



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

Teletrabalho e conciliação trabalho- vida pessoal: o papel moderador do NSE e da dimensão do agregado familiar

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau
de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Susana Luís Soares Costa

Porto, julho e 2023



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

Teletrabalho e conciliação trabalho- vida pessoal: o papel moderador do NSE e da dimensão do agregado familiar

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau
de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Susana Luís Soares Costa

Trabalho efetuado sob a orientação de
Adélia Monarca e Luísa Antunes Ribeiro

Porto, julho e 2023

Resumo

Este estudo teve como objetivo principal a análise da relação entre o teletrabalho e a conciliação trabalho-vida pessoal, considerando os moderadores tamanho do agregado familiar e nível socioeconómico (NSE), aferido com base na faixa salarial dos participantes. A amostra envolveu 78 participantes, com idades compreendidas entre os 21 e os 65 anos, dos quais 28 são do sexo masculino e 50 do sexo feminino. Os dados foram obtidos com questionários *online* e interpretados através de análises de correlação e moderação. No entanto, não foram encontradas associações significativas entre as variáveis. Estes resultados podem sugerir que o impacto do teletrabalho no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal pode não ser influenciado pela dimensão do agregado familiar ou pelo estatuto socioeconómico, pelo menos no contexto particular deste estudo.

Este projeto faculta informações sobre a interação entre o teletrabalho, as características do agregado familiar, o nível socioeconómico e a conciliação trabalho-vida pessoal, contribuindo para uma compreensão mais aprofundada dos fatores que influenciam a capacidade dos trabalhadores para alcançar equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. É ainda necessária mais investigação para compreender melhor a complexa dinâmica entre o teletrabalho, a conciliação trabalho-vida pessoal e as diversas variáveis sociodemográficas.

Palavras-Chave: Conciliação trabalho-vida pessoal, Teletrabalho, Tamanho do agregado familiar, Nível socioeconómico (NSE)

Abstract

This study aimed to examine the relation between remote work and work-life balance, taking into account the moderating factors household size and socioeconomic status, assessed on the basis of the participants' salary range. A total of 78 participants, aged between 21 to 65 years old, including 28 males and 50 females, participated in the study. The data was obtained through online questionnaires and analysed using correlation and moderation analyses. However, no significant associations were found between any of the variables. These findings might suggest that the impact of remote work on work-life balance may not be influenced by household size or socioeconomic status, at least within the context of this study.

This project provides insights into the interplay between remote work, household characteristics, socioeconomic status, and work-life balance, contributing to a deeper understanding of the factors that influence employees' ability to achieve work-life balance. Further research is needed to better understand the complex dynamics between remote work, work-life balance and the various demographic variables.

Keywords: Work-life balance, Remote work, household size, socioeconomic status

Índice

Enquadramento.....	8
Regimes Laborais.....	9
Agregado Familiar e Nível socioeconómico.....	13
Metodologia.....	14
Caracterização da Amostra	14
Procedimento de Recolha de Dados	15
Instrumentos	15
Procedimento de Tratamento de Dados	16
Resultados.....	16
Discussão dos resultados e Conclusões	18
Limitações e Sugestões para Investigações Futuras	20
Referências	23
Anexos.....	28

Lista de Abreviaturas

CTVP- Conciliação Trabalho-Vida Pessoal

Insee - *Institut national de la statistique et des études économiques*

NSE- Nível Socioeconómico

SPSS – *Statistical Package for Social Science*

Introdução

O mundo do trabalho tem sofrido alterações a nível do regime laboral implementado nas organizações, que passaram a adotar regimes assentes numa maior flexibilidade, tanto a nível de horários como de local de trabalho, sendo essa mudança fortemente acelerada pela situação epidemiológica de Covid-19 (Allen et al., 2013; Erden & Bayazit, 2019; Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021). A alteração entre regimes deve-se, entre outros fatores, à tentativa de promover conciliação entre o trabalho e a vida pessoal dos trabalhadores (White & Maniam, 2020), considerada nos últimos anos como um assunto de primeira ordem na agenda da Comissão Europeia, que centra as suas recomendações na melhoria dos aspetos estruturais de cada país e nas condições associadas às suas práticas laborais (Andrade, 2011). Na verdade, a conciliação trabalho-vida pessoal (CTVP) é, segundo Shagvaliyeva e Yazdanifard (2014), negativamente influenciada pelo *stress* laboral, que pode ser mitigado através da implementação de regimes mais flexíveis, já que estes promovem uma maior satisfação relativa ao trabalho e ao empregador, melhor desempenho, maior compromisso organizacional e menores taxas de *turnover* e absentismo. Neste sentido, em Portugal, verificou-se, em determinadas organizações, a implementação de medidas e normas como a NP 4552:2016 Sistema de Gestão da Conciliação vida profissional-vida pessoal e familiar, que permite às empresas a certificação do Sistema de Gestão da Conciliação (RSO & CITE, 2019).

É importante estudar a CTVP uma vez que esta pode beneficiar tanto os trabalhadores como as organizações, por aumentar os níveis de motivação e *engagement* dos primeiros e, conseqüentemente, a *performance* e produtividade global dos segundos (Sharma, 2021). Segundo alguns autores, a mesma é afetada por variáveis como a estrutura familiar, a natureza do trabalho (Powell et al., 2019) e o número de horas excessivas de trabalho (Hsu et al., 2019; Sturges & Guest, 2004). Relativamente à última variável, a literatura destaca a importância de se aferir o número de horas semanais que os sujeitos trabalham nos regimes laborais flexíveis, como o teletrabalho (Allen et al., 2015). O presente estudo segue essa sugestão, procurando perceber também se o teletrabalho conduz, ou não, ao aumento efetivo das horas trabalhadas.

Beck e Hensher (2022) relatam que as variáveis sociodemográficas têm sido pouco estudadas no âmbito do tema de trabalho remoto a partir de casa, entendido neste estudo como teletrabalho, embora certas desigualdades e diferenças sociais associadas às mesmas possam ter um impacto significativo em aspetos como a CTVP. Esta ideia é

reforçada pelo estudo de Beckel e Fisher (2022), que conclui que as pesquisas futuras devem focar-se no impacto do NSE, enquanto variável moderadora entre a relação do teletrabalho e o bem-estar dos trabalhadores. De igual modo, Allen e colaboradores (2021) enfatizam a importância de realizar estudos que incluam o número de membros do agregado familiar e considerem várias configurações familiares diferentes, ao examinar as experiências de trabalho e não trabalho, de modo a conhecer o seu verdadeiro impacto na CTVP.

Assim sendo, estudar como o teletrabalho se relaciona com a CTVP permite a identificação dos fatores e variáveis que podem influenciar esta relação. De facto, o conhecimento mais amplo de como o NSE e a dimensão do agregado familiar podem atuar como moderadores na relação entre o teletrabalho e a CTVP, ajuda a compreender melhor as disparidades e desigualdades que podem existir e, assim, desenvolver medidas orientadas para a melhoria da capacidade de conciliação nesses contextos. Adicionalmente, reconhece-se a importância de realizar um estudo pós-Covid que permita aferir a relação entre estas variáveis em condições normais (Baudot et al., 2022; Chen et al., 2023). Isto vem suportar a pertinência do tema abordado neste trabalho e demonstrar de que forma este se distingue de outros estudos realizados até à data.

Enquadramento

A crescente atenção prestada pelos investigadores à conciliação trabalho-família pode ser justificada por diferentes fatores, entre os quais: a modificação dos papéis de género, com a maior participação das mulheres no mercado de trabalho; a modificação das estruturas familiares; a modificação da natureza do trabalho (Powell et al., 2019), tendo os regimes tradicionais sido gradualmente substituídos, em muitos casos, por regimes mais flexíveis (Erden & Bayazit, 2019). Na verdade, cada estrutura familiar reflete diferentes exigências e responsabilidades (Ten Brummelhuis & Van der Lippe, 2010), o que torna pertinente orientar o foco para a conciliação trabalho-vida pessoal em vez de apenas para a conciliação trabalho-família, por a segunda ser mais redutora ao considerar, quase exclusivamente, trabalhadores com menores a seu cargo (Stankevičienė et al., 2021). Deste modo, CTVP, referente ao equilíbrio geral alcançado entre a vida pessoal e vida profissional (Sharma, 2021), varia entre indivíduos (Maruyama et al., 2009) e ao longo da vida do mesmo indivíduo, o que pode ser explicado pela diversidade dos contextos pessoais, a nível do tamanho, composição e organização do agregado familiar e dos interesses pessoais e responsabilidades de cada

um (Khallash & Kruse, 2012; Ten Brummelhuis & Van der Lippe, 2010). Por outro lado, quando as exigências dos papéis se sobrepõem ocorre conflito, que se manifesta em consequências como o aumento do *stress*, a redução da qualidade de vida (Kofodimos, 1993), a diminuição do compromisso dos trabalhadores face ao emprego, a redução da sua satisfação laboral e o aumento dos níveis de *turnover* (Kwon et al., 2021).

Também, em termos geracionais, se verifica uma maior preocupação dos trabalhadores mais jovens em alcançar CTVP, o que poderá constituir um dos maiores desafios atuais das organizações (Kwon et al., 2021), que devem adotar uma perspetiva mais abrangente sobre as políticas promotoras de CTVP, de modo a incluir todos os trabalhadores com responsabilidades e contextos familiares distintos (Sturges & Guest, 2004). Assim, a aposta na promoção da CTVP e no bem-estar dos trabalhadores pode ser uma vantagem para as organizações, nomeadamente por se traduzir em menores custos económicos associados à saúde dos colaboradores (Stankevičienė et al., 2021), uma vez que a CTVP permite reduzir problemas de saúde, particularmente da esfera cognitiva (Sirgy & Lee, 2017). A nível pessoal, o impacto da conciliação entre os vários papéis do sujeito reflete-se através do aumento da satisfação conjugal, familiar e parental, no melhor desempenho familiar e, ainda, no aumento da sensação de prazer associado às atividades de lazer dos colaboradores (Sirgy & Lee, 2017).

Segundo Powell e colaboradores (2019), a CTVP é afetada pela estrutura familiar e a natureza do trabalho, sendo que outro estudo sugere que longas horas de trabalho, a longo prazo, afetam fortemente a capacidade de atingir CTVP, culminando na diminuição da mesma e, consequentemente, na diminuição da satisfação dos trabalhadores face à sua atividade profissional (Haar et al., 2019; Hsu et al., 2019). Isto acontece, segundo autores como Fan e Moen (2022), porque o tempo dedicado às tarefas laborais afeta diretamente o tempo que pode ser alocado, por exemplo, a atividades não laborais e/ou à família. Para além disso, Haines e colaboradores (2019), concluíram que longas horas de trabalho se relacionam positivamente com níveis mais elevados de conflito entre o trabalho e a vida pessoal.

Regimes Laborais

O regime laboral tradicional, no formato totalmente presencial, tem vindo a sofrer alterações nos países com economias emergentes, dando lugar a regimes mais flexíveis (Erden & Bayazit, 2019), quer em relação ao horário como ao local de trabalho

(Allen et al., 2013; Allen et al., 2015). A maior flexibilidade concede aos trabalhadores o poder de decisão sobre quando e/ou onde o trabalho é feito, permitindo-lhes determinar a maneira ideal de alocar o seu tempo, atenção e energia aos vários papéis que desempenham (Allen et al., 2013; Allen et al., 2015; Astrid et al., 2021). A pandemia de Covid-19 veio acelerar esse processo de mudança, obrigando a que a grande maioria dos trabalhadores transitasse para um regime de teletrabalho num curto espaço de tempo (Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021).

Existe um conjunto alargado de possíveis definições, sugeridas ao longo das últimas décadas, para a prática da atividade profissional realizada fora do local de trabalho e com recurso a tecnologias, o que pode causar uma certa confusão na literatura por não permitir, entre outros problemas, que seja possível comparar diretamente estudos que utilizem conceptualizações distintas (Allen et al., 2015; Irimiaş, 2021). O dicionário da *Cambridge* define trabalho remoto como o trabalho que um colaborador exerce fora do espaço da organização, por exemplo, na sua casa (Sako, 2021). De igual modo, outras definições sugeridas em outros artigos definem teletrabalho como uma possível vertente de trabalho remoto, que engloba atividades laborais realizadas fora do local convencional de trabalho, com recurso a tecnologias (Allen et al., 2015; Beckel & Fisher, 2022). Neste trabalho, foram consideradas as definições previamente apresentadas, considerando-se teletrabalho como a atividade laboral realizada no local de residência.

Após a vacinação contra a Covid-19, o teletrabalho total foi sendo, em muitas organizações, substituído através de um processo lento, por outra forma de regime de trabalho flexível, o trabalho híbrido (Schley, 2021). O trabalho híbrido é considerado, neste estudo, como um regime de trabalho em que, numa organização, os colaboradores alternam a sua atividade presencial com atividade remota, em formato de teletrabalho, na maior parte das vezes a partir da sua própria casa (Ateeq, 2022). Assim, cada trabalhador divide o seu período laboral entre trabalho presencial na empresa e trabalho remoto a partir do local de habitação (Yang et al., 2022). Para este estudo, foi igualmente importante considerar sujeitos que realizem teletrabalho em regime de modelo híbrido, no sentido de compreender melhor o impacto que a frequência do trabalho remoto em casa tem na CTVP. Efetivamente, Allen e colaboradores (2015) enfatizam o facto de que trabalhadores que cumprem, por exemplo, mais dias em teletrabalho, poderão manifestar perceções e experiências distintas das dos colaboradores que cumprem menos.

O teletrabalho abrange também diferentes modalidades, tendo sido o teletrabalho a partir de casa o mais comum durante a pandemia (Morganson et al., 2010). O teletrabalho a tempo inteiro e o modelo híbrido podem, segundo alguns estudos, conferir uma maior capacidade de CTVP, através do aumento da autonomia na organização e planeamento do tempo, conduzindo ao aumento da satisfação laboral (Morganson et al., 2010; Mortensen, 2021). De facto, mesmo antes da pandemia obrigar a uma mudança abrupta para teletrabalho, este já era considerado uma mais-valia para pessoas que registassem um nível elevado de autonomia (Weber et al., 2021) e realizassem funções passíveis de ser executadas neste regime (Allen et al., 2015; Beckel & Fisher, 2022). Além disso, o teletrabalho pode possibilitar que os trabalhadores tomem conta de filhos/parentes que tenham a seu cargo e se dediquem a outras atividades, de carácter não laboral, sem que isso implique faltar ao trabalho, permitindo ainda reduzir os custos económicos e temporais inerentes às deslocações ao local de trabalho (Diab-Bahman & Al-Enzi, 2020). Com efeito, Ateeq (2022) concluiu que os indivíduos que trabalham num regime flexível a partir de casa revelam maiores níveis de produtividade, experienciam menos pressão associada ao cumprimento dos horários, alcançam um nível mais alto de *engagement* e demonstram ser capazes de alcançar uma maior CTVP.

Em contrapartida, o teletrabalho também pode acentuar as dificuldades no equilíbrio das dimensões pessoal e profissional, o que gera conflitos, especialmente pela incapacidade acrescida em separar o espaço físico e dividir o tempo entre as atividades laborais e as não laborais (Maruyama et al., 2009; Mellner et al., 2021). De facto, certos estudos referem que existem características individuais e fatores demográficos que levam os trabalhadores a optar por um paradigma de trabalho flexível, o que reforça a noção de que nem todos os sujeitos partilham das mesmas qualidades, necessidades e intenção de ingressar num regime de trabalho remoto (de Wind et al., 2021; Kwon et al., 2021). Assim, o trabalho remoto pode ser experienciado por alguns trabalhadores como tendo um impacto negativo no seu bem-estar e *engagement* (Yang et al., 2023), por motivos como a dificuldade na divisão da sua atenção entre o trabalho e, por exemplo, os sujeitos com quem coabitam (Kazekami, 2020). Isto faz com que alguns indivíduos que se encontrem neste tipo de regime laboral possam manifestar uma maior perceção da carga de trabalho, isolamento profissional e interferência familiar nas tarefas (Jamal et al., 2021), tanto pela intensificação da carga de trabalho como pelo aumento efetivo

do número de horas dedicadas à atividade laboral (Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021).

Na sua investigação, Barreto e colaboradores (2022) analisaram a qualidade de vida associada à saúde dos colaboradores de uma instituição de ensino superior a realizar teletrabalho no período da pandemia de Covid-19. No final, os dados obtidos mostraram que: cerca de 50,3% dos participantes não têm um ambiente destinado exclusivamente ao trabalho nas suas residências; 47,8% indicou que tinha de interromper a sua atividade profissional entre uma a três vezes ao dia por razões não relacionadas com o seu trabalho; 48,7% afirmou que houve um aumento da carga de trabalho. Mais uma vez, a transição abrupta para teletrabalho, derivada da pandemia, pode ter agravado este problema por não ter permitido aos sujeitos a definição de estratégias de adaptação e a delimitação clara dos limites entre trabalho e não trabalho, mais convenientes para si (Allen et al., 2021).

Segundo Fan e Moen (2022), antes da pandemia, os trabalhadores em regimes de trabalho remoto demonstravam uma tendência para trabalharem mais horas comparativamente aos colegas em regime presencial. De igual modo, estudos referem que, muitas vezes, trabalhadores em regimes remotos dedicam mais dias e horas semanais à sua profissão, sendo isto explicado, nomeadamente, pela perceção generalizada de que o tempo dedicado às funções se traduz diretamente em produtividade (de Wind et al., 2021; Kelliher & Anderson, 2010; Munck, 2001). Para além disso, trabalhadores nestes modelos de trabalho referem que, uma vez que não são necessárias deslocações ao escritório da empresa, esse tempo passa a ser alocado ao trabalho, contribuindo assim para aumento efetivo das horas trabalhadas (Kelliher & Anderson, 2010). Haines e colaboradores (2019), afirmam que longas horas de trabalho levam a níveis mais elevados de conflito entre o trabalho e a vida pessoal. Isto torna relevante a consideração das horas que os indivíduos efetivamente dedicam à sua atividade laboral, para além das que estão contratualizadas.

Hipótese 1: Um maior número de dias em teletrabalho semanais está associado a um número mais elevado de horas extra realizadas.

Hipótese 2: Um número elevado de horas extra está associado a uma pior conciliação trabalho-vida pessoal.

Agregado Familiar e Nível socioeconómico

No que diz respeito à relação do tamanho do agregado familiar com a CTVP, esta tem recebido pouca atenção por parte dos investigadores. Este trabalho baseia a noção de agregado familiar na definição proposta pelo Insee (*Institut national de la statistique et des études économiques*): agregado familiar, no sentido estatístico da palavra, refere-se a todos os ocupantes de uma mesma habitação, que partilham, contribuindo e/ou beneficiando, da mesma economia, não pertencendo necessariamente à mesma família. Assim, o agregado familiar pode representar uma família, companheiros de casa ou apenas um indivíduo.

Estudos, como os de Allen e colaboradores (2021) e Pinto (2015), demonstram que ter um maior número de elementos em casa influencia negativamente a capacidade dos indivíduos de conciliarem o trabalho e com a dimensão pessoal, pelo que sujeitos com um agregado familiar mais alargado revelam uma menor capacidade de CTVP quando comparados a sujeitos que vivam sozinhos, sem filhos ou com agregados familiares mais reduzidos. Isto acontece porque as pessoas com quem os sujeitos partilham a casa são uma fonte de distrações, fazendo barulho e interrompendo por motivos não relacionados com a atividade profissional, o que dificulta a definição clara de limites adequados e necessários à realização do teletrabalho (Allen et al., 2021).

Hipótese 3: O tamanho do agregado familiar modera a relação entre o número de dias semanais em teletrabalho e a capacidade de conciliação trabalho-vida pessoal.

Relativamente à relação entre o NSE e o trabalho remoto, existe a ideia de que os sujeitos que realizam teletrabalho estão, à partida, numa situação socioeconómica privilegiada, possuindo um nível académico superior e recebendo salários mais elevados, o que lhes permite viver em áreas residenciais de maior qualidade, com acesso aos recursos necessários à eficácia do teletrabalho (Cuerdo-Vilches et al., 2021). De facto, de acordo com a investigação de Barch e Nicholson (1997), o sucesso do teletrabalho assenta sobretudo em quatro fatores, sendo um deles a interface casa/trabalho. Esta interface engloba as relações familiares dos trabalhadores e o espaço físico que os mesmos têm disponível para trabalhar a partir de casa, sendo que o mesmo deve ser apropriado e estar equipado para o correto cumprimento das tarefas. Para além disso, Chiou e Tucker (2020) encontraram evidências de que salários mais elevados se relacionam positivamente com e a maior velocidade da *internet* dos trabalhadores, o que

reforça a teoria de que o teletrabalho pode ser mais fácil para sujeitos com maior capacidade financeira e, conseqüentemente, um NSE mais alto.

Pinto (2015) menciona no seu artigo sobre a conciliação entre trabalho e vida pessoal/familiar e a satisfação organizacional, que os sujeitos que registam um decréscimo de rendimentos do seu agregado familiar atingem níveis mais elevados de conflito entre o trabalho e a vida pessoal/familiar. Contrariamente, Rubenstein e colaboradores (2022) sugerem que as mudanças salariais predizem alterações no conflito trabalho-família, isto é, o aumento do salário aumenta o conflito entre as duas dimensões. Segundo os autores, isto pode acontecer porque o aumento do salário conduz, simultaneamente, ao aumento do tempo e atenção que os profissionais dedicam à sua atividade e ao aumento do *stress* associado ao trabalho, que poderá interferir na capacidade de lidar com as exigências não laborais. No presente estudo, o NSE foi avaliado com base no intervalo salarial auferido pelos participantes.

Hipótese 4: O nível socioeconómico modera a relação que existe entre o número de dias semanais em teletrabalho e a capacidade de conciliação trabalho-vida pessoal.

Metodologia

Caracterização da Amostra

A amostra considerada neste estudo é constituída por um total de 78 participantes com idades compreendidas entre os 21 e os 65 anos de idade ($M=31,7$, $DP= 9,662$) dos quais 28 (35,9%) são do sexo masculino e 50 (64,1%) do sexo feminino. Relativamente ao estado civil, a amostra caracteriza-se por indivíduos solteiros (55,1%), casados (32,1%), em união de facto (7,7%), separados/divorciados (3,8%) e viúvos (1,3%).

No que se refere às habilitações literárias, a amostra é predominantemente composta por indivíduos com mestrado (56,4%), seguidos por indivíduos com licenciatura (37,2%), ensino secundário (2,6%), Doutoramento (2,6%).

A resposta à questão “O seu regime laboral foi escolhido por si?” permitiu inferir que 51,3% dos participantes escolheram o seu regime de trabalho, enquanto 48,7% não.

Procedimento de Recolha de Dados

A recolha dos dados foi efetuada entre os meses de outubro e dezembro de 2022, com recurso à divulgação de questionários em formato *online*, através da plataforma *Qualtrics*. Assim, o *link* do questionário foi partilhado por meio de redes sociais como o *Facebook* e o *LinkedIn* e, por mensagens privadas para redes de contactos. Deste modo, a amostra caracteriza-se como sendo não probabilística de conveniência.

O preenchimento do questionário teve uma duração de aproximadamente 10 minutos, estando o mesmo dividido em três secções distintas. Assim, na primeira secção, consta uma pequena introdução e contextualização relativa ao estudo, onde são apresentados o seu objetivo e o consentimento informado, que pretende enfatizar a natureza voluntária e confidencial da participação, e informar sobre a possibilidade de desistência a qualquer momento. Além disso, os contactos dos investigadores responsáveis foram disponibilizados para eventuais esclarecimentos adicionais. As restantes secções incluem os instrumentos utilizados, nomeadamente o questionário demográfico e a escala *Work-life Balance* (Hayman, 2005, adaptada do instrumento de FisherMcAulley et al., 2003).

Instrumentos

Neste estudo foi utilizado um protocolo composto por duas partes: o questionário sociodemográfico e a escala *Work-life Balance* (Hayman, 2005, adaptada do instrumento de FisherMcAulley et al., 2003), com o objetivo de avaliar a perceção de CTVP da amostra.

Questionário sociodemográfico: este instrumento, criado com o propósito de recolher os dados sociodemográficos, foi constituído por um conjunto de questões relativas às variáveis: género, idade, estado civil, tamanho do agregado familiar, qualificações literárias, situação atual de emprego e intervalo referente ao rendimento mensal líquido auferido.

Horas de trabalho efetivo dos trabalhadores em teletrabalho: foi pedido aos participantes que indicassem, no início do questionário, se o seu regime laboral atual inclui teletrabalho. De forma a operacionalizar esta variável e perceber o seu impacto na CTVP, foi solicitada a resposta às seguintes questões: “Quantas horas por semana trabalha em regime de teletrabalho/presencial?” e, “Em média, quando está em

teletrabalho, trabalha mais do que as horas contratualizadas?”, sendo que se a resposta fosse “sim”, foi também solicitado aos participantes para indicar quantas horas extras trabalhavam. Para a análise estatística posterior, as horas foram convertidas em minutos.

Conciliação trabalho-vida pessoal: Foi utilizada a escala de *Work-Life Balance* de Hayman (2005) (adaptada do instrumento de Fisher-McAulley et al., 2003). É composta por 15 itens e está dividida em três fatores: “Interferência do trabalho na vida pessoal”, “Interferência da vida pessoal no trabalho” e “Enriquecimento trabalho-vida pessoal”. Os itens são respondidos numa escala tipo *likert* de sete pontos, sendo que: (1) Nunca, (2) Raramente, (3) Ocasionalmente, (4) Às vezes, (5) Frequentemente, (6) Quase Sempre e, por fim, (7) Sempre. O instrumento foi, de acordo com a pesquisa de Hayman (2005), considerado válido e confiável, possuindo a capacidade de fornecer uma ferramenta útil para determinar as percepções de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal dos sujeitos.

Procedimento de Tratamento de Dados

O processo de tratamento de dados foi efetuado com recurso ao programa *IBM SPSS Statistics* onde foi, primeiramente, realizada uma análise descritiva dos dados sociodemográficos. Após isso, foi analisada a consistência interna da escala e gerada uma matriz de correlações. Por fim, com o propósito de testar os modelos de moderação, foi utilizado o *add-on PROCESS v4.1*.

Resultados

Para se proceder ao cálculo da confiabilidade da escala *Work-life Balance* (Hayman, 2005, adaptada do instrumento de FisherMcAulley et al., 2003) utilizada no estudo foram, primeiramente, invertidos os devidos itens. Assim, foi obtido um valor de consistência interna (Alpha de Cronbach) da escala de .91 sendo que, por ser considerado adequado, se avançou para o cálculo da escala total com base na média dos itens. Seguidamente, foram realizados testes inerentes à caracterização das variáveis, apresentados na (Tabela 1).

Tabela 1. Caracterização das variáveis (N, Média e Desvio Padrão).

	Dias de Teletrabalho	Agregado Familiar	Conciliação	Horas trabalhadas
N	78	78	78	78
Média	3,46	2,45	3,18	85,11
Desvio Padrão	1,24	1,31	,89	38,99

Para se testar a relação entre as variáveis, foi realizada uma matriz de correlações (Tabela 2).

Tabela 2. Correlações de Pearson das variáveis

Matriz de Correlações

	Sexo	Dias de teletrabalho	NSE	Agregado Familiar	Horas extra	Conciliação
Sexo*	1					
Dias de teletrabalho	-,089	1				
NSE	-,024	,004	1			
Agregado Familiar	-,009	,063	-,139	1		
Horas extra	-,128	,202	,193	,041	1	
Conciliação	-,004	-,158	-,114	,201	,088	1

*M=0, F=1

Como é possível verificar através da análise da tabela, não foram verificadas correlações significativas entre as variáveis. De facto, a Hipótese 1 refere que quantos mais dias semanais um sujeito faz em teletrabalho, maior será o número de horas extra que irá realizar. A análise permitiu aferir que, contrariamente ao que era esperado, não existe uma correlação significativa entre essas variáveis, pelo que a hipótese não foi corroborada. De igual modo, a Hipótese 2, que postula que trabalhar um maior número de dias por semana em teletrabalho, está associado a uma menor capacidade conciliação trabalho-vida pessoal, também não foi corroborada.

Para se proceder à verificação das Hipótese 3 e Hipótese 4, foi utilizado o *addon PROCESS v4.1*, através do qual se realizaram duas análises de moderação. Em ambas as análises desenvolvidas, foi controlado o efeito da variável sexo, tratada como uma covariável.

Desse modo, quando se testou o papel moderador do tamanho do agregado familiar na relação entre o número de dias em teletrabalho e a capacidade de conciliação trabalho -vida pessoal, postulado na Hipótese 3, verificou-se que a moderação não era significativa ($F(4,73) = 1,47, p > .05, R^2 = .075$). Também não se observou uma interação significativa entre o tamanho do agregado familiar e o número de dias em teletrabalho, no que respeita à sua associação com a CTVP, $b = .044, t(73) = .613, p > .05, 95\% \text{ IC} [-0.0979, 0.1850]$. A hipótese H3 é, então, refutada

À semelhança disso, também a Hipótese 4, que refere que o NSE, aferido através do escalão salarial, modera a relação que existe entre o número de dias em teletrabalho e a conciliação trabalho-vida pessoal, não foi corroborada ($F(4,72) = .827, p > .05, R^2 = .44$) por não se comprovar a existência de moderação. Também não se observou uma interação significativa entre o NSE e o número de dias em teletrabalho, no que respeita à sua associação com a CTVP, $b = -0,05, t(72) = -0,3732, p > .05, 95\% \text{ IC} [-0.1991, 0.1363]$. Assim, a hipótese H4 é igualmente refutada.

Discussão dos resultados e Conclusões

Uma vez que as variáveis sociodemográficas têm sido raramente consideradas nos estudos focados no trabalho remoto a partir de casa (Beck & Hensher 2022), o objetivo fulcral deste projeto era o de compreender de que maneira o tamanho do agregado familiar e o NSE, analisado com base no salário auferido pelos participantes, moderavam a relação entre a CTVP e os regimes de teletrabalho. Assim, a conjectura subjacente era a de que essas variáveis desempenham um papel crucial no alcance do equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e pessoais dos sujeitos que trabalham remotamente e que, mais concretamente, a relação negativa entre horas de teletrabalho e a CTVP seria mais forte para NSE mais baixos e agregados familiares maiores. O estudo compreendia quatro hipóteses de investigação, sendo que as análises estatísticas das mesmas levaram à conclusão de que não existem correlações significativas entre elas.

A primeira hipótese, que previa que mais dias em teletrabalho por semana se associavam a um maior número de horas extra realizadas, foi formulada com base na análise de estudos que demonstraram que sujeitos a trabalhar em regimes remotos dedicam mais horas ao trabalho (Kelliher & Anderson, 2010; Munck, 2001). No entanto, os resultados obtidos neste estudo não revelaram a existência dessa relação. O estudo de Biron e Van Veldhoven (2016) demonstrou que ao comparar os dias de

trabalho no escritório e em casa de um mesmo trabalhador, contrariamente ao que era especulado nesta investigação, os participantes relataram trabalhar mais horas efetivas no escritório, ou seja, no formato presencial. Segundo os mesmos autores, isto pode significar que não existe um aumento real do número de horas em teletrabalho, mas sim uma percepção desse aumento, devida ao esforço mental e cognitivo associado à realização das tarefas profissionais e domésticas nos dias de trabalho remoto em casa. Esta informação pode contribuir significativamente para justificar os resultados e consequente conclusão alcançada neste estudo.

Do mesmo modo, a segunda hipótese, que postulava a que um número elevado de horas extra está associado a uma pior CTVP, foi rejeitada por não se verificar uma correlação significativa entre as variáveis. Na verdade, alguns indivíduos podem priorizar o equilíbrio entre as esferas pessoal e profissional, adotando medidas para garantir que isso seja alcançado, independentemente do número de horas extras que realizem. Apesar de o teletrabalho proporcionar uma maior autonomia e flexibilidade no que toca ao local onde o trabalho são desempenhadas as tarefas, a natureza das mesmas e as políticas empregues pelas empresas podem refletir mais ou menos flexibilidade temporal, isto é, a possibilidade de ajustar o horário às necessidades de cada indivíduo. Assim sendo, certos locais de trabalho poderão adotar medidas de controlo das horas trabalhadas mais rígidas, obrigando os colaboradores a estarem conectados aos terminais de computador durante um horário mais estrito e previamente estabelecido (Allen et al., 2015). Isto poderá auxiliar na compreensão dos resultados obtidos neste estudo, uma vez que, de acordo com Allen e colaboradores (2015), a extensão das consequências positivas do teletrabalho poderá estar intrinsecamente relacionada com o nível de flexibilidade horária disponível.

Também a análise da hipótese 3, que pressupunha que um maior agregado familiar modera negativamente a relação entre o número de dias semanais em teletrabalho e a CTVP, demonstrou não existir uma correlação estatisticamente significativa entre estas variáveis. Por um lado, o tamanho do agregado familiar é uma medida que, segundo o Insee, engloba diferentes composições familiares, como casais com filhos, famílias monoparentais ou pessoas que vivem sozinhas. Essa diversidade resulta numa ampla conjuntura de dinâmicas e interações, que podem tornar mais complexa a identificação do papel moderador do tamanho do agregado familiar neste contexto. Para além disso, cada agregado familiar estabelece diferentes papéis e responsabilidades para cada indivíduo. Assim, em famílias maiores, pode haver uma

distribuição mais equilibrada de tarefas domésticas, o que pode reduzir a carga individual de trabalho e, conseqüentemente, diminuir a relação negativa entre o teletrabalho e a CTVP. O estudo de Kowm e colaboradores (2021) sugere também que trabalhadores com um maior número de filhos, com tendência para valorizar autonomia e flexibilidade ou trabalhadores que pretendem diminuir o tempo de deslocação casa-trabalho terão maiores probabilidades de escolherem um modelo de trabalho flexível (Kwon et al., 2021).

Por fim, a última hipótese, que previa que o NSE modera a relação existente entre o número de dias semanais em teletrabalho e a CTVP, ou seja, que um menor NSE resulta numa pior CTVP, também não foi confirmada. Efetivamente, a CTVP é uma preocupação transversal a todos os trabalhadores, independentemente do seu NSE e, embora indivíduos com um NSE mais elevado possam ter acesso a mais recursos e suporte (Cuerdo-Vilches et al., 2021), eles também podem enfrentar outros desafios que afetam negativamente essa conciliação. No seu estudo, focado na relação entre o salário auferido pelos participantes e o conflito trabalho-família, Rubenstein e colaboradores (2022) concluíram que o aumento do vencimento resultava no aumento do conflito, podendo isto ser justificado pelo facto de que estes trabalhadores passavam a dedicar ainda mais tempo à sua atividade profissional. Assim sendo, é possível perspetivar que indivíduos com um maior NSE possam realizar ainda mais horas de trabalho e sofrer pressões elevadas que dificultam o alcance do equilíbrio entre a esfera profissional e a esfera pessoal.

Limitações e Sugestões para Investigações Futuras

No decorrer desta investigação, foram identificadas algumas limitações, a partir das quais se desenvolveram possíveis sugestões de melhoria a serem consideradas no desenvolvimento de futuros estudos. Uma primeira limitação a ser apontada é o tamanho reduzido da amostra, uma vez que é possível que a mesma não tenha sido representativa o suficiente para captar a relação entre as variáveis. Idealmente, dever-se-ia ter reunido uma amostra maior que permitisse a obtenção de resultados mais robustos e uma maior representação de diferentes configurações de agregados familiares e níveis socioeconómicos distintos. Para além disso, o facto de terem sido encontrados poucos estudos que incidam sobre o teletrabalho e a CTVP, considerando as variáveis demográficas e o seu papel moderador nesta relação, sobretudo numa perspetiva pós-Covid, limitou uma discussão mais aprofundada sobre o tema.

Outro fator que devia ter sido mais profundamente investigado é o suporte social disponível para cada participante. Embora o questionário tenha abordado a existência de apoio nas tarefas domésticas, essa temática deveria ter sido explorada mais detalhadamente, de forma a apurar a frequência desse apoio, as tarefas específicas abrangidas e a verdadeira influência dessa variável na relação entre o teletrabalho e a CTVP. Adicionalmente, o questionário deveria ter incluído uma questão sobre a atividade profissional do participante, possibilitando uma compreensão mais completa da sua realidade de trabalho. Esses elementos adicionais teriam fornecido uma visão mais abrangente e precisa das interações entre o suporte social, o regime laboral e os efeitos do teletrabalho na vida pessoal dos indivíduos.

Por outro lado, é importante destacar que o estudo deveria ter considerado a apuração das horas de teletrabalho semanais, em vez dos dias, devido à falta de compreensão completa da dinâmica do trabalho remoto de cada sujeito. Apenas considerar um dia de teletrabalho pode não ser representativo de uma carga horária completa, já que a mesma pode variar significativamente entre indivíduos e setores laborais. Algumas tarefas podem exigir mais tempo e dedicação, enquanto outras podem ser concluídas mais rapidamente. Portanto, ao avaliar o impacto do teletrabalho, é fundamental ter uma medição precisa das horas trabalhadas, proporcionando uma visão mais concreta dos esforços alocados ao desempenho das funções. Complementarmente, examinar o nível de flexibilidade horária de cada trabalhador ajudaria a compreender melhor a relação do seu trabalho com a CTVP, uma vez que a flexibilidade poderá desempenhar um papel crucial na determinação dos níveis de CTVP.

Por fim, outra lacuna do estudo que deve ser abordada é a falta de entendimento detalhado sobre a estrutura do agregado familiar dos participantes, ao invés do foco restrito no seu tamanho. Conhecer melhor os membros que formam o agregado, como cônjuges, filhos, pais e/ou outros dependentes, poderia fornecer informações adicionais sobre as dinâmicas que influenciam a CTVP no contexto do teletrabalho. Além disso, uma análise mais aprofundada sobre as atividades pós-laborais dos participantes teria sido interessante, por permitir compreender como os indivíduos equilibram as suas responsabilidades, interesses e compromissos fora do horário de trabalho e, também, conhecer os desafios enfrentados e as estratégias adotadas para alcançar um bom nível de CTVP.

Em suma, os resultados sugerem que as variáveis em questão não estabelecem relações estaticamente significativas entre si ou que a amostra do estudo, pelo seu

tamanho reduzido, não apresentou dados suficientes para estabelecer essas relações de forma conclusiva. Destaca-se assim a importância de realizar pesquisas adicionais e considerar outras variáveis que possam influenciar os resultados, a fim de obter uma compreensão mais abrangente e precisa dos fenômenos em análise.

Referências

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593v> 273
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary management and work-nonwork balance while working from home. *Applied Psychology*, 70(1), 60–84. <https://doi.org/10.1111/apps.12300>
- Andrade, M. C. P. (2011). Work-Life Balance: condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar. *Exedra: Revista Científica*, (1), 41-54.
- Ateeq, K. (2022). Hybrid Working Method: an integrative review. 2022 International Conference on Business Analytics for Technology and Security, ICBATS 2022. <https://doi.org/10.1109/ICBATS54253.2022.9759041>
- Barreto, I. G., e Silva Costa, R., de-Oliveira, P. M. D. F. P., Barbosa, A. S., & de Oliveira da Silva, T. (2022). Quality of life and associated factors on employees of a public university working remotely during the COVID-19 pandemic. *Revista Brasileira de Medicina Do Trabalho*, 20(1), 94–104. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-808>
- Baudot, L., Kelly, K., & McCullough, A. (2022). Contemporary Conflicts in Perspectives on Work Hours across Hierarchical Levels in Public Accounting. *Accounting Review*, 97(6), 67–89. <https://doi.org/10.2308/TAR-2020-0106>
- Beck, M. J., & Hensher, D. A. (2022). Working from home in Australia in 2020: Positives, negatives and the potential for future benefits to transport and society. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 158, 271–284. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2022.03.016>
- Beckel, J. L. O., & Fisher, G. G. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 19, Issue 7). MDPI. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>
- Biron, M., & van Veldhoven, M. (2016). When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers. *Journal of Organizational Behavior*, 37(8), 1317–1337. <https://doi.org/10.1002/job.2106>

- Chen, Y., Weziak-Bialowolska, D., Lee, M. T., Bialowolski, P., Cowden, R. G., McNeely, E., & VanderWeele, T. J. (2023). Working from home and subsequent work outcomes: Pre-pandemic evidence. *PLOS ONE*, *18*(4), e0283788. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0283788>
- Chiou, L., & Tucker, C. (2020). *Social distancing, internet access and inequality* (No. w26982). National Bureau of Economic Research.
- Cuerdo-Vilches, T., Navas-Martín, M. Á., March, S., & Oteiza, I. (2021). Adequacy of telework spaces in homes during the lockdown in Madrid, according to socioeconomic factors and home features. *Sustainable Cities and Society*, *75*. <https://doi.org/10.1016/j.scs.2021.103262>
- de Wind, A., Beckers, D. G. J., Nijp, H. H., Hooftman, W., de Boer, A. G. E. M., & Geurts, S. A. E. (2021). Working from home: Mismatch between access and need in relation to work-home interference and fatigue. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, *47*(8), 619–627. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3983>
- Diab-Bahman, R., & Al-Enzi, A. (2020). The impact of covid-19 pandemic on conventional work settings. *International Journal of Sociology and Social Policy*, *40*(9–10), 909–927. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-07-2020-0262>
- Erden Bayazit, Z., & Bayazit, M. (2019). How do flexible work arrangements alleviate work-family-conflict? The roles of flexibility i-deals and family-supportive cultures. *International Journal of Human Resource Management*, *30*(3), 405–435. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1278615>
- Fan, W., & Moen, P. (2022). Working More, Less or the Same During COVID-19? A Mixed Method, Intersectional Analysis of Remote Workers. *Work and Occupations*, *49*(2), 143–186. <https://doi.org/10.1177/07308884211047208>
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes. In Annual Conference of the Society for Industrial-Organisational Psychology. Orlando (Vol. 1, p. 26).
- Haar, J., Sune, A., Russo, M., & OllierMalaterre, A. (2019). A CrossNational Study on the Antecedents of Work–Life Balance from the Fit and Balance Perspective. *Soc Indic Res*, *142*, 261–282.
- Haines, V. Y., Bilodeau, J., Demers, A., Marchand, A., Beaugard, N., Durand, P., & Blanc, M. E. (2019). Sex, Gender Dynamics, Differential Exposure, and Work–Family Conflict. *Journal of Family Issues*, *40*(2), 215–239. <https://doi.org/10.1177/0192513X18806945>

- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91. <http://hdl.handle.net/20.500.11937/46385>.
- Hsu, Y. Y., Bai, C. H., Yang, C. M., Huang, Y. C., Lin, T. T., & Lin, C. H. (2019). Long hours' effects on work-life balance and satisfaction. *BioMed Research International*, 2019. <https://doi.org/10.1155/2019/5046934>
- Insee (2016). Household (in the sense of household surveys). <https://www.insee.fr/en/metadonnees/definition/c1106>
- Insee (2020). Composite Household. <https://www.insee.fr/en/metadonnees/definition/c1106>
- Irimiaş, T. (2021). Telework before and after. *Review of Management and Economic Engineering*, 2, 154–160.
- Jamal, M. T., Anwar, I., Khan, N. A., & Saleem, I. (2021). Work during COVID-19: Assessing the influence of job demands and resources on practical and psychological outcomes for employees. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(3), 293–319. <https://doi.org/10.1108/APJBA-05-2020-0149>
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2). <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83–106. <https://doi.org/10.1177/0018726709349199>
- Khallash, S., & Kruse, M. (2012). The future of work and work-life balance 2025. *Futures*, 44(7), 678–686. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2012.04.007>
- Kofodimos, J. R. (1993). *Balancing act: how managers can integrate successful careers and fulfilling personal lives*. Jossey-Bass.
- Kwon, M., Cho, Y. J., & Song, H. J. (2021). How do managerial, task, and individual factors influence flexible work arrangement participation and abandonment? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(4), 645–668. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12251>
- Maruyama, T., Hopkinson, P. G., & James, P. W. (2009). *A multivariate analysis of work-life balance outcomes from a large-scale telework programme*.
- Mellner, C., Peters, P., Dragt, M. J., & Toivanen, S. (2021). Predicting work-life conflict: Types and levels of enacted and preferred work-nonwork boundary (in)congruence and perceived boundary control. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.772537>

- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578–595. <https://doi.org/10.1108/02683941011056941>
- Mortensen, M. (2021). *Figure out the right hybrid work strategy for your company*.
- Munck, B. (2001) Changing a culture of face time. *Harvard Business Review*, 79(10): 125–130
- NP 4552:2016 Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Requisitos
- Pinto, S. M. (2015). Conciliação entre trabalho e vida pessoal/familiar e a satisfação organizacional (Doctoral dissertation, Universidade da Beira Interior).
- Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Johnson, R. E. (2019). Advancing and expanding work-life theory from multiple perspectives. *Academy of Management Review*, 44(1), 54–71. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0310>
- Rodríguez-Modroño, P., & López-Igual, P. (2021). Job quality and work—life balance of teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>
- RSO (Rede Portuguesa para a Responsabilidade Social das Organizações) & CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) (2019). Guia Prático para a implementação e certificação da NP 4552:2016 Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal Abril. www.cite.gov.pt
- Rubenstein, A. L., Morrison, H. M., Whiting, S. W., & Bosco, F. A. (2022). More money, more problems? An examination of the dynamic relationship between income and work–family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(2), 305–331. <https://doi.org/10.1111/joop.12387>
- Sako, M. (2021). From remote work to working from anywhere. *Communications of the ACM*, 64(4), 20-22. <https://doi.org/10.1145/3451223>
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 04(01), 20–23. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2014.41004>
- Sharma, P. (2021). Work from home: A primer on managing work-life balance. *Scholedge International Journal of Management & Development*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.19085/sijmd080101>

- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2017). Work-Life Balance: An Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-95098>.
- Stankevičienė, A., Tamaševičius, V., Diskienė, D., Grakauskas, Ž., & Rudinskaja, L. (2021). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work culture and employee well-being. *Journal of Business Economics and Management*, 22(4), 988–1007. <https://doi.org/10.3846/jbem.2021.14729>
- Sturges, J., & Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 5–20.
- Ten Brummelhuis, L. L., & Van der Lippe, T. (2010). Effective work-life balance support for various household structures. *Human Resource Management*, 49(2), 173–193. <https://doi.org/10.1002/hrm.20340>
- Weber, T., Hurley, J., & Adăscăliței, D. (2021). COVID-19: Implications for employment and working life. <https://doi.org/10.2806/024770>
- White, C., & Maniam, B. (2020). Flexible working arrangements, worklife balance, and working women. *Journal of Business and Accounting*, 13(1), 59-73.
- Yang, D., Kelly, E. L., Kubzansky, L. D., & Berkman, L. (2023). Working from Home and Worker Well-being: New Evidence from Germany. *ILR Review*. <https://doi.org/10.1177/00197939221148716>
- Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Sinha, S., Weston, J., Joyce, C., Shah, N., Sherman, K., Hecht, B., & Teevan, J. (2022). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature Human Behaviour*, 6(1), 43–54. <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01196-4>

Anexos

Anexo 1 - Escala *Work-Life Balance* (Hayman, 2005, adaptada de Fisher-McAulley, Stanton, Jolton, & Gavin, 2003)

Escala de Resposta: <i>1 = Nunca 2 = Raramente</i> <i>3 = Ocasionalmente 4 = Às vezes</i> <i>5 = Frequentemente 6 = Quase</i> <i>Sempre 7 = Sempre</i>	Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Às vezes	Frequentemente	Quase Sempre	Sempre
	1	2	3	4	5	6	7
1. A vida pessoal sofre com o trabalho							
2. O trabalho dificulta a vida pessoal							
3. Negligencio necessidades pessoais por causa do trabalho							
4. Ponho a vida pessoal em standby por causa do trabalho							
5. Senti falta de atividades pessoais por causa do trabalho							
6. Luto para conciliar o trabalho com atividades fora do trabalho							
7. Feliz com a quantidade de tempo para atividades fora do trabalho							
8. A vida pessoal drena a minha energia para o trabalho							
9. Sinto-me demasiado cansado(a) para ser eficaz no trabalho							
10. O meu trabalho é prejudicado por causa da minha vida pessoal							
11. É difícil trabalhar por causa de assuntos pessoais							
12. A vida pessoal dá-me energia para o meu trabalho							

13. O trabalho dá-me energia para realizar atividades pessoais							
14. Sinto um melhor humor no trabalho por causa da vida pessoal							
15. Sinto bom humor no trabalho							

Anexo 2 - O tamanho do agregado familiar modera a relação entre o número de dias semanais em teletrabalho e a capacidade de conciliação trabalho-vida pessoal

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 beta *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : ncocitot
X : diastel
W : elements

Covariates:
Sexo

Sample
Size: 78

OUTCOME VARIABLE:
ncocitot

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,2734	,0747	,7871	1,4739	4,0000	73,0000	,2189

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,6148	,7118	5,0785	,0000	2,1962	5,0335
diastel	-,2192	,1734	-1,2646	,2101	-,5647	,1263
elements	-,0021	,2533	-,0084	,9933	-,5069	,5026
Int_1	,0435	,0710	,6134	,5415	-,0979	,1850
Sexo	-,0277	,2103	-,1318	,8955	-,4469	,3915

Product terms key:

Int_1 : diastel x elements

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0048	,3762	1,0000	73,0000	,5415

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Anexo 3 - O nível socioeconómico modera a relação que existe entre o número de dias semanais em teletrabalho e a capacidade de conciliação trabalho-vida pessoal

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 beta *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : ncocitot
X : diastel
W : salario

Covariates:
sexo_rec

Sample
Size: 77

OUTCOME VARIABLE:
ncocitot

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,2017	,0407	,8270	,7635	4,0000	72,0000	,5525

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,6601	,9858	3,7129	,0004	1,6950	5,6252
diastel	-,0235	,2649	-,0886	,9296	-,5515	,5046
salario	-,0150	,3112	-,0481	,9617	-,6354	,6055
Int_1	-,0314	,0841	-,3732	,7101	-,1991	,1363
sexo_rec	-,0523	,2186	-,2392	,8116	-,4880	,3835

Product terms key:

Int_1 : diastel x salario

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0019	,1393	1,0000	72,0000	,7101

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----