



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

BRAGA

O conflito trabalho-família e a (in) satisfação nos teletrabalhadores e trabalhadores em regime presencial

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Católica Portuguesa para
obtenção do grau de mestre em **Psicologia do
Trabalho e das Organizações**.

Rita Sofia Barbosa Couto

Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais

JULHO 2022



CATÓLICA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS SOCIAIS

BRAGA

**O conflito trabalho-família e a (in) satisfação nos teletrabalhadores e
trabalhadores em regime presencial**

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Católica Portuguesa para
obtenção do grau de mestre em **Psicologia do
Trabalho e das Organizações**.

Rita Sofia Barbosa Couto

Sob a Orientação do Professor Doutor

Ricardo Peixoto

Co-orientação da Professora Doutora **Vânia**

Sofia Carvalho

Agradecimentos

“Fazer uma tese não é pêra doce!” Esta frase penetrou nos meus ouvidos ainda eu não sabia se queria frequentar uma universidade, ou nem sequer sabia o que era propriamente uma tese. De facto dou mérito a quem me disse esta frase, pois cheguei à conclusão que é verdade, mas para chegar onde cheguei hoje, os créditos não são meus: são do meu pai.

Se tudo tivesse corrido bem, esta dissertação teria sido entregue, provavelmente nos meses finais do ano de 2021. Ora, estamos a meio do ano 2022, e quando eu digo que os créditos são todos do meu pai, é porque foi ele quem me deu a maior força para continuar e entregar a dissertação. Mesmo quando ele parecia não a ter, inacreditavelmente, o meu pai transbordou de uma força inexplicável, e eu, agarrei a oportunidade de puder mergulhar nela. Estes meses todos são ilustrados como uma locomotiva antiga a vapor, onde eu mesma seria a maquinista, e a pessoa que adiciona carvão na caldeira, seria o meu pai, Paulo, e tínhamos como destino, entregar a minha dissertação. Mas é evidente que a locomotiva transportava alguns passageiros que foram também essenciais para realizar e finalizar esta viagem.

Alguns passageiros possuíam uma característica congénita: já estavam sentados na locomotiva, quase como se fosse uma espécie de obrigação, tal e qual a pessoa que adicionava o carvão. Entre elas estava a minha mãe, Odete. A minha mãe sustentava o atributo materno que era a indiferenciação de quem era o mais importante, pois ela tanto precisava da maquinista, como da pessoa que a punha a funcionar, mesmo sendo esta pessoa, a que precisava de mais força, ou seja, o meu pai. A dependência era recíproca, e foi essencial no suporte desta viagem. Outra passageira, era a minha madrinha, Mónica, que, por infelicidade da vida, é lhe impossível apreciar a viagem, mas sei que está orgulhosa de mim, e é por isso que lhe está reservada uns dos primeiros lugar da frente, assim como para o meu padrinho, João e respetivas filhas Fernanda e Sofia. Com essa mesma característica, e sem saber e sem perguntar para onde iam, estavam: a minha avó Nazaré, mãe do meu pai, o meu tio Silvino, seu filho, e irmão do meu pai, e a sua filha e minha prima Mara; o meu tio César, em conjunto com a sua mulher e irmã da minha mãe, a tia América, e filhas, Daniela e Margarida; e por último e não menos importante, o melhor amigo e primo direto do meu pai, Fernando; embarcaram na viagem, a qual sabiam que não iam conhecer a maioria das pessoas, mas o propósito deles era um: apoiar-

me, a todos os níveis da autenticidade da vertente humana. Eram daquelas pessoas que mesmo que não estivessem lá, eu sabia que podia contar com eles. E partilhando estas mesmas características, e acrescentando o amor, o meu namorado Nelson, empenhou-se em proteger-me de todas as incertezas e adversidades do caminho. Mesmo tendo lugar sentado, estive sempre em pé, à frente da locomotiva, ao pé de mim.

Outros viajantes foram entrando aos poucos. De forma especial, estes três passageiros que se seguem, tiveram na linha da frente, e, com seu sábio poder do conhecimento, ajudaram a delinear, no mapa, qual o trajeto mais indicado a percorrer. Foi o caso do Professor Ricardo. Esteve bastante tempo na viagem, (mais do que o esperado). Foi um dos primeiros a entrar, e um dos últimos a sair, mas, sem nunca abdicar do seu lugar na locomotiva, foi incansavelmente um bom conselheiro e amigo. De seguida, a Professora Sílvia, que teve direito a um lugar próximo da janela, que a possibilitou de assistir a toda a esta viagem de forma exclusiva. Ela também foi pioneira em mudar de rota de Braga para ir à estação de Lisboa, abrir portas à sua amiga, e minha co-orientadora, Professora Vânia, que aceitou de boa vontade participar nesta viagem, que se tornou inesperadamente prolongada, e que, mesmo não sabendo a data de chegada, o seu apoio, consideração e carinho, mantiveram-se até ao fim.

Enquanto o meu pai e o meu tio Silvino faziam toda a gente se divertir, ao servir quase como animadores, ajudavam a distrair e a afastar o aborrecimento e o tédio, que resultavam das longas horas de viagem e que se apoderavam de alguns. Logo depois, entrou a Andrea, Patrícia, Marta e Rita, que para além da sua amizade plena e interminável, íamos partilhando não só caminhos que poderiam ser úteis para todas, pois elas também iam para o mesmo destino que eu, mas risos, choros e abraços, que foram notoriamente marcáveis.

Certo dia, durante a viagem, olhei para o retrovisor da janela e vi que se aproximava outra locomotiva e reparei que iam lá os meus avôs, Américo e António. Uma sensação estranha e triste instalou-se em mim, sem perceber o porquê de eles não irem na minha locomotiva. Mas os avôs sabiam que o tio Silvino estava na minha, e pediram para que ele embarcasse com eles. Ele saiu de uma forma impossivelmente reprimível e mudou-se. A tristeza instalou-se, e todos ficamos revoltados pois não obtivemos qualquer resposta sobre o motivo desta saída repentina. Seguiram-se intermináveis e dolorosos dias com essa falta, e eu estava prestes a desistir até que de forma especial, o meu pai, ao

mesmo tempo que colocava o carvão na caldeira, de forma insistente, me dá força ao dizer que tem o maior orgulho em mim e que só quer que entregue a tese, dizendo para nunca desistir.

Um dia mais adiante, apercebi-me novamente da aproximação da outra locomotiva, no qual o Tio Silvino clama insistentemente pelo meu pai, com a desculpa de que naquela locomotiva precisava de companhia. O meu pai, com amor ao irmão, cedeu e mudou de locomotiva que seguiu instantaneamente viagem sem deixar rasto. Nesse instante inesperado, eu e a minha prima Mara, vimo-nos sem os nossos pais num espaço de dias. Mas, nesse momento percebi porque é que eles se distanciaram de nós. Para embarcar nessa locomotiva, era necessário um bilhete especial não sabendo quando, onde, nem como é que estes são atribuídos, pois afinal tinha um destino diferente: o céu.

Perante isto, a restante locomotiva ainda tinha de chegar ao destino desejado, mesmo que parecesse impossível. Mas ninguém abandonou o lugar, e com uma força excepcional que herdei do meu pai, e com e a união de todos, chegamos onde eu queria, mesmo não sendo da forma como eu pretendia.

Mesmo já no destino, eu sento-me repetidamente no meu lugar na locomotiva, e agradeço incondicionalmente a todos que participaram nesta longa e dura viagem. Mas, não consigo deixar de olhar pelo retrovisor, para ver se avisto a outra locomotiva que transporta a minha pessoa-mais-do-que-tudo. Todavia, na incerteza da espera pela minha vez, agarro-me à frase de Antoine de Saint-Exupéry: “aqueles que passam por nós, não vão sós, não nos deixam sós. Deixam um pouco de si, levam um pouco de nós.”

Coincidências ou não, em Portugal, a primeira viagem de comboio ocorreu no dia 28 de Outubro de 1856, que coincide não só com a minha data de nascimento, como também com a data que o meu pai apanhou a locomotiva para o céu.

Papá, eu sei que estás orgulhoso de mim e esta dissertação é inteiramente dedicada à tua pessoa. Amo-te hoje e sempre.

Resumo

A pandemia Covid-19 trouxe desafios para a forma como as pessoas gerem os domínios do trabalho e familiar, assim, o presente estudo tem como principal objetivo analisar a relação entre os dois tipos de direção do conflito entre o trabalho e a família (i.e., CTF e CFT), a satisfação nos domínios de trabalho e familiar (i.e., ST e SF), bem como o papel moderador da modalidade de trabalho (i.e., regime presencial *versus* teletrabalho) nessas mesmas relações. A amostra é composta por participantes portugueses, com várias profissões, e dos quais, alguns estavam em teletrabalho e outros em regime de trabalho presencial. Este estudo contou com 212 respostas no total, tendo as hipóteses de investigação sido parcialmente suportadas. De uma forma geral, a amostra apresenta níveis de CTF reduzidos e tanto a ST como a SF, revelaram níveis apropriados. O principal resultado evidencia que o conflito com origem na família (CFT) é o que afeta ambas as satisfações, sendo esta situação mais sentida pelos teletrabalhadores do que os trabalhadores em regime presencial. Assim, é possível afirmar que o teletrabalho interfere no CFT, pois quando este é mais alto, os níveis de ST e SF são mais reduzidos, e *vice-versa*.

Palavras chave: Conflito Trabalho-Família; Conflito Família-Trabalho; Satisfação com o Trabalho; Satisfação Familiar; Pandemia Covid-19; Teletrabalho

Abstract

The Covid-19 pandemic has brought challenges to the way people manage the work and family domains, thus, the aim of the present study is to analyze the relationship between the two types of direction of the conflict between work and family (i.e., WFC and FWC), satisfaction with the work and family domains (i.e., ST and SF), as well as the moderating role of work modes (i.e., face-to-face *versus* telework) in these same relationships. The sample is made up of portuguese participants, with various professions, some of whom were working remotely and others working face-to-face. This study had 212 responses in total, and the research hypotheses were partially supported. In general, the sample presents reduced levels of WFC and both ST and an SF, presented to appropriate levels. The main result shows that the conflict with family origin (FWC) is what affects both satisfactions, and this situation is more felt by teleworkers than face-to-face workers. Thus, it is possible to say that telework interferes with CFT, because when it is higher, the levels of ST and SF are lower, and *vice-versa*.

Keywords: Work-family Conflict; Family-Work Conflict; Job Satisfaction; Family Satisfaction; Covid-19 Pandemic; Telecommuting

Índice

Introdução	1
Capítulo I – Enquadramento teórico	4
1. Conflito trabalho-família	4
1.1. Conceito de Conflito Trabalho-Família	4
2. Satisfação com o Trabalho	5
2.1. Conceito de Satisfação com o Trabalho	5
2.2. Importância da Satisfação com o Trabalho	6
3. Satisfação Familiar:	6
3.1. Conceito de Satisfação Familiar	6
3.2. Importância da Satisfação Familiar	7
4. CTF e as suas relações com SF e ST	8
5. Teoria da Conservação de Recursos	9
6. Teletrabalho	11
6.1. Conceito de Teletrabalho	11
6.2. Vantagens e desvantagens do Teletrabalho	12
7. A mutualidade entre o teletrabalho e a família: um possível CTF?	14
8. A relação entre teletrabalho, satisfação com o trabalho, satisfação familiar e conflito trabalho-família.....	15
9. As diferenças entre teletrabalhadores e trabalhadores em regime presencial	17
Capítulo II – Metodologia	19
Procedimento.....	19
Amostra.....	20
Instrumentos.....	30
Questionário Sociodemográfico	30
Escala de Conflito Trabalho-Família	30
Escala de Satisfação com o Trabalho	31
Escala de Satisfação Familiar.....	31

Análise dos dados	32
Resultados.....	32
Limitações e Sugestões para Estudos Futuros	40
Implicações práticas	42
Referências Bibliográficas	44
Anexos.....	64

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Características sociodemográficas da amostra (N = 212)	20
Tabela 2 - Média, Desvio-Padrão (DP) e Correlações (r) entre as Variáveis em Estudo.....	33
Tabela 3 - Relações entre conflito trabalho-família e conflito família-trabalho com a satisfação nos dois domínios em causa.....	34
Tabela 4 - Análise de moderação entre as variáveis em estudo.....	35

Índice de Figuras

Figura 1 - Gráfico representativo das modalidades de trabalho que moderam as relações entre CFT e ST.....	36
Figura 2 - Gráfico representativo das modalidades de trabalho que moderam as relações entre CFT e SF.....	36

Introdução

O trabalho é inerente a todos os sujeitos sendo por estes encarado como uma necessidade que é indispensável para o desenvolvimento pessoal e coletivo, o que pressupõe que a harmonização entre o trabalho e a família se concebe um desafio para muitos profissionais (AlAzzam et al., 2017; Steinheiser, 2018). O interesse para a harmonia da relação entre trabalho e família é relevante quer para as organizações, quer para as famílias, profissionais e para a sociedade em geral (Amstad et al., 2011; Moen et al., 2015; Omar, 2018). Neste sentido, o tema da relação trabalho-família é centralizado nas investigações no âmbito da psicologia do trabalho e das organizações (PTO), mas também no âmbito da própria gestão organizacional e no que toca à intervenção por parte dos líderes empresariais e dos gestores de recursos humanos (GRH) (Vesga Rodríguez, 2019). Assim, reforçando a matriz do conflito, é fundamental para compreender o exercício do trabalho nas organizações e da relação entre o trabalho e outros aspetos da vida (Ghislieri et al., 2017). Especificamente em Portugal, no que concerne à conciliação do trabalho com a vida familiar, é um país com múltiplas exigências, desafios e potenciais fontes de *stress* (Vieira et al., 2014) que se explicam por diversos fatores (Carvalho & Chambel, 2016).

Paralelamente, face a toda uma nova realidade com que o mundo se deparou, a pandemia da Covid-19, a relação entre o trabalho e a família destacou-se, e foi acompanhada, em alguns casos, por um novo elemento desconhecido para muitos: o teletrabalho. Este, de forma independente e autónoma, confere flexibilidade ao trabalhador para executar a sua atividade profissional, longe das instalações da organização, intermediado pelo uso das tecnologias de informação e comunicação (TIC) (Rebelo, 2004). No entanto, a pandemia, obrigou a uma utilização repentina do teletrabalho (de forma total ou parcial) com o objetivo de minimizar os efeitos da propagação do coronavírus (Agência Brasil, 2020; Lemos et al., 2020; Savić, 2020; Vaziri et al., 2020; Waizenegger et al., 2020), com aplicabilidade nos casos em que a situação pessoal do trabalhador o permitisse, e claro, nos casos em que as funções fossem compatíveis com o trabalho remoto (Andrade & Lousã, 2021). Em perspetivas anteriores à pandemia, ainda que uns estudos demonstram que os teletrabalhadores apresentam um menor conflito trabalho-família (CTF) (Gajendran & Harrison, 2007; Golden et al., 2006), outros relatam que o teletrabalho se relaciona com um maior CTF (Hammer et al., 2005; Hill et al., 2003; Schieman & Young, 2010). No entanto, contextualizando com a

mesma, o facto é que para a grande maioria, esta foi a primeira oportunidade e experiência de teletrabalho (Moretti et al., 2020) o que se comprova com a investigação conduzida por Tavares e colaboradores (2020) sobre o teletrabalho em Portugal durante a pandemia da Covid-19, que demonstrou que, para a maioria dos participantes, esta foi a sua primeira experiência de teletrabalho, sentindo como principais dificuldades: a falta de interação com os colegas, gestão de tempo, e a articulação entre o trabalho e a vida familiar.

Nesta continuidade, perante este contexto, a probabilidade, ou efetiva erosão das fronteiras, entre a vida familiar/pessoal e a vida profissional constitui-se como uma ameaça, apresentando inúmeras consequências negativas. A rápida adaptação à pandemia proporcionou mudanças radicais à vida das pessoas, em especial, relativas às principais características da vida familiar (Rudolph & Zacher, 2021). Assim, é possível verificar a perda de limites entre a família e o trabalho (Fisher, et al., 2020), muito pela intensificação dos afazeres domésticos (Lemos et al., 2020), o que faz com que a probabilidade de existirem interrupções e distrações, na presença de familiares, que também estão em casa devido à pandemia, seja mais elevada (Spurk & Straub, 2020), fazendo aumentar os níveis de conflito trabalho-família para muitos (Vaziri et al., 2020).

Por isto, tendo em conta que a família e o trabalho, e a sua mútua influência, são matrizes de satisfação e de bem-estar (Carlotto & Câmara, 2014), faz sentido incluir a satisfação com a família (SF) e a satisfação com o trabalho (ST), no presente estudo, na medida em que, dados afirmam que as circunstâncias do confinamento geral tiveram efeitos negativos não só na ST mas também na SF (Möhring et al., 2021). Assim, enfatiza-se a SF dado que é uma importante área de estudo (Poff et al., 2010), sendo influenciada pelos recursos e pelas fontes de *stress* de outros papéis que o sujeito desempenha que, por sua vez, podem proporcionar conflito e reduzir a satisfação com o papel familiar (Pimenta & Ribeiro, 2014). Por outro lado, a ST, que é fator crucial no ambiente organizacional a ser reconhecido pelas organizações (Rozhowski & Hulin, 1992) influenciando a vida pessoal e podendo favorecer ou comprometer índices de bem-estar (Bruk-Lee et al., 2009; Miranda, 2014; Satuf et al., 2018) e felicidade (Bowling et al., 2010). Por conseguinte, existem estudos que associam o teletrabalho e a ST (Felstead & Henseke, 2017; Golden & Eddleston, 2020; Wheatley, 2016).

Neste sentido, denota-se que nem todos os trabalhos permitem a adoção do teletrabalho, obrigando a executar as funções presencialmente. Noutros casos, o teletrabalho só foi recorrido em momento de isolamento, retomando, quando possível, o

trabalho presencial. Perante uma realidade em que o isolamento se pode tornar recorrente, a vida pessoal, familiar e profissional sofrem fortes influências externas e imprevisíveis, fruto das consequências da pandemia, que afetam tanto os teletrabalhadores como trabalhadores em regime presencial. Face a isto, as dinâmicas trabalho e família, apresentam uma perda progressiva de barreiras, sendo fundamental que os indivíduos obtenham um equilíbrio entre elas, de modo a certificar níveis favoráveis de ST (Felstead & Henseke, 2017) e de SF, assim como níveis baixos de CTF.

Deste modo, tendo por base a Teoria da Conservação de Recursos (TCR) (Hobfoll, 2002), este estudo tem como objetivos: a) verificar o CTF e o CFT e o seu respetivo impacto na ST e SF; b) analisar o papel moderador da modalidade de trabalho (i.e., regime presencial *versus* teletrabalho) na relação entre o CTF, SF e ST. Desta forma, o presente estudo contribuirá para a literatura do ponto vista teórico ao permitir compreender como o CTF e CFT afeta os sujeitos, particularmente ao nível da ST e da SF em tempo de crise pandémica e se estes efeitos são distintos consoante a modalidade de trabalho que estes se encontram. Adicionalmente, este estudo visa a contribuição para a literatura, na medida em que as implicações do uso do trabalho remoto carecem de mais investigação no contexto português (Andrade & Lousã, 2021).

De forma complementar, a pandemia Covid-19, concedeu, por um lado, um novo contexto nunca antes estudado, de forma a promover conhecimento na área do trabalho e da família, na medida em que, durante a pandemia, as fronteiras entre estes dois domínios sofreram desafios extraordinários, potencialmente causadores do CTF (Andrade & Lousã, 2021), e influenciadores da ST e SF (variáveis estas com pouco estudo em contexto pandémico em Portugal), e por outro, uma oportunidade única para explorar a temática do teletrabalho, pois, outrora, nunca se tinha registado um número tão elevado de teletrabalhadores (Sousa-Uva et al., 2021).

Capítulo I – Enquadramento teórico

1. Conflito trabalho-família

1.1. Conceito de Conflito Trabalho-Família

Segundo Greenhaus e Beutell (1985) o conceito de CTF pode ser visto como um modo de colisão entre papéis, no qual as pressões advindas do trabalho e da família podem ser incompatíveis. Os mesmos autores referem três diferentes fontes de CTF: a) tempo - quando os vários papéis desempenhados são regulados pelo tempo, impedindo a dedicação de outras atividades, emergindo preocupações e conflitos nas esferas do CTF; b) tensão – quando uma das esferas desencadeia sintomas de tensão como como ansiedade, fadiga e irritabilidade, dificultando o exercício do papel relacionado à outra esfera, principalmente quando a carreira do sujeito e as expectativas da família não se encontram em harmonia; por fim, c) comportamento – os conflitos podem surgir quando existe a falta de habilidade em adequar o comportamento em função às expectativas de cada papel. Normalmente, espera-se a conciliação dos papéis assumidos, entretanto, as figuras desempenhadas no ambiente profissional e familiar são distintas.

Podemos afirmar que existe uma bidirecionalidade neste fenómeno, onde tanto o trabalho pode influenciar a vida familiar, como a própria vida familiar pode ter impacto no trabalho (Frone et al., 1992; Netemeyer et al., 1996; Frone et al., 1997; Chambel & Barbosa, 2014). Portanto, isto quer dizer que são dois conceitos distintos, mas que estão interrelacionados (Anderson, et al., 2002; Beauregard & Henry, 2009; Greenhaus & Beutell, 1985).

Este constructo tem na sua base a teoria dos papéis (Kahn et al., 1964), onde cada sujeito executa diversos papéis ao longo da vida, associando expectativas a cada um deles, contudo, nem sempre é possível corresponder às expectativas de desempenho dos papéis. O conflito surge face à complexidade dos papéis que faz com que seja difícil exercê-los com sucesso. Outra conjectura do CTF é a hipótese de escassez de recursos (Goode, 1960), onde os indivíduos têm um conjunto de recursos tangíveis ou intangíveis limitados, como o tempo, atenção e energia, e refere-se ao facto de que a atuação num dado papel, minimiza os recursos disponíveis à execução de outros papéis. Isto quer dizer que quanto mais papéis um sujeito pratica, menos recursos tem disponíveis.

Neste sentido, e tendo em conta que a recolha de dados do presente estudo teve lugar no contexto pandémico, este mostra-se altamente potencializador de CTF, na medida em que as mudanças inesperadas impostas à população devido à Covid-19

contribuíram para que a relação entre o trabalho e a família se tornasse mais ambígua (Karakose et al., 2021).

2. Satisfação com o Trabalho

2.1. Conceito de Satisfação com o Trabalho

Locke (1976) propôs a definição de ST, sendo esta uma avaliação global das experiências relacionadas com o trabalho, originando um estado emocional positivo sobre o mesmo.

Segundo alguns autores (i.e., Sánchez-Sellero et al., 2014), que a ST é um constructo multidimensional, que abrange a avaliação das características do sujeito, do ambiente laboral ou a combinação de ambos, e da qual resulta uma perceção de que o trabalho cumpre as expectativas da pessoa. Também Schlett e Ziegler (2014) definem a ST como sendo o resultado da avaliação cognitiva e afetiva que o indivíduo faz acerca da sua ocupação. Espelha também as atitudes de funcionários em relação aos vários aspetos do trabalho, como as recompensas (salários e benefícios), as oportunidades de crescimento (programas de desenvolvimento, oportunidades de promoção), os relacionamentos no trabalho (supervisores e colegas), as condições físicas de trabalho (segurança e conforto no trabalho) e da natureza do trabalho em si. Assim sendo, as causas para a ST podem estar na origem de causas pessoais, referentes ao colaborador, ou de causas organizacionais que estão na base de fatores relacionados com o ambiente de trabalho, sendo estas últimas consideradas com maior frequência (Miranda, 2015).

A ST é influenciada por fatores culturais, económicos, sociais e demográficos (Andrade & Westover, 2020; Bashir & Gani, 2021), e ainda por características associadas às condições do trabalho, pelo envolvimento da pessoa com o seu trabalho e também por traços individuais (Natarajan & Nagar, 2011; Porter & Mclauchlin, 2006). Contudo, os aspetos que são mais citados em estudos são: a satisfação com o salário, com os colegas de trabalho, com a chefia, com as promoções e com o próprio trabalho (Saporna et al., 2012; Siqueira, 2008). Isto significa que o entendimento da ST requer uma avaliação que tenha em conta os vários elementos que a constituem (Martinez et al., 2004).

2.2. Importância da Satisfação com o Trabalho

Spector (1997) realça que toda a sociedade é beneficiada quando as pessoas se sentem satisfeitas com o seu trabalho. Complementarmente, a ST é um dos constructos mais estudados na área de PTO (Judge et al., 2017).

Neste sentido, a ST é um tema que merece ser salientado visto que, quando ausente, se relaciona com comportamentos indesejáveis no ambiente de trabalho, como a rotatividade voluntária, absentismo e doenças ocupacionais (Barling et al., 2003; Jackson et al., 2014). Desta forma, as alterações no comportamento dos indivíduos nas organizações alteram índices de produtividade (Rocha & Wagner, 2017; Sánchez-Sellero et al., 2014), pondo em causa o comprometimento organizacional (Folami, et al., 2014) e causam a rotatividade (Miranda, 2015; Zopiatis, et al., 2014) e o absentismo (Miranda, 2015). Por isso, quando existe, a ST está associada a comportamentos positivos, como o bom desempenho, a realização profissional e a satisfação com a vida em geral (Barling et al., 2003; Jackson et al., 2014). As investigações de Chetty e Neeraja (2017), advertem que a ST se reflete em resultados organizacionais, como o compromisso organizacional. Já outros autores (Rocha & Wagner, 2017) mencionam que os colaboradores que estão satisfeitos demonstram-no com a iniciativa em falar bem da organização, auxiliar os colegas e excedendo as expectativas e responsabilidades, uma vez que objetivam recompensar as suas experiências consideradas positivas.

Face a todas estas vantagens, e cada vez mais no mundo atual, torna-se pertinente, por parte das organizações, o estabelecimento de medidas a estimulem a ST, visto que dados afirmam que a pandemia da Covid-19 está realmente a afetá-la (Cotofan et al. 2021; Mahmoud et al., 2021).

3. Satisfação Familiar:

3.1. Conceito de Satisfação Familiar

De acordo com Olson e Wilson (1982), a SF pode ser dividida em dois fatores: coesão e adaptabilidade. A coesão é caracterizada como a ligação emocional que os membros familiares têm uns com os outros e avalia o nível de separação e ligação entre os mesmos. Tópicos como a aliança, tempo, limites, espaço, amigos, tomada de decisão, interesses e tempos livres encontram-se neste domínio (Reis, 2011). No que concerne à adaptabilidade, esta caracteriza-se com aspetos como o controlo, assertividade, disciplina, papéis, e normas relacionais e capacidade de negociação. Apresenta-se como a

capacidade que o sistema familiar tem para mudar a estrutura de poder, os papéis e as regras relacionais, de maneira a responder a casos de *stress* (Reis, 2011). Deste modo, estão melhor adaptadas e coesas as famílias com maior satisfação e são propensas a um maior leque de recursos e de estratégias de *coping*, o que por sua vez, faz com que vivenciem níveis de *stress* mais reduzidos (Reis, 2011).

Outros autores (Barraca & López-Yarto, 1999; Villarrubia et al., 2005) referem que a troca prolongada de interações, verbais ou físicas, que o indivíduo dispõe com o resto dos membros familiar, produz SF. Diferentes sentimentos pairam quando se está com a família, sendo por isso que cada membro da família, pode apresentar diferentes níveis de satisfação. Pode-se então afirmar que a SF provém do enaltecimento do estado espírito que é ativado pela família e que é baseado nas experiências positivas ou negativas que se vivem no seio familiar (Quintanilla et al., 2013). Quando as interações são positivas para um indivíduo em causa, significa que o seu nível de satisfação poderá originar um juízo otimista e favorável da sua família. Por outro lado, quando negativas, revela-se então a insatisfação (Barraca & López-Yarto, 1999; Rodríguez & Sánchez, 2006). Esta condição de insatisfação está relacionada com ambientes familiares em que os níveis de frustração, mágoa, desilusão e agressão, sejam mais elevados, e, conseqüentemente, leva a uma menor coesão e mais conflitos, dificuldades de comunicação, maior isolamento e redes de apoio bastante reduzidas (Quintanilla, et al., 2013).

Em suma, pode-se dizer que se trata de um processo cíclico, onde a existência de variáveis como comunicação, locus de controlo e o tipo de relação entre os membros que fazem parte da família, surgem nos níveis mais elevados de SF, emergindo uma perceção de funcionamento conveniente, onde se considera também o apoio familiar (Figuroa et al., 2011).

3.2. Importância da Satisfação Familiar

Estudos afirmam que a SF é uma importante área de estudo, na medida em que se relaciona com a saúde e qualidade de vida, com a satisfação com a vida e com um conjunto amplo de medidas do bem-estar da família (Bradburn, 1969; Poff et al., 2010). Também uma investigação com a finalidade de estudar variáveis como a SF, bem-estar psicológico e o sentido de vida, numa amostra de 62 estudantes de Madrid mostrou que a SF se correlaciona positivamente com as outras variáveis mencionadas acima, o que

permite aferir que as pessoas com níveis de SF elevados percebem altos níveis de sentido com a vida e que também apresentam um nível de bem-estar psicológico favorável (Villarrubia, et al., 2005). Da mesma forma, uma meta-análise realizada por Hodge e colaboradores (2017), demonstrou que o lazer familiar (nomeadamente o tempo livre para realizar atividades em família, denominado por “tempo em família”) é um elemento crucial para a qualidade de vida da família, incluindo a SF (Agate et al., 2009).

Neste sentido, o funcionamento harmonioso entre os membros familiares permite a aquisição de comportamentos e atitudes favoráveis, que, devido a este tipo de vivência, faz com que a probabilidade da gestão das adversidades dos vários contextos da vida seja feita de forma mais eficaz. Contudo, perante um cenário pandémico, as famílias são verdadeiramente desafiadas onde, mais do que nunca, devem enaltecer as características da SF, isto é, a coesão e adaptabilidade, se não, correm o grave risco de se tornarem disfuncionais (Agate et al., 2009; Rudolph & Zacher, 2021).

É necessário salvaguardar os valores da SF, na medida em que, durante a pandemia da Covid-19, as exigências familiares salientaram-se, devido à aquisição de novas rotinas dos membros familiares, e consecutiva adaptação às mesmas (Rudolph & Zacher, 2021). Ainda no decurso na pandemia da Covid-19, estudos encontraram associações positivas entre a SF e os índices gerais de qualidade de vida (Sacre et al., 2020). Da mesma forma, as características que se associam positivamente à satisfação durante a pandemia são as qualidades da resiliência familiar (atitude positiva, flexibilidade, capacidade de resolução de problemas, recursos sociais, *etc*) (Ramadhana, 2020).

4. CTF e as suas relações com SF e ST

Um dos maiores desafios que os indivíduos enfrentam nas suas vidas é a conjugação simultânea dos papéis familiar e profissional (Sousa et al., 2020). Esta situação deve-se pelo aumento de exigências, quer do ponto de vista do trabalho, como horários alargados, níveis de formação cada vez mais elevados, necessidade de atualização profissional constante (Paredes & Andrade, 2019); quer do ponto de vista familiar, como a intensificação das tarefas domésticas, cuidado dos filhos e/ou outros membros que sejam dependentes (Yang et al., 2020), tornando-se mais vulnerável para o desencadeamento de conflito entre os dois domínios (Sousa et al., 2020). A complexidade desta situação acresce face à pandemia com: distanciamento social, perda de empregos

para alguns (Beer, 2020; Tozzi, 2020), insegurança face ao emprego (Blustein et al., 2020), erosão das barreiras casa e trabalho (Fisher et al., 2020) e preocupação aumentada com a saúde e com a família (Prime et al., 2020), e que influenciaram o desenvolvimento do CTF (Vaziri et al., 2020), e que provavelmente se diferenciou perante na sua bidirecionalidade e satisfações interdomínios.

Em concordância, a meta-análise de Amstad e colaboradores (2011) permitiu aferir consequências do CTF, onde obtiveram como resultados relacionados ao trabalho: baixos níveis de ST, esgotamento, intenção de rotatividade e aumento dos níveis de absentismo), e à família (níveis baixos de satisfação conjugal e SF) e ainda referentes à saúde (depressão, ansiedade e tensão psicológica). Direcionado à ST, a investigação de Ford e colaboradores (2007), ao explorar 120 estudos, comprovou que o CTF influenciava negativamente a SF e ST, e outros autores (Rahman et al., 2018; Nayeri et al., 2018; Vieira et al., 2018) afirmam que uma das consequências do CTF é mesmo uma menor ST. Também a meta-análise de Allen e colaboradores (2000) demonstrou que o CTF influencia negativamente a ST e o compromisso organizacional. Em relação com a SF, se esta apresentar níveis positivos, existe uma maior satisfação global onde se espera que exista uma ausência do CTF (Figuroa et al., 2011). Este último estudo mostra ainda que quanto maior a perceção de satisfação e apoio familiar, menor a probabilidade de se desenrolar CTF entre os colaboradores. Contudo, e de forma inversa, o estudo de Pimenta e Ribeiro (2014) indica que o CTF não serviu para explicar a SF.

5. Teoria da Conservação de Recursos

A Teoria da Conservação dos Recursos (COR, Hobfoll, 2002), doravante designada por TCR, explica o modo como os indivíduos enfrentam o *stress* e como esta reação interfere no seu bem-estar e consequente satisfação.

Neste seguimento, os recursos são os meios assumidos pela pessoa em jeito de enfrentamento ao *stress*, apresentados sob a forma de objetos, características pessoais, condições sociais, psicológicas e físicas, que são reconhecidos pela própria pessoa (Hobfoll, 2002).

O *stress* ocorre quando existe uma ameaça de perda de recursos, pois os sujeitos vêm-se obrigados a utilizá-los de modo a adversar os *stressores* ou, quando estes são efetivamente suprimidos, é uma situação que faz com que os sujeitos sejam forçados a

um investimento significativo tendo em vista a recuperação dos mesmos (Hobfoll, 2002), o que significa que quando os recursos são utilizados num domínio, ficam indisponíveis para serem gastos noutros domínios (Edwards & Rothbard 2000; Mansour & Tremblay, 2016). Esta lógica dá lugar à espiral de perdas, onde aqueles que demonstram perda de recursos, consecutivamente apresentam uma maior vulnerabilidade de perda, onde as perdas iniciais preconizam perdas futuras, e também uma menor competência para os obter, caracterizando-se por apresentar uma postura defensiva de modo a proteger os recursos que lhe restam (Hobfoll, 2001). É de salientar que as circunstâncias e o contexto onde os indivíduos se encontram também podem ser influenciadores da perda de recursos pessoais, pois estes são limitados (Hobfoll, 2011).

Por conseguinte, a TCR integra o princípio da primazia da perda de recursos, consistindo que a perda de recursos é mais acentuada do que a obtenção de recursos (Hobfoll, 2001), que, por outras palavras, na mesma quantidade de perdas e de ganhos, as perdas são significativamente mais sentidas (Hobfoll, 2001), que se traduzem em respostas disfuncionais (Taylor, cit. por Hobfoll, 2001).

O Modelo de Recursos Trabalho-Casa de Ten Brummelhuis e Bakker (2012) aplicou a TCR para explicar a interface Trabalho-Família, designando as exigências contextuais como os *stressores* que estão na origem do conflito entre as esferas, trabalho e casa. Para estes autores, os recursos pessoais são a fonte de conexão dos domínios trabalho e casa, portanto, o conflito trabalho-casa surge na medida em que as exigências contextuais da esfera do trabalho (ou da família) afetam os recursos pessoais, diminuindo a qualidade dos mesmos em serem novamente empregues, influenciando assim a dinâmica familiar, e vice-versa.

Assim, ao transpor a TCR para este estudo, a emergência do CTF explica-se pela perda de recursos pessoais (como o tempo, atenção, e energia) e que, devido à espiral de perdas, impossibilita os indivíduos a sentirem-se satisfeitos com o trabalho e com a família, pois, uma vez que dado domínio é afetado pelo *stress*, os recursos pessoais são utilizados para o combater, afetando negativamente o outro domínio, na medida em que, quando empregues numa área ficam indisponíveis para serem utilizados noutra. Para ilustrar esta afirmação, toma-se como exemplo, no sentido CFT, o facto de os filhos terem aulas ao mesmo tempo que os pais que estão no seu horário expediente de trabalho (Karakose et al., 2021; Sousa-Uva et al., 2021) faz com que os pais tenham de interromper e/ou adiar o seu trabalho para prestar apoio à necessidade dos filhos face à lecionação. O

exemplo no sentido inverso do conflito, CTF, é pelo facto de que os trabalhadores em regime de teletrabalho sentirem que têm de trabalhar mais horas de forma a compensar a perda de produtividade, o que dificulta a gestão do tempo e horário, comprometendo as tarefas domésticas e o tempo de dedicação com os filhos (Tavares et al., 2020).

De acordo com o estudo de Amstad e colaboradores (2011), existem conceitos que se devem ter em consideração e que são explicativos para as hipóteses do presente estudo. O conceito “*cross domain*” enuncia que, independentemente de qual seja o domínio antecedente (onde se origina o conflito), o outro domínio é prontamente prejudicado. Frone (2003) reitera que o aumento da preocupação ou a redução de energia, referentes a um determinado domínio, prejudica a capacidade ou a vontade do próprio sujeito, em executar as obrigações do outro domínio. Por outro lado, o “*matching domain*”, refere que o efeito do conflito expressa-se no domínio onde este se origina. Este pressuposto explica-se através de processos de avaliação, nomeadamente a atribuições causais, onde os potenciais *stressores* responsáveis pela tensão, provocam reações emocionais negativas, que se tendem a centralizar no domínio considerado como fonte percebida do problema. Todavia, isto não significa que não influenciará o outro domínio, mas sim, que existe uma relação indireta e não direta. Por outras palavras, no sentido CTF, as consequências são sentidas principalmente no domínio do trabalho, enquanto no CFT recaem sobretudo no domínio da família (Li et al., 2013).

Deste modo, foram delineadas as seguintes hipóteses:

H1: O conflito trabalho-família relaciona-se negativamente com a satisfação nestes dois domínios.

H1 a): O conflito da família para o trabalho relaciona-se negativamente com a satisfação no trabalho.

H1 b) O conflito do trabalho para a família relaciona-se negativamente com a satisfação com a família.

6. Teletrabalho

6.1. Conceito de Teletrabalho

O teletrabalho é um regime de trabalho que permite aos colaboradores da organização praticarem as suas atividades virtualmente, facilitado pelas TIC, que se

tomam como exemplos, os *smartphones*, *laptops* e computadores *desktop*, dentre outros, sem que estejam fisicamente presentes no seu respectivo local nas instalações da organização e com os colegas de trabalho, realizando as suas tarefas e funções por meio de videoconferências, *online chats*, plataformas digitais, *e-mails* (Alho, 2020; Belzunegui-Eraso & ErroGarcés, 2020; Boavida & Moniz, 2020; Gálvez et al., 2018; Gálvez et al., 2019; Hau & Todescat, 2018; Lemos et al., 2020; OIT, 2021; Savić, 2020).

Por isso é que existem várias modalidades do teletrabalho: teletrabalho em casa, teletrabalho móvel, teletrabalho freelancer, teletrabalho em pequeno escritório ou escritório doméstico e o teletrabalho realizado em instalações fora das organizações (Alho, 2020). Como exemplo disso, Savić (2020) contempla que o teletrabalho pode ser mesmo realizado, inclusive, em locais próximos da residência como *coffee shops* ou bibliotecas. Isto significa a agilidade do teletrabalho, permitindo ser realizado em diferentes locais (Leite et al., 2019).

Baseado na Organização Internacional do trabalho (OIT), Rosenfield e Alves (2011), afirmam que na definição do teletrabalho deve-se considerar o local de trabalho, o tipo de contrato (assalariado ou independente), competências requeridas (relativas ao conteúdo do trabalho) e também o horário/tempo integral, ou como outros autores chamam, periodicidade do trabalho, podendo ser parcial ou total (Aguilera et al., 2016; Haddon & Brynin, 2005; Leite et al., 2019). Sucintamente, o teletrabalho engloba: a distância, a tecnologia e a organização (Nunes, 2018). Tendo isto em consideração, outros autores (Nakrošienė et al., 2019) refletem sobre as características que o teletrabalho apresenta, sendo por essa razão a existência de múltiplas vivências sentidas por quem é utilizador.

Uma vez que a pandemia da Covid-19 foi a grande impulsionadora sobre a dinamização do teletrabalho, importa referir que a modalidade mais utilizada é o teletrabalho em casa (Alho, 2020) que também é conhecido como *telework*, *home office*, *virtual work*, *telecommuting* e *remote work* (Lemos et al., 2020; OIT, 2017; Savić, 2020).

6.2. Vantagens e desvantagens do Teletrabalho

A redução de custos que envolve o transporte de casa para o trabalho e vice-versa, o que por si, reduz os níveis de poluição, o facto de melhor articular os horários de trabalho com as lidas domésticas e familiares, o que pode proporcionar melhor equilíbrio entre as duas facetas, e conseqüentemente uma maior produtividade, um aumento na

satisfação dos trabalhadores, melhor qualidade de vida familiar, são claras vantagens oferecidas pela utilização do teletrabalho (Barata, 2020; Lemos et al., 2020; Moço et al., 2020; Rocha & Amador, 2018; Savić, 2020). Tendo como aliada as TIC, poder trabalhar em qualquer lugar é uma perspectiva flexível, exequível e contemplada para muitos trabalhadores (Rocha & Amador, 2018). De forma especial, para as pessoas portadoras de deficiência, o regime de teletrabalho simplifica a conexão ao emprego (Barata, 2020; Moço et al., 2020).

Por outro lado, uma das principais desvantagens do teletrabalho é a sua interferência com a dinâmica social, o que pode conduzir que os problemas do trabalho se envolvam no âmbito familiar, sendo o contrário possível de acontecer também (Alho, 2020) e podem dificultar o equilíbrio do trabalho e a vida pessoal (Moço et al., 2020).

Em conjunto, o teletrabalho parece associar-se a uma tendência individual para o trabalho o que pode acarretar um isolamento, quer social, quer político, mas também um isolamento profissional (Barata, 2020; Lemos et al., 2020; Moço et al., 2020). De igual modo, alguns autores também evidenciam que o aumento do número de horas passadas a trabalhar é outra desvantagem do teletrabalho (Ferreira Junior., 2000; Haubrich & Froehlich, 2020; OIT, 2017). As dúvidas e dificuldades que permanecem sobre este regime de trabalho incidem-se sobretudo na complexidade de controlar os trabalhadores e a possível perda do vínculo entre trabalhador e organização (Rocha & Amador, 2018). Além disso, a autodisciplina, autonomia, organização, e o prazer em trabalhar sozinho, podem constituir-se como elementos cruciais para os indivíduos desempenharem com eficiência o trabalho, pois nem todos os trabalhadores se adaptam ao teletrabalho (Haubrich & Froehlich, 2020; Savić, 2020).

Todavia, as investigações realizadas antes da pandemia da Covid-19 demonstraram que os efeitos do teletrabalho sejam eles positivos ou negativos, dependem do perfil de trabalho dos teletrabalhadores, das dimensões da qualidade do trabalho medidas, do apoio que é prestado pelos gestores, das estruturas familiares e das preferências pessoais (Charalampous et al., 2019; Sousa-Uva et al., 2021). Denota-se também, que, devido à utilização repentina do teletrabalho devido à pandemia, não houve uma fase de treino e de adaptação, como em circunstâncias antigas, com implicações e desafios extraordinários, fazendo com que os trabalhadores e os empregadores se sintam inseguros frente aos novos delineamentos de trabalho (Figueiredo et al., 2021). Assim, tendo em consideração o contexto pandémico, e baseando-se em algumas fontes (Rebelo, 2004; Redinha, 2007; OIT, 2017), Figueiredo e colaboradores (2021) apontam como

principais riscos do uso do teletrabalho: o isolamento físico e psíquico; perda de estatuto e de identidade; degradação das competências, fruto do afastamento parcial do teletrabalhador face à vida da empresa; posto de trabalho facilmente ocultável; dificuldades na gestão da própria autonomia, pela falta de supervisão no desenvolvimento das tarefas; falta de visibilidade no trabalho, explicado pela distância dos supervisores que provoca um sentimento de insegurança na prestação do serviço; dificuldade em encontrar um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal; e por fim, problemas relacionados com a saúde, nomeadamente o *stress*, exaustão emocional e depressão, causados pela intensificação do trabalho.

7. A mutualidade entre o teletrabalho e a família: um possível CTF?

Segundo Carvalho e Chambel (2014) o teletrabalho é uma modalidade de trabalho valorizada pelos sujeitos, uma vez que se constitui uma das práticas que visa ao favorecimento de uma esfera (e.g. família) em prol da atenuação das exigências da outra esfera (e.g. trabalho). Dentro desta perspetiva, o teletrabalho é um recurso que tem como intenção o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, de forma a também responder às necessidades da organização (Beaureard et al., 2019; Tavares, 2017). Alguns autores (Carnevale & Hatak, 2020) referem que o teletrabalho está associado a níveis de equilíbrio trabalho-família e conseqüente redução de CTF, sendo que outros (Chung & van der Horst, 2017) demonstraram que esta modalidade laboral não ampara a redução do conflito previamente existente.

Ao permitir uma maior autonomia de como, quando e onde trabalhar, o teletrabalho revela-se atrativo para agregados familiares com crianças pequenas, dado que podem manusear os horários e respetivas exigências, evitando algumas distrações (Nakrošienė et al., 2019). Por outro lado, perante uma situação de trabalho em casa, deve-se ter em conta as possíveis variáveis que podem interferir no momento de trabalho. De igual forma, agregados familiares que contam com a presença dos seus filhos pequenos durante o horário de teletrabalho, sentem uma maior pressão e consecutivamente uma menor satisfação entre casais, e, especificamente no sexo feminino, um enaltecimento sobre as tarefas domésticas e/ou familiares (Dockery & Bawa, 2018; Thulin et al., 2019).

Juntamente, considerando a facilidade e rapidez de acesso ao trabalho a partir do uso de dispositivos móveis digitais, o trabalho pode impermeabilizar-se de uma forma contínua e sem limites, dificultando a delimitação de espaço e tempo de trabalho entre a

vida profissional e familiar (Rocha & Amador, 2018). Neste sentido, os teletrabalhadores que experienciam altos níveis de CTF, expõem o desgaste das barreiras dos domínios profissional e familiar (Basile & Beauregard, 2016; Delanoëje et al., 2019; Reimer, 2015), sendo que este desgaste é mais provável ocorrer em agregados familiares que têm filhos (Carnevale & Hatak, 2020; de Macêdo et al., 2020). Exemplo disso é a investigação canadense realizada por Schieman e colaboradores (2021), durante o período de Setembro de 2019 a Junho de 2020, que demonstrou que nos teletrabalhadores sem filhos, os níveis de CTF diminuíram significativamente, contrariamente aos teletrabalhadores que têm filhos menores que 13 anos, e que se encontram em casa no horário de trabalho, que não experienciaram diminuição do CTF.

Fazendo referência à TCR, o teletrabalho pode ser visto como uma exigência que esgota recursos pessoais, fazendo com o indivíduo limite o tempo energia para se dedicar à família, e que, de acordo com o princípio da primazia da perda de recursos, favorece o surgimento do CTF.

8. A relação entre teletrabalho, satisfação com o trabalho, satisfação familiar e conflito trabalho-família

Em fase de pandemia, a imposição do teletrabalho obrigatório influenciou as principais áreas da vida do ser humano, nomeadamente familiar e profissional. Esta afirmação comprova-se pelo facto de que, o teletrabalho durante a crise da Covid-19, afetou o bem-estar, a ST, o equilíbrio da vida profissional e pessoal (Kinman et al., 2020) e a produtividade (Papanikolaou et al., 2021). Também, e principalmente por ser a primeira experiência de teletrabalho para muitos, estes, tiveram que fazer um uso extraordinário das TIC, fora do expediente, de modo a compreender e adaptar-se o melhor possível ao trabalho, contribuindo para o CTF. Em geral, os teletrabalhadores viram-se forçados em adaptar-se à nova realidade, dando lugar à longa exposição de jornadas de trabalho, fruto da inexperiência da gestão das organizações sob esta modalidade de trabalho (OIT 2021), e pelo facto do carácter flexível e prático desta modalidade, de aceitar trabalho fora do expediente, pressionando os sujeitos a controlar as exigências do papel profissional e familiar, criando CTF para alguns (Andrade & Lousã, 2021; Andrade & Matias 2021; Chen et al., 2009). Salienta-se também que, neste período de adaptação, registou-se ausência de suporte organizacional para os teletrabalhadores, influenciando os seus níveis de bem-estar no âmbito da vida pessoal e profissional (Como et al. 2021).

Em concordância está o estudo de Lemos e colaboradores (2020), realizado em fase de quarentena, que objetivou analisar os impactos do teletrabalho no CTF, onde o resultado mostra que os teletrabalhadores apresentam sobrecarga de trabalho, explicado pelas exigências profissionais e pelas exigências familiares, nomeadamente a presença de filhos em casa.

Durante o confinamento, teletrabalhadores que contaram com a presença de filhos ou outras pessoas dependentes em casa, mais do que nunca, fizeram um esforço para conciliar as responsabilidades profissionais e familiares (Andrade & Lousã, 2021). Ao experienciar tensões relacionadas com as exigências dos papéis familiares e profissionais, e responder adequadamente às exigências de cada papel, e de maneira satisfatória, podem ter precisado de enfrentar aquilo que era os limites dos papéis (Andrade & Lousã, 2021; Kreiner (2006). Neste sentido, a perda dos limites desses papéis, pode ter sido responsável pela emergência do CTF e CFT (Andrade & Lousã, 2021) e exemplo disso, serve a compensação do tempo para as suas tarefas profissionais, que ficaram suspensas devido à realização de atividades direcionadas à família (OIT, 2021). Tal como é o estudo de Tavares e colaboradores (2020), onde foi analisado o regime de teletrabalho, em período de confinamento em Portugal, os resultados constataram que 44% dos participantes, de forma a compensar a diminuição da produtividade ao longo do dia, trabalharam mais horas, e 29,8% trabalharam durante o fim-de-semana de forma a restituir a perda de produtividade que tiveram durante a semana, fazendo, uma vez mais, prever o aumento de CTF.

Face a isto, é de evidenciar o fator de isolamento social, uma vez que tem grandes impactos negativos e explicativos sobre a relação entre teletrabalho e ST, e que são comprovados por alguns estudos (e.g., Morganson et al., 2010; Orhan et al., 2016). Por isto, e face à realidade atual onde o fator de isolamento se torna, em muitos casos, forçosamente obrigatório, vale evidenciar o estudo de Blaskó (2020) onde foram examinados os dados do inquérito “*Eurofound’s Living, Working and Covid-19*” que conta com uma amostra de 62.677, proveniente de vários países da Europa, que estiveram a trabalhar durante a pandemia, e que responderam a questões relacionadas com o CTF. Os resultados mostram que estão em concordância com outros estudos, revelando que a prática de teletrabalho durante a pandemia está associada ao aumento dos níveis de CTF e CFT. Também, o estado civil dos pais e a idade dos filhos desempenham um papel

determinante na relação uma vez que CTF e CFT forma mais evidenciados entre aqueles que tinham filhos e especialmente naqueles cujos filhos têm menos de 12 anos de idade.

Face a tudo isto e dada a abrupta imposição do teletrabalho, os domínios profissional e familiar viram as suas respetivas satisfações postas em causa, na medida em que os teletrabalhadores unem esforços para evitar um trespassamento de limites, mas como se sabe, nem sempre é possível, especialmente quando se trata de uma realidade como é a da pandemia, como já se comprovou num estudo (Möhring et al., 2021). Este esforço contínuo em lidar com as exigências dos domínios trabalho e casa, induz ao *stress* (Hobfoll et al., 2002) e sem que se apercebam, os indivíduos vêem-se presos num duelo no qual o contexto de pandemia parece acentuar estas diretrizes, na medida em que vão existindo novos desafios alvo de adaptação, quer familiar, quer profissional.

9. As diferenças entre teletrabalhadores e trabalhadores em regime presencial

As circunstâncias do teletrabalho obrigatório provocaram uma mudança no contexto laboral, na medida em que o teletrabalho, anterior à pandemia, era raramente aplicado, sendo que era apenas utilizado por alguns, e não por todos ou pela maioria dos colaboradores de uma organização (Andrade & Lousã, 2021). Esta transição foi repentina, não havendo um período experimental que facilitasse uma adaptação progressiva àquele que era um novo contexto de trabalho para muitos (Filardi et al., 2020). Todavia, pela natureza das suas funções, nem todas as profissões permitiram a adoção do teletrabalho (e.g., os profissionais de saúde), acarretando um aumento considerável do volume de trabalho, lidando com o *stress* ao articular o trabalho com as medidas de segurança, apresentando maior probabilidade de contrair o próprio coronavírus, como é o caso das profissões que requerem o atendimento ao público (Cotofan et al., 2021; Prochazka et al., 2020).

O regime de trabalhar a partir de casa é uma prática que permite agilizar a multiplicidade de exigências da vida (Solís, 2016). Segundo Tremblay (2002) o teletrabalho é encarado como uma modalidade de preferência para trabalhar, em comparação ao trabalhar presencialmente, pois foram percecionadas algumas vantagens tais como: redução do tempo e custos das viagens, de e para o trabalho, passar mais tempo em casa, e, o facto de apresentarem níveis satisfatórios do balanço trabalho-família. Adicionalmente, Madsen (2006) mostra que os teletrabalhadores percecionaram baixos

níveis de CTF do que em comparação com os não-teletrabalhadores, e Caillier (2014) encontrou diferenças de ST, numa amostra constituída por trabalhadores em regime de teletrabalho e em regime de trabalho presencial, obtendo como resultado maior ST nos teletrabalhadores.

Porém, o teletrabalhador deve contemplar algumas características, tais como: dispor de um espaço em casa que garanta as questões de segurança e saúde; preservar as suas tarefas de modo a que estas salvaguardem a imagem da organização; ser detentor de competências ao nível da comunicação, de gestão de tempo, de organização, motivação e autonomia do trabalho (Beauregard et al., 2019; Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020). Numa época em que o teletrabalho era uma opção de escolha, alguns investigadores (Zhang et al., 2020) relataram que a presença de filhos é um fator determinante para a adesão ao teletrabalho, na medida em existe maior tendência em optar pelo teletrabalho, os agregados familiares que tem filhos, relativamente aos agregados familiares sem filhos. Isto quer dizer que, o teletrabalho requer o cumprimento de determinadas condições, sendo que para alguns autores, consta-se até que a pessoa que está neste regime de trabalho deve apresentar traços de personalidade adequados de modo a que as tarefas sejam realizadas com sucesso (Salamzadeh & Kawamorita, 2017).

Contudo, e como referido anteriormente, nem sempre é possível estabelecer limites entre os domínios trabalho-casa, quando, justamente, toda uma nova realidade da pandemia da Covid-19, obriga a uma rápida adaptação à modalidade de teletrabalho, desconhecida para muitos, podendo, em alguns casos, não se verificar as condições adequadas para a execução do mesmo. Portanto, aqueles que mantêm o seu trabalho presencial apresentam, provavelmente, um risco mais diminuído para o desenvolvimento de CTF, do que em comparação com os teletrabalhadores, visto que não têm de trabalhar ao mesmo tempo do horário escolar dos seus filhos, conseguindo, pelo menos, nesta situação, manter os limites permeáveis ao CTF. Isto quer dizer que, o teletrabalho em contexto pandémico pode ser rapidamente disseminado com a educação com os filhos, ou até nas tarefas domésticas, contrariamente ao trabalho presencial, que ao permitir uma distância física, o trabalho não penetra tão facilmente na vida familiar, permitindo uma segmentação em ambas as esferas (Clark, 2000).

Em jeito de alusão à TCR, os teletrabalhadores enfrentam exigências adicionais do que em comparação com os trabalhadores em regime presencial, e por isso, para eles,

existe uma perda de recursos mais acentuada, originando a insatisfação nos domínios familiar e do trabalho.

Deste modo, surgem as seguintes hipóteses de investigação:

H2: A modalidade de trabalho modera a relação entre o conflito trabalho-família entre a satisfação nestes dois domínios, de tal forma que:

H2 a): A relação entre conflito trabalho-família e a satisfação familiar é mais forte em teletrabalhadores em comparação com indivíduos que não estejam em teletrabalho.

H2 b): A relação entre conflito família-trabalho e satisfação com o trabalho é mais forte em teletrabalhadores em comparação com indivíduos que não estejam em teletrabalho.

Capítulo II – Metodologia

Procedimento

O presente estudo realizou-se no âmbito da dissertação de mestrado da Universidade Católica Portuguesa – Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais, no Centro Regional de Braga.

Relativamente ao procedimento de recolha de dados, este ocorreu durante os meses de Maio a Agosto de 2021, via *online*. Contextualizando com a pandemia da Covid-19, o início da recolha de dados coincidiu com a fase de confinamento onde o teletrabalho era obrigatório, e que, ao longo das semanas, assistiu-se a um levantamento gradual das medidas do confinamento, assim como, a obrigatoriedade do teletrabalho. Portanto, este estudo combinou fases onde o teletrabalho era obrigatório, e quando não o era.

O questionário foi realizado na plataforma *Google Forms* e disponibilizado através de um *link* que dava acesso ao mesmo. Este foi divulgado pelas redes sociais e por correio eletrónico para alguns remetentes que seriam úteis no processo de divulgação. Este questionário caracteriza-se por um passo obrigatório, o do consentimento informado, solicitando a participação voluntária, anónima e confidencial. Também estava descrito o objetivo geral do estudo, e foram fornecidas algumas instruções sobre o correto preenchimento dos questionários, apelando às respostas com sinceridade.

Amostra

A amostra é constituída por 212 sujeitos, dos quais 148 encontraram-se à data (Agosto, 2021), em teletrabalho (69,8%) e os restantes 64 referiram que já estiveram em teletrabalho, mas à data não estão (30,2%). A maioria dos participantes são do sexo feminino (n = 143, 67,5%), com nacionalidade portuguesa (n = 205, 96,7%), com idades compreendidas entre os 21 e 70 anos (M = 42,35, DP = 11,557). A maioria possui a licenciatura ($M_{dn} = 101$) e vive em Lisboa (n = 45, 21,2%), seguido de Braga (n = 43, 20,3) e Porto (n = 21, 9,9%). As profissões citadas pelos participantes foram diversas, sendo a mais relatada, técnico de recursos humanos (n = 27, 12,7%), e gestor operacional (n = 15, 7,1%).

Relativamente ao estado civil, 53 sujeitos são solteiros (25%), 118 são casados (55,7%), 26 em união de facto (12,3%), 14 divorciados (6,6%) e 1 separado (0,5%).

No que concerne aos filhos, 71 sujeitos relatam não ter filhos (33,5%) e 141 afirmam ter (66,5%). Daqueles que têm, a maioria das pessoas tem 2 filhos (n = 71, 33,5%), os quais têm ambos mais de 18 anos de idade (n = 27, 12,7%). Adicionalmente, 16 pessoas relatam ter um agregado familiar com algum tipo de incapacidade (7,5%), sendo a própria pessoa (n = 5, 2,4%), o filho (n = 5, 2,4%) e a mãe (n = 5, 2,4%).

No tocante do teletrabalho, os dados mostram que a maioria são mulheres (n = 105, 70,9%), tendo a maior parte o seu agregado familiar presente em casa (n = 118, 79,7%), sendo os filhos e o companheiro/a, o caso mais comum (n = 44, 29,7%). Conjuntamente, para aqueles que estavam em teletrabalho e que tinham filhos e/ou dependentes em casa, foi questionado se alguma vez tiveram que suspender/interromper o teletrabalho. Para aqueles que têm filhos com menos de 12 anos de idade, a maioria das respostas afirmou “a maior parte das vezes/quase sempre” (n = 18, 12,2%); e para os que têm filhos entre os 12 e os 18 anos, responderam “raramente/algumas vezes” (n = 15, 10,1%); e para os que têm dependentes relataram também “raramente/algumas vezes” (n = 6, 4,1%). Os dados podem ser consultados na Tabela 1.

Tabela 1.

Características sociodemográficas da amostra (N=212)

Variável	Resposta	Frequência	Percentagem
Regime de trabalho	Teletrabalho	148	69.8
	Trabalho Presencial	64	30.2
Sexo (N=212)	Feminino	143	32.5
	Masculino	69	67.5
Sexo dos teletrabalhadores (N=148)	Feminino	105	70.9
	Masculino	43	29.1
Nacionalidade	Portuguesa	205	96.7
	Brasileira	5	2.4
	Turca	2	9
Idade	$M = 42.35$		
	$DP = 11.557$		
Habilitações académicas	Ensino Básico	2	.9
	Ensino Secundário	41	19.3
	Licenciatura	101	47.6
	Mestrado	55	25.9
	Doutoramento	10	4.7
	Curso Profissional	1	.5
	Bacharelato	1	.5
	Pós-graduação	1	.5
Zona de Residência	Braga	43	20.3
	Porto	22	10.4
	Viana Do Castelo	5	2.4

Lisboa	45	21.2
Terras de Bouro	1	.5
Famalicão	1	.5
Póvoa Varzim	2	.9
Barcelos	1	.5
Vila de Prado	1	.5
Odivelas	2	.9
Matosinhos	2	.9
Guimarães	1	.5
Tomar	1	.5
Viseu	3	1.4
Sintra	5	2.4
Seixal	8	3.8
Setúbal	3	1.4
Oeiras	3	1.4
Aveiro	2	.9
Rio Maior	1	.5
Amadora	3	1.4
Montijo	3	1.4
Bragança	12	5.7
Mafra	1	.5
Vila Nova de Gaia	2	.9
Cascais	3	1.4
Barreiro	2	.9

Almada	1	.5
Leiria	2	.9
Maia	2	.9
Algés	1	.5
Évora	1	.5
Almada	1	.5
Loures	5	2.4
Castelo de Vide	1	.5
Póvoa Santa Iria	1	.5
Fátima	1	.5
Mortágua	1	.5
Águeda	1	.5
Torres Vedras	4	1.9
Santarém	1	.5
Beja	1	.5
Faro	1	.5
Vila Franca Xira	1	.5
Trás-os-Montes	2	.9
Paredes	1	.5
Carcavelos	1	.5
Benfica	1	.5
Alverca	1	.5
Abrantes	1	.5
Tondela	1	.5

Profissão			
	Assistente Call-center	11	5.2
	Designer	3	1.4
	Gestor	12	5.7
	Gestor Operacional	15	7.1
	Professor	10	4.7
	Técnico de Recursos Humanos	27	12.7
	Técnico de Contabilidade	2	.9
	Account Manager	2	.9
	Supervisor	1	.5
	Publicitário	1	.5
	Analista de sistemas	2	.9
	Consultor	13	6.1
	Técnico Análise de Risco	1	.5
	Técnico de Informática	3	1.4
	Administrativo	11	5.2
	Comercial	9	4.2
	Fisioterapeuta	1	.5
	Bancário	2	.9
	Auxiliar de ação educativa	1	.5
	Psicólogo	4	1.9
	Técnico de Segurança e Saúde no Trabalho	2	.9
	Técnico Superior	12	5.7

Assistente técnico	4	1.9
Empresário	1	.5
Auditora	1	.5
Financeira	3	1.4
Assistente Social	1	.5
Educadora Infância	1	.5
Jornalista	1	.5
Médico	1	.5
Oficial de Justiça	1	.5
Jurista	1	.5
Engenheiro Florestal	1	.5
Metrologista	1	.5
Economista	4	1.9
Secretária	1	.5
Técnico Exploração de Redes	1	.5
Geólogo	1	.5
Escriturária	2	.9
Químico	1	.5
Técnico	1	.5
Engenheiro Eletrotécnico	2	.9
Eletricista	6	2.8
Engenheiro	6	2.8
Técnico de Comunicação	3	1.4

	Engenheiro Mecânico	2	.9
	Engenheiro Civil	3	1.4
	Diretora de Alojamento	1	.5
	Team Manager	1	.5
	Consultor Imobiliário	1	.5
	Técnico Estudos do Mercado	1	.5
	Funcionário Público	1	.5
	Militar	1	.5
	Managing Partner	1	.5
	Digital Intern	1	.5
	Segurador	1	.5
	Ocean Product	1	.5
	Farmacêutico	1	.5
	Orçamentista	1	.5
	Técnico Especialista	1	.5
	Engenheiro Informático	1	.5
	Data Analyst	1	.5
	Estagiário	1	.5
	Técnico de Marketing	1	.5
<hr/>			
Estado Civil	Solteiro	53	25.0
	Casado	118	55.7
	União de facto	26	12.3
	Divorciado	14	6.6

	Separado	1	.5
Existência de Filhos	Sim	141	66.5
	Não	71	33.5
Quantos Filhos	1	58	27.4
	2	71	33.5
	3	10	4.7
	4	2	.9
Idade dos Filhos	1 filho menor de 12 anos	27	12.7
	1 filho entre os 12 e 18 anos	10	4.7
	1 filho maior de 18 anos	19	9.0
	2 Filhos entre os 12-18 e 1 filho menor 12	1	.5
	2 Filhos entre 12 e 18 e 1 filho maior de 18 anos	1	.5
	2 Filhos menores 12 anos e 1 filho entre 12 e 18 anos	1	.5
	1 Filho entre 12 e 18 e 1 filho menor de 12 anos	12	5.7
	2 Filhos menores de 12 anos	17	8.0
	2 Filhos entre 12 e 18 anos	7	3.3
	2 Filhos maiores de 18 anos	27	12.7

	3 Filhos maiores de 18 anos	4	1.9
	1 Filho maior de 18 anos e 1 filho menor que 12 anos	2	.9
	1 Filho maior de 18 anos, 1 filho entre 12 e 18, e 1 filho menor que 12 anos	2	.9
	2 Filhos menores que 12, 1 filho maior 18 e 1 filho entre 12 e 18 anos	1	.5
	1 Filho maior de 18 e 1 filho entre 12 e 18 anos	7	3.3
	4 Filhos maiores de 18 anos	1	.5
	3 Filhos menores de 12 anos	1	.5
Existência de um membro do agregado familiar com incapacidade	Sim	16	7.5
	Não	195	92.0
Identificação do agregado familiar com incapacidade	Filho	5	2.4
	Marido	1	.5
	Própria Pessoa	5	2.4
	Mãe	5	2.4
Presença de agregado em casa ao mesmo tempo que o período de teletrabalho	Sim	118	79.7
	Não	30	20.3

Identificação do agregado que estava em casa ao mesmo tempo que o período de teletrabalho	Companheiro/a	30	20.3
	Filhos/as	19	12.8
	Pai e ou/Mãe	13	8.8
	Outros familiares (Irmãos, Tios, Avós...)	10	6.8
	Filhos e Companheiro	44	29.7
	Netos	1	.7
	Mãe e/ou Pai e Irmãos	2	1.4
Se tem filhos menor que 12 anos, se alguma vez teve que suspender/interromper o teletrabalho para prestar algum tipo de auxílio.	Nunca	9	6.1
	Raramente / Algumas vezes	17	11.5
	Maior parte das vezes / Quase sempre	18	12.2
	Sempre	3	2.0
Se tem filhos com idades compreendidas entre os 12 e os 18 anos, se alguma vez teve que suspender/interromper o teletrabalho para prestar algum tipo de auxílio.	Nunca	8	5.4
	Raramente / Algumas vezes	15	10.1
	Maior parte das vezes / Quase sempre	4	2.7
Se tem adultos dependentes, se alguma vez teve que suspender/interromper o teletrabalho para prestar algum tipo de auxílio	Nunca	3	2.0
	Raramente / Algumas vezes	6	4.1
	Maior parte das vezes	2	1.4

Notas: M – Média; DP – Desvio Padrão

Instrumentos

Questionário Sociodemográfico

O questionário sociodemográfico, elaborado especificamente para esta investigação, é constituído pelas variáveis: idade, sexo biológico, nacionalidade, zona de residência, profissão, habilitações académicas e estado civil. Existem algumas questões ainda sobre o agregado familiar, como a existência de filhos e/ou se alguém apresenta incapacidade ou deficiência, e pode ser consultado no anexo 1.

Aqueles que se encontram em regime de teletrabalho são convidados a responder a questões relacionadas com a existência de membros familiares no período de confinamento, bem como a periodicidade de suspensão/interrupção do teletrabalho para algum tipo de prestação de auxílio, no caso de existência de filhos menores de 12 anos, na existência de filhos com idade maior a 12 e menor de 18 anos, bem como em casos de adultos dependentes.

Escala de Conflito Trabalho-Família

Neste estudo, é utilizada a escala de Conflito Trabalho-Família de Carlson, Kacmar e Williams (2000), adaptada para a população portuguesa por Vieira, Lopez e Matos (2014). É constituída por 18 itens com avaliação dos mesmos numa escala tipo *likert* de 1 (Discordo Fortemente) a 5 (Concordo Fortemente), sendo uma escala bidirecional composta por 6 subescalas que medem as dimensões: direção do conflito trabalho-família baseado no tempo (e.g. “*O meu trabalho faz com que não possa estar tanto com a minha família como gostaria*”); baseado na tensão (e.g. “*Quando chego a casa do trabalho estou frequentemente demasiado exausto(a) para participar em atividades/responsabilidades familiares*) e baseado no comportamento (e.g. “*O tipo de comportamentos que me levam a ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser um(a) melhor pai (mãe) e marido/companheiro (mulher/companheira)*); já na direção oposta, temos o conflito família-trabalho baseado no tempo: (e.g. “*Tenho de faltar a atividades de trabalho devido ao tempo que tenho de dedicar a responsabilidades familiares*”); baseado na tensão trabalho (e.g. “*Devido ao stress em casa, estou muitas vezes preocupado(a) com assuntos familiares no trabalho*”); e baseado no comportamento (e.g. “*O tipo de comportamentos que são eficazes e necessários para mim em casa não resultariam no trabalho*”).

Os valores do alfa de *Cronbach* encontrados pelos autores da versão portuguesa, foram de .85 na direção do CT-F, sendo que na direção inversa, CF-T foi de .84. Neste estudo, o alfa de *Cronbach* também demonstrou boa uma boa consistência apresentando como valores, na direção CT-F foi de .89, e .87 para o sentido CF-T. Esta escala encontra-se no anexo 2.

Escala de Satisfação com o Trabalho

A escala de satisfação com o Trabalho, utilizada no presente estudo, previamente adaptada para a população portuguesa por Caycho-Rodríguez, Neto, Tomás, Valencia, Ventura-León, Neto, Reyes-Bossio, e Vilca (2020), originalmente desenvolvido por Warr, Cook e Wall (1979), este instrumento é composto por 16 itens, sendo eles afirmações, com uma escala de avaliação de 1 (muito insatisfeito) a 5 (extremamente satisfeito). O mesmo pode ser encontrado no anexo 3, e aborda aspetos intrínsecos relacionados com os métodos de trabalho, (e.g. *O modo como a organização é gerida*) e extrínsecos no âmbito das condições físicas do trabalho. Quanto mais alta for a pontuação, mais alta será a satisfação com o trabalho. Na aplicação à população portuguesa, o alfa de *Cronbach* apresentou um valor de .94 revelando uma boa consistência interna. O mesmo acontece para o presente estudo, onde o alfa de *Cronbach* foi de .92.

Escala de Satisfação Familiar

De forma a avaliar a Satisfação com a Família, no presente estudo foi utilizada a versão traduzida e validada para a população portuguesa de Chambel e Marques Pinto (2008), com a versão reduzida de 5 itens desenvolvido por Aryee, Tan e Srinivas (2005). Esta versão abreviada foi originalmente criada para avaliar a satisfação com o trabalho, mas adaptada para o domínio familiar. Na sua generalidade, esta medida proveio originalmente da escala *Family Satisfaction* dos autores Brayfield e Rothe (1951),

Este instrumento é composto por afirmações (e.g., *Eu sinto-me bastante satisfeito(a) com a minha vida familiar*) as quais os participantes devem selecionar uma resposta, que está ordenada numa escala tipo *likert* compreendendo, (1) “discordo muito” a (5) “concordo muito”. Desta forma, o resultado global da escala é obtido pela média da soma dos itens. Esta escala encontra-se no anexo 4.

Em termos de fiabilidade, a versão portuguesa desta escala tem um alfa de *Cronbach* de 0.88, sendo que neste estudo apresenta-se como .90.

Análise dos dados

Para o tratamento estatístico dos dados foi utilizado o programa *IBM Statistical Package for the Social Sciences* (IBM-SPSS-versão 25.0) e a ferramenta computacional *Process* (Hayes, 2012). Todas as medidas utilizadas neste estudo estavam adaptados à população portuguesa, e, de forma a avaliar a fidelidade das mesmas, procedeu-se ao cálculo do alfa de *Cronbach*, obtendo os valores aceitáveis para este estudo. Realizou-se a caracterização da amostra quanto à presença ou não de teletrabalho, género, idade, nacionalidade, habilitações académicas, zona de residência, profissão, estado civil, existência de filhos e, se sim, quantos têm e respetiva idade, existência de um membro do agregado familiar com algum tipo de incapacidade, e se sim, a sua identificação. Para aqueles que se encontravam em teletrabalho, se tinham presença de membros do agregado familiar em casa ao mesmo que tinha de executar o teletrabalho, e identificação dos mesmos, como também, as vezes que tiveram de interromper o teletrabalho para prestar auxílio, nomeadamente a quem tinha filhos menores que 12 anos, ou/e filhos entre os 12 e 18 anos, ou/e aos adultos dependentes.

Utilizando a ferramenta do *SPSS Process* foi realizado o teste de hipóteses, onde utilizando o Modelo 1, foram analisadas as moderações definidas que estão de acordo com os objetivos de estudo. Assim, averiguou-se o tamanho, direção, e significância estatística dos efeitos de moderação da modalidade de trabalho, em específico, do teletrabalho, na relação entre o CTF e ST e SF.

Resultados

A tabela 2 contempla a média (M) e o desvio-padrão (DP) das variáveis: sexo, a idade, presença de filhos e de teletrabalho, bem como o CTF, CFT, ST e SF. No que concerne ao CTF e CFT, as respostas dos participantes parecem indicar que ambas as direções são sentidas com frequência reduzida (M = 2,87; DP = .86) e (M=2,21; DP=.75), respetivamente. A respeito da ST, a mesma pode ser considerada como um valor moderadamente elevado (M=3,60; DP =.74, onde 3 equivale a não concordo nem discordo, mas posiciona-se mais próximo do 4 – concordo), e na SF, a média das respostas é elevada (M=4,18; DP =.79).

Ademais, como se pode comprovar, existe uma relação estatisticamente significativa e positiva entre o teletrabalho e a ST ($r = .13$, $p < .05$). Igualmente acontece

com o CTF e a ST, apresentando uma relação estatisticamente significativa e negativa ($r = -.31, p < .001$), registando-se também no sentido inverso do conflito, ou seja, o CFT com a SF ($r = -.22, p = < .001$).

Assim, tal como sugerido através das hipóteses deste estudo, quanto menor CTF, maior é a ST, o mesmo acontece para o CFT que quanto menor é, mais elevada é a SF. Estas correlações conferem um maior suporte ao conceito de *matching domain*, uma vez que refere que o efeito do conflito expressa-se no domínio onde este se origina. Adicionalmente também se verifica que, quem está na modalidade de teletrabalho, mais elevada é a ST.

Tabela 2.

Média, Desvio-Padrão (DP) e Correlações (r) entre as Variáveis em Estudo

	M	DP	<i>r</i>			
			CTF	CFT	ST	SF
Sexo	.67	.470	.037	.010	.118	.048
Idade	42.3	11.5	.044	-.001	-.002	.010
Filhos	1.33	.473	-.034	-.014	.009	-.125
Teletrabalho	.698	.460	-.111	-.116	.137*	.032
CTF	2.87	.865	-	-	-.310**	-.121
CFT	2.21	.756	-	-	-.128	-.226**
ST	3.60	.745	-	-	-	-
SF	4.18	.795	-	-	-	-

Nota: N = 212. * $p < .05$; ** $p < .001$

No que respeita às hipóteses estabelecidas, a hipótese 1a, admite que o CFT se relaciona negativamente com a ST. Como é possível verificar na tabela 3, existe uma relação negativa estatisticamente significativa ($B = -.13, p < .05$), querendo isto dizer que, quanto mais elevados os níveis de CFT, menores são os da ST, confirmando-se assim, esta mesma hipótese. Relativamente à hipótese 1b, onde o CTF se relaciona

negativamente com a SF, a mesma não se comprova, por não se verificar relações estatisticamente significativas ($B = -.11, p = .079$).

Por outro lado, a tabela 3, demonstra outros resultados significativos como é o caso da relação entre CTF e ST ($B = .25, p < .001$) e do CFT com a SF ($B = -.25, p < .001$). Todos estes resultados indicam que o conflito com origem na família é o que apresenta mais repercussões negativas em ambas as satisfações, pois tanto com a SF e ST, as relações foram estatisticamente significativas.

Tabela 3.

Relações entre conflito trabalho-família e conflito família-trabalho com a satisfação nos dois domínios em causa.

ST ($R^2 = .1219; p < .001$)				
	<i>B</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
CTF	-.25	.05	-4.51	.000**
SF ($R^2 = .0337; p = .129$)				
	<i>B</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
CTF	-.11	.06	-1.76	.079
ST ($R^2 = .0570; p < .05$)				
	<i>B</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
CFT	-.13	.06	-1.99	.047*
SF ($R^2 = .0853; p < .001$)				
	<i>B</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
CFT	-.25	.07	-3.61	.000**

Nota: N = 212. * $p < .05$; ** $p < .001$. CTF = Conflito Trabalho-Família. CFT = Conflito Família-Trabalho. ST = Satisfação com o Trabalho. SF = Satisfação com a Família. *B* = coeficiente de regressão não-estandardizado.

No que concerne à hipótese 2a, onde é mencionada que a relação entre o CTF e a SF é mais forte em teletrabalhadores em comparação com indivíduos que não estejam em

teletrabalho, como se pode comprovar na Tabela 4, esta não se confirma, uma vez que não existe um efeito significativo na moderação ($B = -.06, p = .659$), o que quer dizer que, o teletrabalho não modera esta relação. A última hipótese (H2b) expõe que a relação entre CFT e ST é mais forte em teletrabalhadores em comparação com indivíduos que não estejam em teletrabalho. Como se pode averiguar, existe uma relação negativa estatisticamente significativa ($B = -.32, p = .019$), resultado esse que leva à validação da hipótese 2b. Esta interação significativa é ilustrada na figura 1.

Adicionalmente, a tabela 4 indica uma outra associação negativa significativa, encontrada entre CFT e SF ($B = -.28, p = .051$), a qual é exemplificada na figura 2, e, que, em conjunto com os resultados entre CTF e SF, assim como os de CTF e ST ($B = -.23, p = .061$), levam a afirmar que, mais uma vez, é o conflito com origem na família que concebe efeitos negativos em ambas as satisfações, especialmente sentido pelos teletrabalhadores.

Tabela 4.

Análise de moderação entre as variáveis em estudo.

	Teletrabalho			
	<i>B</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
CTF e ST	-.23	.1247	-1.8809	.061
CTF e SF	-.06	.1395	-.4409	.659
CFT e SF	-.28	.1461	-1.9625	.051*
CFT e ST	-.32	.1391	-2.3524	.019*

Nota: N = 212. O teletrabalho foi codificado como variável *dummy* (0 = pessoas em trabalho presencial e 1 = pessoas em teletrabalho). * $p < .05$; ** $p < .001$

A partir da figura 1, é possível verificar que, quando existe alto CFT, os teletrabalhadores diferenciam-se dos trabalhadores presenciais, por demonstrarem níveis mais baixos de ST. Isto significa que o teletrabalho parece aumentar o impacto de CFT, pois em condições de altos níveis de CFT, a ST é mais baixa do que em comparação com

a modalidade presencial. Na situação contrária, ou seja, em baixo CFT, é na mesma o regime de teletrabalho que perceciona níveis mais altos de ST.

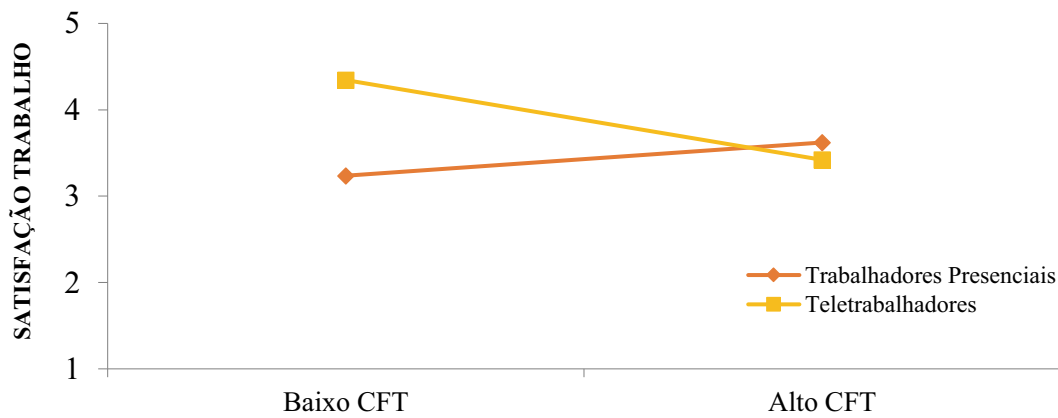


Figura 1 – Gráfico representativo das modalidades de trabalho que moderam as relações entre CFT e ST.

Pode ser observado, através da figura 2, que CFT e a SF são sentidos de forma diferente face aos teletrabalhadores e trabalhadores em regime presencial. Estes resultados são semelhantes aos da Figura 1, indicando que os teletrabalhadores, em comparação com os trabalhadores em regime presencial, expressam níveis mais baixos de SF quando existe elevado CFT. Assim, pode-se inferir que a modalidade de teletrabalho parece aumentar o impacto de CFT, pois em condições de altos níveis de CFT, a SF é significativamente mais baixa do que se estivesse em modalidade presencial. O mesmo acontece em momento de baixo CFT, onde os teletrabalhadores se destacam por percecionarem níveis significativamente mais altos de SF, do que aqueles que estão em regime presencial.

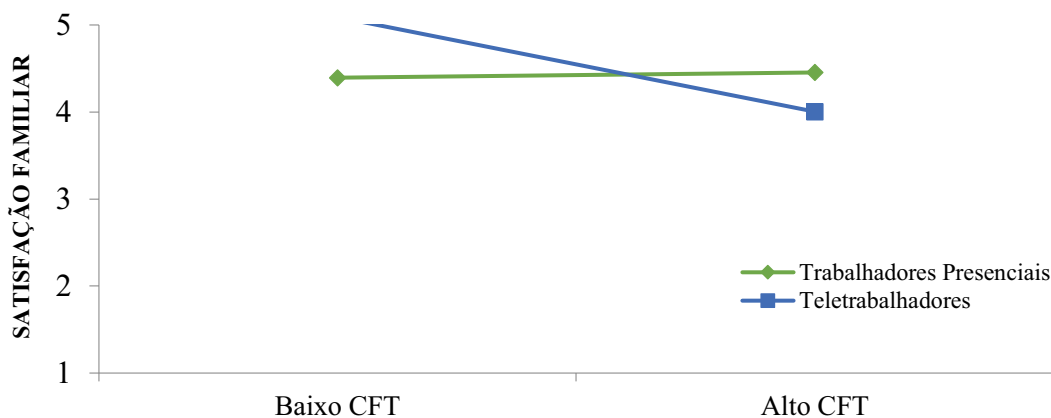


Figura 2 – Gráfico representativo das modalidades de trabalho que moderam as relações entre CFT e SF.

Discussão

O presente estudo analisou a relação entre os dois tipos de direção de conflito entre o trabalho e a família (i.e., CTF e CFT) e a satisfação nos domínios de trabalho e familiar (i.e., ST e SF) numa amostra de trabalhadores com várias profissões e dos quais, alguns estavam em teletrabalho e outros em regime de trabalho presencial, devido à pandemia Covid-19. Indo mais além, como também analisou o papel moderador da modalidade de trabalho (i.e., regime presencial *versus* teletrabalho) nas relações supracitadas.

De uma forma geral, os níveis de CTF traduziram-se em valores baixos, o que se pode afirmar que este aspeto não é sentido de forma intensa nesta amostra, contrariando estudos onde as circunstâncias da pandemia fez aumentar o CTF para muitos (Vaziri et al., 2020). Quanto aos níveis de satisfação, tanto a ST e a SF revelaram níveis apropriados, especialmente no que toca à SF, aspeto que é concordante com outros autores ao informar que tanto a ST e a SF aumentaram os seus níveis ao longo da pandemia (Madeira et al., 2021; Rudolph & Zacher, 2021). Vale a pena salientar que em Portugal houve dois confinamentos gerais, sendo que a recolha de dados para este estudo, coincidiu com o último. Como é referido num estudo (Rudolph & Zacher, 2021), concretamente entre os meses de Abril e Setembro de 2020, remetendo-se assim aos dados do primeiro confinamento, os níveis de SF, em fases iniciais da pandemia, provavelmente eram mais baixos, pois as famílias viram-se forçosamente obrigadas a adaptar-se à nova realidade, desconhecida para todos, e que com o tempo, conseguiram dar resposta às exigências familiares, usufruindo da aprendizagem de novas rotinas, bem como o bem-estar familiar, aumentando gradualmente os níveis de SF. O que parece ser congruente com o presente estudo, pois ambos os níveis de satisfação são favoráveis como também os do conflito, que pelo seu valor reduzido, não apresentam carácter nocivo para a amostra. Contudo, na sua avaliação conjunta com CTF e CFT, vemos que na presença destas variáveis, as respetivas satisfações vêm os seus valores influenciados.

Como se pode comprovar, os resultados mostram que quanto maior o CFT, menor é a ST, tal como acontece com a SF, ou seja, quanto maior o CFT, menor a SF. Por outro lado, o CTF e a SF não revelou ser uma relação estatisticamente significativa, o que faz descartar a H1b. Esta situação pode ser explicada pela TCR, uma vez que quando os recursos são utilizados num domínio, ficam indisponíveis para serem utilizados noutra (Hobfoll, 2002). Ou seja, de acordo com esta teoria, sendo o trabalho ou a família, o alvo principal da tensão, o que por si só pode comprometer os próprios níveis de satisfação, os

recursos do indivíduo são prontamente empregues de modo a combatê-la, fazendo com que se esgotem e que não sejam aplicados no domínio do trabalho, resultando na diminuição das suas respetivas satisfações. Estes níveis reduzidos de satisfação, quer com o trabalho, quer com a família, traduzem-se, por um lado, nas respostas disfuncionais (Taylor, cit. Por Hobfoll, 2001), subjacentes ao princípio da primazia da perda de recursos, e por outro lado, à lógica da espiral de perdas, na medida em que, uma vez que existiu perdas iniciais de recursos, os sujeitos parecem apresentar maior vulnerabilidade de perdas futuras (Hobfoll, 2001). Desta forma, é sustentado o resultado da diminuição de satisfação em ambos os domínios, pois uma vez que já existe um *stressor*, existe um desgaste de recursos.

Este conjunto de resultados, lembrando que também existe uma relação significativa entre o CTF e ST, denunciam que o conflito com origem na família é o que tem mais impacto negativo, pois afeta ambas as satisfações. Por outras palavras, mesmo que o conflito se origine na família, o trabalho também é afetado, na medida em que a sua respetiva satisfação ficou igualmente comprometida. Assim, é suportado o fenómeno *cross-domain* que embora contrarie os resultados do estudo de Amstad e colaboradores (2011), pois estes conferem maior credibilidade ao *matching-domain*, é um resultado concordante com o de outros estudos anteriores (Frone et al., 1992; Li et al., 2013; Selvarajan et al., 2013; Xia et al., 2018). Destaca-se ainda uma meta-análise que salienta o *cross-domain* (Ford et al., 2007), onde foi demonstrado que a SF é explicada pelas variáveis no domínio do trabalho, incluindo o próprio CTF, como também uma quantidade considerável de variação da ST é explicada pelas variáveis do domínio familiar.

Contudo, podemos afirmar que este resultado era espetável porque grande parte da amostra se encontra em teletrabalho, e portanto, neste caso, a família poderia interferir mais. Assim, de acordo com a perspetiva da TCR (Hobfoll, 2001), confirma-se que, para os teletrabalhadores, as exigências familiares esgotam os recursos pessoais, fazendo com que o indivíduo limite o tempo, a atenção e a energia que seria útil para se dedicar ao teletrabalho, e que, de acordo com o princípio da primazia da perda de recursos, favorece o CFT e consecutiva diminuição da satisfação em ambas as esferas.

Adicionalmente, esta mesma teoria evidencia que as circunstâncias e o contexto onde os sujeitos se encontram, também podem ser influenciadores de perda de recursos. Ora, estamos perante um estudo onde a amostra se encontrou entre um período de

confinamento geral, e um início do levantamento de algumas medidas, combinando fases onde o teletrabalho era obrigatório e quando não o era, mas sobretudo, que por detrás destas contingências, continuavam a contar com a presença da pandemia da Covid-19. Do mesmo modo, a maior parte dos sujeitos afirmou ter agregado presente em casa, ao mesmo tempo que o período de teletrabalho, sendo os filhos e o companheiro/a, o caso mais comum. Nomeadamente para aqueles que têm filhos menores de 12 anos, relataram que tiveram de interromper o teletrabalho, a maior parte das vezes, para prestar algum tipo de auxílio, aspeto este que é concordante com alguns autores (Habib & Conrford, 1996), que referem que trabalhadores com filhos pequenos apresentam maior dificuldade em trabalhar a partir de casa, sendo um motivo para muitos, para não aderir ao teletrabalho (em circunstâncias anteriores à pandemia). Este facto pode ser explicado, que, por força da pandemia, que levou os seus filhos a ter aulas *online*, os pais viram-se a desempenhar novos encargos (Qian e Fuller 2020), ao disponibilizar-se e esforçarem-se de maneira assídua e constante para acompanhar os seus filhos com as aulas, o que muitas vezes poderia significar que tiveram que optar pelo acompanhamento dos filhos, em detrimento das suas tarefas de trabalho (Schieman et al., 2021). Identicamente, a ocorrência do conflito é mais comum entre casais com filhos do que sem filhos, mais concretamente com os filhos têm menos de 18 anos de idade (Baxter & Alexander, 2008; Greenhaus & Beutell, 1985; Gordon & Whelan-Berry, 2004). Além do mais, nesta amostra de teletrabalho (N=148), a maioria são do sexo feminino, e é conhecida a associação para serem responsáveis pelas tarefas domésticas. O facto de ser mãe, ter de cuidar de filhos pequenos, e também da sua casa, é evidenciada na literatura como uma conjectura que contribui para o conflito (Greenhaus & Beutell, 1985; Gordon & Whelan-Berry, 2004; Lee et al., 2014; De Melo & Thomé, 2018).

Todos estes fatores mostram-se potencialmente causadores de perda de recursos, e responsáveis pelo CFT ser mais sentido nos teletrabalhadores do que nos trabalhadores de regime presencial, pois tiveram efetivamente de desempenhar mais papéis, e quanto mais papéis um sujeito desempenha, mais esgota os recursos que tem disponíveis (Carvalho & Chambel, 2016), e como são mais os papéis a executar no domínio familiar, valida-se o facto que a família dispõe de mais elementos para ser a base do conflito, compreendendo assim a diminuição da satisfação nos domínios. Todavia, uma vez que os resultados deste estudo destacam o conflito com origem na família, vem contradizer que o CTF é mais incidente que o CFT na maioria das pessoas (Andrade et al., 2017;

Greenhaus & Beutell, 1985; Matias et al., 2011), mas mostra-se de acordo com outros (Allen & Finkelstein, 2014; Simon et al., 2021), sendo este último o mais recente, e onde demonstrou que o CFT foi mais sentido em profissionais que têm filhos, e maior sentida pelas mulheres com filhos do que homens com filhos e mulheres sem filhos. Esta situação pode ser clarificada à luz do desempenho de vários papéis no domínio familiar, tal como descrito acima, como também pelo *stress* familiar vivenciado pelos participantes da amostra, que pode não ter haver necessariamente com a pandemia, mas que talvez esta o tenha impactado, uma vez que o *stress* familiar é um processo que ocorre ao longo do tempo e não como um único evento ou situação pelo qual as famílias atravessam (Boss, 2002 ; Walker, 1985). E por fim, da mesma maneira, pelo enaltecimento de determinado papel em relação aos outros (Super, 1982), isto é, a saliência do papel familiar. Denota-se que perante as diferentes fases da vida, são assumidas diferentes saliências face aos múltiplos papéis vivenciados, sendo exemplo os indivíduos na fase da adultez avançada, acima dos 45 anos, que atribuem maior importância à família do que ao trabalho (Goldstein & Goldstein, 1990), aspeto que está próximo com a média de idades da nossa amostra em estudo (M=42,35; DP = 11,557).

Como se pode ver nos gráficos das moderações, numa situação de baixo CFT os teletrabalhadores têm muito mais satisfação em ambos os domínios, o que significa que o teletrabalho é conveniente, mas devem ser tomadas medidas para que seja uma prática saudável. É um indício de que provavelmente numa situação não pandémica (i.e., sem tantas interferências familiares em virtude de outros elementos da família estarem em casa) o teletrabalho é uma boa prática.

Limitações e Sugestões para Estudos Futuros

Este estudo apresenta limitações que devem ser mencionadas. A primeira é a natureza transversal do estudo, que apenas permitiu obter informação sobre a natureza positiva ou negativa das relações entre as variáveis e a sua significância. Portanto, seria vantajoso realizar estudos longitudinais onde as variáveis são avaliadas em diferentes momentos ao longo do tempo e, de forma especial, no contexto deste estudo, iria permitir uma visão alargada não só da prática do teletrabalho, mas também das relações entre o CTF, ST e SF, em momentos considerados de crise.

No que concerne ao questionário sociodemográfico, o termo “adulto dependente” poderá ter sido mal interpretado pelos participantes, demonstrado pela forma como houve mais gente a responder ao campo que se referia à existência de adultos dependentes a interromper o teletrabalho do que na questão da existência de adultos dependentes no agregado familiar. O termo deveria ter sido devidamente caracterizado. Isto pode ser explicado pelo facto de não existir uma questão relacionada com filhos maiores de 18 anos a interromper o teletrabalho, pois provavelmente alguns dos participantes associaram filhos com mais de 18 anos ao termo adultos dependentes. Isto por si só acarreta outra limitação, pois não se avaliou se os filhos maiores de 18 anos interromperam o teletrabalho dos pais e se estes tiveram que suspender ou interromper para prestar algum tipo de auxílio. Portanto, apesar de o período de confinamento da Covid-19 não ter existido nenhuma vez mais em Portugal até à data, sugere-se que estudos futuros explorem as diferenças relativas ao CTF em teletrabalhadores com filhos menores que 18 e mais do que 18 anos, contribuindo para uma literatura mais recente sobre o assunto.

Em referência ainda ao questionário sociodemográfico, a falta de uma pergunta a respeito do teletrabalho como: “costuma fazer mais horas do que seria habitual?/ Sente que tem de fazer mais horas do que se estivesse em trabalho presencial?”, é um fato que pode ser explorado em futuros estudos, pois contribui para uma análise mais completa, na compreensão das diferenças entre teletrabalhadores e trabalhadores em regime presencial, pois existem evidências de que o teletrabalhador têm necessidade de fazer mais horas, devido às interferências dos elementos do agregado familiar, para compensar o tempo perdido de trabalho (Delanoije et al., 2019). Portanto, seria interessante perceber se os teletrabalhadores conseguem gerir os seus horários, de modo a que não tenham de fazer horas fora do expediente, de modo a compensar o seu trabalho, e que impacto isso tem no CTF. Além do mais, dadas as circunstâncias do contexto, para grande parte das pessoas, esta foi a primeira experiência de teletrabalho, o que se revela uma clara limitação, este aspeto poderia ter sido controlado, uma vez é expectável que para as pessoas que não tinham experiência de teletrabalho o esforço extra para aprender e se adaptarem a esta realidade deverá ser maior (Andrade & Lousã, 2021).

Apesar do presente estudo ter incluído a relação entre o domínio profissional e familiar, não incluiu nenhum domínio, fora do profissional, para além do familiar. Desta forma, seria interessante que estudos futuros procurassem estudar o papel do conflito

trabalho-vida pessoal (Keeney et al., 2013), pois a pandemia da Covid-19 impactou a vida do ser humano em todos os sentidos.

Por fim, o facto da amostra não apresentar o mesmo número de teletrabalhadores (N=148) e trabalhadores em regime presencial (N=64), aspeto que poderia ser mais consistente no que concerne à diferença da modalidade de trabalho, não permite fazer uma generalização dos resultados.

Implicações práticas

O presente estudo apresenta implicações para futuras pesquisas, enunciando que, num momento de crise, devem ser alvo de intervenção, os trabalhadores com crianças pequenas, de forma a diminuir potenciais *stressores* relacionados com a família, para proporcionar algum nível de bem-estar da família (Rudolph & Zacher, 2021). Desta forma, o bem-estar da família é essencial para que o domínio do trabalho seja salvaguardado, pois, como se pode constatar com os resultados do presente estudo, é a família que interfere no trabalho e onde esta situação compromete os respetivos níveis de satisfação, sendo sentida principalmente nos teletrabalhadores.

Considera-se que as organizações devem desenvolver estratégias que permitam as pessoas manter um equilíbrio entre o bem-estar do próprio trabalhador com a sua produtividade (Golden & Gajendran, 2019), principalmente numa época onde se assume o teletrabalho como uma tendência no futuro do trabalho (Gonçalves et al., 2021; Santana & Cobo 2020). Assim, as estratégias passam por assegurar uma maior autonomia e flexibilidade do horário de trabalho, com o intuito de evitar a sobrecarga, ao seleccionar as tarefas prioritárias, definindo prazos para a conclusão das mesmas e objetivos realistas em que, com o auxílio de plataformas que permitem o acesso e partilha da informação, poupando a interrupção inoportuna de colegas de trabalho e/ou chefias (Andrade & Lousã, 2021; Masuda et al., 2017; Van der Lippe & Lippényi, 2019). A utilização das plataformas revela-se um envolvimento benéfico, na medida em que diminui o impacto do uso da tecnologia relacionada com o trabalho fora do horário do expediente, proporcionando uma perceção de uma melhor gestão das fronteiras trabalho-família (Piszczek 2017). Contudo, os gestores de pessoas devem unir esforços para que o uso destas plataformas não favoreça o isolamento social, nem diminua o sentimento de apoio dos colegas nem a coesão organizacional, pois estes aspetos são fundamentais para a

redução dos níveis de CTF (Andrade & Lousã, 2021). Assim, seria sensato a criação de um acordo mútuo entre o trabalhador e a organização, adequando as necessidades individuais de cada sujeito, contribuindo para uma cultura de confiança entre chefias e colaboradores, aspeto benéfico para ambos os lados (Allen et al., 2015; de Vries et al., 2019; Golden & Gajendran 2019; Mesmer-Magnus & Viswesvaran 2009).

Assim, como o teletrabalho tem grandes impactos quer no CFT e consequentemente na SF e na ST, a melhor forma de moderar estas variáveis seria conciliar os dias em regime de teletrabalho com os dias de regime presencial, e, desta maneira, atingir-se-iam níveis mais satisfatórios de ST e de SF, conforme sugerem alguns autores (Powell & Craig, 2015).

Referências Bibliográficas

- Agate, J. R., Zabriskie, R. B., Agate, S. T., & Poff, R. (2009). Family leisure satisfaction and satisfaction with family life. *Journal of Leisure Research*, 41(2). <https://doi.org/10.1080/00222216.2009.11950166>
- Agência Brasil (2020). Covid-19: Veja como cada estado determina o distanciamento social. Recuperado de: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-04/covid-19-veja-como-cada-estado-determina-o-distanciamento-social>
- Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A., & Proulhac, L. (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 92, pp. 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2016.06.021>
- AlAzzam, M., AbuAlRub, R. F., & Nazzal, A. H. (2017). The Relationship Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction Among Hospital Nurses. *Nursing Forum*, 52(4), pp. 278–288. doi: 10.1111/nuf.12199.
- Allen, T. D., & Finkelstein, L. M. (2014). Work–family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 376-384. <https://doi.org/10.1037/a0036941>
- 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. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2). <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Alho, L. (2020) Trabalhar durante a pandemia: A afirmação do Teletrabalho. In M. Paulino & R. Dumas-Diniz (Eds.), *A Psicologia da Pandemia – Compreender e Enfrentar a COVID-19 (1)*, pp. 205-216. Pactor.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work–family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), pp. 787-810. doi: 10.1016/S0149-2063(02)00190-3

- Andrade, C., & Lousã, E. P. (2021). Telework and work–family conflict during covid-19 lockdown in portugal: The influence of job-related factors. *Administrative Sciences*, 11(3). <https://doi.org/10.3390/admsci11030103>
- Andrade, C., & Matias, M. (2021). Work-related ICT use during off-job time, technology to family conflict and segmentation preference: A study with two generations of employees. *Information, Communication & Society*. Pp. 1-10. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2021.1933564>
- Andrade, A. L. D., Oliveira, M. Z. D., & Hatfiel, E. (2017). Conflito trabalho-família: Um estudo com brasileiros e norte-americanos. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(2), pp. 106-113. doi: 10.17652/rpot/2017.2.12738
- Andrade, M. S. & Westover, J.H. (2020). Global comparisons of job satisfaction across occupational categories. *Evidence-Based Hrm*, 8(1), 38-59. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-09-2019-0086>.
- 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. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90, 132–146. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.132>
- Barata, M. S. (2020). O regime jurídico do teletrabalho em Portugal. *Revista Ibérica do Direito*, 1(1), 58-65.
- Barling, J., Kelloway, E. K., & Iverson, R. D. (2003). High-quality work, job satisfaction, and occupational injuries. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), pp. 276-283. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.276>
- Barraca, J., & López-Yarto, L. (1999). *ESFA: Escala de satisfacción familiar por adjetivos*. Tea.
- Basile, K.A. & Beauregard, T.A. (2016), "Strategies for successful telework: how effective employees manage work/home boundaries", *Strategic HR Review*, 15(3). pp. 106-111. <https://doi.org/10.1108/SHR-03-2016-0024>

- Bashir, B. & Gani, A.(2021).Empirical investigation of job satisfaction among academics. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 23(2), 241-262. <https://doi.org/10.1504/IJICBM.2020.10037924>.
- 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), pp. 9-22. doi: 10.1016/j.hrmr.2008.09.001
- Beauregard, T. A., Basile, K. A., & Canonico, E. (2019). Telework: Outcomes and facilitators for employees. In *The Cambridge Handbook of Technology and Employee Behavior*. <https://doi.org/10.1017/9781108649636.020>
- Beer, T. A. (2020). COVID-19 fallout: Lower-income earners hit hardest by job losses. Retirado de: <https://www.forbes.com/sites/tommybeer/2020/05/14/covid-19falloutlowerincomeearners-hit-hardest-by-joblosses>.
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the context of the Covid-19 crisis. *Sustainability (Switzerland)*, 12(9). <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Blaskó, Z., Papadimitriou, E., & Manca, A. R. (2020). How will the COVID-19 crisis affect existing gender divides in Europe? *Publications of TheEuropean Union*. doi:10.2760/37511, JRC120525.
- Blustein, D. L., Duffy, R., Ferreira, J. A., Cohen-Scali, V., Cinamon, R. G., & Allan, B. A. (2020). Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda. In *Journal of Vocational Behavior*, 119. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103436>
- Boavida, N., & Brandão Moniz, A. (2020). Virtual work in Portugal: a literature review. *International Journal on Working Conditions*, June(19). <https://doi.org/https://doi.org/10.25762/b275-ww28>
- Boss, P. (2002). *Family stress management* (2 ED). Sage Publications
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A metaanalytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of*

- Occupational and Organizational Psychology, 83(4), pp. 915–934. <http://doi.org/10.1348/096317909X478557>
- Bradburn, N. M. (1969). Bradburn Scale of Psychologic Well-Being. *The Structure of Psychological Well-Being*.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35 (5), 307-311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Bruk-Lee, V., Khoury, H. A., Nixon, A. E., Goh, A., & Spector, P. E. (2009). Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-analyses. *Human performance*, 22(2), pp. 156-189. <https://doi.org/10.1080/08959280902743709>
- Caillier, J.G. (2014). Do role clarity and job satisfaction mediate the relationship between telework and work effort? *International Journal of Public Administration*, 37(4), 193-201. <https://doi.org/10.1080/01900692.2013.798813>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770. Doi: <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2014). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da escala interação trabalho-família nijmegen (SWING) em uma amostra de professores brasileiros. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 19(3), 157-238. doi: 10.1590/S1413-294X2014000300006.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131–164. doi:10.1016/j.jvb.2005.02.002
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of business research*, 116, 183-187. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J., (2014). Padrões de conflito e enriquecimento trabalho-família: a replicação com trabalhadores bancários portugueses. In., M. J. Chambel, & M. T. Ribeiro (Eds.). *A Relação entre o Trabalho e a Família* (pp. 118-132). Editora RH

- Carvalho, V.S., & Chambel, M.J., (2016). A Relação Trabalho-família. In., Chambel, M.J. (Ed.). *Psicologia da saúde ocupacional* (pp. 187-213) Lisboa: Pactor.
- Caycho-Rodríguez, T., Neto, J., Tomás, J. M., Valencia, P. D., Ventura-León, J., Neto, F., Reyes-Bossio, M., & Vilca, L. W. (2020). Psychometric properties of the Satisfaction with Job Life Scale in Portuguese workers: A systematic study based on the IRT and CFA modeling. *Heliyon*, 6(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03881>
- Chambel, M. J., & Barbosa, M. J., (2014). As repercussões do conflito entre o trabalho e a família no bem-estar dos empregados: um estudo longitudinal. In., M. J. Chambel, & M. T. Ribeiro (Eds.). *A Relação entre o Trabalho e a Família* (pp. 64-80). Editora RH.
- Chambel, M. J., & Marques-Pinto, A. (2008). Consequences of work and family facilitation in employees' satisfaction and engagement (Working Paper). Faculdade de Psicologia: Universidade de Lisboa.
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Chen, Z., Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2009). Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: A person-environment fit approach. *Journal of vocational behavior*, 74(1), 82-93. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.009>
- Chetty, K., & Neeraja, B. (2017). A study on impact of organizational justice perception on job satisfaction: Indian software employees' perspective. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15 (4), pp. 387-399.
- Chung, H., & Van der Horst, M. (2018). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human relations*, 71(1), 47-72. <https://doi.org/10.1177/0018726717713828>
- Como, R., Hambley, L., & Domene, J. (2021). An Exploration of Work-Life Wellness and Remote Work During and Beyond COVID-19. *Canadian Journal of Career Development*, 20(1).

- Cotofan, M., De Neve, J. E., Golin, M., Kaats, M., & Ward, G. (2021). Work and well-being during COVID-19: impact, inequalities, resilience, and the future of work. *World Happiness Report*. pp. 153-190.
- de Macêdo, T. A. M., Cabral, E. L. D. S., Silva Castro, W. R., de Souza Junior, C. C., da Costa Junior, J. F., Pedrosa, F. M., da Silva, A. B., de Medeiros, V. R. F., de Souza, R. P., Cabral, M. A. L., & Másculo, F. S. (2020). Ergonomics and telework: A systematic review. In *Work* , 66(4). <https://doi.org/10.3233/WOR-203224>
- De Melo, H. P., & Thomé, D. (2018). *Mulheres e poder: histórias, ideias e indicadores*. Editora FGV.
- De Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. (2019). The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*, 39(4). <https://doi.org/10.1177/0734371X18760124>
- Delanoëije, J., Verbruggen, M., & 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(12), 1843-1868. <https://doi.org/10.1177/0018726718823071>
- Dockery, A. M., & Bawa, S. (2018). When two worlds collude: Working from home and family functioning in Australia. *International Labour Review*, 157(4). Pp. 609-630. <https://doi.org/10.1111/ilr.12119>
- 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. <https://doi.org/10.2307/259269>
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), pp. 195–212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Ferreira Junior, J.C.(2000). Telecommuting: o Paradigma de um Novo Estilo de Trabalho. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 40(3), pp. 8-17. doi:10.1590/S0034-75902000000300012

- Figueiredo, E., Ribeiro, C., Pereira, P., & Passos, C. (2021). Teleworking: contributions and challenges for organizations. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(2), 1427-1438. <http://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21642>.
- Figuerola, A. E. J., Subiabre, N. P. M., & Fuentes, P. A. O. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en psicología latinoamericana*, 29(2), pp. 317-329.
- Filardi, F., Castro, R. M. P., & Zanini, M. T. F. (2020). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpo e da Receita Federal. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(1), pp. 28-46. <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>
- Fisher, J., Languilaire, J. C., Lawthom, R., Nieuwenhuis, R., Petts, R. J., Runswick-Cole, K., & Yerkes, M. A. (2020). Community, work, and family in times of COVID-19. In *Community, Work and Family* 23(3). <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1756568>
- Folami, L. B., Asare, K., Kwesiga, E., & Bline, D. (2014). The impact of job satisfaction and organizational context variables on organizational commitment. *International Journal of Business and Public Administration*, 11(2), pp. 1–19.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of applied psychology*, 92(1), 57. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- 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>
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of vocational behavior*, 50(2), 145-167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). Washington, DC: American Psychological Association
- Gajendran, R., & Harrison, D. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: A meta-analysis of psychological mediators and individual

- consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Gálvez, A., Tirado, F., & Alcaráz, J. M. (2018). Resisting long working hours: The case of Spanish female teleworkers. *German Journal of Human Resource Management*, 32(3–4). <https://doi.org/10.1177/2397002218782174>
- Gálvez, A., Tirado, F., & Alcaraz, J. M. (2020). “Oh! Teleworking!” Regimes of engagement and the lived experience of female Spanish teleworkers. *Business Ethics: A European Review*, 29(1), 180-192. <https://doi.org/10.1111/beer.12240>
- Ghislieri, C., Gatti, P., Molino, M., & Cortese, C. G. (2017). Work-family conflict and enrichment in nurses: Between job demands, perceived organizational support and work-family backlash. *Journal of Nursing Management*, 25(1), 65–75. <https://doi.org/10.1111/jonm.12442>
- Golden, T. D., & Eddleston, K. A. (2020). Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103348>
- Golden, T. D., & Gajendran, R. S. (2019). Unpacking the Role of a Telecommuter’s Job in Their Performance: Examining Job Complexity, Problem Solving, Interdependence, and Social Support. *Journal of Business and Psychology*, 34(1). <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9530-4>
- Golden, T., Veiga, J., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting’s differential impact on work-home 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>
- Gonçalves, S. P., dos Santos, J. V., Silva, I. S., Veloso, A., Brandão, C., & Moura, R. (2021). COVID-19 and people management: The view of human resource managers. *Administrative Sciences*, 11(3). <https://doi.org/10.3390/admsci11030069>
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 438–496. doi: 10.2307/2088976
- Gordon, J. R., & Whelan-Berry, K. S. (2004). It takes two to tango: An empirical study of perceived spousal/partner support for working women. *Women in management review* 19 (5), 260-273. <https://doi.org/10.1108/09649420410545980>

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. doi: 10.5465/AMR.1985.4277352
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72–92. doi:10.1016/j.jvb.2005.02.002.
- Habib, L., & Cornford, T. (1996). The virtual office and family life. *London School of Economic*, 296-304. Doi: 10.1145/238857.238911
- Haddon, L., & Brynin, M. (2005). The character of telework and the characteristics of teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 20(1), 34-46. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2005.00142.x>
- Hammer, L., Cullen, J., Neal, M., Sinclair, R., & Shafiro, M. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 138–154. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.138>
- Hau, F., & Todescat, M. (2018). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. *Navus: Revista de Gestão e Tecnologia*, 8(3), 37-52.
- Haubrich, D. B., & Froehlich, C. (2020). Benefícios e Desafios do 'Home office' em Empresas de Tecnologia da Informação. *Gestão & Conexões*, 9(1), 167-184. doi: 10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184
- Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling. Retirado de <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf>
- Hill, E. J., Ferris, M., & Märtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220–241. [https://doi.org/10.1016/s0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/s0001-8791(03)00042-3)

- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3). Pp. 337-428.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4). Pp. 307–324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1). Pp. 116-122.
- Hodge, C. J., Duerden, M. D., Layland, E. K., Lacanienta, A., Goates, M. C., & Niu, X. M. (2017). The Association Between Family Leisure and Family Quality of Life: A Meta-Analysis of Data from Parents and Adolescents. *Journal of Family Theory and Review*, 9(3). <https://doi.org/10.1111/jftr.12202>
- Jackson, A. R., Alberti, J. L., & Snipes, R. L. (2014). An examination on the impact of gender on leadership style and employee job satisfaction in the modern workplace. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 18(2), 141-153.
- Judge, T.A., Weiss, H.W, Kammeyer-Mueller, J.D., & Hulin, C.L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: a century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 1-19. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000181>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Karakose, T., Yirci, R., & Papadakis, S. (2021). Exploring the interrelationship between covid-19 phobia, work–family conflict, family–work conflict, and life satisfaction among school administrators for advancing sustainable management. *Sustainability*, 13(15), 8654. <https://doi.org/10.3390/su13158654>
- Keeney, J., Boyd, E. M., Sinha, R., Westring, A. F., & Ryan, A. M. (2013). From “work-family” to “work-life”: Broadening our conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.005>
- 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.

- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 485-507. <https://doi.org/10.1002/job.386>
- Lee, N., Zvonkovic, A.M. & Crawford, D.W (2014). The impact of work conflict and facilitation on women's perceptions of role balance. *Journal of Family Issues*, 35(9), 1252-1274. doi: 10.1177/0192513X13481332
- Leite, A. L., Lemos, D. C., & Schneider, W. A. (2019). Teletrabalho: Uma revisão integrativa da literatura internacional. *Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 17(3), 187-210.
- Lemos, A. H. D. C., Barbosa, A. D. O., & Monzato, P. P. (2020). Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Revista de Administração de Empresas*, 60(6), 388-399. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020200603>
- Li, C., Lu, J., & Zhang, Y. (2013). Cross-domain effects of work-family conflict on organizational commitment and performance. *Social Behavior and Personality*, 41(10). <https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.10.1641>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Chicago, IL: Rand McNally
- Madeira, F., Andrade, V, & Pinto, P. (2021). Impacto do confinamento devido à pandemia COVID-19 na satisfação com o trabalho: um caso português. *Revista da UI_IP Santarém. Edição Temática: Ciências Sociais e Humanas*. 9(2), 9-18.
- Madsen, S.R. (2006). Work and family conflict: can home-based teleworking make a difference? *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 9(3), pp. 307-333. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-09-03-2006-B002>
- Mahmoud, A. B., Hack-Polay, D., Reisel, W. D., Fuxman, L., Grigoriou, N., Mohr, I., & Aizouk, R. (2021). Who's more vulnerable? A generational investigation of COVID-19 perceptions' effect on Organisational citizenship Behaviours in the MENA region: job insecurity, burnout and job satisfaction as mediators. *BMC Public Health*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11976-2>

- Mansour, S., & Tremblay, D.-G., (2016). Workload, generic and work–family specific social supports and job stress: Mediating role of work–family and family–work conflict. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(8), 1778-1804, <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2014-0607>
- Martinez, M. C., Paraguay, A. I. B. B., & Latorre, M. do R. D. de O. (2004). Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. *Revista Saúde Pública*, 38(1), 55-61. doi: 10.1590/S0034-89102004000100008
- Masuda, A. D., Holtschlag, C., & Nicklin, J. M. (2017). Why the availability of telecommuting matters: The effects of telecommuting on engagement via goal pursuit. *Career Development International*, 22(2). <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2016-0064>
- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho- família: Um estudo com famílias Portuguesas de duplo emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia*, 25(1), 9-32. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v25i1.277>
- Mesmer-Magnus, J., & Viswesvaran, C. (2009). The role of the coworker in reducing work-family conflict: A review and directions for future research. *Pratiques Psychologiques*, 15(2). <https://doi.org/10.1016/j.prps.2008.09.009>
- Miranda, M. D. A. C. (2015). *A satisfação no trabalho: uma aplicação às instituições particulares de solidariedade social em São Miguel, Açores* (Dissertação de Mestrado).
- Moen, P., Kaduk, A., Kossek, E. E., Hammer, L., Buxton, O. M., O'Donnell, E., Almeida, D., Fox, K., Tranby, E., Oakes, J. M., & Casper, L. (2015). *Is Work-family Conflict a Multilevel Stressor Linking Job Conditions to Mental Health? Evidence from the Work, Family and Health Network*. <https://doi.org/10.1108/s0277-283320150000026014>
- Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Wenz, A., Rettig, T., Krieger, U., Friedel, S., Finkel, M., Cornesse, C., & Blom, A. G. (2021). The COVID-19 pandemic and subjective well-being: longitudinal evidence on satisfaction with work and family. *European Societies*, 23(1). <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1833066>

- 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>
- Morganson, V., Major, D.A., Oborn, K.L., Verive, J., & Heelan, M. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: differences in work-life balance support, job satisfaction and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6). Pp. 579-595. <http://dx.doi.org/10.1108/02683941011056941>
- Moço, I., Lopes, S., & Soares, R. R. (2020). Desafios da gestão de pessoas em trabalho remoto. *Lisboa, Portugal: Faculdade de Ciências Empresariais e Sociais da Universidade Europeia*.
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I. & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40 (1). pp. 87-101. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>
- Nayeri, N. D., Forooshani, Z. S. D., & Arabloo, J. (2018). The study of work-family conflict and job satisfaction among nurses' state hospitals in Tehran city. *Electronic physician*, 10(5). <https://doi.org/10.19082/6864>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400. Doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nunes, T. C. G. (2018). *A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador*. Editora RTM.
- OIT (2017).Relatório da OIT. Oportunidades e desafios na expansão do trabalho a distância. Recuperado de <https://nacoesunidas.org/trabalhando-a-qualquer-hora-em-qualquer-lugar-novo-relatorio-destaca-oportunidades-e-desafios-na-expansao-do-trabalho-a-distancia/>
- OIT (2021).Relatório da OIT. Teletrabalho durante após a pandemia da Covid-19. Recuperado de: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_772593/lang-pt/index.htm
- Olson, D. & Wilson, M. (1892). *Family Satisfaction*. Duluth, MN: St. Paul University of Minnesota.

- Omar, A. G., Salessi, S., Vaamonde, J. D., & Urteaga, F. (2018). Core self-evaluations and work-family enrichment: the mediating role of distributive justice perceptions. *Psychologia, 12*(1). <https://doi.org/10.21500/19002386.3182>
- Orhan, M.A., Rijsman, J.B., & Van Dijk, G. (2016). Invisible, therefore isolated: comparative effects of team virtuality with task virtuality on workplace isolation and work outcomes. *Journal of Work and Organizational Psychology, 32*(2), 109-122. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.02.002>
- Papanikolaou, D., & Schmidt, L. D. (2021). 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>
- Paredes, E., & Andrade, C. (2019). O papel das exigências e dos recursos no conflito trabalho-família: Um estudo com trabalhadores da indústria. *International Journal on Working Conditions, 18*. pp. 54-65. <https://doi.org/10.25762/11v7-wz54>
- Pimenta, S., & Ribeiro, M., T., (2014b). O equilíbrio trabalho-família e as suas repercussões no bem-estar. In M. J. Chambel, & M. T. Ribeiro (Eds.). *A Relação entre o Trabalho e a Família* (pp. 82 - 116). Editora RH.
- Piszczek, M. M. (2017). Boundary control and controlled boundaries: Organizational expectations for technology use at the work-family interface. *Journal of Organizational Behavior, 38*(4). <https://doi.org/10.1002/job.2153>
- Poff, R. A., Zabriskie, R. B., & Townsend, J. A. (2010). Modeling family leisure and related family constructs: A national study of U.S. parent and youth perspectives. *Journal of Leisure Research, 42*(3). <https://doi.org/10.1080/00222216.2010.11950210>
- Porter, L. W., & Mclauchlin, G. B. (2006). Leadership and the organizational context like the weather? *The Leadership Quarterly, 17*(6), 559-576. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.002>
- Powell, A., & Craig, L. (2015). Gender differences in working at home and time use patterns: Evidence from Australia. *Work, employment and society, 29*(4), 571-589. <https://doi.org/10.1177/0950017014568140>
- Prime, H., Wade, M., & Browne, D. T. (2020). Risk and resilience in family well-being during the COVID-19 pandemic. *American Psychologist, 75*(5). <https://doi.org/10.1037/amp0000660>

- Prochazka, J., Scheel, T., Pirozek, P., Kratochvil, T., Civilotti, C., Bollo, M., & Maran, D. A. (2020). Data on work-related consequences of COVID-19 pandemic for employees across Europe. *Data in Brief*, 32. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.106174>
- Qian, Y., & Fuller, S. (2020). COVID-19 and the gender employment gap among parents of young Children. *Canadian Public Policy*, 46. <https://doi.org/10.3138/CP.2020-077>
- Quintanilla, G. T., Sotomayor, M. D. P. D. L., Hernández, O. M., Peralta, P. C., Domingo, M. M., Roque, A. H., & Coqui, M. L. (2013). Escala de Satisfacción Familiar por Adjetivos (ESFA) en escolares y adolescentes mexicanos: datos normativos. *Salud mental*, 36(5), 381-386.
- Rahman, M. M., Ali, N. A., Mansor, Z. D., Jantan, A. H., Samuel, A. B., Alam, M. K., & Hosen, S. (2018). Work-family conflict and Job Satisfaction: The moderating effects of gender. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(5).
- Ramadhana, M. R. (2020). A dataset for emotional reactions and family resilience during COVID-19 isolation period among Indonesian families. *Data in Brief*, 31. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.105946>
- Rebelo, G. (2004). Teletrabalho e privacidade: contributos e desafios para o direito do trabalho. Lisboa: RH
- Reis, S. C. R. T. (2011). Satisfação familiar dos toxicodependentes em programa de metadona. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 5(1), 459-467.
- Reimer, T. (2015). Working time arrangements and family time of fathers: How work organization(s) shape fathers' opportunities to engage in childcare. *Management Revue*, 26(3). <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2015-3-227>
- Redinha, M. R. G. (2007). Teletrabalho: anotação aos artigos 233º a 243º do Código de Trabalho de 2003. Recuperado de <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18645/2/39958.pdf>
- Rocha, C. T. M. D., & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos Ebape. Br*, 16(1), 152-162. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395154516>

- Rocha, A. C., & Wagner, C. (2018). Avaliação da satisfação no trabalho: estudo em uma empresa distribuidora de autopeças. *REMIPE - Revista de Micro e Pequenas Empresas e Empreendedorismo Da Fatec Osasco*, 3(1). <https://doi.org/10.21574/remipe.v3i1.60>
- Rodríguez, T. L., & Sánchez, J. M. R. (2006). Estructura familiar y satisfacción parental: propuestas para la intervención. *Acciones e investigaciones sociales*, (1 Ext), 455-455
- Rosenfield, C. L., & Alves, D. A. D. (2011). Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *Dados*, 54(1), 207-233. Doi: <https://doi.org/10.1590/S001152582011000100006>
- Roznowski, M., & Hulin, C. (1992). The scientific merit of valid measures of general constructs with special reference to job satisfaction and job withdrawal. *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*, pp. 123-163.
- Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2021). Family demands and satisfaction with family life during the COVID-19 pandemic. *Couple and Family Psychology: Research and Practice*, 10(4), 249–259. <https://doi.org/10.1037/cfp0000170>
- Sacre, H., Hajj, A., Badro, D. A., Selwan, C. A., Aoun, R., & Salameh, P. (2020). The combined outcomes of the COVID-19 pandemic and a collapsing economy on quality of life: A cross-sectional study. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-34832/v1>
- Salamzadeh, A., & Kawamorita Kesim, H. (2017). The enterprising communities and startup ecosystem in Iran. *Journal of Enterprising Communities*, 11(4). <https://doi.org/10.1108/JEC-07-2015-0036>
- Sánchez-Sellero, M. C., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M. M., & Sánchez-Sellero, F. J. (2014). Características organizacionais da satisfação no trabalho na Espanha. *Revista de Administração de Empresas*, 54(5), pp. 537-547. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020140507>
- Santana, M., & Cobo, M. J. (2020). What is the future of work? A science mapping analysis. *European Management Journal*, 38(6), 846-862. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.04.010>

- Saporna, G. C., Geetha, S., & Claveria, R. A. (2012). Identifying job satisfaction dimensions among rank and file employees in selected budget hotels as correlates of organizational commitment and turnover intentions. In *Current Issues in Hospitality and Tourism Research and Innovations*. <https://doi.org/10.1201/b12752-21>
- Satuf, C. V. V., Monteiro, S. J. F., Pereira, H., Esgalhado, G., Afonso, R. M., & Loureiro, M. (2018). A influência da satisfação laboral no bem-estar subjetivo: uma perspectiva geracional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 34. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3451>
- Savić, D. (2020). COVID-19 and work from home: Digital transformation of the workforce. *Grey Journal*, 16(2).
- Schieman, S., & Young, M. (2010). Is there a downside to schedule control for the Work-Family interface? *Journal of Family Issues*, 31(10), 1391–1414. <https://doi.org/10.1177/0192513x10361866>
- Schieman, S., Badawy, P. J., A. Milkie, M., & Bierman, A. (2021). Work-Life Conflict During the COVID-19 Pandemic. *Socius*, 7. <https://doi.org/10.1177/2378023120982856>
- Schlett, C., & Ziegler, R. (2014). Job emotions and job cognitions as determinants of job satisfaction: The moderating role of individual differences in need for affect. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 74-89. doi: 10.1016/j.jvb.2013.11.005
- Selvarajan, T. T., Cloninger, P. A., & Singh, B. (2013). Social support and work-family conflict: A test of an indirect effects model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.004>
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no Trabalho. In M. M. M. Siqueira (Ed.), *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão* (pp. 257-266). Porto Alegre: Artmed.
- Solís, M. S. (2016). Telework: conditions that have a positive and negative impact on the work-family conflict. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 29(4). <https://doi.org/10.1108/arla-10-2015-0289>
- Sousa, C., Gonçalves, G., Sebastião, C., & Sousa, A., (2020). O efeito das exigências profissionais e familiares e do conflito trabalho família no burnout e na satisfação profissional. *International Journal On Working Conditions*, (19). <https://doi.org/10.25762/qfy1-5944>

- Sousa-Uva, M., Sousa-Uva, A., e 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). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12295-2>
- Spector, P.E. (1997). (1997). Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences, Sage Publications, London. *Human Relations*, 52(10).
- Spurk, D & Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 1-4. doi: 10.1016/j.jvb.2020.103435
- Steinheiser, M. (2018). Compassion fatigue among nurses in skilled nursing facilities: Discoveries and challenges of a conceptual model in research. *Applied Nursing Research*, 44, 97–99. doi: 10.1016/j.apnr.2018.10.002
- Super, D. E. (1982). The relative importance of work: Models and measures for meaningful data. *The Counseling Psychologist*, 10(4), 95-103. <https://doi.org/10.1177/0011000082104018>
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2). <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>
- Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., & Ratten, V. (2020). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities*, 15(3). <https://doi.org/10.1108/JEC-06-2020-0113>
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home interface: The work–home resources model. *American psychologist*, 67(7), 545. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Thulin, E., Vilhelmson, B. & Johansson, M. (2019). New telework, time pressure, and time use control in everyday life. *Sustainability*, 11(11). p. 3067, doi: 10.3390/su11113067
- Tozzi, J. (2020). *Health-care industry loses 1.4 million jobs in pandemic*. Retirado de: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-05-08/health-care-industry-loses-1-4-million-jobs-in-pandemic>
- Tremblay, D. G. (2002). Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers. *Women in Management Review*, 17 (3/4), pp.157-170. <https://doi.org/10.1108/09649420210425309>

- Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2019). 60 New Technology, Work and Employment Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employment*, 35(1). <https://doi.org/10.1111/ntwe.12153>
- Vaziri, H., Casper, W. J., Wayne, J. H., & Matthews, R. A. (2020). Changes to the work–family interface during the COVID-19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis. *Journal of Applied Psychology*. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000819>
- Vesga Rodríguez, J. J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, 1(33), 121-135. doi: <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.7>
- Vieira, J., Ávila, M., & Matos, P. M. (2012). Attachment and parenting: The mediating role of work–family balance in Portuguese parents of pre-school children. *Family Relations*, 61, 31–50. doi:10.1111/j.1741-3729.2011.00680.x
- Vieira, J. M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2014). Further validation of work–family conflict and work–family enrichment scales among Portuguese working parents. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 329-344. <https://doi.org/10.1177/1069072713493987>
- Vieira, J., Matias, M., Lopez, F., & Matos, P. (2018). Work-family conflict and enrichment: An exploration of dyadic typologies of work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 109. Pp. 152-165. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.007>
- Villarrubia, I., Bermejo, M. G., & García, C. R. (2005). Relación entre la satisfacción familiar, el bienestar psicológico y el sentido de la vida. *Educación y futuro: revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, (12), 141-150.
- Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W. & Bendz T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during Covid19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429- 442. doi: 10.1080/0960085X.2020.1800417
- Walker, A. J. (1985). Reconceptualizing family stress. *Journal of Marriage and the Family*, 47, 827–837. <https://doi.org/10.2307/352327>

- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- Wheatley, D. (2016). Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, Employment and Society*, 31(4), pp. 567–585. <https://doi.org/10.1177/0950017016631447>
- Xia, N., Zhong, R., Wang, X., & Tiong, R. (2018). Cross-domain negative effect of work-family conflict on project citizenship behavior: Study on Chinese project managers. *International Journal of Project Management*, 36(3). <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2017.11.005>
- Yang, T., Giddings, D. P., Glomb, T. M., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2020). Coping with home demands can be contagious: A faultline perspective on the role of in-groups, out-groups, and family supportive supervision. *Journal of Vocational Behavior*, 118. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103376>
- Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A. T., Shuai, B., & Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 141. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>
- Zopiatis, A., Constanti, P., & Theocharous, A. L. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41, 129–140 <http://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.09.013>.

Anexos

Anexo 1:

Questionário sociodemográfico

Dados Pessoais de Identificação:

1. Idade: _____

2. Sexo biológico: F M

3. Nacionalidade _____

4. Zona de residência: _____

5. Profissão: _____

6. Habilitações académicas:

Sem escolaridade

Ensino secundário

Ensino básico

Mestrado

Licenciatura

Doutoramento

Outro - Quais? _____

7. Estado civil:

Solteiro Casado Divorciado Separado União de facto Viúvo

8. Tem filhos? Sim Não

8.1. Quantos filhos tem? _____

8.2. Que idades têm os seus filhos?

9. Alguém do seu agregado familiar, apresenta incapacidade ou deficiência?

Sim Não

9.1. Se sim, qual o membro familiar? _____

Caracterização do Agregado Familiar e do Regime de Teletrabalho:

1. Existem elementos do agregado familiar que têm estado consigo em casa durante o confinamento?

Sim Não

1.1. Se sim, indique a opção/opções mais indicada/s:

Companheiro/a
 Filhos/as Amigos/as
 Outros familiares (tios, avós, irmãos) Pai e/ou Mãe

2. Se tem filhos com idade menor ou igual a 12 anos, alguma vez teve que suspender/interromper o seu trabalho (teletrabalho)?

Nunca
 Raramente / Algumas vezes
 Maior parte das vezes / Quase sempre
 Sempre.

2.1. Se tem filhos com idade maior a 12 anos e menor de 18 anos, alguma vez teve de suspender/interromper o seu trabalho (teletrabalho) para prestar qualquer tipo de auxílio?

Nunca
 Raramente / Algumas vezes
 Maior parte das vezes / Quase sempre
 Sempre

2.2. Se tem **adultos dependentes**, alguma vez teve de suspender/interromper o seu trabalho (teletrabalho) para prestar qualquer tipo de auxílio?

- Nunca
- Raramente / Algumas vezes
- Maior parte das vezes / Quase sempre
- Sempre

Anexo 2:

Escala de Conflito Trabalho Família:

Relativamente à conciliação de papéis e responsabilidades nos domínios do Trabalho e da Família, leia cada uma das afirmações seguintes e assinale a resposta que melhor a caracteriza, de acordo com as alternativas que se seguem:

Discordo fortemente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo fortemente	
①	②	③	④	⑤	
1. O meu trabalho faz com que não possa estar tanto com a minha família como gostaria.	①	②	③	④	⑤
2. O tempo que tenho de dedicar ao meu trabalho não permite dedicar-me de igual modo a atividades e responsabilidades da casa.	①	②	③	④	⑤
3. Tenho de faltar a atividades familiares devido ao tempo que tenho de dedicar ao trabalho.	①	②	③	④	⑤
4. Quando chego a casa do trabalho estou frequentemente demasiado exausto para participar em atividades/responsabilidades familiares.	①	②	③	④	⑤
5. Muitas vezes quando chego a casa do trabalho estou tão esgotado emocionalmente que isso impede de me dedicar à minha família.	①	②	③	④	⑤
6. Devido a todas as pressões no trabalho, por vezes quando chego a casa estou demasiado stressado para fazer as coisas que me dão prazer.	①	②	③	④	⑤
7. O modo como resolvo problemas no meu trabalho não é eficaz na resolução de problemas em casa.	①	②	③	④	⑤
8. O tipo de comportamentos que são eficazes e necessários para mim no trabalho não resultariam em casa.	①	②	③	④	⑤
9. O tipo de comportamentos que me levam a ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser um melhor pai e marido/companheiro.	①	②	③	④	⑤
10. O tempo que dedico a responsabilidades familiares interfere muitas vezes com as minhas responsabilidades no trabalho.	①	②	③	④	⑤
11. O tempo que passo com a minha família faz com que muitas vezes não tenha tempo para participar em atividades de trabalho que poderiam ser úteis para a minha carreira.	①	②	③	④	⑤
12. Tenho de faltar a atividades de trabalho devido ao tempo que tenho de dedicar a responsabilidades familiares.	①	②	③	④	⑤
13. Devido ao stress em casa, estou muitas vezes preocupado com assuntos familiares no trabalho.	①	②	③	④	⑤
14. Porque estou muitas vezes stressado com responsabilidades familiares, tenho dificuldades em concentrar-me no meu trabalho.	①	②	③	④	⑤
15. Muitas vezes, a tensão e a ansiedade da minha vida familiar diminuem a minha capacidade para desempenhar o meu trabalho.	①	②	③	④	⑤
16. O tipo de comportamentos que resultam para mim em casa não parecem ser eficazes no trabalho.	①	②	③	④	⑤
17. O tipo de comportamentos que são eficazes e necessários para mim em casa não resultariam no trabalho.	①	②	③	④	⑤
18. O modo como resolvo problemas em casa não parece ser tão útil no trabalho.	①	②	③	④	⑤

Anexo 3:

Escala de Satisfação com o Trabalho:

Os itens que se seguem dizem respeito a aspetos relacionados com o seu trabalho. Assim, ao seleccionar uma resposta, sabe-se o quanto está satisfeito ou insatisfeito com algumas características do seu trabalho.

	Muito Insatisfeito				Extremamente Satisfeito
1. As Condições físicas de trabalho.	1	2	3	4	5
2. A liberdade para escolher o modo como trabalho.	1	2	3	4	5
3. Os colegas de trabalho.	1	2	3	4	5
4. O reconhecimento pelo trabalho que faço.	1	2	3	4	5
5. O superior hierárquico imediato.	1	2	3	4	5
6. A responsabilidade que me é atribuída.	1	2	3	4	5
7. O vencimento e outras renumerações recebidas.	1	2	3	4	5
8. A oportunidade para utilizar os meus conhecimentos e competências.	1	2	3	4	5
9. As relações das chefias com os empregados da organização.	1	2	3	4	5
10. A oportunidade ser promovido e ter uma carreira na organização.	1	2	3	4	5
11. O modo como a organização é gerida.	1	2	3	4	5
12. A atenção dada às sugestões que faço.	1	2	3	4	5
13. Horário de trabalho.	1	2	3	4	5
14. Variabilidade de tarefas que fazem parte da minha função.	1	2	3	4	5
15. Segurança de emprego.	1	2	3	4	5
16. Stress no trabalho.	1	2	3	4	5

Anexo 4:

Escala de Satisfação Familiar

SF

Agora gostaríamos de saber o seu grau de satisfação com a sua vida familiar. Pense de um modo geral como se sente com a sua vida familiar e assinale o quanto concorda com cada uma das afirmações.

	Discordo Muito	Discordo	Não discordo nem concordo	Concordo	Concordo Muito
1. Eu sinto-me bastante satisfeito(a) com a minha vida familiar	1	2	3	4	5
2. Eu encontro uma verdadeira satisfação na minha família.	1	2	3	4	5
3. Eu considero que a minha família é melhor do que a média das famílias.	1	2	3	4	5
4. A maior parte dos dias, estou entusiasmado(a) com a minha família.	1	2	3	4	5
5. Raramente estou aborrecido(a) com a minha família.	1	2	3	4	5