparecimento das deslocações para o local de trabalho, e pelo facto de o teletrabalho ser mediado por equipamentos tecnológicos, que lembravam constantemente os teletrabalhadores das exigências profissionais que teriam de cumprir, mesmo durante o tempo de lazer. A literatura mostrou que o género feminino esteve em desvantagem durante este período, uma vez que grande parte do trabalho doméstico e cuidado informal recaiu sobre esta população, especialmente sobre mães com filhos menores de idade (Fodor et al., 2021; Huyghebaert-Zouaghi et al., 2022). Esta conjuntura repercutiu-se numa diminuição do bem-estar dos indivíduos, como o aparecimento de patologias físicas e mentais como o *burnout* (Kocalevent et al., 2020)

Em suma, este estudo reflete a importância que tanto a centralidade TF, como o conflito TF-FT possuem no bem-estar dos indivíduos em teletrabalho, e contribui para tirar elações acerca das práticas de teletrabalho aplicadas durante o período pandémico (e.g. sobrecarga de horários), mostrando a necessidade das organizações desenvolverem e implementarem mecanismos para garantir o bem-estar dos trabalhadores neste regime.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abeltina, M., Stokenberga, I., Skudra, J., Rascevska, M., & Kolesovs, A. (2020). Burnout clinical subtypes questionnaire (BCSQ-36): reliability and validity study in Latvia. *Psychology, Health & Medicine*, 25(1), 1-12. <https://doi.org/10.1080/13548506.2019.1710544>
- Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L., & Lima, A. C. (2017). Aspetos críticos do teletrabalho numa companhia multinacional. *Cadernos EBAPE.BR*, 15(8), 511-533. <https://doi.org/10.1590/1679-39516028>
- Agapito, P. R., Polizzi, A., Filho, & Siqueira, M. M. M. (2015). Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. *Revista de Administração Mackenzie*, 16(6), 71-93. <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n6p71-93>
- Ajjan, H., AbuJarour, S., Fedorowicz, J., & Owens, D. (2020, dezembro 12-13). Working from home during the COVID-19 crisis: A Closer Look at Gender Differences [Conference session]. AISWN *International Research Workshop on Women, IS and Grand Challenges*. <https://aisel.aisnet.org/aiswn2020>
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work contexts: The role of organization perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414–435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Allen, T., Golden, T., & Shockley, K. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Allen, T.D., Herst, D.E., Bruck, C.S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict : A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Allen, T. D., Shockley, K. M., & Biga, A. (2010). Work and family in a global context. In Lundby, K. (Ed), *Going Global: Practical Applications and Recommendations for HR and OD Professionals in the Global Workplace* (1st ed., pp. 377–401). Jossey-Bass
- Almeida, G. D. C., Souza, H. R. D., Almeida, P. C. D., Almeida, B. D. C., & Almeida, G. H. (2016). The prevalence of burnout syndrome in medical students. *Archives of Clinical Psychiatry*, 43(1), 6-10. <https://doi.org/10.1590/0101-60830000000072>
- Almohtadi, A., & Seyedzenouzi, G. (2020). Response and suggestions for: Factors associated with burnout among physicians: an evaluation during a period of COVID-19 pandemic. *Journal of healthcare leadership*, 12(1), 133–134. <https://doi.org/10.2147/JHL.S284907>
- Almonacid-Nieto, J. M., Calderón-Espinal, M. A., & Vicente-Ramos, W. (2020). Teleworking effect on job burnout of higher education administrative personnel in the Junín region, Peru. *International Journal of Data and Network Science*, 4(4), 373–380. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2020.9.001>

- Alon, T. M., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). The impact of COVID-19 on gender equality. Cambridge: National Bureau of Economic Research
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Aras M. ve Karakiraz, A. (2013). Time-based work-family conflict, low achievement and job satisfaction relationship: A study on doctoral research assistants. *Research Journal of Politics, Economics and Management*, 1(4), 1-14. https://dergipark.org.tr/tr/pub/sevad/issue/53407/710305#article_cite
- Argyle, M. (1999). Causes and correlates of happiness. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 353–373). Russell Sage Foundation.
- Ash, C., & Huebner, E. S. (2001). Environmental events and life satisfaction reports of adolescents: A test of cognitive mediation. *School Psychology International*, 22(3), 320–336. <https://doi.org/10.1177/0143034301223008>
- Ashforth, B., Kreiner, G., & Fugate, M. (2000). All in a day’s work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472–491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Azharudeen, N. T., & Arulrajah, A. A. (2021). The Mediating Effect of Emotional Exhaustion in the Relationship Between Emotional Demand and Turnover Intention. *IUP Journal of Management Research*, 20(2), 53-69. <https://www.proquest.com/openview/ac52ab1a4dbb9c167b9db98ecbfd254d/1?cbl=54462&pq-origsite=gscholar>
- Bagger, J., Li, A., & Gutek, B. A. (2008). How much do you value your family and does it matter? The joint effects of family identity salience, family-interference-with-work, and gender. *Human relations*, 61(2), 187-211. <https://doi.org/10.1177/0018726707087784>
- Baird, B. M., Lucas, R. E., & Donnellan, M. B. (2010). Life Satisfaction Across the Lifespan: Findings from Two Nationally Representative Panel Studies. *Social indicators research*, 99(2), 183–203. <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9584-9>
- Bathini, D. R., & Kandathil, G. M. (2019). An orchestrated negotiated exchange: Trading home-based telework for intensified work. *Journal of Business Ethics*, 154(2), 411–423. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3449-y>
- Baxter, J., & Alexander, M. (2008). Mothers' work–to–family strain in single and couple parent families: The role of job characteristics and supports. *Australian Journal of Social Issues*, 43(2), 195-214. <https://doi.org/10.1002/j.1839-4655.2008.tb00098.x>
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human resource management review*, 19(1), 9-22. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.09.001>
- Benetytė, D., & Jatuliavičienė, G. (2013). Building and sustaining trust in virtual teams within

- organizational context. *Regional formation and development studies*, 2 (10), 18-30. <https://doi.org/10.15181/rfds.v10i2.138>
- Beutell, N. J., & O'Hare, M. M. (2018). Work schedule and work schedule control fit: Work-family conflict, work-family synergy, gender, and satisfaction. *Economic Anthropology eJournal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3105671>.
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingalhalli, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of work life and work-life balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256-265. <https://doi.org/10.1177/0971685820939380>
- Biddle, B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Annual Review of Sociology*, 12(1), 67–92. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.12.080186.000435>
- Bilge, S., Kara, K., Güneş, Z., & Tüysüzer, B. Ş. (2021). Work-Family Conflict During Working from Home Due to Pandemic: A Qualitative Research on Female Teachers. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 13(1), 251–273. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1285876.pdf>
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (2008). Is well-being U-shaped over the life cycle?. *Social science & medicine*, 66(8), 1733–1749. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2008.01.030>
- Blazovich, J. L., Cook, K. A., & Smith, M. (2014). Do ethical firms bridge the gender gap in CEO compensation?. *Journal of Accounting, Ethics and Public Policy*, 15(2), 258-298. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2392923
- Bouziri, H., Smith, D. R., Descatha, A., Dab, W., & Jean, K. (2020). Working from home in the time of COVID-19: how to best preserve occupational health? *Occupational and environmental medicine*, 77(7), 509-510. <http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2020-106599>
- Bradburn, N. M., & Orden, S. R. (1969). Working wives and marriage happiness. *American journal of sociology*, 74(4), 392-407. <https://doi.org/10.1086/224664>
- Bradshaw, J., Keung, A., Rees, G., & Goswami, H. (2011). Children's subjective well-being: International comparative perspectives. *Children and Youth Services Review*, 33(4), 548–556. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2010.05.010>
- Bulger, C. A., & Fisher, G. G. (2012). Ethical imperatives of work/life balance. In N. P. Reilly, M. J. Sirgy, & C. A. Gorman (Eds.), *Work and quality of life: Ethical practices in organizations* (pp. 181–201). *Springer Science + Business Media*. https://doi.org/10.1007/978-94-007-4059-4_10
- Butts, M. M., Casper, W. J., & Yang, T. S. (2013). How important are work-family support policies? A meta-analytic investigation of their effects on employee outcomes. *The Journal of applied psychology*, 98(1), 1–25. <https://doi.org/10.1037/a0030389>
- Buunk, B. P., Jonge, J. d., Ybema, J. F., & Wolff, C. J. d. (1998). Psychosocial aspects of occupational stress. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational: Work psychology* (pp. 145–182). Psychology Press/Erlbaum (UK) Taylor & Francis.
- Byrne, A., & Barling, J. (2017). When she brings home the job status: Wives' job status, status leakage, and marital instability. *Organization Science*, 28(2), 177–

192. <https://doi.org/10.1287/orsc.2017.1120>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Cannito, M., & Scavarda, A. (2020). Childcare and Remote Work during the COVID-19 Pandemic. Ideal Worker Model, Parenthood and Gender Inequalities in Italy. *Italian Sociological Review*, 10 (3), 801-820. <https://doi.org/10.13136/isr.v10i3S.399>
- Cannito, M., Polini, B., & Scavarda, A. (2021). Lockdown as an extreme case of familialism: What effects on the health of working parents?. *Salute e Societa*, 20(2) 35-51. <https://dx.doi.org/10.3280/SES2021-002-S1003>
- Cao, J., Liu, C., Wu, G., Zhao, X., & Jiang, Z. (2020). Work–family conflict and job outcomes for construction professionals: The mediating role of affective organizational commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4), 1443. <https://doi.org/10.3390/ijerph17041443>
- Carillo, K., Cachat-Rosset, G., Marsan, J., Saba, T., & Klarsfeld, A. (2021). Adjusting to epidemic-induced telework: Empirical insights from teleworkers in France. *European Journal of Information Systems*, 30(1), 69-88. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1829512>
- Carlson, D. L., Petts, R. J., & Pepin, J. R. (2022). Changes in US parents’ domestic labor during the early days of the COVID-19 pandemic. *Sociological Inquiry*, 92(3), 1217-1244. <https://doi.org/10.1111/soin.12459>
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work–family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031–1054. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00067-2](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00067-2)
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Zivnuska, S., & Ferguson, M. (2015). Do the benefits of family-to-work transitions come at too great a cost? *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 161–171. <https://doi.org/10.1037/a0038279>
- Carmel, S., Raveis, V. H., O'Rourke, N., & Tovel, H. (2017). Health, coping and subjective well-being: Results of a longitudinal study of elderly Israelis. *Aging & mental health*, 21(6), 616-623. <https://doi.org/10.1080/13607863.2016.1141285>
- Carmel, S., Tovel, H., Raveis, V. H., & O'Rourke, N. (2018). Is a decline in will to live a consequence or predictor of depression in late life? *Journal of the American Geriatrics Society*, 66(7), 1290–1295. <https://doi.org/10.1111/jgs.15394>
- Carr, J. C., Boyar, S. L., & Gregory, B. T. (2008). The moderating effect of work-family centrality on work-family conflict, organizational attitudes, and turnover behavior. *Journal of Management*, 34(2), 244–262. <https://doi.org/10.1177/0149206307309262>
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2014). Work-to-family enrichment and employees’ well-being: High performance work system and job characteristics. *Social Indicators Research*, 119(1), 373-387. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0475-8>
- Carvalho, V. S., Santos, A., Ribeiro, M. T., & Chambel, M. J. (2021). Please, do not interrupt me: work–family balance and segmentation behavior as mediators of boundary violations and teleworkers’ burnout and flourishing. *Sustainability*, 13(13), 7339.

<https://doi.org/10.3390/su13137339>

- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work–nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology, 103*(2), 182–214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259>
- Chen, L., Liu, J., Yang, H., Ma, H., Wang, H., Huang, Y., Cheng, H., Tang, D., Liu, M., Luo, H., Qu, H., Shen, D., & Zhang, N. (2018). Work-family conflict and job burn-out among Chinese doctors: The mediating role of coping styles. *General psychiatry, 31*(1). <https://doi.org/10.1136/gpsych-2018-000004>
- Cheng, B., Zhou, X., & Guo, G. (2019). Family-to-work spillover effects of family incivility on employee sabotage in the service industry. *International Journal of Conflict Management, 30*(2), 270–287. <https://doi.org/10.1108/IJCM-06-2018-0076>
- Chesak, S. S., Khalsa, T. K., Bhagra, A., Jenkins, S. M., Bauer, B. A., & Sood, A. (2019). Stress Management and Resiliency Training for public school teachers and staff: A novel intervention to enhance resilience and positively impact student interactions. *Complementary therapies in clinical practice, 37*(1), 32–38. <https://doi.org/10.1016/j.ctcp.2019.08.001>
- Chiron, B., Michinov, E., Olivier-Chiron, E., Laffon, M., & Rusch, E. (2010). Job satisfaction, life satisfaction and burnout in French anaesthetists. *Journal of health psychology, 15*(6), 948–958. <https://doi.org/10.1177/1359105309360072>
- Chung, H., Birkett, H., Forbes, S., & Seo, H. (2021). COVID-19, flexible working, and implications for gender equality in the United Kingdom. *Gender & Society, 35*(2), 218–232. <https://doi.org/10.1177/08912432211001304>
- Cinamon, R.G., Rich, Y., & Westman, M. (2007). Teachers' occupation-specific work-family conflict. *The Career Development Quarterly, 55*(3), 249–261. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2007.tb00081.x>
- Clark, A., Georgellis, Y., & Sanfey, P. (2001). Scarring: The psychological impact of past unemployment. *Economica, 68*(270), 221–241. <https://doi.org/10.1111/1468-0335.00243>
- Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: What we know and where do we go. *Frontiers in Psychology, 11*(1), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>
- Contreras, O. E., & Roza Rojas, I. (2015). Teleworking and business sustainability. A reflection from the human resource management in Colombia. *Suma de Negocios, 6*(13), 74–83. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.006>
- Coppola, I., Rania, N., Parisi, R., & Lagomarsino, F. (2021). Spiritual well-being and mental health during the COVID-19 pandemic in Italy. *Frontiers in Psychiatry, 12*(1), 626944. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.626944>
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *The Academy of Management Review, 18*(4), 621–656. <https://doi.org/10.2307/258593>
- Cotel, A., Golu, F., Pantea Stoian, A., Dimitriu, M., Socea, B., Cirstoveanu, C., Davitioiu, A.,

- Alexe, F., & Oprea, B. (2021). Predictors of burnout in healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *Healthcare*, 9(2), 304. <https://doi.org/10.3390/healthcare9030304>
- Craig, L., & Churchill, B. (2021). Dual-earner parents' couples work and care during COVID-19. *Gender, Work and Organization*, 28(1), 66–79. <https://doi.org/10.1111/gwao.12497>
- Daft, R. L., & Lengel, R. H. (1986). Organizational information requirements, media richness and structural design. *Management Science*, 32(1), 554–571. <http://dx.doi.org/10.1287/mnsc.32.5.554>
- Dahlin, M. E., & Runeson, B. (2007). Burnout and psychiatric morbidity among medical students entering clinical training: a three year prospective questionnaire and interview-based study. *BMC Medical education*, 7(6), 1-8. <https://doi.org/10.1186/1472-6920-7-6>
- Daim, T. U., Ha, A., Reutiman, S., Hughes, B., Pathak, U., Bynum, W., & Bhatla, A. (2012). Exploring the communication breakdown in global virtual teams. *International Journal of Project Management*, 30(2), 199-212. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2011.06.004>
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- De Melo, H. P., & Thomé, D. (2018). *Mulheres e poder: histórias, ideias e indicadores*. Editora FGV.
- Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., & Rossi, M. (2020). Women's work, house work and childcare, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 18(4), 1001–1017. <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09502-1>
- Delanoeije, J., & Germeys, L. (2019). Boundary role transitions : A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*, 72(2), 1843-1868. <https://doi.org/10.1177/0018726718823071>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demerouti, E., Geurts, S. A., Bakker, A. B., & Euwema, M. (2004). The impact of shiftwork on work-home conflict, job attitudes and health. *Ergonomics*, 47(9), 987–1002. <https://doi.org/10.1080/00140130410001670408>
- Demerouti, E., Peeters, M. C. W., & van der Heijden, B. I. J. M. (2012). Work-family interface from a life and career stage perspective: The role of demands and resources. *International Journal of Psychology*, 47(4), 241–258. <https://doi.org/10.1080/00207594.2012.699055>
- Deole, S.S., Deter, M., & Huang, Y. (2021). *Home sweet home: working from home and employee performance during the COVID-19 pandemic in the UK*. (Global Labor Organization Discussion paper No. 791). <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3792236>
- Desrochers, S., Hilton, J. M., & Larwood, L. (2005). Preliminary validation of the work-family integration-blurring scale. *Journal of Family Issues*, 26(4), 442–466. <https://doi.org/10.1177/0192513X04272438>
- Di Tella, R. D., MacCulloch, R. J., & Oswald, A. J. (2003). The macroeconomics of happiness.

- Review of Economics and Statistics*, 85(4), 809-827.
<https://doi.org/10.1162/003465303772815745>
- Diário da República. Decreto do Presidente da República 14-A/2020; Diário da República: Lisbon, Portugal, 2020
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of organizational behavior*, 23(1), 93-108.
<https://doi.org/10.1002/job.123>
- Diener, E., & Eid, M. (2001). Norms for experiencing emotions in different cultures: Inter- and intranational differences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(5), 869-885.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.5.869>
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391-406. <https://doi.org/10.1177/008124630903900402>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Dockery, M., & Bawa, S. (2020). Working from home in the COVID-19 lockdown. Bankwest curtin economics centre research brief COVID-19, 1-5.
<https://bcec.edu.au/publications/working-from-home-in-the-COVID-19-lockdown>
- Dos Santos, J. V., & Gonçalves, G. (2014). Contribuição para a adaptação portuguesa das escalas de conflito trabalho-família e conflito família-trabalho. *Revista E-psi*, 3(2), 14-30.
<https://artigos.revistaepsi.com/2013/Ano3-Volume2-Artigo2.pdf>
- Duxbury, L., Higgins, C. A., & Mills, S. (1992). After-hours telecommuting and workfamily conflict: A comparative analysis. *Information Systems Research*, 3(2), 173-190.
<https://doi.org/10.1287/isre.3.2.173>
- Dyrbye, L. N., Shanafelt, T. D., Johnson, P. O., Johnson, L. A., Satele, D., & West, C. P. (2019). A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. *BMC Nursing*, 18(1), 1-8. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0382-7>
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>
- Eddleston, K. A., and Mulki, J. (2017). Toward understanding remote workers' management of work-family boundaries: The complexity of workplace embeddedness. *Group & Organization Management*, 42(3), 346-387. <https://doi.org/10.1177/1059601115619548>
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178-199. <https://doi.org/10.2307/259269>
- Elizur, D. (1986). Work and nonwork relations: A facet analysis. *Journal of General Psychology*, 114(1), 47-55. <https://doi.org/10.1080/00221309.1987.9711054>

- Erdogan, I., Ozcelik, H., & Bagger, J. (2021). Roles and work–family conflict: How role salience and gender come into play. *The international journal of human resource management*, 32(8), 1778-1800. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1588346>
- Eurofound (2020). Living, working and COVID-19. COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound and European Commission Joint Research Centre (2021). *What just happened? COVID-19 lockdowns and change in the labour market.*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/what-just-happened-covid-19-lockdowns-and-change-in-the-labour-market>
- Fakhroo, H., & Nasser, N. (2021). An investigation of the self-perceived well-being determinants: Empirical evidence from Qatar. *SAGE Open*, 11(2), <https://doi.org/10.1177/2158244021100845>
- Fana, M., Milasi, S., Napierala, J., Fernández-Macías, E., & Vázquez, I. G. (2020). *Telework, work organisation and job quality during the COVID-19 crisis: a qualitative study.*, European Commission. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/publications/telework-work-organisation-and-job-quality-during-covid-19-crisis-qualitative-study_en
- Farre, L., Fawaz, Y., Gonzalez, L. & Graves, J. (2020). How the COVID-19 lockdown affected gender inequality in paid and unpaid work in Spain. *Review of Income and Wealth*, 68(2). <https://doi.org/10.1111/roiw.12563>
- Farré, L., Fawaz, Y., González, L., & Graves, J. (2022). Gender inequality in paid and unpaid work during Covid-19 times. *Review of Income and Wealth*, 68(2), 323-347. <https://doi.org/10.1111/roiw.12563>
- Ferreira, L. N., Pereira, L. N., da Fé Brás, M., & Ilchuk, K. (2021). Quality of life under the COVID-19 quarantine. *Quality of Life Research*, 30(5), 1389-1405. <https://doi.org/10.1007/s11136-020-02724-x>
- Ferrer-i-Carbonell, A. (2005). Income and well-being: An empirical analysis of the comparison income effect. *Journal of Public Economics*, 89(5/6), 997–1019. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2004.06.003>
- Figueiredo, E., Ribeiro, C., Pereira, P., & Passos, C. (2021). Teletrabalho : Contributos e desafios para as organizações. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(2), 1427-1438. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21642>
- Fiolhais, R. (2007). Teletrabalho e gestão de recursos humanos. Em In A. Caetano & J. Vala (Orgs.), *Gestão de Recursos Humanos* (pp. 237-261) (3ª ed.). Lisboa: Editora RH.
- Fiorillo, A., & Gorwood, P. (2020). The consequences of the COVID-19 pandemic on mental health and implications for clinical practice. *European Psychiatry*, 63(1), 1–2. <https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2020.35>
- Fodor, É., Gregor, A., Koltai, J., & Kováts, E. (2021). The impact of COVID-19 on the gender division of childcare work in Hungary. *European Societies*, 23(1), 95-110. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1817522>
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological

- autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in psychology*, 10(1),1267. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267>
- Fredrickson, B. L. (2005). The broaden-and-build theory of positive emotions. In F. A. Huppert, N. Baylis, & B. Keverne, The science of well-being (pp. 217–238). *Oxford University Press*. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198567523.003.0008>
- 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>
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?. *Technological forecasting and social change*, 114(1), 254–280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Gálvez, A., Tirado, F., & Alcaraz, J. M. (2020). “ Oh ! Teleworking !” Regimes of engagement and the lived experience of female Spanish teleworkers. *Business Ethics*,29(1), 180–192. <https://doi.org/10.1111/beer.12240>
- George, J. M. (1991). State or trait: Effects of positive mood on prosocial behaviors at work. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 299–307. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.2.299>
- Gerber, M., Börjesson, M., Ljung, T., Lindwall, M., & Jonsdottir, I. H. (2016). Fitness moderates the relationship between stress and cardiovascular risk factors. *Medicine and science in sports and exercise*, 48(11), 2075–2081. <https://doi.org/10.1249/MSS.0000000000001005>
- Gerber, M., Colledge, F., Mücke, M., Schilling, R., Brand, S., & Ludyga, S. (2018). Psychometric properties of the Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM) among adolescents: Results from three cross-sectional studies. *BMC Psychiatry*, 18(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s12888-018-1841-5>
- Gerstorf, D., Ram, N., Estabrook, R., Schupp, J., Wagner, G. G., & Lindenberger, U. (2008). Life satisfaction shows terminal decline in old age: Longitudinal evidence from the German Socio-Economic Panel Study (SOEP). *Developmental Psychology*, 44(4), 1148–1159. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.44.4.1148>
- Gillet, N., Huyghebaert-Zouaghi, T., Austin, S., Fernet, C., & Morin, A. J. S. (2021). Remote working: A double-edged sword for workers’ personal and professional well-being. *Journal of Management and Organization*, 27(6), 1060–1082. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.71>
- Gil-Monte, P. & Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntese.
- Gil-Monte, P. R. (2003). Burnout syndrome:¿ síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? . *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 181–197. https://www.researchgate.net/publication/263161100_Burnout_sindrome_sindrome_de_q

- uemarse_por_el_trabajo_desgaste_profesional_estres_laboral_o_enfermedad_de_Tomas Giovanis, E. (2018). The relationship between teleworking, traffic and air pollution. *Atmospheric Pollution Research*, 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.apr.2017.06.004>
- Giusti, E. M., Pedrolì, E., D'Aniello, G. E., Stramba Badiale, C., Pietrabissa, G., Manna, C., Badiale, M., Riva, G., Castelnuovo, G., & Molinari, E. (2020). The psychological impact of the COVID-19 outbreak on health professionals: a cross-sectional study. *Frontiers in psychology*, 11(1), 1684. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01684>
- Goldberg, D. P. (1988). *User's guide to the General Health Questionnaire*. Windsor.
- Golden, T. (2012). Altering the effects of work and family conflict on Exhaustion: Telework during traditional and nontraditional work hours. *Journal of Business and Psychology*, 27(3), 255–269. <http://www.jstor.org/stable/41682912>
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412–1421. <https://doi.org/10.1037/a0012722>
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1340–1350. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1340>
- Graham, C., & Pozuelo, J. R. (2017). Happiness, stress, and age: How the U curve varies across people and places. *Journal of Population Economics*, 30(1), 225–264. <https://doi.org/10.1007/s00148-016-0611-2>
- Graham, M., Weale, V., Lambert, K. A., Kinsman, N., Stuckey, R., & Oakman, J. (2021). Working at home: The impacts of COVID 19 on health, family-work-life conflict, gender, and parental responsibilities. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(11), 938–943. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002337>
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The Conservation of Resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 350–370. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1666>
- Grawitch, M. J., Maloney, P. W., Barber, L. K., & Mooshegian, S. E. (2013). Examining the nomological network of satisfaction with work-life balance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 276–284. <https://doi.org/10.1037/a0032754>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165–183). American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.2307/20159186>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

- Greenhaus, J.H., & Beutell .(1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Gregory, A., & Milner, S. (2009). Editorial: Work-life balance: A matter of choice? *Gender, Work and Organization*, 16(1), 1–13. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00429.x>
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Guimaraes, T., & Dallow, P. (1999). Empirically testing the benefits, problems and success factors for telecommuting programs. *European Journal of Information Systems*, 8(1), 40–54. <https://doi.org/10.1057/palgrave.ejis.3000317>
- Guse, T., Vescovelli, F., & Croxford, S. A. (2019). Subjective well-being and gratitude among south african adolescents: Exploring gender and cultural differences. *Youth and Society*, 51(5), 591–615. <https://doi.org/10.1177/0044118X17697237>
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560–568. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- Hackney, C. H., & Sanders, G. S. (2003). Religiosity and Mental Health: A Meta-analysis of recent studies. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 42(1), 43–56. <http://www.jstor.org/stable/1387984>
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(1), 29-37. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>
- Hao, L., Meng, W., Xu, M., & Meng, H. (2022). Work centrality and recovery experiences in dual-earner couples: Test of an actor-partner interdependence model. *Stress and Health*, 1-10. <https://doi.org/10.1002/smi.3137>
- Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work Study.: A Journal of Productivity Science*, 51(2-3), 74–80. <https://doi.org/10.1108/00438020210418791>
- Hau, F., & Todescat, M. (2018). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. *Navus*, 8(3), 37-52. <https://doi.org/10.22279/navus.2018.v8n3.p37-52.601>
- Hayes, A. (2018). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach (2nd ed.). Guilford.
- Hazan, B. F., & Morato, A. D. P. (2018). Teleworking in brazilian law: grounds, perspectives and changes promoted by labor reform. *Lex Humana*, 10(1), 1-24. <https://link.gale.com/apps/doc/A573093498/IFME?u=anon~6d231317&sid=googleScholar&xid=b65e01a5>
- He, S., Lai, D., Mott, S., Little, A., Grock, A., Haas, M., & Chan, T. M. (2020). Remote e-work and distance learning for academic medicine: Best practices and opportunities for the

- future. *Journal of graduate medical education*, 12(3), 256–263. <https://doi.org/10.4300/JGME-D-20-00242.1>
- Herman, J. B., & Gyllstrom, K. K. (1977). Working men and women: Inter- and intra-role conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 1(4), 319–333. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1977.tb00558.x>
- Hirschle, A. L. T., & Gondim, S. M. G. (2020). Stress and well-being at work: A literature review. *Ciencia e Saude Coletiva*, 25(7), 2721–2736. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hofstede, G. (1980). Motivation, leadership, and organization: do American theories apply abroad?. *Organizational dynamics*, 9(1), 42–63. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(80\)90013-3](https://doi.org/10.1016/0090-2616(80)90013-3)
- Hogg, M. A., Terry, D. J., & White, K. M. (1995). A tale of two theories: A critical comparison of identity theory with social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 58(4), 255–269. <https://doi.org/10.2307/2787127>
- Howe, D. C., Chauhan, R. S., Soderberg, A. T., & Buckley, M. R. (2021). Paradigm shifts caused by the COVID-19 pandemic. *Organizational dynamics*, 50(4), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100804>
- Hu, S., Jiang, L., Probst, T. M., & Liu, M. (2021). The relationship between qualitative job insecurity and subjective well-being in Chinese employees: The role of work–family conflict and work centrality. *Economic and Industrial Democracy*, 42(2), 203–225. <https://doi.org/10.1177/0143831X18759793>
- Huffman, A. H., Casper, W. J., & Payne, S. C. (2014). How does spouse career support relate to employee turnover? Work interfering with family and job satisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 35(2), 194–212. <https://doi.org/10.1002/job.1862>
- Hughes, D., Galinsky, E. & Morris, A. (1992). The effects of job characteristics on material quality: specifying linking mechanisms. *Journal of Marriage and Family*, 54(1), 31–42. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Huyghebaert-Zouaghi, T., Morin, A. J., Fernet, C., Austin, S., & Gillet, N. (2022). Longitudinal profiles of work-family interface: Their individual and organizational predictors, personal and work outcomes, and implications for onsite and remote workers. *Journal of Vocational Behavior*, 134(1), 103695. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103695>
- Illegems, V., & Verbeke, A. (2004). Telework: what does it mean for management?. *Long Range Planning*, 37(4), 319–334. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2004.03.004>
- Illegems, V., Verbeke, A., & S'jegers, R. (2001). The organizational context of teleworking implementation. *Technological forecasting and social change*, 68(3), 275–291. [https://doi.org/10.1016/S0040-1625\(00\)00105-0](https://doi.org/10.1016/S0040-1625(00)00105-0)
- International Labour Organization (2016). *Workplace stress: A collective challenge*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---

- safework/documents/publication/wcms_466547. Pdf
- International Labour Organization. (2020). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide.
- Jacukowicz, A., & Merecz-Kot, D. (2020). Work-related internet use as a threat to work-life balance—a comparison between the emerging on-line professions and traditional office work. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 33(1), 21–33. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01494>
- Javidan, M., & House, R. J. (2001). Cultural acumen for the global manager: Lessons from project GLOBE. *Organizational Dynamics*, 29(4), 289–305. [https://doi.org/10.1016/s0090-2616\(01\)00034-1](https://doi.org/10.1016/s0090-2616(01)00034-1)
- Jex, S. M., & Bliese, P. D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 349–361. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.349>
- Jiang, L., & Johnson, M. J. (2018). Meaningful work and affective commitment: A moderated mediation model of positive work reflection and work centrality. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 545–558. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9509-6>
- Jiménez-Figueroa, A., & Gómez-Urrutia, V. (2021). Incidence of subjective well-being and work-family balance in terms of work-family culture in workers of the Chilean judicial branch. *Revista Costarricense de Psicología*, 40(1), 23–36. <https://doi.org/10.22544/rcps.v40i01.02>
- Juchnowicz, M., & Kinowska, H. (2021). Employee well-being and digital work during the COVID-19 pandemic. *Information*, 12(8), 293. <https://doi.org/10.3390/info12080293>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley.
- Kahneman, D. (1999). Objective happiness. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 3–25). Russell Sage Foundation.
- Kahraman, Ü., & Çelik, K. (2018). The relationship between academicians' perceptions of workload and work and family conflicts. *Journal of Higher Education and Science*, 8(1), 95–105. <http://doi.org/10.5961/jhes.2018.251>
- Kaiseler, M., Polman, R., & Nicholls, A. (2009). Mental toughness, stress, stress appraisal, coping and coping effectiveness in sport. *Personality and Individual Differences*, 47(7), 728–733. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.06.012>
- Kammann, R., & Flett, R. (1983). Affectometer 2: A scale to measure current level of general happiness. *Australian Journal of Psychology*, 35(2), 259–265. <https://doi.org/10.1080/00049538308255070>
- Karasawa, M., Curhan, K. B., Markus, H. R., Kitayama, S. S., Love, G. D., Radler, B. T., & Ryff, C. D. (2011). Cultural perspectives on aging and well-being: a comparison of Japan and the United States. *International journal of aging & human development*, 73(1), 73–98. <https://doi.org/10.2190/AG.73.1.d>
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework.

- Telecommun Policy*, 44(2). <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>
- Kelloway, E. K., Turner, N., Barling, J., & Loughlin, C. (2012). Transformational leadership and employee psychological well-being: The mediating role of employee trust in leadership. *Work & Stress*, 26(1), 39–55. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.660774>
- Kim, H. N., Tonelli, M. J., & Silva, A. L. (2016). Do formal ao informal: executivos que migraram para o trabalho flexível. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 19(63), 133-152. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v0i0.2999>
- Kim, J., Henly, J. R., Golden, L. M., & Lambert, S. J. (2020). Workplace flexibility and worker well-being by gender. *Journal of Marriage and Family*, 82(3), 892–910. <https://doi.org/10.1111/jomf.12633>
- Kinman, G., Grant, C., Fraser, J., Bell, N., Breslin, G., Colville, T., Kwiatowski, R., Steele, C., Tehrani, N., Thomson, L., Waites, B., Whittaker, L., & MacKey, G. (2020). Working from home: Healthy sustainable working during the COVID-19 pandemic and beyond. British Psychological Society.
- Kocalevent, R., Pinnschmidt, H., Selch, S., Nehls, S., Meyer, J., Boczor, S., Scherer, M., & Van Den Bussche, H. (2020). Burnout is associated with work-family conflict and gratification crisis among German resident physicians. *BMC Medical Education*, 20(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02061-0>
- Kolo, V. I., Osezua, C., Osezua, G., & Aigbona, C. (2021). COVID-19 upon Us: The Work-Family Experiences of Married Couples during the First Three Months of the Pandemic in Lagos, Nigeria. *Open Journal of Social Sciences*, 9(10), 1-21. <https://doi.org/10.4236/jss.2021.910001>
- Kossek, E., Allen, T., & Dumas, T. (2020). Boundaryless Work: The Impact of COVID-19 on Work-Life Boundary Management, Integration, and Gendered Divisions of Labor for Academic Women in STEMM. *National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine*. <https://nap.nationalacademies.org/resource/26061/Kossek%20et%20al%20-%20FINAL.pdf>
- Kossek, E., Lautsch, B., & Eaton, S. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347–367. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>
- Koutsimani, P., Montgomery, A., Masoura, E., & Panagopoulou, E. (2021). Burnout and cognitive performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 2145. <https://doi.org/10.3390/ijerph18042145>
- Kreiner, G. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 485–507. <https://doi.org/10.1002/job.386>
- Kumar, P., Kumar, N., Aggarwal, P., & Yeap, J. A. (2021). Working in lockdown: The relationship between COVID-19 induced work stressors, job performance, distress, and life satisfaction. *Current Psychology*, 40(12), 6308-6323. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01567-0>

- Lambert, A., Cayouette-Remblière, J., Guéraud, É, Le Roux, G., Bonvalet, C., Girard, V., & Langlois, L. (2020). How the COVID-19 epidemic changed working conditions in France. *Population and Societies*, 579(1), 1–4. <https://www.ined.fr/en/publications/editions/population-and-societies/the-work-and-its-facilities-what-COVID-19-has-changed-for-french-people/>
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Keena, L. D., Frank, J., & Hogan, N. L. (2019). Exploring the link between work-family conflict and job burnout among Indian police officers. *The Police Journal*, 92(1), 35-55. <https://doi.org/10.1177/0032258X18761285>
- Lan, F. Y., Suharlim, C., Kales, S. N., & Yang, J. (2021). Association between SARS-CoV-2 infection, exposure risk and mental health among a cohort of essential retail workers in the USA. *Occupational and environmental medicine*, 78(4), 237-243. <http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2020-106774>
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work–family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385–401. <https://doi.org/10.1002/job.2234>
- Le, H. T., Lai, A., Sun, J., Hoang, M. T., Vu, L. G., Pham, H. Q., Nguyen, T. H., Tran, B. X., Latkin, C. A., Le, X., Nguyen, T. T., Pham, Q. T., Ta, N., Nguyen, Q. T., Ho, R., & Ho, C. (2020). Anxiety and depression among people under the nationwide partial lockdown in Vietnam. *Frontiers in public health*, 8(1), 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.589359>
- Lecours, A., Gilbert, M. H., Lord, M. M., Labrecque, C., & Boucher, F. (2021). Telework in a pandemic context: Protocol of a participatory study on the effects of teleworking conditions on the well-being and social participation of workers. *BMJ open*, 11(8), 1-5. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-051099>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2021). Quality of work life and contribution to productivity: Assessing the moderator effects of burnout syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–20. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052425>
- Leite, A. L., da Cunha Lemos, D., & Aldir Schneider, W. (2019). Teletrabajo: Una revisión integrativa de la literatura internacional. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 17(3), 186-209. <http://dx.doi.org/10.19094/contextus.v17i3.42743>
- Lemos, A. H. D. C., Barbosa, A. D. O., & Monzato, P. P. (2020). Women in home office during the COVID-19 Pandemic and the work-family conflict configurations. *Revista de Administracao de Empresas*, 60(6), 388–399. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>
- Lindén, A., & Oljemark, S. (2018). *Managing Telework : Investigating Possibilities of Telework for Modern Organizations* [Degree Project in Technology and Economics]., KTH Royal Institute of Technology. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1264518/FULLTEXT01.pdf>
- Lizano, E. L. (2022). The impact of work-family conflict on psychological well-being: a cross-sectional study of Salvadoran social workers. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in*

- Social Work*, 31(1), 51-61. <https://doi.org/10.1080/15313204.2020.1827333>
- López-Igual, P., & Rodríguez-Modroño, P. (2020). Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe. *Sustainability*, 12(21), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su12218797>
- Lu, L., Cooper, C. L., Kao, S.-F., Chang, T.-T., Allen, T. D., Lapierre, L. M., O'Driscoll, M. P., Poelmans, S. A. Y., Sanchez, J. I., & Spector, P. E. (2010). Cross-cultural differences on work-to-family conflict and role satisfaction: A Taiwanese-British comparison. *Human Resource Management*, 49(1), 67–85. <https://doi.org/10.1002/hrm.20334>
- Lubbadeh, T. (2020). Job Burnout : A general literature review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7–15. <https://doi.org/10.32479/ irmm.9398>
- Lubbadeh, T. (2021). Job Burnout and Counterproductive work behaviour of the Jordanian bank employees. *Organizacija*, 54(1) 49-62. <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0004>
- Lunde, L. K., Fløvik, L., Christensen, J. O., Johannessen, H. A., Finne, L. B., Jørgensen, I. L., Mohr, B., & Vleeshouwers, J. (2022). The relationship between telework from home and employee health: A systematic review. *BMC Public Health*, 22(1), 2-14. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12481-2>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Mäkelä, L. & Suutari, V. (2011). Coping with work-family conflicts in the global career context. *Thunderbird International Business Review*, 53(3), 365-375. <https://doi.org/10.1002/tie.20414>
- Mansour, S., & Commeiras, N. (2015). Le conflit travail-famille médiatise-t-il les effets des conditions de travail sur le stress professionnel? Une étude auprès du personnel en contact dans le secteur hôtelier. *Revue de gestion des ressources humaines*, 95(1), 3– 25. https://www.researchgate.net/publication/304822567_Le_conflit_travailfamille_mediatise_til_les_effets_des_conditions_de_travail_sur_le_stress_professionnel_Une_etude_aupres_du_personnel_en_contact_dans_le_secteur_hotelier
- Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2018). Work–family conflict/family–work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): moderating role of need for family friendly practices as “resource passageways.” *International Journal of Human Resource Management*, 29(16), 2399–2430. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239216>
- Marchand, A., Bilodeau, J., Demers, A., Beaugard, N., Durand, P., & Haines III, V. Y. (2016). Gendered depression: Vulnerability or exposure to work and family stressors?. *Social science & medicine*, 166(1), 160-168. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.08.021>
- Marôco, J., Maroco, A.L., Leite, E., Bastos, C., Vazão, M.J., & Campos, J. (2016). Burnout em profissionais da saúde portuguesas: Uma análise a nível nacional. *Acta medica portuguesa*, 29(1), 24–30. <https://doi.org/10.20344/amp.6460>
- Martins, A. D., & Sobral, S. R. (2021). Working and learning during the COVID-19 confinement:

- An exploratory analysis with a small sample from Portugal. *Informatics*, 8(3), 44 .
<https://doi.org/10.3390/informatics8030044>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles: A Journal of Research*, 12(7-8), 837–851. <https://doi.org/10.1007/BF00287876>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Matud, M. P., López-Curbelo, M., & Fortes, D. (2019). Gender and psychological well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(19), 1–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph16193531>
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), 11-37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- McCann, S. J., Stewin, L. L., & Short, R. H. (1991). Sex differences, social desirability, masculinity, and the tendency to worry. *The Journal of genetic psychology*, 152(3), 295–301. <https://doi.org/10.1080/00221325.1991.9914687>
- McDowell, W. C., Matthews, L. M., Matthews, R. L., Aaron, J. R., Edmondson, D. R., & Ward, C. B. (2019). The price of success: balancing the effects of entrepreneurial commitment, work-family conflict and emotional exhaustion on job satisfaction. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15(4), 1179-1192. <https://doi.org/10.1007/s11365-019-00581-w>
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of type 2 diabetes: a prospective study of apparently healthy employed persons. *Psychosomatic medicine*, 68(6), 863-869. <https://doi.org/10.1097/01.psy.0000242860.24009.f0>
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: Evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological Bulletin*, 132(3), 327–353. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.3.327>
- Mendonça, I., Coelho, F., Ferrajão, P., & Abreu, A. M. (2022). Telework and mMental hHealth during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5), 2602. <https://doi.org/10.3390/ijerph19052602>
- Michalos, A. C. (2017). *Connecting the quality of life theory to health, well-being and education: The selected works of Alex C. Michalos*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-51161-0>
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of organizational behavior*, 32(5), 689-725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Mihalache, M., & Mihalache, O. R. (2022). How workplace support for the COVID-19 pandemic

- and personality traits affect changes in employees' affective commitment to the organization and job-related well-being. *Human resource management*, 61(3), 295-314. <https://doi.org/10.1002/hrm.22082>
- Mihalca, L., Rațiu, L., Brendea, G., Metz, D., Dragan, M., & Dobre, F. (2021). Exhaustion while teleworking during COVID-19: A moderated-mediation model of role clarity, self-efficacy, and task interdependence. *Oeconomia Copernicana*, 12(2), 269–298. <https://doi.org/10.24136/OC.2021.010>
- Mishima-Santos, V., Renier, F., & Sticca, M. (2020). Teletrabalho e impactos na saúde e bem-estar do teletrabalhador: revisão sistemática. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 21(3), 865–877. <http://dx.doi.org/10.15309/20psd210327>
- Moen, P., Kelly, E. L., Fan, W., Lee, S. R., Almeida, D., Kossek, E. E., & Buxton, O. M. (2016). Does a flexibility/support organizational initiative improve high-tech employees' well-being? Evidence from the work, family, and health network. *American Sociological Review*, 81(1), 134-164. <https://doi.org/10.1177/0003122415622391>
- Moretti, A., Menna, F., Aulicino, M., Paoletta, M., Liguori, S., & Iolascon, G. (2020). Characterization of home working population during COVID-19 emergency: a cross-sectional analysis. *International journal of environmental research and public health*, 17(17), 6284. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176284>
- MOW-International Research Team. (1987) *The meaning of work: An international view*. London: Academic Press.
- Müller, T., & Niessen, C. (2019). Self-leadership in the context of part-time teleworking. *Journal of Organizational Behavior*, 40(1), 883–898. <https://doi.org/10.1002/job.2371>
- Myers, D. G. (1999). Close relationships and quality of life. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 374–391). Russell Sage Foundation.
- Netemeyer, R., Boles, J., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 392–423. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.392>
- Nguyen, M. H., & Armoogum, J. (2021). Perception and preference for home-based telework in the COVID-19 era: A gender-based analysis in Hanoi, Vietnam. *Sustainability*, 13(6), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su13063179>
- Nicholls, A. R., Polman, R. C., Levy, A. R., & Backhouse, S. H. (2008). Mental toughness, optimism, pessimism, and coping among athletes. *Personality and individual differences*, 44(5), 1182-1192. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.11.011>
- Niles, J. (1973). *The telecommunications-transportation tradeoff: Options for tTomorrow*. New York, NY: Wiley.
- Niu, Q., Nagata, T., Fukutani, N., Tezuka, M., Shimoura, K., Nagai-Tanima, M., & Aoyama, T.

- (2021). Health effects of immediate telework introduction during the COVID-19 era in Japan: A cross-sectional study. *PloS one*, 16(10),1-14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0256530>
- Novitasari, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Work-family conflict and worker's performance during COVID-19 Pandemic: What is the role of readiness to change mentality? *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*,3(4),122–134. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijms-v3i4p112>
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health?. *BMC Public Health*, 20(1), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>
- OIT. (2020). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide*. Publications of the International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf
- Ola, O. O., John, W. O., Simeon, O. A., & Mutiu, O. A. (2019). Impact of work life balance on the social life of workers living in Lagos metropolitan borders. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR (ACDMHR)*, 2 (1), 50-59. <https://doi.org/10.33166/ACDMHR.2019.02.006>
- Oliveira, L. B. D., Cavazotte, F. D. S. C. N., & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. *Revista de administração contemporânea*, 17(4), 418-437. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552013000400003>
- OMS.(2020). Relatório de situação da OMS. <https://portalarquivos.saude.gov.br/images/pdf/2020/janeiro/22/novo-coronavirus-resumo-e-traducao-oms-22jan20-nucom.pdf>
- Özkul, R. & Cömert, M. (2019). Investigation of workaholism and burnout levels of school managers: A distance education period study. *Kastamonu Education Journal*, 27(1), 129-138. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.2414>
- Palmer, M., Rose, D., Sanders, M. & Randle, F. (2012). Conflict between work and family among New Zealand teachers with dependent children. *Teaching and Teacher Education*, 28(7), 1049- 1058. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2012.05.002>
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6/7), 771-790. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>
- Panatik, S.A., Badri, S.K., Rajab, A., Rahman, H.A., & Shah, I.M. (2011). The Impact of work family conflict on psychological well-being among school teachers in malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29(1),1500–1507. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.390>
- Pantaleão, P. F., & Veiga, H. M. S. (2019). Bem-estar no trabalho: Revisão sistemática da literatura nacional na última década. *Holos*, 5(1),1-24. <http://10.15628/holos.2019.7570>
- Papanikolaou, D., & Schmidt, L. D. (2022). Working remotely and the supply-side impact of

- COVID-19. *The Review of Asset Pricing Studies*, 12(1), 53-111. <https://doi.org/10.1093/rapstu/raab026>
- Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of applied psychology*, 79(2), 224-228. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.2.224>
- Pérez, M. P., Sánchez, A. M., & de Luis Carnicer, M. P. (2002). Benefits and barriers of telework: Perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. *Technovation*, 22(12), 775-783. [https://doi.org/10.1016/S0166-4972\(01\)00069-4](https://doi.org/10.1016/S0166-4972(01)00069-4)
- Petrie, T. A., Deiters, J., & Harmison, R. J. (2014). Mental toughness, social support, and athletic identity: Moderators of the life stress–injury relationship in collegiate football players. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 3(1), 13–27. <https://doi.org/10.1037/a0032698>
- Pfaffinger, K. F., Reif, J. A., & Spieß, E. (2022). When and why telepressure and technostress creators impair employee well-being. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(2), 958-973. <https://doi.org/10.1080/10803548.2020.1846376>
- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103(3), 29-32. <https://heionline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/month103&div=40&id=&page=>
- Polikandrioti, M., & Olympios, C. (2014). Anxiety and coronary artery disease. *Archives of Hellenic Medicine/Arheia Ellenikes Iatrikes*, 31(4), 403-441. <http://www.mednet.gr/archives/2014-4/pdf/403.pdf>
- Pu, J., Hou, H., Ma, R., & Sang, J. (2017). The effect of psychological capital between work–family conflict and job burnout in Chinese university teachers: Testing for mediation and moderation. *Journal of health psychology*, 22(14), 1799-1807. <https://doi.org/10.1177/1359105316636950>
- Pulido-Martos, M., Cortés-Denia, D., & Lopez-Zafra, E. (2021). Teleworking in times of COVID-19: Effects on the acquisition of personal resources. *Frontiers in Psychology*, 12(1), 2485. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.685275>
- Putri, H. E., & Etikariena, A. (2020). The role of the work-family conflict in the relationship between work-family culture and employee well-being. *Jurnal Psikologi*, 19(3), 257-268. <https://doi.org/10.14710/jp.19.3.257-268>
- Rapuano, V., Raišienė, A. G., Varkulevičiūtė, K., & Stachová, K. (2020). Working from home—Who is happy? A survey of Lithuania's employees during the COVID-19 quarantine period. *Sustainability*, 12(13), 5332. <https://doi.org/10.3390/su12135332>
- Rau, B. L., & Hyland, M. A. (2002). Role conflict and flexible work Arrangements: The effects on applicant attraction. *Personnel Psychology*, 55(1), 111–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00105.x>
- Raymore, L. A., Godbey, G. C., & Crawford, D. W. (1994). Self-esteem, gender, and socioeconomic status: Their relation to perceptions of constraint on leisure among

- adolescents. *Journal of leisure Research*, 26(2), 99-118. <https://doi.org/10.1080/00222216.1994.11969948>
- Raz-Yurovich, L., & Marx, I. (2019). Outsourcing housework and highly skilled women's labour force participation—an analysis of a policy intervention. *European Sociological Review*, 35(2), 205-224. <https://doi.org/10.1093/esr/jcz001>
- Rebelo, G. (2004). *Teletrabalho e privacidade: Ccontributos e desafios para o direito do trabalho*. Lisboa: RH Editora.
- Reynolds, J., & McKinzie, A.E. (2019). Riding the waves of work and life: explaining long-term experiences with work hour mismatches. *Social Forces*, 98(1), 427–460. <https://doi.org/10.1093/sf/soy112>
- Rîglea, S., Rus, C. L., & Rațiu, L. (2021). The mediating role of work-family conflict in the relationship between technostress and psychological well-being in the COVID-19 Pandemic Context. *Psihologia Resurselor Umane*, 19(2), 123–140. <https://doi.org/10.24837/PRU.V19I2.497>
- Rigotti, T., De Cuyper, N., & Sekiguchi, T. (2020). The corona crisis: What can we learn from earlier studies in applied psychology? *Applied Psychology: An International Review*, 69(3), 1–6. <https://doi.org/10.1111/apps.12265>
- Rocha, C. T. M. da, & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(1), 152–162. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>
- Rodrigues, A. C. B. (2011). *Teletrabalho: a A tecnologia transformando as relações de trabalho* [Dissertação de Mestrado]. Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil. <https://pdfs.semanticscholar.org/821a/99595f087d1a2447ccb0879afd02dc1025d7.pdf>
- Rodríguez-Rivero, R., Yáñez, S., Fernández-Aller, C., & Carrasco-Gallego, R. (2020). Is it time for a revolution in work–life balance? Reflections from Spain. *Sustainability*, 12(22), 9563. <https://doi.org/10.3390/su12229563>
- Rosenfield, C.L., & Alves, D.A. (2011). Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *Dados-revista De Ciencias Sociais*, 54(1), 207-233. <https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000100006>
- Røysamb, E., Tambs, K., Reichborn-Kjennerud, T., Neale, M. C., & Harris, J. R. (2003). Happiness and health: Environmental and genetic contributions to the relationship between subjective well-being, perceived health, and somatic illness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(6), 1136–1146. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.6.1136>
- Rudolph, C. W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S., & Zacher, H. (2021). Pandemics: Implications for research and practice in industrial and organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(1-2), 1-35. <https://doi.org/10.31234/osf.io/k8us2>
- Russell, H., O'Connell, P. J., & McGinnity, F. (2009). The impact of flexible working arrangements on work–life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 73-97. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00431.x>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on

- hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99–104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and psychosomatics*, 83(1), 10-28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Ryff, C. D. (2018). Eudaimonic well-being: Highlights from 25 years of inquiry. In K. Shigemasu, S. Kuwano, T. Sato, & T. Matsuzawa (Eds.), *Diversity in harmony - Insights from psychology: Proceedings of the 31st International Congress of Psychology* (pp. 375–395). John Wiley & Sons Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781119362081.ch20>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Salas-Nicás, S., Moncada, S., Llorens, C., & Navarro, A. (2021). Working conditions and health in Spain during the COVID-19 pandemic: Minding the gap. *Safety Science*, 134(1), 105064. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105064>
- Samridhi, B., & Lavina, S. (2021). Impact of COVID-19 on the mental well-being of employees: A study of mental wellness of employees during COVID-19 in India. *Cardiometry*, 19(1), 78–89. <https://doi.org/10.18137/cardiometry.2021.19.7889>
- Santen, S. A., Holt, D. B., Kemp, J. D., & Hemphill, R. R. (2010). Burnout in medical students: examining the prevalence and associated factors. *Southern medical journal*, 103(8), 758–763. <https://doi.org/10.1097/SMJ.0b013e3181e6d6d4>
- Saragih, S., Setiawan, S., Markus, T., & Rhian, P. (2021). Benefits and challenges of telework during the COVID-19 pandemic. *International Research Journal of Business Studies*, 14(2), 129-135. <https://doi.org/10.21632/irjbs>
- Sarbu, M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. *Research in Transportation Economics*, 70(1), 37–51. <https://doi.org/10.1016/j.retrec.2018.07.009>
- Schein, E. H. (1984). Culture as an environmental context for careers. *Journal of Organizational Behavior*, 5(1), 71-81. <https://doi.org/10.1002/job.4030050107>
- Schieman, S., & Young, M. (2010). Is there a downside to schedule control for the work-family interface? *Journal of Family Issues*. 31(10), 1391–1314. <https://doi.org/10.1177/0192513X10361866>
- Schmutte, P. S., & Ryff, C. D. (1997). Personality and well-being: Reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3), 549–559. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.3.549>

- Schult, T. M., Mohr, D. C., & Osatuke, K. (2018). Examining burnout profiles in relation to health and well-being in the Veterans Health Administration employee population. *Stress and health : journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 34(4), 490–499. <https://doi.org/10.1002/smi.2809>
- Selim, S. (2008). Life satisfaction and happiness in Turkey. *Social Indicators Research*, 88(3), 531–562. <https://doi.org/10.1007/s11205-007-9218-z>
- Selvarajan, T. T. R., Singh, B., Stringer, D., & Chapa, O. (2020). Work-family conflict and well-being: Moderating role of spirituality. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 17(5), 419–438. <https://doi.org/10.1080/14766086.2020.1796768>
- Serrão, C., Duarte, I., Castro, L., & Teixeira, A. (2021). Burnout and depression in portuguese healthcare workers during the COVID-19 pandemic—the mediating role of psychological resilience. *International journal of environmental research and public health*, 18(2), 636. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020636>
- Sevilla, A., & Smith, S. (2020). Baby steps: The gender division of child care during the COVID-19 pandemic. *Oxford Review of Economic Policy*, 36(1), 169–186. <https://doi.org/10.1093/oxrep/gra027>
- Shakibaei, S., De Jong, G. C., Alpkökin, P., & Rashidi, T. H. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on travel behavior in Istanbul: A panel data analysis. *Sustainable cities and society*, 65(1), 102619. <https://doi.org/10.1016/j.scs.2020.102619>
- Sharma, R. R., & Cooper, C. L. (2016). Executive burnout: Eastern and western concepts, models and approaches for mitigation. Emerald Group Publishing.
- Sheiner, E. K., Sheiner, E., Carel, R., Potashnik, G., & Shoham-Vardi, I. (2002). Potential association between male infertility and occupational psychological stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(12), 1093–1099. <https://doi.org/10.1097/00043764-200212000-00001>
- Shi, Y., Zhang, H., Xie, J., & Ma, H. (2021). Work-related use of information and communication technologies after hours and focus on opportunities: The moderating role of work-family centrality. *Current Psychology*, 40(2), 639–646. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9979-3>
- 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(2), 176–200. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.176>
- Sirgy, M. J., & Lee, D.J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Song, Y., & Gao, J. (2020). Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers. *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2649–2668. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>
- Soomro, A. A., Breitenacker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146.

- <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Sousa-Uva, M., Sousa-Uva, A., Sampayo, M. M., & Serranheira, F. (2021). Telework during the COVID-19 epidemic in Portugal and determinants of job satisfaction: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, *21*(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12295-2>
- Souza, T., Moreira, K. D., & Martins, C. B. (2018). Teletrabalho: um segmento de atuação para o profissional de secretariado. *Perspetivas Contemporâneas*, *13*(1), 1-17. <http://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/view/2450>
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, *33*(2), 111–129. <https://doi.org/10.1177/001872678003300203>
- Stevenson, B., & Wolfers, J. (2013). Subjective well-being and income: Is there any evidence of satiation?. *American Economic Review*, *103*(3), 598-604. <https://doi.org/10.1257/aer.103.3.598>
- Stewart, S. H., Taylor, S., & Baker, J. M. (1997). Gender differences in dimensions of anxiety sensitivity. *Journal of anxiety disorders*, *11*(2), 179–200. [https://doi.org/10.1016/s0887-6185\(97\)00005-4](https://doi.org/10.1016/s0887-6185(97)00005-4)
- Stryker, S. (1968). Identity salience and role performance: The relevance of symbolic interaction theory for family research. *Journal of Marriage and the Family*, *30*(4),558-564. <https://doi.org/10.2307/349494>
- Stryker, S. (1980). *Symbolic interactionism: A social structural version*. Benjamin-Cummings Publishing Company.
- Stryker, S., & Serpe, R. T. (1994). Identity salience and psychological centrality: Equivalent, overlapping, or complementary concepts? *Social Psychology Quarterly*, *57*(1), 16–35. <https://doi.org/10.2307/2786972>
- Taschetto, M., & Froehlich, C. (2019). Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale de Sinos e Paranhã no Rio Grande do Sul. *Revista de Carreiras e Pessoas*, *9*(3), 349-375. <https://doi.org/10.20503/recape.v9i3.39652>
- Tavares, F., Santos, E., Diogo, A. & Ratten, V. (2021).Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, *15*(3), 334-349. <https://doi.org/10.1108/JEC-06-2020-0113>
- Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., & Ratten, V. (2020). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities: people and places in the global economy*, *15*(3),334-339. <https://doi.org/10.1108/JEC-06-2020-0113>
- Tavella, G., Hadzi-Pavlovic, D., & Parker, G. (2021). Burnout: Redefining its key symptoms. *Psychiatry Research*, *302*(1), 114023. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.114023>
- Tekkas Kerman, K., Albayrak, S., Arkan, G., Ozabrahamyan, S., & Beser, A. (2022). The effect of the COVID-19 social distancing measures on Turkish women's mental well-being and burnout levels: A cross-sectional study. *International Journal of Mental Health Nursing*, *31*(1), 985–1001. <https://doi.org/10.1111/inm.13009>

- Tenney, E. R., Poole, J. M., & Diener, E. (2016). Does positivity enhance work performance?: Why, when, and what we don't know. *Research in Organizational Behavior*, *36*(1), 27-46. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.11.002>
- Thulin, E., Vilhelmson, B., Johansson, M.(2019). New telework, time pressure, and time use control in everyday life.*Sustainability*,*11*(11), 3067. <https://doi.org/10.3390/su11113067>
- Toker, S., Shirom, A., Shapira, I., Berliner, S., & Melamed, S. (2005). The association between burnout, depression, anxiety, and inflammation biomarkers: C-reactive protein and fibrinogen in men and women. *Journal of Occupational Health Psychology*, *10*(4), 344–362. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.344>
- Tovel, H., Carmel, S., & Raveis, V. H. (2019). Relationships among self-perception of aging, physical functioning, and self-efficacy in late life. *The journals of gerontology. Series B, Psychological sciences and social sciences*, *74*(2), 212–221. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbx056>
- Tremblay, D. G., & Thomsin, L. (2012). Telework and mobile working: analysis of its benefits and drawbacks. *International Journal of Work Innovation*, *1*(1), 100-113. <https://doi.org/10.1504/IJWI.2012.047995>
- United Nations Population Fund (UNFPA) (2020). *The Impact of COVID-19 on Women*. <https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2020/06/report/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en-1.pdf>
- Usman, M., Ali, M., Ogbonnaya, C., & Babalola, M. T. (2021). Fueling the intrapreneurial spirit: A closer look at how spiritual leadership motivates employee intrapreneurial behaviors. *Tourism Management*, *83*(1), 104227. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2020.104227>
- Van sell, M; & Jacobs, S. M.(1994).Telecommuting and quality of life: a review of the literature and a model for research. *Telematics and Informatics*, *11*(2), 81-95. [https://doi.org/10.1016/0736-5853\(94\)90033-7](https://doi.org/10.1016/0736-5853(94)90033-7)
- Vilhelmson, B., & Thulin, E. (2016). Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden. *New technology, work and employment*, *31*(1), 77-96. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12060>
- Volery, T., & Tarabashkina, L. (2021). The impact of organisational support, employee creativity and work centrality on innovative work behaviour. *Journal of Business Research*,*129*(1), 295-303. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.02.049>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 Pandemic: A work design perspective. *Applied psychology*, *70*(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Wen, B., Zhou, X., Hu, Y., & Zhang, X. (2020). Role stress and turnover intention of front-line hotel employees : The roles of burnout and service climate. *Frontiers in Psychology*, *11*(36), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00036>
- Weziak-Bialowolska, D., Bialowolski, P., Lee, M. T., Chen, Y., VanderWeele, T. J., & McNeely, E. (2021). Psychometric properties of flourishing scales from a comprehensive well-being

- assessment. *Frontiers in psychology*, 12(1), 652209. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.652209>
- Wojcak, E., Bajzikova, L., Sajgalikova, H., & Polakova, M. (2016). How to achieve sustainable efficiency with teleworkers: Leadership model in telework. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229(1), 33-41. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.111>
- Wood, A. M., & Joseph, S. (2010). The absence of positive psychological (eudemonic) well-being as a risk factor for depression: A ten year cohort study. *Journal of affective disorders*, 122(3), 213–217. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2009.06.032>
- World Bank. (2020). *Gender dimensions of the COVID-19 pandemic*. Washington: World Bank. <https://documents.worldbank.org/pt/publication/documents-reports/documentdetail/618731587147227244/gender-dimensions-of-the-covid-19-pandemic>
- World Health Organization . (2019). *World health statistics overview 2019: monitoring health for the SDGs, sustainable development goals*. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311696/WHO-DAD-2019.1-eng.pdf>
- World Health Organization. (2020). *Country & Technical Guidance - Coronavirus disease (COVID-19)*. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance>
- Wu, G., Wu, Y., Li, H., & Dan, C. (2018). Job burnout, work-family conflict and project performance for construction professionals: the moderating role of organizational support. *International journal of environmental research and public health*, 15(12), 2869. <https://doi.org/10.3390/ijerph15122869>
- Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G., & Roll, S. C. (2021). Impacts of working from home during COVID-19 pandemic on physical and mental well-being of office workstation users. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(3), 181–190. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002097>
- Xie, J., Shi, Y., & Ma, H. (2017). Relationship between similarity in work-family centrality and marital satisfaction among dual-earner couples. *Personality and Individual Differences*, 113(1), 103–108. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.03.021>
- Xiong, J., Lipsitz, O., Nasri, F., Lui, L., Gill, H., Phan, L., Chen-Li, D., Jacobucci, M., Ho, R., Majeed, A., & McIntyre, R. S. (2020). Impact of COVID-19 pandemic on mental health in the general population: A systematic review. *Journal of affective disorders*, 277(1), 55–64. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020>
- Yang, J. W., Suh, C., Lee, C. K., & Son, B. C. (2018). The work–life balance and psychosocial well-being of South Korean workers. *Annals of occupational and environmental medicine*, 30(1), 1-7. <https://doi.org/10.1186/s40557-018-0250-z>
- Yao, J., Tan, N., & Ilies, R. (2017). Telecommuting and work-family conflict: The moderating role of work-family integration. *Academy of Management*, 2017(1), 13717. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2017.13717abstract>
- Yildirim, F., & Dinc, M. S. (2019). Factors influencing burnout of the principals: a pilot study in

- Flemish schools of Belgium. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja* , 32(1), 3538–3553. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2019.1660200>
- Zamarro, G., & Prados, M. J. (2021). Gender differences in couples' division of childcare, work and mental health during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 19(1), 11–40. <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09534-7>
- Zellars, K. L., Perrewé, P. L., & Hochwarter, W. A. (2000). Burnout in health care: The role of the five factors of personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(8), 1570–1598. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02456.x>
- Zoch, G., Bächmann, A. C., & Vicari, B. (2021). Who cares when care closes? Care-arrangements and parental working conditions during the COVID-19 pandemic in Germany. *European Societies*, 23(1), 576-588. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1832700>

Anexos

Anexo 1- Questionário

Dados Biográficos

Género	
Feminino	
Masculino	

Idade:
Nº Filhos:
Tem filhos menores: ____
Tem filhos menores e maiores: ____
Tem filhos maiores: ____

Estado Civil	
Solteiro	
Divorciado	
Casado/União de Facto	

Habilitações Literárias		Atividade Profissional/Função:	Vínculo contratual	
Ensino Primário			Contrato c/ Termo	
Ensino Básico		Há quanto tempo trabalha na empresa:	Contrato s/ Termo	
Ensino Secundário			Trabalhador Independente	
Licenciatura		Menos de 1 ano:	Outro	
Mestrado		Entre 1 a 5 anos:		
Pós-Graduação		Entre 5 a 10 anos:	Part-Time	
Doutoramento		Mais de 10 anos:	Full-Time	

1. Leia cada afirmação e selecione a sua resposta numa escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente) :

	DISCORDO TOTALMENTE						CONCORDO TOTALMENTE
1. Na minha opinião os objetivos de vida pessoal de um indivíduo devem ser mais orientados para o trabalho do que para a família.	1	2	3	4	5	6	7
2. Na minha vida a maior satisfação vem do trabalho e não da família.	1	2	3	4	5	6	7
3. As coisas mais importantes que me acontecem envolvem mais o trabalho do que a família.	1	2	3	4	5	6	7
4. Na vida, o trabalho deve ser considerado bem mais importante do que a família.	1	2	3	4	5	6	7
5. Em geral, considero que o trabalho é bem mais importante para a vida do que a família.	1	2	3	4	5	6	7

2. 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 TOTALMENTE							CONCORDO TOTALMENTE						
	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

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

	DT							CT						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
1. As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar.	1	2	3	4	5	6	7	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	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

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

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

5. Durante o período de confinamento da pandemia COVID-19, esteve a trabalhar em regime de teletrabalho? Sim___ Não___

6. Se respondeu sim pode continuar o questionário. Se respondeu Não, o questionário termina aqui.

Agradecemos a sua participação.

7. Quanto tempo esteve a trabalhar em regime de teletrabalho? _____ (meses)

8. Foi a 1ª primeira vez que trabalhou neste regime na atual empresa? Sim___ Não___

9. Recebeu alguma formação de preparação para trabalhar neste regime? Sim___ Não___

10. Qual o seu grau de dificuldade em adaptar-se a este tipo de regime de trabalho (1 – Muita dificuldade; 7 – Nenhuma dificuldade):

1	2	3	4	5	6	7

11. Considera que durante este período:

- a) Trabalhou mais horas___
- b) Trabalhou as mesmas horas ___
- c) Trabalhou menos horas ___

12. Em termos percentuais qual o seu grau de concentração nas atividades inerentes ao seu trabalho, durante este período de teletrabalho:

- a) 0-25% ___
- b) 25-50% ___
- c) 50-75% ___
- d) 75-100% ___

13. Considera que durante este período as tarefas inerentes à família (ex: cuidado dos filhos) e à casa (ex: refeições, tarefas domésticas, etc.)

- a) Aumentaram ___
- b) Foram iguais ___
- c) Diminuíram ___

14. Considera que trabalhar em casa aumenta os conflitos familiares, pois dificulta a separação entre trabalho e família? Indique o seu grau de discordância/concordância.

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

14.1. Priorizei a execução de tarefas domésticas e de cuidado familiar em detrimento do meu trabalho

14.2. Sinto que é o meu/minha parceiro(a) que realiza as tarefas domésticas e assegura os cuidados familiares

14.3. Realizei alterações substanciais no meu horário de trabalho, de modo que este seja compatível com a realização das tarefas domésticas e de cuidados prestados à família.

14.4. A minha performance laboral tem sido afetada de forma significativa devido ao confinamento.

14.5. O meu/minha parceiro(a) não realizou alterações no seu horário de trabalho.

14.6. A minha empresa/organização facilita a existência de um equilíbrio entre trabalho-família durante o confinamento.

14.7. O meu trabalho exige mais atenção do que o trabalho realizado pelo meu/minha parceiro(a).

14.8. Tenho experienciado mais discussões com o meu/minha parceiro(a) devido à divisão de tarefas domésticas e de cuidados prestados à família.

14.9. Tenho receio de perder o meu trabalho num futuro próximo devido à crise pandémica.

14.10. Gostaria que a minha empresa/organização me desse a oportunidade de continuar a trabalhar em regime remoto, após a pandemia.

14.11 Gostaria de continuar a trabalhar em regime de teletrabalho?

15. Gostaria de continuar a trabalhar em regime de teletrabalho?

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

Obrigada pela sua participação!