

**Sintomas de Ansiedade, Conflito Trabalho-  
Família e Compromisso Ocupacional: Análise  
de Relações em Teletrabalhadores**  
Versão Final após Defesa

Cláudia Raquel Vilas Boas Peixoto

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em  
**Psicologia Clínica e da Saúde**  
(2º ciclo de estudos)

**Sintomas de Ansiedade, Conflito Trabalho-  
Família e Compromisso Ocupacional: Análise  
de Relações em Teletrabalhadores**  
Versão Final após Defesa

**Cláudia Raquel Vilas Boas Peixoto**

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em  
**Psicologia Clínica e da Saúde**  
(2º ciclo de estudos)

Orientador: Prof. Doutor Samuel José Fonseca Monteiro

**julho de 2025**



## **Declaração de Integridade**

Eu, Cláudia Raquel Vilas Boas Peixoto, que abaixo assino, estudante com o número de inscrição M13531 do Mestrado de Psicologia Clínica e da Saúde da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, declaro ter desenvolvido o presente trabalho e elaborado o presente texto em total consonância com o **Código de Integridades da Universidade da Beira Interior**.

Mais concretamente afirmo não ter incorrido em qualquer das variedades de Fraude Académica, e que aqui declaro conhecer, que em particular atendi à exigida referenciação de frases, extratos, imagens e outras formas de trabalho intelectual, e assumindo assim na íntegra as responsabilidades da autoria.

Universidade da Beira Interior, Covilhã 26/07/2025

Cláudia Peixoto



## Agradecimentos

Ao Professor Doutor Samuel Monteiro, o meu profundo agradecimento pela paciência constante, pela orientação, pela empatia e pelo incentivo incansável ao longo deste percurso. A sua disponibilidade, confiança e motivação foram fundamentais, sobretudo nos momentos em que duvidei da minha capacidade de concretizar este trabalho.

À minha mãe, que sempre lutou para que eu chegasse até aqui e que, mesmo à distância, nunca deixou de me incentivar a continuar, mesmo nos momentos em que só me apetecia desistir. O teu apoio incondicional, a tua força e a tua paciência para me ouvires, vezes sem conta, foram fundamentais para eu conseguir terminar este percurso. Obrigada por tudo, Mãe.

À minha família, por todo o apoio, carinho e compreensão ao longo deste percurso. Mesmo sentindo a minha falta e desejando que estivesse mais presente, nunca deixaram de me incentivar a continuar. Foram muitas as vezes em que, com um simples "vai e faz o que tens a fazer", me deram a força necessária para regressar e seguir em frente. Obrigada por estarem sempre do meu lado.

À Joana, um obrigada por estes cinco anos. Apesar de não o dizer muitas vezes, fizeste-me muita falta neste último ano. A tua presença, mesmo à distância, foi importante, e levo comigo todas as memórias, fotos e fofocas que partilhámos ao longo do curso.

À Bruna, a minha "colega de casa", um obrigada de coração por tudo o que me deste ao longo deste ano. Pelo apoio constante, pelas palavras de conforto, pelos jogos que inventavas sempre que me vias ansiosa, pela paciência infinita para me ouvires reclamar da mesma coisa cinquenta vezes. Obrigada por partilhares comigo a tua família e pelas palavras de incentivo quando eu achava que já não conseguia mais. Espero, sinceramente, continuar a ter-te ao meu lado por muitos e muitos anos.



## Resumo

A crescente adoção do teletrabalho trouxe novos desafios à saúde mental dos trabalhadores. Neste contexto, a presente investigação teve como objetivo descrever e enquadrar teoricamente os sintomas de ansiedade, o compromisso ocupacional e o conflito trabalho-família no cenário específico do teletrabalho. A nível empírico, pretendeu-se analisar diferenças nestas variáveis em função do absentismo por saúde, bem como explorar associações e relações preditivas entre elas.

Este estudo seguiu uma metodologia de natureza descritiva e correlacional. A recolha de dados foi realizada com um protocolo estruturado que incluiu um Questionário Sociodemográfico, o BSI-18, a UWES-9 e o COPSOQ-II. Participaram neste estudo 110 profissionais em regime de teletrabalho (exclusivo ou híbrido), com idades entre os 22 e os 60 anos, dos quais 53,6 % ( $n = 59$ ) se identificaram como homens.

Os resultados obtidos permitiram identificar algumas tendências relevantes. Em primeiro lugar, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas nos valores de sintomas de ansiedade e de conflito trabalho-família em função do absentismo por saúde. No entanto, a variável compromisso ocupacional e a sua dimensão vigor evidenciaram diferenças significativas em função desta variável, com os participantes com menor absentismo a apresentarem valores médios mais elevados. Verificou-se também uma correlação positiva e significativa entre os sintomas de ansiedade e o conflito trabalho-família ( $r = .375$ ;  $p < .001$ ). Por fim, revelou-se que tanto os sintomas de ansiedade como o conflito trabalho-família são preditores negativos significativos da variável compromisso ocupacional e das suas dimensões: vigor e dedicação. Estes resultados contribuem para uma melhor compreensão dos fatores psicossociais que influenciam o bem-estar no teletrabalho.

## Palavras-chave

Teletrabalho; Saúde Mental; Sintomas de Ansiedade; Compromisso Ocupacional; Conflito Trabalho-Família; Absentismo por Saúde



## Abstract

The growing adoption of telework has brought new challenges to workers' mental health. In this context, the present study aimed to theoretically describe and frame anxiety symptoms, *engagement*, and work-family conflict within the specific context of telework. At an empirical level, the study sought to analyse differences in these variables according to health-related absenteeism, as well as to explore associations and predictive relationships between them.

This research followed a descriptive and correlational methodology. Data collection was conducted through a structured protocol that included a Sociodemographic Questionnaire, the BSI-18, the UWES-9, and the COPSOQ-II. A total of 110 professionals working under telework arrangements (exclusive or hybrid) participated in the study, aged between 22 and 60 years, of whom 53.6 % ( $n = 59$ ) identified as male.

The results revealed several relevant trends. Firstly, no statistically significant differences were found in anxiety symptoms or work-family conflict according to absenteeism. However, *engagement* and its vigour dimension showed significant differences, with participants reporting lower absenteeism presenting higher mean values. A positive and significant correlation was also found between anxiety symptoms and work-family conflict ( $r = .375$ ;  $p < .001$ ). Finally, both anxiety symptoms and work-family conflict were identified as significant negative predictors of *engagement* and of its dimensions: vigour and dedication. These findings contribute to a better understanding of the psychosocial factors influencing well-being in telework contexts.

## Keywords

Telework; Mental Health; Anxiety Symptoms; *Engagement*; Work-Family Conflict; Health-Related Absenteeism



# Índice

Lista de Figuras .....	xv
Lista de Tabelas .....	xvii
Lista de Acrónimos .....	xx
1. Introdução.....	1
2. Enquadramento Teórico.....	4
2.1. Ansiedade e Sintomas de Ansiedade.....	4
2.1.1. Ansiedade em Teletrabalho.....	6
2.2. Compromisso Ocupacional.....	8
2.2.1. Compromisso Ocupacional em Teletrabalho .....	10
2.3. Conflito Trabalho-Família .....	12
2.3.1. Conflito Trabalho-Família em Teletrabalho.....	15
2.4. Ansiedade, Compromisso Ocupacional e Conflito Trabalho-Família no Teletrabalho.....	16
3. Método.....	19
3.1. Design, Objetivos e Hipóteses do Estudo.....	19
3.2. Instrumentos .....	20
3.2.1 Análise da Consistência Interna dos Instrumentos.....	22
3.3. Procedimentos .....	23
3.3.1. Procedimentos de Recolha de Dados .....	23
3.3.2. Procedimentos de Análise de Dados .....	24
3.4. Caracterização da Amostra .....	24
3.4.1. Descrição dos Participantes nas Variáveis Principais .....	27
4. Resultados .....	28
4.1. Testes de Diferença .....	28
4.2. Testes de associação.....	30
5. Discussão .....	34
6. Conclusões e Considerações Finais .....	39
7. Referências Bibliográficas .....	43

Anexos .....	53
Anexo 1 – Anexo Teórico I .....	54
Anexo 2 – Anexo teórico II .....	55
Anexo 3 – Anexo Teórico III.....	57
Anexo 4 - Caracterização da Amostra.....	59
Anexo 5 – Análises Secundárias de Testes de Diferença.....	62
Anexo 6 - Análises Secundárias de Testes de Associação.....	64
Anexo 7 – Ansiedade e Absentismo Laboral .....	67
Anexo 8 – Compromisso Ocupacional e Absentismo Laboral .....	69
Anexo 9 – Conflito Trabalho-Família e Absentismo Laboral.....	70
Anexo 10 – Impacto da Ansiedade e do Conflito Trabalho-Família no Compromisso Ocupacional .....	71



## **Lista de Figuras**

Figura 1 – Teoria do Evento Afetivo: Macroestrutura adaptada de Weiss e Cropanzano (1996)

Figura 2 – Representação da relação entre as variáveis principais no contexto do teletrabalho adaptada da Teoria do Evento Afetivo de Weiss e Cropanzano (1996)

Figura 3.1 - Modelo Teórico adaptado de Wang et al. (2023)



## Lista de Tabelas

- Tabela 1 Consistência interna do instrumento *Brief Symptom Inventory* - 18 (BSI-18)
- Tabela 2 Consistência interna do instrumento *Utrecht Work Engagement Scale* -9 (UWES-9)
- Tabela 3 Consistência interna do instrumento *Copenhagen Psychosocial Questionnaire-II* (COPSOQ-II)
- Tabela 4 Dados sociodemográficos e ocupacionais da amostra em estudo
- Tabela 5 Dados descritivos da amostra em relação às variáveis principais ( $N = 110$ )
- Tabela 6 Análise das diferenças dos valores de ansiedade em função das faltas por saúde no último ano utilizando o teste *t* de *Student*
- Tabela 7 Análise das diferenças dos valores de compromisso ocupacional e respectivas dimensões em função das faltas por saúde utilizando o teste *t* de *Student*
- Tabela 8 Análise das diferenças dos valores de conflito trabalho-família em função das faltas por saúde no último ano utilizando o teste *t* de *Student*
- Tabela 9 Correlação de *Pearson* entre a variável sintomas de ansiedade e a variável conflito trabalho-família ( $N = 110$ )
- Tabela 10 Regressão Múltipla das variáveis preditoras do compromisso ocupacional: sintomas de ansiedade e conflito trabalho-família
- Tabela 11 Regressão Múltipla das variáveis preditoras da dimensão vigor: sintomas de ansiedade e conflito trabalho-família
- Tabela 12 Regressão Múltipla das variáveis preditoras da dimensão dedicação: sintomas de ansiedade e conflito trabalho-família
- Tabela 13 Regressão Múltipla das variáveis preditoras da dimensão absorção: sintomas de ansiedade e conflito trabalho-família
- Tabela 4.1 Dados sociodemográficos e ocupacionais da amostra em estudo (cont.)
- Tabela 5.1 Análise das diferenças dos valores de ansiedade em função do género utilizando o teste *t* de *Student*
- Tabela 5.2 Análise das diferenças dos valores de conflito trabalho-família em função do género utilizando o teste *t* de *Student*
- Tabela 5.3 Análise das diferenças dos valores de conflito trabalho-família em função do regime de trabalho utilizando o teste *t* de *Student*
- Tabela 5.4 Análise das diferenças dos valores de conflito trabalho-família em função da carga horária utilizando o teste *t* de *Student*

- Tabela 6.1 Correlação de *Pearson* entre a variável sintomas de ansiedade e a variável compromisso ocupacional e respectivas dimensões ( $N = 110$ )
- Tabela 6.2 Correlação de *Pearson* entre a variável compromisso ocupacional e respectivas dimensões e a variável conflito trabalho-família ( $N = 110$ )
- Tabela 6.3 Correlação de *Pearson* entre a variável conflito trabalho-família e a variável contexto físico e tecnológico ( $N = 110$ )
- Tabela 6.4 Regressão Múltipla das variáveis preditoras do conflito trabalho-família: regime laboral e carga horária



## Lista de Acrónimos

APA	<i>American Psychological Association</i>
BSI-18	<i>Brief Symptom Inventory – 18</i>
COPSOQ-II	<i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire – II</i>
SCL-90-R	<i>Symptom Checklist-90-Revised</i>
TIC	Tecnologias da Informação e Comunicação
EU	União Europeia
UWES-9	<i>Utrecht Work Engagement Scale – 9</i>



# 1. Introdução

Nas últimas décadas, o mundo do trabalho tem sofrido transformações significativas impulsionadas pelas novas tecnologias e pelas exigências crescentes de flexibilidade (Lunde et al., 2022). Apesar de muitas vezes ser encarado como uma inovação contemporânea, o conceito de teletrabalho começou a ganhar forma na década de 1970 como alternativa ou complementar ao modelo tradicional, sendo possível identificar referências conceituais em estudos do século anterior (Andrade & Lousã, 2021; Kim et al., 2023; Sobral et al., 2023). O teletrabalho configura-se como uma modalidade de organização do trabalho em que as atividades profissionais são realizadas à distância, fora das instalações do empregador, geralmente no domicílio do trabalhador, com recurso às Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) (Afonso et al., 2022; Kim et al., 2023; Lunde et al., 2022). Este modelo elimina a necessidade de deslocação diária ao local de trabalho e viabiliza a comunicação e colaboração entre colegas e superiores de forma remota (Andrade & Lousã, 2021; Sobral et al., 2023). O teletrabalho pode ser exercido em regime de tempo integral, parcial ou ocasional, sendo o regime parcial aquele que tende a assumir maior prevalência (Sobral et al., 2023). Embora existam múltiplas definições, todas convergem na ideia de descentralização espacial das funções laborais, sustentada pela mediação tecnológica como instrumento para garantir a continuidade e eficácia do desempenho profissional (Kim et al., 2023; Wang et al., 2023). Assim, o teletrabalho consolidou-se como uma forma flexível de prestação de trabalho remunerado, caracterizada pela ausência de rigidez quanto aos horários e ao local de trabalho, permitindo a execução das tarefas profissionais em qualquer lugar e momento (Lunde et al., 2022; Wang et al., 2023).

A viabilização dos primeiros acordos de teletrabalho tem a sua origem no início da década de 1980, impulsionada pelos avanços tecnológicos da época (Lunde et al., 2022). Desde então, esta modalidade tem vindo a expandir-se de forma gradual e, em 2015, cerca de 17% dos trabalhadores europeus já desempenhavam as suas funções profissionais, total ou parcialmente, em regime de teletrabalho (Lunde et al., 2022; Sobral et al., 2023). No entanto, a resposta ao período pandémico provocado pela COVID-19 levou os governos, à escala global, a adotar medidas reativas e drásticas com a intenção de conter a propagação do vírus. Isto incluiu políticas de confinamento que limitaram o trabalho presencial apenas aos serviços essenciais (Islam et al., 2023; Shaholli et al., 2024). Esta situação condicionou muitas empresas a experienciar e adotar o método do teletrabalho como uma alternativa de forma a garantir a continuidade das suas operações, acelerando o processo de difusão deste modelo de trabalho, que embora já existisse de forma limitada, se expandiu globalmente e de forma abrupta durante a pandemia (Mendonça et al., 2022; Shaholli et al., 2024). Após a imposição das medidas restritivas, cerca de 37% dos trabalhadores na União Europeia (UE) passaram a desempenhar as suas funções remotamente, evidenciando a adoção rápida e massiva deste formato (Lunde et al., 2022). Assim, o teletrabalho inaugurou-se como um modelo mais flexível e adaptável às novas exigências sociais e tornou-se

uma solução viável para evitar a paralisação das atividades, sendo amplamente implementado por várias organizações de diferentes setores e países.

A pandemia Covid-19 causou uma disrupção global no mercado de trabalho, alterando radicalmente a forma como milhões de pessoas desempenham as suas atividades profissionais (Afonso et al., 2022; Andrade & Lousã, 2021). A implementação do teletrabalho, embora essencial na contenção do vírus, surpreendeu muitos trabalhadores, que se viram forçados a adotar este modelo laboral sem qualquer preparação prévia, sendo que, em muitos casos, os trabalhadores não possuíam equipamentos ou ambientes domésticos adequados (Nagata et al., 2021; Wang et al., 2023). Além disso, o isolamento forçado e a necessidade de adaptação urgente ao teletrabalho interromperam profundamente as rotinas das pessoas, provocando mudanças drásticas na maneira como estas viviam e trabalhavam, afetando não só a vida profissional das mesmas, como também as dinâmicas familiares e pessoais (Afonso et al., 2022; Islam et al., 2023). Pode, assim, considerar-se que a implementação alargada e célere do teletrabalho a nível global ocorreu sem uma avaliação prévia suficientemente cuidada dos potenciais efeitos adversos que esta modalidade pode ter na saúde mental dos trabalhadores (Afonso et al., 2022).

O impacto do teletrabalho nos trabalhadores tem sido cada vez mais discutido, mas os seus efeitos continuam a ser pouco claros. O teletrabalho tem sido frequentemente descrito como um modelo com várias vantagens, como a redução do tempo e dos custos associados às deslocações, maior flexibilidade e autonomia na organização das tarefas profissionais, e uma possível melhoria no equilíbrio entre a vida pessoal e laboral, fatores que tendem a estar associados a níveis mais elevados de satisfação no trabalho (Kim et al., 2023; Wang et al., 2023). Contudo, o teletrabalho tem igualmente sido associado a desafios significativos, como o aumento do isolamento social, a dificuldade em delimitar fronteiras claras entre o tempo profissional e pessoal, a intensificação do presentismo e um risco acrescido de conflito entre as esferas do trabalho e da família (Nowrouzi-Kia et al., 2024; Shaholli et al., 2024; Sobral et al., 2023). Estas dinâmicas refletem-se de forma significativa na saúde mental dos trabalhadores, sendo que diversos estudos apontam para níveis mais elevados de *stress*, ansiedade, exaustão emocional e absentismo entre aqueles que exercem as suas funções em regime de teletrabalho (Islam et al., 2023; Lunde et al., 2022). Além disso, o impacto do teletrabalho no compromisso laboral revela-se ambivalente, se, por um lado, a maior autonomia pode potenciar níveis mais elevados de compromisso no trabalho, por outro, a redução do feedback e do suporte social tende a enfraquecer o compromisso dos trabalhadores com a sua atividade profissional (Parent-Lamarche & Laforce, 2022; Wang et al., 2023). Deste modo, a literatura sugere que esta modalidade pode representar simultaneamente um recurso ou uma exigência profissional, dependendo das condições em que é implementada (Huyghebaert-Zouaghi et al., 2022). De facto, os efeitos do teletrabalho variam consoante diversos fatores, sendo mais favoráveis quando a sua adoção é voluntária, quando existe alternância entre dias presenciais e remotos, e quando não se prolongam excessivamente as horas de trabalho (Mofakhami et al., 2024). Acrescem ainda variáveis contextuais, como o grau de autonomia, as expectativas do empregador, o apoio organizacional, ou mesmo fatores externos ao trabalho, como o ambiente familiar e o nível de conexão social do indivíduo (Mofakhami et al.,

2024). Em suma, os efeitos do teletrabalho não são uniformes nem universais, dependendo de um conjunto de variáveis individuais, organizacionais e contextuais. Entre os diversos domínios afetados pelo teletrabalho, nesta investigação destacam-se a ansiedade, o compromisso ocupacional, o conflito trabalho-família e o absentismo, cuja compreensão se revela fundamental para avaliar os efeitos psicossociais deste modelo laboral. Uma descrição mais aprofundada acerca do absentismo laboral pode ser consultada no Anexo 1 (cf. Anexo 1).

Um primeiro objetivo deste estudo será, com fundamentação na revisão da literatura pertinente, descrever e caracterizar teórica e conceitualmente, detalhadamente, as variáveis principais a ser investigadas, sintomas de ansiedade, compromisso ocupacional e conflito trabalho-família, e, simultaneamente, enquadrá-las no cenário específico do teletrabalho. Este estudo visará, ao nível empírico, identificar e analisar possíveis diferenças nas variáveis: sintomas de ansiedade, compromisso ocupacional e conflito trabalho-família, em função dos níveis de absentismo por saúde no último ano de uma amostra de teletrabalhadores. Tem também como objetivo explorar potenciais associações e relações preditivas entre essas variáveis.

Esta dissertação apresenta-se sob a forma de um trabalho monográfico, com a perspetiva de vir a ser posteriormente adaptada para um artigo científico com vista à submissão e eventual publicação numa revista académica da especialidade. O trabalho organiza-se em seis secções principais. A primeira e a segunda corresponde à fundamentação teórica, onde se exploram em profundidade as variáveis principais em estudo e as interligações entre elas, tendo em consideração o contexto do teletrabalho. Na terceira parte, já de natureza empírica, procede-se à caracterização da amostra e os procedimentos metodológicos adotados para a recolha e análise dos dados. São, ainda, descritos os instrumentos usados na recolha de dados, incluindo um questionário composto por variáveis sociodemográficas e profissionais, complementado por três instrumentos psicométricos. Na quarta secção, serão descritos os resultados encontrados na amostra depois da análise estatística dos dados. A penúltima parte contempla a interpretação e discussão dos resultados, articulando-os com a literatura existente. Por fim, o estudo conclui com uma secção conclusiva reflexão sobre as implicações práticas e teóricas desta investigação, reconhecendo as limitações encontradas e apontando direções para futuras investigações.

## 2. Enquadramento Teórico

### 2.1. Ansiedade e Sintomas de Ansiedade

Com frequência, tem-se afirmado que a história das perturbações de ansiedade é recente (Crocq, 2015). Contudo, essa ideia pode não refletir completamente a realidade, uma vez que, o conceito de ansiedade tem raízes históricas profundas que remontam ao período de Grécia Clássica (Crocq, 2015; Endler & Kocovski, 2001). No entanto, apesar de a ansiedade ter um passado longo e complexo, esta continua a ser um construto relativamente ambíguo, uma vez que tem sido definida e interpretada de diversas formas ao longo do tempo. Esta ambiguidade está, em parte, relacionada com o facto de a compreensão da ansiedade ser moldada pelo contexto cultural, influenciando tanto as situações que provocam ansiedade como a forma como esta é percebida e vivenciada (Javaid et al., 2023; Penninx et al., 2021).

A ansiedade é uma emoção caracterizada por um estado de tensão, preocupação ou apreensão perante a antecipação de uma ameaça futura, real ou imaginada (*American Psychological Association (APA), 2022; Saviola et al., 2020*). Está intimamente relacionada com o medo, distinguindo-se deste por se tratar de uma resposta prolongada e orientada para o futuro, enquanto o medo constitui uma reação imediata a uma ameaça presente (Cantilino & Zambaldi, 2020; Craske & Stein, 2016). Nas perturbações de ansiedade, esta resposta emocional é frequentemente desproporcional ao risco real, manifestando-se de forma persistente e incapacitante (Craske & Stein, 2016; Penninx et al., 2021). Estas perturbações envolvem perturbações nos circuitos cerebrais responsáveis por detetar e reagir ao perigo, o que contribui para respostas emocionais desreguladas face a ameaças percebidas (Penninx et al., 2021). A ansiedade é uma reação ao *stress* (Şentürk et al., 2021) e do ponto de vista fisiológico, estas respostas ansiosas ativam o sistema de “fight-or-flight”, mediado pelo córtex pré-frontal e a amígdala, e manifestam-se através de sintomas como tonturas, tensão muscular, dificuldade em respirar, taquicardia ou sudorese (APA, 2022; Javaid et al., 2023).

A ansiedade desempenha uma função adaptativa essencial, surgindo como uma resposta emocional normal perante estímulos percebidos como ameaçadores e promovendo comportamentos de proteção e sobrevivência (Cantilino & Zambaldi, 2020; Penninx et al., 2021). Tanto o medo como a ansiedade são experiências comuns ao longo da vida e, em muitos contextos, revelam-se adequadas e esperadas, como no caso de situações de *stress*, transições de vida importantes ou desafios sociais (Craske & Stein, 2016; Penninx et al., 2021). No entanto, esta emoção pode ser compreendida num continuum, no qual diferentes níveis de intensidade são considerados normativos até certo ponto (Endler & Kocovski, 2001). De acordo com esta lógica, a ansiedade torna-se disfuncional quando é excessiva face à ameaça real, se manifesta de forma persistente e interfere significativamente com o funcionamento social, ocupacional ou pessoal do indivíduo (APA, 2022; Craske & Stein, 2016; Penninx et al., 2021). Nesses casos, a resposta deixa de ser adaptativa e pode evoluir para uma perturbação de ansiedade, exigindo atenção clínica (Penninx et al., 2021; Silverman & van Schalkwyk, 2019). Perante este cenário, a ansiedade

geralmente está associada a pensamentos exagerados sobre o perigo, que desencadeiam respostas emocionais e comportamentais inadequadas, que tendem a afetar negativamente as vidas das pessoas.

A ansiedade excessiva tem um impacto profundamente negativo na qualidade de vida, comprometendo o bem-estar geral e o funcionamento social dos indivíduos (Cantilino & Zambaldi, 2020; Javaid et al., 2023). Níveis elevados de ansiedade estão associados a uma diminuição da qualidade de vida, afetando negativamente a forma como os indivíduos se relacionam com os outros, o que pode resultar em dificuldades interpessoais e maior sentimento de solidão (Afonso et al., 2022; Boehlen et al., 2020). Este impacto torna-se particularmente relevante perante o aumento da prevalência global da ansiedade, que representa uma ameaça significativa ao bem-estar da população (Javaid et al., 2023). Com efeito, já no século XX, esta condição foi reconhecida como central na saúde mental, sendo o período conhecido como a “Era da Ansiedade” (Endler & Kocovski, 2001), uma designação que continua a fazer sentido nos dias de hoje, dada a elevada prevalência das perturbações de ansiedade na atualidade (Cantilino & Zambaldi, 2020; Javaid et al., 2023; Penninx et al., 2021).

A distinção entre ansiedade-traço e ansiedade-estado constitui um aspeto central na compreensão da ansiedade. A ansiedade-traço refere-se a uma característica relativamente estável da personalidade, que traduz uma predisposição individual para percecionar diversas situações como ameaçadoras e responder com preocupação, medo ou tensão, mesmo na ausência de um perigo real imediato (Endler & Kocovski, 2001; Knowles & Olatunji, 2020; Saviola et al., 2020). Esta tendência está frequentemente associada a níveis elevados de ativação fisiológica e a uma maior vulnerabilidade para o desenvolvimento de perturbações psicopatológicas (Saviola et al., 2020). De forma distinta, a ansiedade-estado corresponde a uma reação emocional transitória, desencadeada por circunstâncias específicas, e manifesta-se através de sentimentos conscientes de apreensão, medo e aumento da atividade do sistema nervoso simpático, sem necessariamente implicar um quadro clínico subjacente (Crocq, 2015; Endler & Kocovski, 2001; Saviola et al., 2020). Esta diferenciação permite compreender o facto de algumas pessoas apresentam uma propensão duradoura para estados ansiosos, enquanto outras experienciam ansiedade apenas em momentos pontuais de *stress*. Esta distinção destaca a natureza dinâmica e situacional da ansiedade-estado quando comparada com as características duradouras da ansiedade-traço.

É ainda fundamental, no âmbito deste estudo, distinguir entre a ansiedade enquanto perturbação e os seus sintomas. Os sintomas de ansiedade correspondem a manifestações físicas e psicológicas específicas, como aumento da frequência cardíaca, tensão muscular, sudorese, tonturas, dificuldades respiratórias, pensamentos intrusivos ou preocupação excessiva (APA, 2022; Javaid et al., 2023). Apesar de refletirem a presença de ansiedade, estes sintomas podem surgir de forma isolada ou em resposta a situações pontuais de *stress*, não configurando necessariamente uma perturbação de ansiedade (Macdonald-Gagnon et al., 2024; Silverman & van Schalkwyk, 2019). Assim, a presença de sintomas não é, por si só, indicativa de psicopatologia. Para que seja estabelecido um diagnóstico clínico, é necessário que esses sintomas sejam

persistentes, causem sofrimento subjetivo significativo e comprometam o funcionamento pessoal, social ou ocupacional do indivíduo (Penninx et al., 2021; Silverman & van Schalkwyk, 2019). A ausência destes critérios pode indicar um quadro subclínico, o qual, embora não preencha os requisitos formais de diagnóstico, pode ainda assim ter impacto na saúde e bem-estar da pessoa (Macdonald-Gagnon et al., 2024).

### **2.1.1. Ansiedade em Teletrabalho**

Nos últimos anos, tem-se verificado um aumento crescente de estudos sobre o impacto do teletrabalho nos níveis de ansiedade dos trabalhadores, com evidências consistentes que apontam para um aumento das sintomas de ansiedade nesse grupo (Afonso et al., 2022; Islam et al., 2023; Kim et al., 2023; Şentürk et al., 2021; Shaholli et al., 2024; Sutarto et al., 2021).

Diversos fatores têm sido identificados como potenciadores do aumento dos sintomas de ansiedade entre os teletrabalhadores. A redução das interações sociais e o isolamento, frequentemente impostos pelo trabalho remoto, estão associados a sentimentos de solidão e à diminuição do apoio emocional, contribuindo significativamente para o desenvolvimento de emoções negativas como a ansiedade (Afonso et al., 2022; Kim et al., 2023; Shaholli et al., 2024; Wang et al., 2023). Adicionalmente, a ausência de uma separação clara entre os espaços e horários de trabalho e de vida pessoal leva a uma maior sobreposição de papéis, dificultando a separação psicológica entre o trabalho e a vida pessoal e agravando os níveis de *stress* (Islam et al., 2023; Kim et al., 2023; Wang et al., 2023). O uso intensivo das TIC, aliado à sobrecarga de comunicação digital e à pressão para responder rapidamente a mensagens e solicitações tem também sido relacionado com fadiga, exaustão emocional e aumento da ansiedade (Shaholli et al., 2024; Wang et al., 2023). Além disso, as dificuldades de adaptação às mudanças tecnológicas pode ser um aspecto causador de ansiedade em teletrabalhadores (Kim et al., 2023). Estas exigências tecnológicas, combinadas com a dificuldade em manter uma rotina estruturada e com a menor possibilidade de receber apoio por parte de colegas e supervisores, criam um contexto propício ao desgaste psicológico (Islam et al., 2023; Shaholli et al., 2024). Por fim, o aumento do sedentarismo, a deterioração da qualidade do sono e os problemas de concentração surgem como fatores adicionais que funcionam como preditores de ansiedade no contexto do teletrabalho (Kim et al., 2023; Şentürk et al., 2021; Shaholli et al., 2024).

As evidências indicam que os níveis de ansiedade em contexto de teletrabalho variam significativamente consoante as características sociodemográficas dos indivíduos. As mulheres surgem consistentemente como mais vulneráveis aos efeitos negativos do teletrabalho na saúde mental, apresentando maiores níveis de ansiedade, *stress* e perturbações do sono do que os homens (Islam et al., 2023; Kim et al., 2023; Shaholli et al., 2024). Esta vulnerabilidade torna-se particularmente evidente em mulheres que vivem sozinhas ou com filhos, o que sugere que a sobrecarga emocional e os desafios associados à conciliação entre a vida profissional e familiar constituem fatores de risco adicionais para o aumento da ansiedade neste grupo (Shaholli et al., 2024). As diferenças de género associadas à ansiedade são exploradas de forma mais aprofundada no Anexo 2 (cf. Anexo 2). A idade é outro fator relevante, uma vez que indivíduos mais jovens

tendem a relatar níveis mais elevados de ansiedade, enquanto o avanço da idade está associado a uma redução progressiva desse risco (Islam et al., 2023). Para além disso, fatores como menor rendimento e níveis mais baixos de escolaridade estão também associados a uma maior propensão para desenvolver sintomas de ansiedade em teletrabalhadores (Islam et al., 2023). Relativamente ao regime de trabalho, os teletrabalhadores a tempo inteiro demonstram maior risco de deterioração da saúde mental, ao passo que o teletrabalho a tempo parcial parece favorecer um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o que parece atenuar os efeitos negativos do teletrabalho nos níveis de ansiedade (Shaholli et al., 2024). Por fim, características sociodemográficas como o estado civil, nomeadamente estar divorciado, e o número de dias de trabalho por semana demonstram uma correlação positiva com níveis mais elevados de ansiedade (Afonso et al., 2022).

A persistência de sintomas ansiosos associados ao regime de teletrabalho pode ter consequências significativas ao nível psicológico. A literatura aponta para um impacto negativo na saúde mental dos trabalhadores, com particular destaque para quadros de ansiedade e depressão, as perturbações mentais mais prevalentes na população ativa (Deady et al., 2022; Plaisier et al., 2012). A presença contínua de sintomas de ansiedade compromete o bem-estar emocional, interfere na regulação do sono, na concentração, e na capacidade de adaptação aos desafios do quotidiano, podendo, a médio e longo prazo, desencadear quadros clínicos mais graves (Hendriks et al., 2015; Parvaresh & Farhadi, 2025).

No plano ocupacional, os impactos da ansiedade associada ao teletrabalho manifestam-se em múltiplas dimensões, nomeadamente no aumento do absentismo e do presentismo, na diminuição da produtividade e na redução da satisfação profissional (Nowrouzi-Kia et al., 2024; Plaisier et al., 2012). Os trabalhadores com perturbações de ansiedade tendem a apresentar um desempenho inferior e maiores dificuldades de funcionamento no contexto laboral, refletindo-se em mais dias de ausência por doença e em períodos prolongados de baixa produtividade mesmo quando presentes no local de trabalho (Hendriks et al., 2015; Parvaresh & Farhadi, 2025; Plaisier et al., 2012). Estima-se que, em média, trabalhadores com problemas de saúde mental percam entre 10 a 12 dias de trabalho por ano, além de registarem entre 14 a 18 dias de produtividade reduzida, o que representa um encargo significativo tanto para as organizações como para os próprios indivíduos (Parvaresh & Farhadi, 2025). De facto, a literatura tem vindo a demonstrar que cerca de um terço das ausências laborais pode ser atribuído a diagnósticos relacionados com perturbações mentais, sendo estas uma das principais causas de absentismo prolongado (Peele & Wolf, 2021). Paralelamente, a deterioração da saúde mental dos teletrabalhadores está associada à diminuição da motivação, a uma maior propensão à saída da organização e à deterioração do desempenho organizacional global (Nowrouzi-Kia et al., 2024). Neste sentido, a ansiedade não afeta apenas a produtividade individual, mas constitui também um fator de risco relevante para a sustentabilidade das organizações, refletindo-se em custos económicos e sociais expressivos (Deady et al., 2022; Hendriks et al., 2015).

## 2.2. Compromisso Ocupacional

Interpretações comuns de compromisso (“*engagement*”) referem-se a um envolvimento, comprometimento, paixão, entusiasmo, absorção, esforço focado, zelo, dedicação e energia (Schaufeli, 2014). O conceito de compromisso no que se refere ao trabalho não tem uma origem clara, embora a “Gallup Organization” seja frequentemente reconhecida como a responsável por popularizar o termo durante a década de 1990 (Schaufeli, 2014). A importância deste termo cresceu significativamente no início do século XXI, impulsionada por duas tendências: por um lado, as empresas começaram a reconhecer o papel crítico do capital humano e do envolvimento psicológico dos trabalhadores para o sucesso da organização (Carvalho et al., 2024; Kobayashi et al., 2025; Schaufeli, 2014) e, por outro lado, nessa altura houve um aumento no interesse científico em compreender e promover estados psicológicos positivos, alinhando-se com o movimento orientado para o bem-estar e produtividade dos funcionários (Huaman et al., 2023; Nagata et al., 2021; Neuber et al., 2022; Schaufeli, 2014; Simpson, 2009). Juntas, estas duas tendências solidificaram o compromisso ocupacional como um dos focos centrais tanto nas práticas laborais como na investigação académica, onde este surge, assim, como um indicador de bem-estar.

Embora o compromisso no trabalho possa parecer um conceito simples à primeira vista, uma análise da literatura revela a sua ambiguidade conceptual, tal como muitas outras noções psicológicas, o compromisso ocupacional é facilmente reconhecido na prática, mas difícil de definir com precisão (Kelders et al., 2020; Simpson, 2009). A literatura apresenta diversas abordagens para conceptualizar o compromisso laboral, destacando-se entre elas a “*Needs-Satisfying*” e a “*Burnout-Antithesis*”.

Na primeira abordagem “*Needs-Satisfying*”, Kahn (1990) define o compromisso ocupacional como a manifestação do “eu” genuíno de um indivíduo no desempenho das suas funções, ocorrendo quando este é capaz de transferir a sua autenticidade para as atividades realizadas (Kelders et al., 2020). Neste sentido, o compromisso ocupacional reflete o investimento ativo de energias físicas, emocionais e cognitivas, traduzindo-se num envolvimento genuíno nas tarefas e responsabilidades profissionais (Neuber et al., 2022; Simpson, 2009). O autor conceptualizou este fenómeno como a forma como os indivíduos se envolvem pessoalmente nos seus papéis de trabalho, expressando-se física, cognitiva, emocionalmente no desempenho das suas funções (Neuber et al., 2022). Em suma, o compromisso, enquanto constructo teorizado por Kahn (1990), traduz-se na presença simultânea de investimento físico, vigilância cognitiva e ligação emocional ao ambiente de trabalho, contrastando com a falta de compromisso ocupacional, caracterizada pela retração ou distanciamento físico, cognitivo e emocional no desempenho das funções profissionais (Jenaro et al., 2011; Simpson, 2009).

Kahn (1990) propõe que os funcionários demonstram um elevado nível de envolvimento no trabalho quando são satisfeitas três condições psicológicas essenciais: significado, ou seja, a perceção de que o investimento pessoal no desempenho da função é reconhecido e valorizado; segurança psicológica, que se refere à confiança em poder expressar-se e atuar sem receio de consequências negativas; e disponibilidade, que diz respeito à perceção de possuir os recursos

físicos e mentais necessários para se envolver plenamente no trabalho (Schaufeli, 2014; Simpson, 2009). O significado é influenciado pela natureza do trabalho, nomeadamente pelas características das tarefas e do próprio cargo (Schaufeli, 2014). A segurança psicológica depende essencialmente do ambiente social, incluindo as relações interpessoais, a dinâmica de grupo, o estilo de liderança e as normas organizacionais (Schaufeli, 2014; Simpson, 2009). Por sua vez, a disponibilidade está associada aos recursos pessoais que os indivíduos podem mobilizar para desempenhar as suas funções, como a energia física (Schaufeli, 2014; Simpson, 2009). Assim, a abordagem baseada na satisfação de necessidades sugere que, quando o trabalho é desafiante e significativo, o ambiente social é seguro e os indivíduos dispõem de recursos adequados, as condições de significância, segurança e disponibilidade são satisfeitas, promovendo, conseqüentemente, o compromisso ocupacional. Embora seja relevante para o desenvolvimento teórico deste conceito, a abordagem da satisfação das necessidades tem sido aplicada apenas de forma esporádica em estudos empíricos (Schaufeli, 2014).

Outra abordagem na literatura, descreve o compromisso laboral como a antítese positiva do *burnout*, uma conceptualização que, enraizada na psicologia ocupacional, vê o compromisso no trabalho como um oposto ao esgotamento profissional (Kelders et al., 2020; Pepper et al., 2024; Schaufeli, 2014).

Existem, dentro desta abordagem, duas escolas de pensamento. Uma delas é proposta por Maslach e Leiter (1997), que consideram o compromisso ocupacional como o oposto direto do *burnout*, situando ambos nos extremos opostos de um único continuum de bem-estar no trabalho, com o *burnout* a representar o polo negativo e o compromisso ocupacional o polo positivo. Nesta perspetiva, o *burnout* resulta da exposição prolongada a *stressores* ocupacionais crónicos e caracteriza-se por três dimensões centrais: exaustão emocional, que traduz o esgotamento dos recursos físicos e mentais decorrente das exigências laborais; cinismo (ou despersonalização), refletindo uma atitude distanciada, negativa ou indiferente em relação ao trabalho e às pessoas nele envolvidas; e uma reduzida eficácia profissional, associada a sentimentos de incompetência, baixa realização pessoal e diminuição da produtividade (Schaufeli et al., 2020; Simpson, 2009). Por oposição, o compromisso ocupacional é caracterizado por energia, envolvimento e eficácia profissional, dimensões que representam os polos positivos diretamente opostos às três componentes do *burnout* (Neuber et al., 2022; Sardeshmukh et al., 2012; Schaufeli, 2014; Schaufeli et al., 2020). Assim, trabalhadores com elevados níveis de compromisso ocupacional demonstram uma atitude energética e participativa face ao trabalho, sentindo-se eficazes e produtivos, o que contrasta com a exaustão, o distanciamento emocional e a perceção de baixa realização pessoal observados em casos de *burnout*. Esta abordagem pressupõe, portanto, uma relação inversa entre o *burnout* e o compromisso ocupacional, sugerindo que a presença de um implica a ausência do outro (Schaufeli, 2014; Schaufeli et al., 2020).

A outra linha teórica, a abordagem proposta por Schaufeli et al. (2002), define o compromisso como um estado de espírito positivo e gratificante relacionado ao contexto laboral, caracterizado por vigor, dedicação e absorção. Esta perspetiva, amplamente aceite e dominante na literatura

contemporânea (e.g. (Carvalho et al., 2024; Gunawan et al., 2024; Huaman et al., 2023; Huyghebaert-Zouaghi et al., 2022; Kelders et al., 2020; Kobayashi et al., 2025; Nagata et al., 2021; Sawalma et al., 2024), descreve o vigor como a presença de elevados níveis de energia e resiliência mental durante as atividades laborais, acompanhados de um forte investimento no esforço e da persistência perante os obstáculos (Carvalho et al., 2024; Neuber et al., 2022; Sawalma et al., 2024). Esta dimensão está associada ao compromisso físico, ao comportamento e à energia (Kelders et al., 2020). A dedicação refere-se a um forte envolvimento com o trabalho, marcada por sentimentos de importância, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio ao realizar o trabalho (Carvalho et al., 2024; Neuber et al., 2022; Sawalma et al., 2024). A dedicação está intimamente ligada à componente emocional (Kelders et al., 2020). Já a absorção descreve um estado de total concentração e imersão nas tarefas, onde o tempo parece passar rapidamente e é difícil desconectar-se do trabalho (Carvalho et al., 2024; Neuber et al., 2022; Sawalma et al., 2024). Esta dimensão está associada à cognição (Kelders et al., 2020). De acordo com esta perspetiva, o compromisso ocupacional é entendido como uma experiência afetiva e motivacional positiva, caracterizada por um envolvimento profundo com o trabalho e correlacionada com consequências positivas ao nível da atitude e comportamento dos trabalhadores para com a organização (Gunawan et al., 2024; Karatepe et al., 2020).

Em síntese, embora diversas abordagens teóricas tenham contribuído para a compreensão do compromisso no contexto laboral, este estudo adota a perspetiva proposta por Schaufeli et al. (2002), amplamente reconhecida e consolidada na literatura. Assim, o compromisso ocupacional será caracterizado por três dimensões centrais: vigor, dedicação e absorção. Esta definição permite uma operacionalização clara do constructo, facilitando a sua avaliação empírica e o seu enquadramento na realidade laboral em contexto de teletrabalho.

### **2.2.1. Compromisso Ocupacional em Teletrabalho**

Diversos estudos empíricos têm explorado a relação entre o teletrabalho e o compromisso ocupacional, revelando resultados mistos e, por vezes, contraditórios. Em alguns contextos, o teletrabalho surge como um facilitador do compromisso laboral, ao promover níveis mais elevados de autonomia, satisfação profissional e equilíbrio entre as esferas pessoal e laboral (Miglioretti et al., 2021; Sutarto et al., 2021; Wang et al., 2023). No entanto, outros estudos apontam para uma perspetiva mais cautelosa, destacando que o teletrabalho, especialmente quando realizado de forma intensiva ou exclusivamente a partir de casa, pode estar associado a níveis mais baixos de compromisso ocupacional, em virtude da diminuição do apoio social, da escassez de feedback e do aumento da ambiguidade de papéis (Nagata et al., 2021; Parent-Lamarche & Laforce, 2022; Sardeshmukh et al., 2012; Wang et al., 2023). Assim, a literatura recente sugere que o impacto do teletrabalho no compromisso ocupacional depende de múltiplos fatores contextuais e individuais, apresentando simultaneamente um lado positivo e um lado negativo.

Diversos fatores contextuais e individuais podem potenciar ou comprometer o compromisso ocupacional em regime de teletrabalho. A literatura aponta que a perceção de isolamento e a

pressão constante para responder rapidamente a mensagens profissionais estão associados a emoções negativas como a ansiedade e a exaustão, reduzindo, assim, a motivação interna e os recursos emocionais necessários para manter elevados níveis de compromisso ocupacional (Sardeshmukh et al., 2012; Vayre et al., 2022; Wang et al., 2023). Esta realidade é agravada pela diminuição da comunicação presencial com líderes e colegas, o que pode enfraquecer o sentimento de pertença à organização e o alinhamento com os seus valores e objetivos (Sardeshmukh et al., 2012; Vayre et al., 2022). O compromisso neste contexto tende, por isso, a diminuir à medida que aumenta a intensidade do teletrabalho, sendo que níveis moderados ou baixos parecem mais propícios à manutenção de uma ligação afetiva e motivacional ao trabalho (Nagata et al., 2021). Outro aspeto crítico diz respeito ao equilíbrio entre as esferas profissional e familiar, sendo que o conflito trabalho-família se apresenta como um preditor negativo do compromisso ocupacional, ao precipitar uma perda de recursos, como tempo e energia, essenciais à gestão eficaz das exigências laborais e pessoais (Huaman et al., 2023; Kobayashi et al., 2025). Este desequilíbrio compromete o investimento cognitivo e emocional no trabalho, contribuindo para sentimentos de frustração, fadiga e desmotivação (Kobayashi et al., 2025; Wang et al., 2023).

Em contrapartida, a existência de relações de confiança com os supervisores, o apoio social entre colegas, uma comunicação clara quanto a objetivos e critérios de avaliação, e um nível elevado de autonomia revelam-se como fatores protetores e promotores do compromisso ocupacional, ao funcionarem como recursos motivacionais que facilitam o envolvimento, a dedicação e a resiliência face às exigências do trabalho remoto (Karatepe et al., 2020; Miglioretti et al., 2021; Nagata et al., 2021; Vayre et al., 2022; Wang et al., 2023). Por fim, características individuais como idade, género, experiência ou situação conjugal também parecem influenciar o nível de compromisso ocupacional, refletindo a importância de uma abordagem diferenciada e sensível à diversidade no contexto do teletrabalho (Sawalma et al., 2024).

A relevância do compromisso no contexto do teletrabalho torna-se particularmente evidente quando se considera o seu impacto positivo na produtividade e bem-estar dos teletrabalhadores. Quando os trabalhadores apresentam níveis elevados de compromisso ocupacional, estabelecem uma ligação cognitiva e emocional profunda com as suas funções, o que se traduz numa dedicação espontânea, superação das expectativas de desempenho e maior persistência nas tarefas (Parvaresh & Farhadi, 2025; Soane et al., 2013). Este estado de envolvimento ativo e estável está associado a processos cognitivo-afetivos positivos, favorecendo atitudes pró-ativas, motivação para a aprendizagem e um maior investimento no desenvolvimento pessoal e profissional (Pepper et al., 2024; Soane et al., 2013). Além de potenciar a satisfação e o desempenho no trabalho, o compromisso ocupacional fortalece os recursos psicológicos dos indivíduos, funcionando como um importante fator de proteção em contextos laborais exigentes e promovendo a resiliência face ao *stress* ocupacional (Neuber et al., 2022; Parvaresh & Farhadi, 2025). Adicionalmente, trabalhadores com níveis elevados de compromisso laboral tendem a expressar atitudes mais positivas em relação à organização e às suas relações laborais, o que favorece o clima organizacional e a coesão das equipas, mesmo em modalidades de trabalho à distância (Huaman et al., 2023; Karatepe et al., 2020). A literatura recente aponta ainda para benefícios a médio e

longo prazo do compromisso ocupacional, como aumentos salariais, progressão na carreira e menor risco de desemprego ou atribuição de pensões por incapacidade, além de estar associado a menor propensão para deixar a organização e a níveis mais elevados de satisfação e desempenho profissional (Kobayashi et al., 2025).

A ausência de compromisso no trabalho pode ter implicações significativas ao nível do bem-estar individual e do funcionamento organizacional. Níveis reduzidos de compromisso ocupacional têm sido associados a menor capacidade laboral, aumento do absentismo e deterioração do estado de saúde mental dos trabalhadores (Kobayashi et al., 2025; Parvareh & Farhadi, 2025). Nestes casos, a literatura sugere que trabalhadores com níveis reduzidos de compromisso ocupacional tendem a apresentar menor motivação intrínseca para estar presentes no local de trabalho, o que se traduz em taxas de absentismo mais elevadas e, conseqüentemente, em perdas de produtividade (Karatepe et al., 2020; Neuber et al., 2022). Neste sentido, o baixo compromisso laboral não só fragiliza a disponibilidade e o compromisso com as tarefas laborais, como também constitui um fator de risco para o surgimento de dificuldades emocionais, reforçando o seu papel central na promoção da saúde ocupacional.

### **2.3. Conflito Trabalho-Família**

A conciliação entre a vida profissional e familiar tem-se tornado cada vez mais desafiante, expondo os trabalhadores a níveis elevados de *stress* (Huyghebaert-Zouaghi et al., 2022; Liao et al., 2019; Wang et al., 2025). As exigências laborais têm-se tornado progressivamente mais complexas, sendo a comunicação multicultural um exemplo desta realidade, agora considerada uma norma (Liao et al., 2019). Frequentemente, espera-se que os trabalhadores desempenhem tarefas profissionais a partir de casa, como responder a mensagens ou participar em videoconferências, o que pode comprometer o tempo dedicado à família (Liao et al., 2019). Paralelamente, alterações na estrutura familiar, como o aumento do número de casais com dupla fonte de rendimento ou o crescimento do número de famílias monoparentais, podem dificultar a gestão equilibrada da vida profissional e familiar (Gunawan et al., 2024; Liao et al., 2019; Nilsen et al., 2017; Ragnarsdóttir et al., 2025; Wang et al., 2025). No contexto português, a investigação tem sistematicamente demonstrado que a conciliação entre os papéis profissionais e familiares representa um desafio, sendo frequentemente reportados pelos trabalhadores portugueses níveis elevados de conflito trabalho-família (Andrade & Lousã, 2021; Matias et al., 2012).

A teoria do conflito de papéis de Kahn et al. (1964), que defende que a ocorrência de conflito é provável quando os diferentes papéis assumidos por um indivíduo não estão em harmonia. De acordo com esta perspetiva, estes papéis emergem das expectativas dos outros quanto aos comportamentos adequados em determinada posição, sendo o conflito de papéis conceptualizado como uma tensão psicológica causada por pressões incompatíveis entre os diferentes papéis desempenhados (Ugoani, 2015). A acumulação de múltiplos papéis, como os de trabalhador, cuidador, pai/mãe, estudante ou membro ativo da comunidade, implica uma exigente gestão de recursos pessoais limitados, como tempo, energia e atenção, o que pode aumentar o sentimento de sobrecarga e o risco de conflito entre esferas da vida (Carvalho et al.,

2024; Harkko et al., 2024; Nilsen et al., 2017). Neste contexto, o trabalho e a família representam dois domínios centrais na vida adulta, sendo que o conflito emerge quando as exigências de um invadem o espaço do outro, dificultando a separação entre papéis e gerando tensão entre as obrigações profissionais e familiares (Liu et al., 2020).

O conflito trabalho-família refere-se a um tipo específico de conflito entre diferentes papéis assumidos, onde as exigências provenientes do domínio profissional colidem com aquelas do domínio familiar, tornando difícil a participação plena em ambos (Andrade & Lousã, 2021; Carvalho et al., 2024; Zhang et al., 2020). Esta forma de conflito emerge quando as obrigações de um papel interferem na capacidade de cumprir as exigências do outro, resultando em tensão, sobrecarga e sentimentos de frustração (Gunawan et al., 2024; Jacobsen & Fjeldbraaten, 2020; Wang et al., 2025). A simultaneidade das exigências do ambiente de trabalho e do contexto doméstico-familiar coloca os indivíduos sob pressão constante, sendo que o tempo, a energia e a atenção investidos numa esfera comprometem a disponibilidade para a outra (Gómez-Domínguez et al., 2024; Miller et al., 2022). Assim, o conflito trabalho-família é a expressão usada para designar a dificuldade em conciliar os papéis profissionais e familiares dos trabalhadores, podendo mesmo refletir uma incompatibilidade entre ambos.

A definição de conflito trabalho-família apresenta uma natureza bidirecional, refletindo a interação dinâmica entre os papéis laborais e familiares dos indivíduos (Miller et al., 2022; Ugoani, 2015). Esta bidirecionalidade manifesta-se em duas vertentes distintas, mas inter-relacionadas: o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho (Carvalho et al., 2024; Huyghebaert-Zouaghi et al., 2022). O primeiro ocorre quando as exigências profissionais, como a extensão do horário laboral ou o *stress* laboral, interferem negativamente nas responsabilidades familiares (Karatepe & Karadas, 2016; Miller et al., 2022; Nilsen et al., 2017). Já o segundo emerge quando os compromissos familiares, como o cuidado de crianças ou de familiares doentes, conflitos conjugais ou tarefas domésticas, comprometem o desempenho e a disponibilidade para o trabalho (Harkko et al., 2024; Liu et al., 2020; Miller et al., 2022). Embora ambos representem formas de conflito entre os papéis laborais e familiares, distinguem-se quanto aos seus antecedentes e consequências, sendo que os *stressores* laborais tendem a prever o conflito trabalho-família, enquanto os *stressores* familiares estão mais associados ao conflito família-trabalho (Ragnarsdóttir et al., 2025; Ugoani, 2015). Esta conceptualização bidirecional permite uma compreensão mais precisa das formas como os diferentes domínios da vida se influenciam mutuamente.

A literatura sugere que o conflito trabalho-família pode manifestar-se em três formas principais: conflito baseado no tempo, conflito baseado na tensão e conflito baseado no comportamento (Carvalho et al., 2024; Kobayashi et al., 2025; Liu et al., 2020). O conflito baseado no tempo ocorre quando o tempo dedicado a uma das esferas, seja o trabalho ou a família, reduz o tempo disponível para a outra, como quando horários laborais, turnos rotativos ou horas extra obrigatórias interferem nas necessidades e compromissos familiares (Carvalho et al., 2024; Liu et al., 2020). Assim, um indivíduo que desempenha múltiplos papéis, o tempo investido em determinado papel pode limitar a sua disponibilidade para outro, originando sobreposição de

exigências e dificultando o equilíbrio entre os domínios laborais e familiares. O conflito baseado na tensão refere-se ao impacto do *stress* e da fadiga acumulados num dos domínios, como o trabalho, que são transferidos para o outro, nomeadamente o contexto familiar, comprometendo a qualidade das interações e aumentando a probabilidade de tensões e desentendimentos no seio da família (Carvalho et al., 2024; Liu et al., 2020). Deste modo, esta forma de conflito ocorre quando o impacto emocional ou psicológico resultante de um dos papéis desempenhados interfere negativamente na capacidade de responder às exigências de outro. Por fim, o conflito baseado no comportamento acontece quando os comportamentos exigidos em um dos papéis, como a postura profissional ou as atitudes no local de trabalho, são incompatíveis com as expectativas e normas do outro papel, dificultando a transição entre as esferas (Carvalho et al., 2024; Liu et al., 2020). A incapacidade de adaptar e ajustar o comportamento às exigências de cada um dos papéis, familiar e laboral, tende a gerar conflito entre estes.

O conflito trabalho-família pode ser influenciado por uma multiplicidade de fatores individuais e organizacionais. Entre os antecedentes deste fenómeno encontram-se características individuais, como os traços de personalidade (e.g., afabilidade, conscienciosidade, extroversão, abertura à experiência e neuroticismo), que podem determinar a forma como os indivíduos experienciam e estabelecem o equilíbrio entre os domínios profissional e familiar (Liao et al., 2019; Miller et al., 2022). No contexto laboral, diversos aspetos estruturais e organizacionais contribuem igualmente para a intensificação deste conflito. Políticas laborais pouco flexíveis, horários extensos, irregulares ou inflexíveis, trabalho por turnos, sobrecarga laboral, transições de carreira exigentes, exigências profissionais elevadas ou a ausência de apoio por parte de supervisores e da própria organização são frequentemente apontados como preditores do conflito trabalho-família (Baek et al., 2023; Harkko et al., 2024; Miller et al., 2022). Estes elementos não só limitam o tempo disponível para atividades familiares e pessoais, como também potenciam níveis elevados de cansaço, *stress* e tensão emocional, dificultando a conciliação entre estas esferas (Miller et al., 2022; Ugoani, 2015).

As consequências do conflito trabalho-família refletem-se negativamente em múltiplas dimensões da vida dos indivíduos, com especial impacto na saúde mental, bem-estar geral e desempenho profissional. A literatura evidencia que este tipo de conflito está fortemente associado a níveis elevados de *stress* psicológico, ansiedade, depressão e exaustão emocional, afetando de forma significativa o equilíbrio emocional e a qualidade de vida dos trabalhadores (Baek et al., 2023; Jacobsen & Fjeldbraaten, 2020; Wang et al., 2025). A exposição prolongada a este conflito está associada ao *burnout* dos trabalhadores e a perturbações do sono, como insónias (Baek et al., 2023). Adicionalmente, o conflito trabalho-família pode afetar negativamente o comportamento dos indivíduos, resultando em absentismo, rotatividade e menor desempenho profissional (Harkko et al., 2024; Jacobsen & Fjeldbraaten, 2020; Nilsen et al., 2017; Ugoani, 2015). Estas experiências de sobrecarga e tensão entre os papéis familiares e laborais aumentam o risco de problemas de saúde física e mental, interferem com a satisfação nestes dois domínios e com a estabilidade familiar, podendo levar a conflitos interpessoais, divórcio ou diminuição da qualidade das relações familiares (Harkko et al., 2024; Nilsen et al., 2017; Ugoani, 2015). De um

modo geral, a literatura evidencia uma correlação consistente entre o conflito trabalho-família e indicadores amplos de mal-estar psicológico, revelando o impacto profundo que este fenómeno pode exercer tanto a nível individual como organizacional (Wang et al., 2025).

### **2.3.1. Conflito Trabalho-Família em Teletrabalho**

Os efeitos do teletrabalho no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional são retratados na literatura de forma contraditória e, por vezes, paradoxal. Embora esta modalidade laboral seja frequentemente associada a uma maior flexibilidade, facilitando a conciliação entre responsabilidades profissionais e familiares e contribuindo para a redução do conflito trabalho-família (Andrade & Lousã, 2021; Lunde et al., 2022), persistem diversas discrepâncias nos resultados empíricos. Apesar de algumas evidências apontarem para ganhos, como o aumento do tempo disponível para a família, a diminuição do *stress* provocado pelas deslocações e uma maior autonomia na gestão das tarefas diárias (Miglioretti et al., 2021; Sutarto et al., 2021; Vayre et al., 2022). No entanto, estes efeitos positivos parecem depender significativamente das condições em que o teletrabalho é implementado. Situações marcadas por baixa autonomia, sobrecarga de trabalho, fraca delimitação entre os contextos pessoal e profissional ou por altas exigências familiares podem anular esses benefícios e intensificar o conflito entre os papéis familiares e laborais (Andrade & Lousã, 2021; Forte et al., 2021; Meier et al., 2024).

Como resultado, a implementação do teletrabalho tem sido frequentemente associada a um aumento do conflito trabalho-família, sobretudo quando ocorre uma sobreposição dos espaços físicos e temporais dedicados ao trabalho e à vida pessoal (Afonso et al., 2022). A sobreposição espacial, temporal e mental entre os dois domínios dificulta a desconexão psicológica do trabalho e pode levar à perceção de que nunca se “sai” verdadeiramente do ambiente laboral, o que origina sentimentos de frustração e dificuldades na gestão das exigências familiares (Andrade & Lousã, 2021; Shaholli et al., 2024). A dificuldade em estabelecer fronteiras claras entre os domínios profissional e familiar expõe os teletrabalhadores a solicitações laborais fora do horário habitual, muitas vezes agravadas pelo uso intensivo das tecnologias de comunicação (Nowrouzi-Kia et al., 2024; Wang et al., 2023). Consequentemente, o tempo de trabalho tende a estender-se para além do período convencional, muitas vezes sendo realizado à noite ou nos fins de semana, o que intensifica o *stress* e a exaustão emocional (Afonso et al., 2022; Kim et al., 2023).

As experiências contraditórias dos trabalhadores refletem uma realidade contraditória, se, por um lado, o teletrabalho pode facilitar uma melhor conciliação entre vida profissional e pessoal, por outro, a falta de barreiras claras pode amplificar tensões, gerar mal-entendidos com os membros da família e aumentar o *stress* (Islam et al., 2023; Vayre et al., 2022). Além disso, o sentimento de perda de controlo sobre os papéis desempenhados, tanto no trabalho como em casa, contribui para uma sensação de ineficácia e para o surgimento de conflitos entre estas esferas que deveriam, idealmente, ser complementares (Lunde et al., 2022; Nagata et al., 2021). Assim, a investigação revela que o impacto do teletrabalho no conflito trabalho-família não é linear. Em vez disso, depende da forma como este é estruturado, da autonomia concedida aos

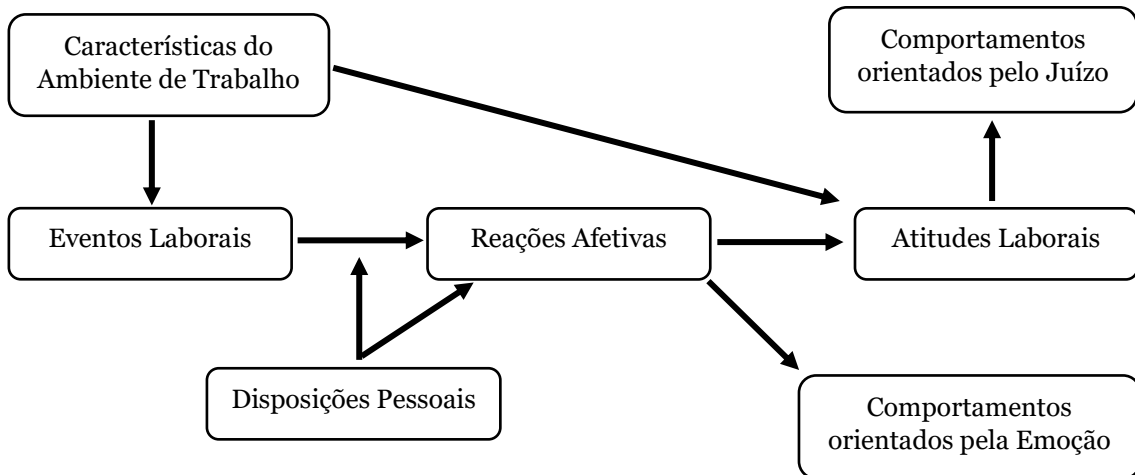
trabalhadores, da clareza das fronteiras entre os papéis e da capacidade de cada indivíduo reorganizar as suas responsabilidades com flexibilidade (Miglioretti et al., 2021; Vayre et al., 2022).

## **2.4. Ansiedade, Compromisso Ocupacional e Conflito Trabalho-Família no Teletrabalho**

O crescente recurso ao teletrabalho alterou profundamente as dinâmicas laborais, promovendo uma maior flexibilidade, mas também desafiando o equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Afonso et al., 2022; Nowrouzi-Kia et al., 2024). A fusão entre os contextos doméstico e laboral tornou-se uma realidade para muitos teletrabalhadores, originando novas exigências e fontes de *stress*, o que resulta num estado constante de alerta, particularmente associadas ao conflito entre os papéis familiares e profissionais (Arumdani & Eko Soetjipto, 2024; Islam et al., 2023; Vayre et al., 2022). Neste cenário, a experiência emocional no trabalho ganhou especial relevância, sendo a ansiedade uma das reações mais frequentemente reportadas face às dificuldades de adaptação e à sobrecarga sentida (Ragnarsdóttir et al., 2025; Wang et al., 2025). Ao mesmo tempo, estas vivências emocionais parecem ter implicações diretas no envolvimento dos trabalhadores com as suas funções, afetando os níveis de compromisso ocupacional e, em última instância, o seu desempenho e bem-estar (Wang et al., 2023). Para compreender a articulação entre estas variáveis, ansiedade, compromisso ocupacional e conflito trabalho-família, no contexto do teletrabalho, torna-se pertinente recorrer a uma perspetiva teórica que valorize o impacto dos eventos quotidianos nas reações emocionais e nas atitudes laborais. É neste enquadramento que se insere a Teoria do Evento Afetivo. A escolha da Teoria do Evento Afetivo como enquadramento teórico da presente investigação justifica-se pela sua relevância na compreensão do impacto emocional dos eventos quotidianos no trabalho sobre atitudes e comportamentos organizacionais (Christensen et al., 2023). No contexto de teletrabalho, estes eventos quotidianos assumem particular importância, uma vez que, na ausência do controlo e da estrutura proporcionados pelo espaço físico da organização, os trabalhadores ficam mais expostos a uma multiplicidade de situações inesperadas e difíceis de gerir, potenciando a ocorrência frequente de pequenas situações com carga emocional significativa, como interrupções domésticas durante reuniões, dificuldades técnicas, ou a sensação de isolamento.

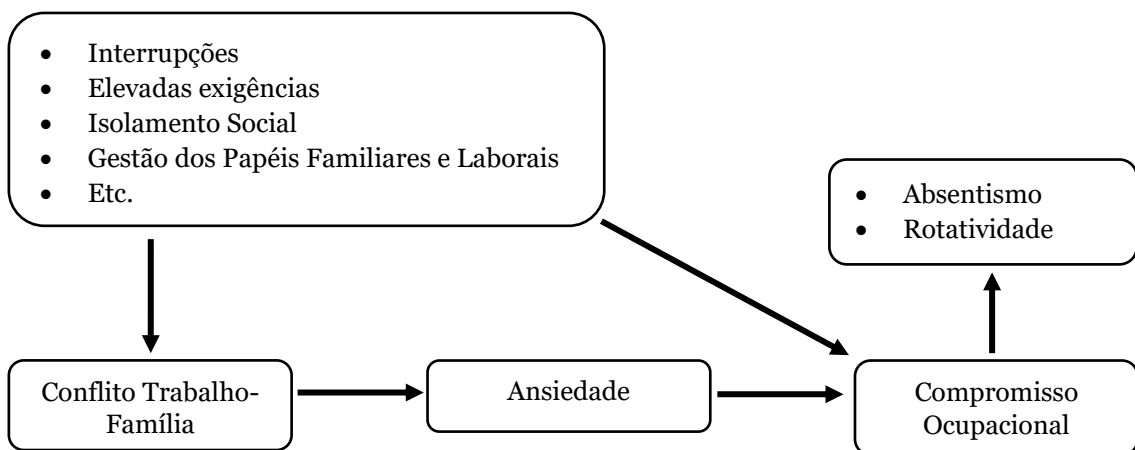
A Teoria do Evento Afetivo (*Affective Events Theory*), proposta por Weiss e Cropanzano (1996), tem sido amplamente aplicada nas ciências organizacionais para compreender como os eventos laborais desencadeiam reações emocionais que, por sua vez, influenciam atitudes e comportamentos no local de trabalho (cf. Figura 1). Esta teoria estabelece que os acontecimentos no trabalho, sejam positivos ou negativos, funcionam como gatilhos de reações afetivas, as quais mediam a relação entre o contexto laboral e as atitudes e comportamentos dos trabalhadores (Christensen et al., 2023; Junça-Silva et al., 2021; Junça-Silva & Lopes, 2023). Os principais conceitos e mecanismos subjacentes a esta teoria encontram-se desenvolvidos com maior detalhe no Anexo 3 (cf. Anexo 3).

**Figura 1.** Teoria do Evento Afetivo: Macroestrutura adaptada de Weiss e Cropanzano (1996)



No contexto específico do teletrabalho (cf. Figura 2), o ambiente laboral é caracterizado por uma exposição acrescida a múltiplos fatores potencialmente causadores de *stress*, tais como interrupções constantes, exigências simultâneas, isolamento social e dificuldades na gestão das fronteiras entre os papéis profissionais e familiares assumidos pelos teletrabalhadores (Nowrouzi-Kia et al., 2024; Shaholli et al., 2024; Sobral et al., 2023). Esta realidade favorece a ocorrência de eventos laborais, frequentemente associados ao conflito trabalho-família (Forte et al., 2021; Sobral et al., 2023; Vayre et al., 2022). De acordo com a Teoria do Evento Afetivo, tais eventos podem desencadear reações emocionais negativas, como a ansiedade (Kim et al., 2023; Zhang et al., 2020), as quais influenciam negativamente atitudes laborais, nomeadamente o compromisso laboral (Pepper et al., 2024; Shaholli et al., 2024). Atitudes caracterizadas por baixos níveis de compromisso ocupacional podem, por sua vez, conduzir a comportamentos orientados por avaliações racionais, como o aumento do absentismo ou uma maior intenção de rotatividade, ou seja, a predisposição para abandonar a organização (Kobayashi et al., 2025).

**Figura 2.** Representação da relação entre as variáveis principais no contexto do teletrabalho adaptada da Teoria do Evento Afetivo de Weiss e Cropanzano (1996)



Em síntese, a Teoria do Evento Afetivo oferece uma perspectiva compreensiva e dinâmica para interpretar os efeitos das experiências emocionais quotidianas no trabalho, especialmente num contexto tão particular como o do teletrabalho. Através deste enquadramento, é possível compreender como eventos laborais marcados pelo conflito entre domínios, nomeadamente o trabalho e a família, podem desencadear estados emocionais negativos, como a ansiedade, que potencialmente comprometem o compromisso ocupacional dos trabalhadores e influenciam comportamentos organizacionais relevantes.

## 3. Método

### 3.1. Design, Objetivos e Hipóteses do Estudo

Metodologicamente, o presente estudo enquadra-se numa abordagem descritiva e correlacional. As variáveis principais em análise são os sintomas de ansiedade, o compromisso ocupacional e o conflito trabalho-família. Foi ainda considerada uma variável socioprofissional, o absentismo laboral.

Os objetivos da presente investigação incluem, a nível descritivo, a caracterização e análise das variáveis principais em estudo com base na revisão da literatura pertinente e enquadrando-as no contexto do teletrabalho. Ao nível empírico, este estudo apresenta como objetivos a exploração de eventuais diferenças destas variáveis em função da variável absentismo por saúde numa amostra de profissionais ocupacionalmente ativos em teletrabalho (exercido em modo exclusivo ou híbrido). Esta investigação tem ainda como objetivo analisar potenciais associações e relações preditivas, sempre com base na revisão da literatura e em resultados de investigações anteriores, procurando compreender o papel específico desempenhado por cada uma das variáveis em análise.

Com o intuito de dar resposta aos objetivos definidos, foram formuladas hipóteses de investigação que serviram de suporte à análise quantitativa dos dados, sua apresentação e discussão:

- H1 - Existem diferenças estatisticamente significativas nos valores de sintomas de ansiedade em função da variável faltas por saúde no último ano.
- H2 - Existem diferenças estatisticamente significativas nos valores de compromisso ocupacional em função da variável faltas por saúde no último ano.
  - H2a - Existem diferenças estatisticamente significativas nos valores da dimensão vigor em função da variável faltas por saúde no último ano.
  - H2b - Existem diferenças estatisticamente significativas nos valores da dimensão dedicação em função da variável faltas por saúde no último ano.
  - H2c - Existem diferenças estatisticamente significativas nos valores da dimensão absorção em função da variável faltas por saúde no último ano.
- H3 - Existem diferenças estatisticamente significativas nos valores de conflito trabalho-família em função da variável faltas por saúde no último ano.
- H4 - Existe uma associação direta estatisticamente significativa entre a variável sintomas de ansiedade e a variável conflito trabalho-família.
- H5 - As variáveis sintomas de ansiedade e conflito trabalho-família apresentam um efeito preditivo na variável compromisso ocupacional.
  - H5a - As variáveis sintomas de ansiedade e conflito trabalho-família apresentam um efeito preditivo na variável vigor.

- H5b - As variáveis sintomas de ansiedade e conflito trabalho-família apresentam um efeito preditivo na variável dedicação.
- H5c - As variáveis sintomas de ansiedade e conflito trabalho-família apresentam um efeito preditivo na variável absorção.

### 3.2. Instrumentos

A recolha de dados referente às variáveis em estudo foi guiada por um protocolo abrangente, composto por vários instrumentos: o Questionário Sociodemográfico, o *Brief Symptom Inventory - 18* (BSI-18; Derogatis, 2001; versão portuguesa adaptada por Nazaré et al., 2017), a *Utrecht Work Engagement Scale - 9* (UWES-9; (Schaufeli & Bakker, 2004; versão portuguesa traduzida por Porto-Martins et al., 2009), e o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire-II* (COPSOQ-II) (Kristensen, 2001, Kristensen et al. 2005; tradução e adaptação de Silva et al., 2011)

O questionário sociodemográfico foi usado de modo a recolher as informações sociodemográficas e profissionais dos participantes consideradas relevantes para a elaboração deste estudo. Este questionário considerou informações como a idade, o género, a nacionalidade, o país e local de residência, o estado marital, o agregado familiar, o estatuto socioeconómico, as habilitações académicas, a situação profissional/ocupacional, a carga horária, o absentismo anual e mensal, entre outras informações.

O *Brief Symptom Inventory - 18* (BSI-18) é um questionário de autorresposta, originalmente desenvolvido por Derogatis (2001), com o objetivo de rastrear o mal-estar psicológico. O instrumento é composto por 18 itens que foram retirados de dois questionários desenvolvidos pelo mesmo autor, o *Brief Symptom Inventory* (BSI), com 53 itens (Derogatis, 1993) e o *Symptom Checklist-90-Revised* (SCL-90-R) com 90 itens (Derogatis, 1994). A adaptação para a língua portuguesa foi realizada por Bárbara Nazaré, Marco Pereira e Maria Cristina Canavarró (2017). Os 18 itens desta escala estão organizados em três subescalas: Somatização (6 itens), Depressão (6 itens) e Ansiedade (6 itens). No protocolo apenas foram apresentadas as subescalas da ansiedade e da depressão e para o propósito dos objetivos deste estudo em específico, apenas os itens da subescala de ansiedade foram considerados. Destinada à avaliação de sinais indicativos de estados de pânico, esta subescala considera aspetos como o nervosismo, a tensão, a agitação motora e a apreensão (Nazaré et al., 2017). Nomeadamente, os itens desta subescala são: “Nervosismo ou agitação interior”, “Sentir-se tenso(a) ou nervoso(a)”, “Assustar-se repentinamente sem razão para isso”, “Momentos de terror ou pânico”, “Sentir-se tão agitado(a) a ponto de não conseguir estar parado(a)” e “Sentir-se com medo”. A avaliação baseia-se na intensidade dos sintomas relatados durante os sete dias anteriores, sendo utilizada uma escala *Likert* de 0 ("nada") a 4 ("extremamente").

A *Utrecht Work Engagement Scale - 9* (UWES-9) é uma ferramenta psicométrica projetada por Schaufeli e Bakker (2004) para avaliar o compromisso no trabalho. Esta escala foi traduzida para português por Porto-Martins et al. (2009) e adaptada e validada para a população

portuguesa por Sinval et al. (2018). Atualmente, a maioria das investigações académicas sobre o compromisso no trabalho utiliza a UWES-9, um questionário breve, válido e fiável, desenvolvido com base na definição de compromisso ocupacional como a combinação de vigor, dedicação e absorção. Esta é uma escala onde a definição subjacente do compromisso ocupacional compreende-o de uma forma detalhada e abrangente (Neuber et al., 2022). Assim, a UWES-9 operacionaliza este conceito usando três subescalas: vigor, dedicação e absorção. Esta escala foi desenvolvida com base numa versão mais longa com 24 itens, mas foi reduzida para 9 itens, com 3 itens alocados em cada dimensão. A subescala vigor é composta pelos itens “1 - No meu trabalho, sinto-me repleto(a) (cheio/a) de energia”, “2 - No trabalho, sinto-me com força e vigor” e “5 - Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar”. A dimensão dedicação é constituída pelos itens “3 - Estou entusiasmado com o meu trabalho”, “4 - O meu trabalho inspira-me” e “7 - Estou orgulhoso(a) com o trabalho que realizo”. Por fim, a subescala da absorção é integrada pelos itens “6 - Sinto-me feliz quando trabalho intensamente/estou envolvido no meu trabalho”, “8 - Sinto-me envolvido(a) com o trabalho que faço” e “9 - “Deixo-me levar” pelo meu trabalho”. Para responder ao UWES-9 é usada uma escala de tipo *Likert* de 7 pontos, variando de “0 - Nunca” a “6 - Sempre”.

Desenvolvido por Kristensen (2001), o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire – II* (COPSOQ–II) é uma ferramenta multidimensional, voltada para a avaliação das principais dimensões psicossociais do contexto laboral, com foco nos riscos ambientais e psicossociais. Deste modo, este questionário abrange uma ampla variedade de dimensões relacionadas com as condições psicossociais no contexto laboral, sendo amplamente reconhecido como uma ferramenta válida tanto para investigação como para a prevenção de riscos psicossociais no local de trabalho (Rosário et al., 2017). O COPSOQ pode apresentar-se em três versões distintas, uma versão curta que contém 23 dimensões e 40 itens, uma versão intermédia com 28 dimensões e 87 itens e, por último, uma versão longa que abrange 41 dimensões e tem 128 itens (Silva et al., 2011). Em todas as versões desta escala cada item é avaliado com uma escala do tipo *Likert* de 5 pontos, que varia de "1 - Nunca/quase nunca" a "5 - Sempre". A cotação da escala é obtida mediante a soma dos valores atribuídos a cada item. A análise dos resultados é realizada fator a fator, dado que o COPSOQ não se destina à medição de um único constructo, mas sim à avaliação de um conjunto diversificado de riscos psicossociais, bem como de variáveis relacionadas com a saúde, o *stress* e a satisfação no trabalho (Silva et al., 2011). Por essa razão, a análise dos resultados deve ser realizada individualmente para cada fator, através do cálculo das médias dos itens que o compõem, que devem ser comparadas com os valores normativos estabelecidos para a população portuguesa (Silva et al., 2011). Adicionalmente, é possível posicionar a média obtida em cada um dos fatores segundo a divisão em tercias, correspondente à segmentação da escala de resposta (de 1 a 5) em três partes iguais, utilizando os pontos de corte 2,33 e 3,66 (Silva et al., 2011). Esta divisão tripartida permite uma interpretação dos resultados com base num modelo de “semáforo”, que reflete o impacto dos resultados de cada dimensão na saúde dos trabalhadores: a cor verde indica uma situação favorável, a amarela remete para uma condição intermédia, e a vermelha assinala um potencial risco para a saúde (Silva et al., 2011).

No contexto desta investigação, do COPSOQ-II foi selecionada especificamente a subescala conflito trabalho-família, composta por três itens: “Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?”, “Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?” e “A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?”.

### 3.2.1 Análise da Consistência Interna dos Instrumentos

Para avaliar a consistência interna das escalas utilizadas no presente estudo, procedeu-se ao cálculo do coeficiente de alfa de *Cronbach* para cada uma delas.

Em estudos de validação prévios relativos ao instrumento BSI-18 (Nazaré et al., 2017), a subescala de Ansiedade demonstrou uma boa consistência interna, com um valor de alfa de *Cronbach* de  $\alpha = .800$  para o grupo comunitário (indivíduos sem psicopatologia). Este resultado encontra-se ligeiramente abaixo do coeficiente alfa de *Cronbach* obtido nesta amostra para esta subescala, onde se constatou um  $\alpha = .851$ . Os resultados podem ser observados na Tabela 1.

**Tabela 1.** Consistência interna do instrumento *Brief Symptom Inventory - 18 (BSI-18)*

Instrumento	Dimensões	Consistência Interna no presente estudo	Consistência Interna no estudo de Nazaré et al. (2017)
BSI-18	Ansiedade	.851	.800

Para o questionário total UWES-9, obteve-se um alfa de *Cronbach* igual a  $\alpha = .955$ , este coeficiente encontra-se muito próximo do alfa de *Cronbach* obtido no estudo de Sinval et al. (2018), onde o valor para a escala total foi  $\alpha = .96$ . A análise da consistência interna das subescalas da UWES-9 neste estudo revelou coeficientes de consistência elevados em todas as dimensões avaliadas. Nomeadamente, obtiveram-se valores de  $\alpha = .922$  para a dimensão do vigor,  $\alpha = .924$  para a dimensão da dedicação e  $\alpha = .827$  para a dimensão da absorção, evidenciando uma consistência interna adequada em todas as dimensões. Estes resultados do coeficiente alfa de *Cronbach* neste estudo encontram-se relativamente próximos dos valores de consistência interna obtidos pelo estudo de validação (Sinval et al., 2018), onde se obteve para a dimensão vigor,  $\alpha = .93$ ; para a dimensão dedicação  $\alpha = .93$ ; e para a dimensão absorção,  $\alpha = .90$ . Todos estes resultados encontram-se descritos na Tabela 2.

**Tabela 2.** Consistência interna do instrumento *Utrecht Work Engagement Scale -9 (UWES-9)*

Instrumento	Dimensões	Consistência Interna no presente estudo	Consistência Interna no estudo de Sinval et al. (2018)
UWES-9 Total		.955	.96
	Vigor	.922	.93
	Dedicação	.924	.93
	Absorção	.827	.90

Na tabela 3 encontram-se descritos os coeficientes de alfa de *Cronbach* obtidos para a subescala conflito trabalho-família do COPSOQ-II, tanto nesta amostra como no estudo de validação de Silva et al. (2011). Os resultados obtidos na análise de fiabilidade desta subescala nesta amostra revelam uma consistência interna elevada,  $\alpha = .898$ , o que vai de encontro aos valores obtidos no estudo de Silva et al. (2011), onde  $\alpha = .860$ .

**Tabela 3.** *Consistência interna do instrumento Copenhagen Psychosocial Questionnaire-II (COPSOQ-II)*

Instrumento	Dimensões	Consistência Interna no presente estudo	Consistência Interna no estudo de Silva et al. (2011)
COPSOQ-II	Conflito Trabalho-Família	.898	.860

Os valores obtidos para o alfa de *Cronbach* em todas as escalas e subescalas dos instrumentos descritos enquadram-se nos critérios de aceitabilidade estabelecidos para a investigação em ciências sociais (Maroco & Garcia-Marques, 2006), refletindo uma consistência interna adequada dos instrumentos utilizados. Com referência aos coeficientes calculados, constata-se que os instrumentos apresentam níveis de fiabilidade que variam entre uma fiabilidade moderada a elevada (valores entre .80 e .90), e, nalguns casos, uma fiabilidade elevada (valores superiores a .90), de acordo com os critérios descritos em Peterson (1994).

### 3.3. Procedimentos

#### 3.3.1. Procedimentos de Recolha de Dados

Para a concretização da presente investigação, foi desenvolvido um protocolo integrador com diversos instrumentos, intitulado “Investigação sobre Saúde Ocupacional e Bem-Estar em Teletrabalho (Exclusivo ou Híbrido)”, com o objetivo de avaliar indicadores de saúde e bem-estar ocupacional, bem como investigar os potenciais impactos do teletrabalho em variáveis de natureza psicológica e psicossocial. A recolha dos dados foi efetuada entre janeiro e março de 2023, através do método de amostragem não aleatória por conveniência.

O preenchimento do protocolo foi realizado exclusivamente online, uma vez que este questionário foi disponibilizado e divulgado através de plataformas online, designadamente por meio de redes sociais e e-mail. Antes de iniciar o questionário, os participantes foram informados sobre os objetivos da investigação, bem como sobre os aspetos éticos inerentes à sua participação, nomeadamente, a garantia de segurança, confidencialidade das respostas e o anonimato dos respondentes. Além disso, foi abordado também o caráter voluntário da participação nesta investigação e o respeito pelo consentimento informado.

O protocolo de investigação estava organizado em 10 subsecções distintas e o tempo estimado para o seu preenchimento era de aproximadamente 10 minutos. Os critérios de inclusão apenas permitiam participantes com idade igual ou superior a 18 anos que se encontrassem a exercer atividade profissional em regime de teletrabalho, seja de forma exclusiva ou híbrida, no momento do preenchimento do protocolo.

### 3.3.2. Procedimentos de Análise de Dados

Os dados depois de recolhidos foram organizados e inseridos numa base de dados em *Excel*. O acesso a esta base de dados foi exclusivamente reservado aos investigadores envolvidos na investigação, assegurando assim a confidencialidade da informação recolhida. Posteriormente, para o tratamento e análise dos dados foi utilizado o programa estatístico *IBM SPSS Statistics 30*.

Com recurso a este programa foi realizada uma análise descritiva dos dados recolhidos da amostra em estudo, tendo sempre em conta a natureza das variáveis. Esta análise descritiva incluiu o cálculo de estatísticas descritivas, nomeadamente médias e respetivos desvios-padrão, valores mínimos e máximos e frequências. Para avaliar a consistência interna e estimar a fiabilidade dos diferentes instrumentos utilizados, recorreu-se ao cálculo do coeficiente alfa de *Cronbach* para as subescalas dos questionários. Relativamente à análise das diferenças entre grupos em função das variáveis em estudo, foram realizados testes *t* para amostras independentes. Este procedimento teve como objetivo identificar diferenças estatisticamente significativas nas médias das variáveis analisadas entre os grupos definidos, sendo aplicado no teste das Hipóteses 1 a 3. Adicionalmente, foi calculado o coeficiente de correlação de Pearson, bem como realizadas regressões lineares, com o intuito de analisar as associações entre as variáveis e identificar possíveis relações preditivas, respetivamente. Estas análises permitiram a testagem das Hipóteses 4 e 5. Em todos os procedimentos estatísticos realizados, foi adotado um nível de significância de  $p \leq .05$ , estabelecendo-se este valor como critério para determinar a significância estatística dos resultados obtidos.

### 3.4. Caracterização da Amostra

No que concerne a caracterização da amostra de teletrabalhadores deste estudo, são apresentadas tanto as variáveis sociodemográficas como as ocupacionais. A descrição destas características encontra-se sistematizada na Tabela 4. Informações adicionais sobre a caracterização sociodemográfica e ocupacional da amostra podem ser consultadas no Anexo 4 (Anexo 4).

A amostra do presente estudo foi constituída por um total de 110 participantes, entre os quais 53.6 % ( $n = 59$ ) identificaram-se como homens e 46.4 % ( $n = 51$ ) identificaram-se como mulheres, com idades compreendidas entre os 22 e os 60 anos, apresentando uma média de cerca de 34 anos ( $M = 33.88$ ;  $DP = 8.703$ ).

A maioria da amostra tem nacionalidade portuguesa, nomeadamente estes participantes correspondem a 96.4 % ( $n = 106$ ) da amostra total, enquanto os participantes de nacionalidade brasileira representam 2.7 % ( $n = 3$ ) e os de outra nacionalidade 0.9 % ( $n = 1$ ).

No que diz respeito ao estado marital, os dados recolhidos da amostra evidenciam que a maioria dos participantes se encontrava solteiro(a), representando 49.1 % ( $n = 54$ ) da mesma, seguindo-se os casados(as), 27.3 % ( $n = 30$ ) da amostra e os que encontravam em união de facto, que são 20.9 % ( $n = 23$ ) da amostra, uma menor percentagem encontrava-se divorciada ou separada (1,8 %;  $n = 2$ ), ou selecionou a opção “outro” (0.9 %;  $n = 1$ ). Na amostra em estudo, 70

% dos participantes ( $n = 77$ ) indicaram não ter filhos, enquanto os restantes 30 % ( $n = 33$ ) afirmaram ter filhos.

Quanto à percepção do estatuto socioeconómico, a maioria dos participantes (62.7 %;  $n = 69$ ) posiciona-se na categoria de estatuto médio, por outro lado uma proporção menor reportou um estatuto médio-alto (20 %;  $n = 22$ ) e baixo-médio (13.6 %;  $n = 15$ ) e apenas uma pequena percentagem indicou situar-se nos extremos, com 2.7 % ( $n = 3$ ) a referir um estatuto baixo e 0.9 % ( $n = 1$ ) um estatuto alto.

A maioria dos respondentes indica possuir formação superior, nomeadamente ao nível da Licenciatura (50 %;  $n = 55$ ) e do Mestrado (32,7 %;  $n = 36$ ), um número mais reduzido apresenta habilitações até ao 12.º ano (6.4 %;  $n = 7$ ), ao nível do Bacharelato (5,5 %;  $n = 6$ ) ou do Doutoramento (1.8 %;  $n = 2$ ), no entanto 3.6 % dos participantes ( $n = 4$ ) assinalaram a opção "Outro".

No que diz respeito ao regime laboral, 42.7 % ( $n = 47$ ) dos participantes encontravam-se num regime exclusivamente remoto (trabalho exercido sempre de forma remota) e 57.3 % ( $n = 63$ ) em regime híbrido (trabalho presencial articulado com trabalho remoto), sendo que, 65.5 % ( $n = 72$ ) afirmaram estar nessas modalidades por escolha própria, enquanto os restantes 34.5 % ( $n = 38$ ) indicaram que não foi uma decisão voluntária.

No que se refere ao número de vezes que os participantes se ausentaram do trabalho por motivos de saúde, foram analisadas duas dimensões temporais distintas: as faltas ocorridas no último mês e ao longo do último ano. Com base nos dados, sugere-se que, de uma forma geral, o absentismo por motivos de saúde durante o último mês foi pouco prevalente nesta amostra. A grande maioria dos participantes (89.1 %;  $n = 98$ ) não reportou qualquer ausência ou reportou apenas um nível residual de absentismo por motivos de saúde no último mês, por outro lado, 10.9 % ( $n = 12$ ) indicaram ter registado níveis de absentismo por saúde, desde níveis baixos a elevados.

No que respeita às faltas por saúde ocorridas no último ano, observou-se que a maioria da amostra (59.1 %;  $n = 65$ ) não apresentou faltas por motivos de saúde ou teve apenas um nível residual de absentismo, no entanto uma parcela significativa (40.9 %;  $n = 45$ ) apresentam desafios relacionados à saúde que impactam a sua assiduidade, revelando algum grau de absentismo por questões de saúde, variando entre níveis baixos a elevados.

No que concerne a carga horária, a maioria dos respondentes, 86.4 % ( $n = 95$ ), declarou uma carga horária menor ou igual a 40 horas semanais e apenas 13.6 % ( $n = 15$ ) afirmaram trabalhar mais de 40 horas semanais. Ainda sobre o que diz respeito à organização do horário de trabalho, 60,9 % dos participantes ( $n = 67$ ) referiram possuir um horário flexível, ao passo que 39,1 % ( $n = 43$ ) indicaram trabalhar com um horário fixo.

**Tabela 4.** *Dados sociodemográficos e ocupacionais da amostra em estudo*

	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Idade	110		33.88	8.703
Género				
Masculino	59	53.6		
Feminino	51	46.4		
Nacionalidade				
Portuguesa	106	96.4		
Brasileira	3	2.7		
Outra	1	0.9		
Estado Marital				
Solteiro(a)	54	49.1		
Casado(a)	30	27.3		
União de facto	23	20.9		
Divorciado(a)/Separado(a)	2	1.8		
Outro	1	0.9		
Filhos				
Sim	33	30		
Não	77	70		
Estatuto Socioeconómico				
Baixo	3	2.7		
Baixo-Médio	15	13.6		
Médio	69	62.7		
Médio-Alto	22	20		
Alto	1	0.9		
Habilitações Académicas				
Até ao 12º ano	7	6.4		
Licenciatura	55	50		
Bacharelato	6	5.5		
Mestrado	36	32.7		
Doutoramento	2	1.8		
Outro	4	3.6		
Regime Laboral				
Exclusivamente remoto	47	42,7		
Híbrido	63	57,3		
Escolha Voluntária				
Sim	72	65.5		
Não	38	34.5		
Faltas por Motivos de Saúde				
Último Mês				
Ausência de Absentismo ou Absentismo Residual por Saúde	98	89.1		
Presença de Absentismo por Saúde (Baixo a Elevado)	12	10.9		
Último Ano				
Ausência de Absentismo ou Absentismo Residual por Saúde	65	59.1		
Presença de Absentismo por Saúde (Baixo a Elevado)	45	40.9		
Carga Horária				
≤ 40 horas	95	86.4		
> 40 horas	15	13.6		
Horário				
Fixo	43	39.1		
Flexível	67	60.9		

### 3.4.1. Descrição dos Participantes nas Variáveis Principais

Para caracterizar as variáveis principais em estudo, procedeu-se à elaboração de um perfil descritivo dos participantes, considerando os indicadores centrais relativos a estas variáveis. Esta análise permitiu uma visão geral das tendências e padrões presentes na amostra no que respeita aos sintomas de ansiedade, ao compromisso ocupacional e ao conflito trabalho-família. Estas análises encontram-se descritas na Tabela 5.

No que respeita à variável sintomas de ansiedade, os resultados descritivos demonstram que a média obtida pela amostra foi de 0.65 ( $DP = 0.69$ ), sugerindo níveis relativamente baixos nesta variável por parte dos participantes. Os valores oscilaram entre um mínimo de 0 e um máximo de 3.67, dentro do intervalo possível da escala utilizada (0 a 4). É possível, então, verificar uma tendência geral para baixos níveis de sintomas de ansiedade na amostra.

A análise descritiva da variável geral de compromisso ocupacional revelou que a amostra apresentou uma média de 3.56 ( $DP = 1.26$ ). No que se refere às três dimensões que compõem esta variável, os resultados indicam uma média de 3.25 ( $DP = 1.36$ ) para o vigor, 3.67 ( $DP = 1.35$ ) para a dedicação e 3.77 ( $DP = 1.28$ ) para a absorção. Importa referir que, em todas as dimensões, os valores mínimo e máximo são 0 e 6, respetivamente, correspondendo aos limites da escala utilizada. Estes resultados sugerem níveis médios no compromisso ocupacional total e nas dimensões da dedicação e de absorção por parte dos participantes, no entanto, a dimensão vigor, apesar de se encontrar no limite, apresenta um nível baixo nesta amostra, de acordo com as normas e pontos de corte em Schaufeli e Bakker (2004).

No que concerne a variável conflito trabalho-família, os dados descritivos indicam que a média registada foi de 2.41 ( $DP = 1.07$ ). Os valores variaram entre 1 e 5, que correspondem aos limites da escala adotada. Com base nos pontos de corte, na análise por tercís e na interpretação com base no modelo “semáforo” estabelecidos pelos autores da escala (Kristensen, 2001; Kristensen et al., 2005), é possível afirmar que este resultado se situa numa zona de risco intermédio para a saúde.

**Tabela 5.** *Dados descritivos da amostra em relação às variáveis principais (N =110)*

	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Sintomas de Ansiedade	0.65	0.69	0.00	3.67
Compromisso Ocupacional	3.56	1.26	1.00	6.00
Vigor	3.25	1.36	1.00	6.00
Dedicação	3.67	1.35	1.00	6.00
Absorção	3.77	1.28	1.00	6.00
Conflito Trabalho-Família	2.41	1.07	1.00	5.00

## 4. Resultados

Nesta secção da dissertação, serão apresentados os resultados principais da presente investigação. As análises estão estruturadas e organizadas de acordo com as hipóteses de investigação previamente formuladas. Inicialmente, são expostos os resultados dos testes de diferenças e, subsequentemente, os referentes aos testes de associação, incluindo as correlações entre variáveis e as análises dos efeitos preditivos das mesmas.

### 4.1. Testes de Diferença

Dada a evidência empírica encontrada na literatura relativamente à variabilidade dos níveis de ansiedade, compromisso ocupacional e conflito trabalho-família em função do absentismo laboral, procedeu-se à realização de testes de diferença, com o intuito de examinar a presença dessas variações neste grupo de participantes em teletrabalho.

Relativamente à hipótese H1, que visava analisar a eventual existência de diferenças estatisticamente significativas nos valores de sintomas de ansiedade em função da variável faltas por saúde no último ano, quando se realizou a comparação entre a média da variável sintomas de ansiedade em função das faltas por saúde no último ano, verificou-se que apesar de existir diferenças entre os grupos, estas não se mostraram estatisticamente significativas ( $t(108) = -1.643$ ;  $p = .103$ ). O valor médio nos teletrabalhadores que evidenciaram presença de absentismo por saúde desde um nível baixo a elevado foi  $M = 0.77$  ( $DP = 0.75$ ) e para os trabalhadores que revelaram uma ausência de absentismo ou um absentismo mínimo o valor médio foi  $M = 0.56$  ( $DP = 0.63$ ). Ainda que seja evidente, com os resultados obtidos, que os teletrabalhadores com maior número de faltas por saúde no último ano apresentam uma média superior, e por isso, apresentam níveis superiores de sintomas de ansiedade na presente amostra, não é possível rejeitar a hipótese nula de H1. Este resultado está apresentado na Tabela 6.

**Tabela 6.** Análise das diferenças dos valores de ansiedade em função das faltas por saúde no último ano utilizando o teste *t* de Student

	Faltas por Saúde no Último Ano						<i>t(df)</i>	<i>p</i>
	Ausência de Absentismo ou Absentismo Residual			Presença de Absentismo (Baixo a Elevado)				
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>		
Ansiedade	65	.56	.63	45	.77	.75	-1.643(108)	.103

No âmbito da hipótese H2 cujo objetivo incidiu em averiguar a possibilidade da variável faltas por saúde no último ano influenciar de forma estatisticamente significativa os valores de compromisso ocupacional, os resultados obtidos quando se realizou a comparação entre a média da variável compromisso ocupacional em função das faltas por saúde no último ano, verificou-se diferenças estatisticamente significativas ( $t(108) = 2.235$ ;  $p = .028$ ). O valor médio nos participantes da amostra que apresentava uma ausência de absentismo ou um absentismo residual por saúde foi  $M = 3.78$  ( $DP = 1.16$ ) enquanto nos participantes que revelaram a presença de absentismo por saúde (baixo a elevado) o valor médio foi  $M = 3.25$  ( $DP = 1.33$ ). Deste modo,

os resultados obtidos indicam que os indivíduos sem faltas ou com um número mínimo de faltas por saúde no último ano apresentam valores superiores de compromisso ocupacional na presente amostra, rejeitando-se, assim, a hipótese nula de H2.

Perante a análise das diferenças entre as dimensões do compromisso ocupacional em função das faltas por saúde no último ano, no que concerne a hipótese H2a que teve como finalidade explorar possíveis variações estatisticamente significativas nos valores da dimensão vigor consoante os valores registados na variável faltas por saúde no último ano, esta dimensão apresentou diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos ( $t(108) = 2.673$ ;  $p = .009$ ). Para quem apresentava uma ausência de absentismo ou um absentismo residual por saúde os valores médios de vigor foram:  $M = 3.53$  ( $DP = 1.28$ ) e para os que na amostra revelaram a presença de absentismo por saúde (baixo a elevado):  $M = 2.84$  ( $DP = 1.37$ ). Deste modo, é viável rejeitar-se a hipótese nula de H2a.

No que respeita à dimensão dedicação, procedeu-se à análise da hipótese H2b, que propunha a existência de diferenças estatisticamente significativas nos seus valores em função da variável faltas por saúde no último ano. Embora se tenham observado diferenças entre os grupos, com os indivíduos sem faltas ou com faltas por saúde próximas do zero no último ano a apresentarem médias superiores de dedicação, estas não se revelaram estatisticamente significativas para esta dimensão ( $t(108) = 1.931$ ;  $p = .056$ ). Desta forma, não se rejeita a hipótese nula de H2b.

A hipótese H2c, que colocava em causa a existência de variações nos valores de absorção consoante a frequência de faltas por saúde no último ano, foi analisada com base na comparação entre os grupos definidos por esta variável. Ainda que os resultados revelem uma tendência para valores médios mais elevados de absorção entre os indivíduos que reportaram uma ausência mínima ou nula de faltas por motivos de saúde, essa diferença não atingiu significância estatística ( $t(108) = 1.707$ ;  $p = .091$ ). Neste sentido, não existem evidências empíricas suficientes para rejeitar a hipótese nula de H2c.

Os resultados correspondentes às hipóteses H2, H2a, H2b e H2c encontram-se sintetizados na Tabela 7.

**Tabela 7.** Análise das diferenças dos valores de compromisso ocupacional e respetivas dimensões em função das faltas por saúde no último ano utilizando o teste *t* de Student

	Faltas por Saúde no Último Ano						<i>t(df)</i>	<i>p</i>
	Ausência de Absentismo ou Absentismo Residual			Presença de Absentismo (Baixo a Elevado)				
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>		
Compromisso Ocupacional	65	3.78	1.16	45	3.25	1.33	2.235(108)	.028*
Vigor	65	3.53	1.28	45	2.84	1.37	2.673(108)	.009*
Dedicação	65	3.88	1.21	45	3.38	1.49	1.931(108)	.056
Absorção	65	3.94	1.23	45	3.52	1.32	1.707(108)	.091

Nota: \*  $p < .05$

No teste da hipótese H3, procurou-se identificar possíveis diferenças nos níveis de conflito trabalho-família em função da variável faltas por saúde no último ano. No entanto, conforme se pode observar na Tabela 8, os resultados obtidos indicam que não se verificaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos comparados no que diz respeito aos valores de conflito trabalho-família ( $t(108) = -.989; p = .325$ ). Os participantes que reportaram mais faltas por motivos de saúde ao longo do último ano apresentaram uma média de conflito trabalho-família de  $M = 2.53$  ( $DP = 1.09$ ), enquanto os que não referiram qualquer ausência, ou apenas um nível mínimo de absentismo, registraram uma média inferior, de  $M = 2.33$  ( $DP = 1.06$ ). Ainda que se observe uma tendência para níveis mais elevados de conflito trabalho-família nos teletrabalhadores com maior absentismo, esta diferença não é suficiente para rejeitar a hipótese nula de H3, sugerindo que, na presente amostra, a associação entre estas variáveis não é estatisticamente significativa.

**Tabela 8.** Análise das diferenças dos valores de conflito trabalho-família em função das faltas por saúde no último ano utilizando o teste *t* de Student

		Faltas por Saúde no Último Ano						<i>t(df)</i>	<i>p</i>
		Ausência de Absentismo ou Absentismo Residual			Presença de Absentismo (Baixo a Elevado)				
		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>		
Conflito Trabalho-Família		65	2.33	1.06	45	2.53	1.09	-.989(108)	.325

Para complementar os resultados apresentados, foram conduzidas análises secundárias de testes de diferença, disponíveis no Anexo 5 (cf. Anexo 5).

## 4.2. Testes de associação

Nesta componente da dissertação, explorou-se a associação entre a variável sintomas de ansiedade e conflito trabalho-família. Para interpretar a magnitude desta associação, recorreu-se aos parâmetros definidos por Cohen (1988), amplamente utilizados nas Ciências Sociais. Segundo este autor, valores compreendidos entre .10 e .23 refletem associações de baixa intensidade, valores entre .24 e .36 correspondem a correlações de magnitude moderada, e valores acima de .37 indicam correlações fortes.

Nesta subsecção, para além da análise das correlações, foram igualmente examinadas as capacidades preditivas das variáveis em estudo. Neste sentido, recorreu-se a um modelo de regressão linear, de forma a averiguar em que medida determinadas variáveis independentes contribuem para a variância explicada da variável dependente considerada relevante no contexto desta investigação.

A hipótese H4 propunha a existência de uma associação direta estatisticamente significativa entre os sintomas de ansiedade e o conflito trabalho-família. Os resultados confirmam esta relação, evidenciando uma correlação significativa positiva forte com os valores de conflito trabalho-família ( $r = .375, p < .001$ ), o que implica que os indivíduos desta amostra que apresentam indicadores elevados de sintomas de ansiedade tendem a apresentar pontuações

mais elevadas de conflito trabalho-família, da mesma forma indivíduos que apresentem valores elevados de conflito trabalho-família tendem também a apresentar valores mais altos de sintomas de ansiedade, rejeitando-se, assim, a hipótese nula de H4 (cf. Tabela 9).

**Tabela 9.** *Correlação de Pearson entre a variável sintomas de ansiedade e a variável conflito trabalho-família (N = 110)*

Variáveis	1	2
1. Sintomas de Ansiedade	1	
2. Conflito Trabalho-Família	.375**	1

Nota: \*\* $p < .01$

Para testar a hipótese H5, recorreu-se a uma regressão linear múltipla, com o objetivo de avaliar o contributo das variáveis sintomas de ansiedade e conflito trabalho-família na predição do compromisso ocupacional. Daqui, conclui-se que o modelo é significativo ( $F(2; 107) = 9.897$ ;  $p < .001$ ) e que as variáveis conflito trabalho-família e sintomas de ansiedade predizem 14 % ( $R^2 = .140$ ) da variância da variável compromisso ocupacional. Ambas as variáveis, sintomas de ansiedade ( $\beta = -.238$ ,  $t = -2.490$ ,  $p = .014$ ) e conflito trabalho-família ( $\beta = -.238$ ,  $t = -2.486$ ,  $p = .014$ ), são preditores significativos negativos da variável compromisso ocupacional. Com base nesta análise é viável a rejeição da hipótese nula de H5. Os resultados obtidos na testagem desta hipótese encontram-se exibidos na Tabela 10.

**Tabela 10.** *Regressão Múltipla das variáveis predictoras do compromisso ocupacional: sintomas de ansiedade e conflito trabalho-família*

	Coefficientes não padronizados (B)	Coefficientes padronizados beta ( $\beta$ )	p
(Constante)	4.517		
Sintomas de Ansiedade	-.435	-.238	.014*
Conflito Trabalho-Família	-.279	-.238	.014*
$R^2$			.140

Nota: Variável Dependente: *Compromisso Ocupacional*; \*  $p < .05$

Relativamente à hipótese H5a, que propunha um efeito preditivo dos sintomas de ansiedade e do conflito trabalho-família nos valores da dimensão vigor, a análise de regressão linear múltipla revelou um modelo estatisticamente significativo ( $F(2, 107) = 14,068$ ;  $p < .001$ ), sendo que estas variáveis são responsáveis por 19.3 % ( $R^2 = .193$ ) da variância dos níveis de vigor. Estes dois preditores, sintomas de ansiedade ( $\beta = -.291$ ,  $t = -3.136$ ,  $p = .002$ ) e conflito trabalho-família ( $\beta = -.259$ ,  $t = -2.791$ ,  $p = .006$ ), são significativos (cf. Tabela 11). Neste sentido, a hipótese nula de H5a é rejeitada.

**Tabela 11.** Regressão Múltipla das variáveis predictoras da dimensão vigor: sintomas de ansiedade e conflito trabalho-família

	Coefficientes não padronizados (B)	Coefficientes padronizados beta ( $\beta$ )	p
(Constante)	4.517		
Sintomas de Ansiedade	-.573	-.291	.002**
Conflito Trabalho-Família	-.328	-.259	.006**
$R^2$			.193

Nota: Variável Dependente: Dimensão Vigor; \*\*  $p < .01$

A hipótese H5b postulava que as variáveis: sintomas de ansiedade e conflito trabalho-família teriam um efeito preditivo sobre a variável dedicação. A análise do poder explicativo destas variáveis sobre os níveis da dimensão dedicação revelou um modelo estatisticamente significativo ( $F(2, 107) = 10.576; p < .001$ ), o qual justifica 14,9 % da variância observada na variável dependente ( $R^2 = .149$ ). Verificou-se que tanto os sintomas de ansiedade ( $\beta = -.240; t = -2.515; p = .013$ ) como o conflito trabalho-família ( $\beta = -.250; t = -2.628; p = .010$ ) se assumem como preditores significativos no modelo. Com base nos dados analisados que se encontram apresentados na Tabela 12, procede-se à rejeição da hipótese nula de H5b.

**Tabela 12.** Regressão Múltipla das variáveis predictoras da dimensão dedicação: sintomas de ansiedade e conflito trabalho-família

	Coefficientes não padronizados (B)	Coefficientes padronizados beta ( $\beta$ )	p
(Constante)	4.738		
Sintomas de Ansiedade	-.470	-.240	.013*
Conflito Trabalho-Família	-.316	-.250	.010*
$R^2$			.149

Nota: Variável Dependente: Dimensão Dedicação; \*  $p < .05$

No que respeita à dimensão absorção, a hipótese H5c propunha que as variáveis: sintomas de ansiedade e conflito trabalho-família apresentariam um efeito preditivo sobre a variável absorção. A análise da influência destas variáveis nesta dimensão do compromisso ocupacional evidenciou um modelo com significância estatística ( $F(2, 107) = 3.617; p = .030$ ), explicando 4,6 % da variância total ( $R^2 = .046$ ). Apesar disso, nenhum dos preditores apresentou um efeito estatisticamente significativo, quer os sintomas de ansiedade ( $\beta = -.141; t = -1.396; p = .165$ ), quer o conflito trabalho-família ( $\beta = -.162; t = -1.608; p = .111$ ). Uma vez que nenhum dos preditores é estatisticamente significativo, não existem evidências suficientes que permitam rejeitar a hipótese nula de H5c. Os resultados completos desta análise encontram-se sintetizados na Tabela 13.

**Tabela 13.** Regressão Múltipla das variáveis preditoras da dimensão absorção: sintomas de ansiedade e conflito trabalho-família

	Coeficientes não padronizados (B)	Coeficientes padronizados beta ( $\beta$ )	p
(Constante)	4.404		
Sintomas de Ansiedade	-.262	-.141	.165
Conflito Trabalho-Família	-.194	-.162	.111
$R^2$			.046

Nota: Variável Dependente: Dimensão Absorção

Com o intuito de aprofundar a compreensão das relações entre variáveis, foram conduzidas análises secundárias de associação, disponíveis no Anexo 6 (cf. Anexo 6).

## 5. Discussão

A presente secção, dedicada à discussão dos resultados, será organizada de acordo com a estrutura anteriormente adotada na apresentação dos mesmos, seguindo a sequência das hipóteses de investigação e respeitando a ordem das análises estatísticas realizadas.

No que concerne a hipótese H1, onde postulado a existência de diferenças na sintomas de ansiedade em função do nível de absentismo entre os teletrabalhadores da amostra, os resultados obtidos nesta investigação indicam que não se verificam diferenças estatisticamente significativas entre os teletrabalhadores sem absentismo ou com absentismo residual e aqueles que apresentam níveis de absentismo baixos a elevados, ainda que os resultados evidenciem que os teletrabalhadores com um maior número de faltas por motivos de saúde no último ano apresentam, em média, níveis mais elevados de sintomas de ansiedade. No que respeita à literatura existente, diversos estudos indicam que trabalhadores com sintomas ansiosos tendem a apresentar maiores taxas de faltas ao trabalho, tanto por questões de saúde mental como física (e.g. (Deady et al., 2022; Hendriks et al., 2015; Nowrouzi-Kia et al., 2024; Núñez-Cortés et al., 2024; Parent-Lamarche & Laforce, 2022; Plaisier et al., 2012), sugerindo um impacto negativo da ansiedade na assiduidade. No contexto específico do teletrabalho, Nowrouzi-Kia et al. (2024) identificaram uma correlação positiva entre a ansiedade associada ao trabalho online e níveis mais elevados de absentismo.

No entanto, Nowrouzi-Kia et al. (2024) destacam que o conceito de absentismo adquire contornos mais complexos e ambíguos no contexto do teletrabalho, uma vez que os teletrabalhadores podem continuar a desempenhar as suas funções remotamente, mesmo quando se encontram doentes, participando virtualmente nas tarefas laborais (Nowrouzi-Kia et al., 2024). Esta realidade pode, portanto, ter influenciado os resultados obtidos na presente investigação, atenuando as possíveis diferenças entre os grupos comparados. Para além da especificidade do contexto do teletrabalho, a ausência de significância estatística nos resultados obtidos pode também ser explicada por outras limitações. Em primeiro lugar, o tamanho relativamente reduzido da amostra pode ter comprometido o poder estatístico da análise. Acresce que, de um modo geral, os níveis de ansiedade reportados pelos participantes foram baixos, o que poderá ter limitado a variabilidade necessária para detetar diferenças significativas. Adicionalmente, é importante considerar que os trabalhadores tendem a subestimar o número de faltas dadas, quer por memória seletiva ou pela adoção de respostas socialmente desejáveis (Neuber et al., 2022). Outra hipótese a considerar é que, embora muitos sintomas de ansiedade, como a preocupação excessiva, sejam subjetivamente desconfortáveis, podem, em certas circunstâncias, potenciar aspetos do desempenho laboral, como uma maior assiduidade (Deady et al., 2022). Além disso, é plausível que traços de personalidade frequentemente associados à ansiedade, como o perfeccionismo ou a necessidade de aprovação, assumam um papel compensatório face ao impacto negativo da sintomas de ansiedade na assiduidade (Deady et al., 2022). Informação complementar relativa à discussão da relação entre sintomas de ansiedade e absentismo por saúde pode ser consultada no Anexo 7 (cf. Anexo 7).

Os resultados obtidos no presente estudo para a hipótese H2, que revelam valores significativamente mais elevados de compromisso ocupacional em indivíduos com ausência de absentismo ou um absentismo residual, encontram suporte na literatura. Estes resultados corroboram um corpo crescente de investigação que conceptualiza o compromisso ocupacional como um fator motivacional, associado a comportamentos de menor absentismo laboral (Karatepe et al., 2020; King et al., 2020; Neuber et al., 2022; Ozturk et al., 2021; Shantz & Alfes, 2015; Soane et al., 2013). Isto porque os trabalhadores com valores altos de compromisso ocupacional exercem um elevado nível de energia e persistem perante dificuldades, estão altamente envolvidos no trabalho e, por isso, experimentam uma sensação de orgulho e entusiasmo por ele, e estão totalmente focados no trabalho, pelo que o tempo parece passar depressa (Karatepe et al., 2020; Shantz & Alfes, 2015; Soane et al., 2013). Nestas circunstâncias, é pouco provável que apresentem faltas ao trabalho. Além disso, os trabalhadores com níveis elevados de compromisso ocupacional distinguem-se dos restantes por apresentarem recursos pessoais acrescidos, como a resiliência (Ozturk et al., 2021). Por esta razão o compromisso ocupacional parece funcionar como um mecanismo interno de autorregulação, promovendo a autodeterminação e a persistência face a obstáculos, o que se traduz numa maior assiduidade (Neuber et al., 2022; Shantz & Alfes, 2015). Adicionalmente, Neuber et al. (2022) argumentam que as pessoas com maiores níveis de compromisso ocupacional avaliam tanto o seu estado geral de saúde como a sua capacidade de trabalhar de forma mais positiva e são vistas como mentalmente mais saudáveis do que as que apresentam menores níveis (Neuber et al., 2022). Por outro lado, estes trabalhadores não percebem o trabalho como exaustivo e *stressante*, mas sim como positivamente desafiante e podem, portanto, ser menos sensíveis a problemas de saúde relacionados com o *stress* (Neuber et al., 2022). Elementos adicionais sobre a associação entre compromisso ocupacional e absentismo por motivos de saúde encontram-se detalhados no Anexo 8 (cf. Anexo 8).

Verificada a relação entre níveis mais elevados de compromisso ocupacional e uma menor incidência de absentismo por motivos de saúde, torna-se pertinente aprofundar esta análise, explorando e discutindo os resultados obtidos nas hipóteses H2a, H2b e H2c que propunham diferenças significativas nas dimensões específicas que compõem o compromisso ocupacional, o vigor, a dedicação e a absorção em função do absentismo por saúde. No presente estudo, os resultados desta análise revelaram que apenas a dimensão vigor apresentou diferenças estatisticamente significativas entre os grupos. Especificamente, os participantes que não apresentaram faltas por motivos de saúde, ou que registaram apenas um absentismo residual, revelaram níveis significativamente superiores de vigor em comparação com os indivíduos que reportaram absentismo por saúde (baixo a elevado). No que respeita às dimensões dedicação e absorção, os resultados indicaram a inexistência de diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos considerados. Ainda assim, observou-se uma tendência para valores médios superiores entre os participantes com ausência ou quase ausência de faltas, em comparação com aqueles que reportaram absentismo por saúde. Estes resultados mostram-se parcialmente em consonância com os dados encontrados na literatura, especialmente com o estudo de Neuber et

al. (2022), ainda que não haja uma correspondência total em todos os aspetos. Neuber et al. (2022) identificaram correlações significativamente negativas entre vigor e absentismo, bem como entre dedicação e absentismo, embora com efeito não significativo para a absorção, padrão também observado nesta investigação. Os autores destacam que o vigor e a dedicação podem estar mais intimamente ligados a mecanismos motivacionais e proativos, potenciando comportamentos de presença ativa, mesmo em situações adversas. No entanto, a dimensão dedicação, no presente estudo, apesar de apresentar uma tendência semelhante, não atingiu significância estatística, o que pode estar relacionado com o facto de a amostra ser composta por trabalhadores em regime de teletrabalho o que pode influenciar a forma como a dedicação se relaciona com o absentismo. Por outro lado, os dados relativos à dimensão absorção revelam igualmente uma ausência de associação significativa com o absentismo por saúde. Embora esta faceta do compromisso ocupacional possa refletir um tipo de envolvimento mais experiencial, centrado no prazer intrínseco da tarefa, e não tanto nos componentes energéticos ou motivacionais que promovem a presença ativa no trabalho (Neuber et al., 2022).

Relativamente à relação entre o número de faltas por motivos de saúde no último ano e os níveis de conflito trabalho-família, os dados obtidos nesta investigação para a hipótese H3 não revelaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos analisados. Apesar de os participantes com maior absentismo apresentarem, em média, níveis ligeiramente superiores de conflito trabalho-família quando comparados com aqueles que reportaram ausências nulas ou mínimas, esta discrepância não se revelou suficientemente robusta para sustentar a existência de uma diferença significativa entre estes grupos. No entanto, na literatura, estas variáveis têm sido frequentemente analisadas em conjunto, sendo que a maioria dos estudos consultados aponta para uma correlação positiva entre níveis mais elevados de conflito entre as esferas profissional e familiar e o aumento do absentismo (Aronsson et al., 2021; Harkko et al., 2024; Jacobsen & Fjeldbraaten, 2020; Nilsen et al., 2017; Ugoani, 2015), o que contrasta com os resultados observados na presente investigação.

Diversos estudos salientam que a acumulação de papéis, sobretudo os de natureza profissional e familiar, pode gerar uma sobrecarga de exigências que compromete os recursos individuais disponíveis, constituindo uma fonte significativa de *stress* (Harkko et al., 2024; Jacobsen & Fjeldbraaten, 2020; Ugoani, 2015). Este desgaste tende a repercutir-se negativamente tanto no bem-estar psicológico como em comportamentos organizacionais, nomeadamente através da redução da motivação e do consequente aumento do absentismo (Aronsson et al., 2021; Jacobsen & Fjeldbraaten, 2020; Ugoani, 2015). A dificuldade em conciliar exigências provenientes dos domínios profissional e familiar poderá levar os trabalhadores a recorrer ao absentismo por saúde como uma estratégia para lidar com a sobrecarga emocional ou logística, funcionando como um mecanismo compensatório para restabelecer o equilíbrio entre os papéis assumidos (Jacobsen & Fjeldbraaten, 2020). Paralelamente, a acumulação de responsabilidades intensifica a exposição ao *stress*, aumentando o risco de problemas de saúde que se refletem, nomeadamente, no absentismo por doença (Nilsen et al., 2017). A ausência de diferenças estatisticamente significativas nos níveis de conflito trabalho-família entre os grupos com

diferentes padrões de absentismo por motivos de saúde pode ser interpretada à luz de diversos fatores. Em primeiro lugar, o regime de teletrabalho, ao permitir uma maior flexibilidade na gestão dos horários e das exigências familiares, pode atenuar o impacto direto do conflito entre papéis na decisão de faltar ao trabalho. Além disso, é possível que os participantes não percecionem ou não relatem o absentismo motivado por dificuldades na conciliação trabalho-família, optando por estratégias alternativas de regulação, como trabalhar fora do horário convencional ou compensar horas posteriormente. Outro fator a considerar é o tamanho e a composição da amostra, que poderá não ter proporcionado variabilidade suficiente para detectar diferenças significativas entre os grupos. No Anexo 9 encontra-se disponível informação adicional sobre a literatura sobre a associação entre o conflito trabalho-família e o absentismo (cf. Anexo 9).

No que concerne à associação entre os sintomas de ansiedade e o conflito trabalho-família, os resultados obtidos na hipótese H4 apontam para uma correlação positiva estatisticamente significativa entre estas duas variáveis. Isto significa que, dentro da presente amostra de teletrabalhadores, níveis mais elevados de sintomas de ansiedade tendem a coexistir com maiores dificuldades na conciliação entre as exigências profissionais e familiares. Estes resultados vão ao encontro do que tem sido reportado na literatura científica, tanto em contextos laborais tradicionais (Li & Wang, 2022; Ragnarsdóttir et al., 2025; Wang et al., 2025; Zhang et al., 2020) como em regimes de teletrabalho (Andrade & Lousã, 2021; Islam et al., 2023; Kim et al., 2023; Shaholli et al., 2024). A associação verificada entre os sintomas de ansiedade e o conflito trabalho-família pode ser compreendida à luz de diversos mecanismos psicológicos identificados na literatura. Um dos principais processos explicativos reside na dificuldade em conciliar exigências concorrentes e, por vezes, incompatíveis, o que constitui uma fonte persistente de tensão psicológica. Esta tensão tende a traduzir-se em manifestações típicas da sintomas de ansiedade, como preocupação excessiva, irritabilidade ou apreensão (Ragnarsdóttir et al., 2025; Wang et al., 2024). No contexto do teletrabalho, a inexistência de uma delimitação clara entre os espaços pessoais/familiares e o espaço laboral contribui significativamente para o aumento dos níveis de *stress* e para a desestruturação das rotinas sociais e ocupacionais quotidianas (Andrade & Lousã, 2021; Islam et al., 2023; Kim et al., 2023; Shaholli et al., 2024). Esta desorganização afeta diretamente a regulação do ciclo de sono, refletindo-se negativamente na qualidade do sono (Kim et al., 2023). Neste âmbito, importa salientar que a insónia e a má qualidade do sono mantêm uma relação bidirecional com os sintomas de ansiedade, funcionando como fatores que, não só podem mediar, como também intensificar esta associação (Kim et al., 2023).

Os resultados obtidos para a hipótese H5, através da análise de regressão linear múltipla indicaram que tanto os sintomas de ansiedade como o conflito trabalho-família se revelaram preditores estatisticamente significativos dos níveis de compromisso ocupacional no trabalho, bem como das suas dimensões específicas de vigor e dedicação. Especificamente, observou-se que os sintomas de ansiedade é preditor negativo do compromisso ocupacional, sugerindo que níveis mais elevados de ansiedade se associam a níveis mais baixos de envolvimento no trabalho. Este resultado está em linha com estudos anteriores (Parvaresh & Farhadi, 2025; Pepper et al., 2024;

Sawalma et al., 2024; Wang et al., 2023), que apontam que estados emocionais negativos tendem a comprometer o compromisso ocupacional. A ansiedade, enquanto emoção negativa, compromete a motivação intrínseca dos indivíduos ao interferir com a satisfação das suas necessidades cognitivas e emocionais, conduzindo a uma diminuição do entusiasmo, da energia e da disposição para se envolver ativamente nas tarefas profissionais (Wang et al., 2023). Além disso, experiências negativas no ambiente laboral, como o sentimento de isolamento ou negligência por parte de colegas e supervisores, situações frequentemente reportadas por teletrabalhadores, provocam reações emocionais adversas, como a ansiedade que se refletem na atitude e no comportamento profissional, nomeadamente na redução compromisso ocupacional (Shaholli et al., 2024; Wang et al., 2023). De igual modo, o conflito trabalho-família também se revelou um preditor negativo significativo, reforçando a ideia de que as exigências conflitantes entre os domínios pessoal e profissional podem reduzir a disponibilidade psicológica e emocional para investir no trabalho. Este resultado corrobora a literatura que reconhece o impacto do conflito trabalho-família no bem-estar ocupacional, nomeadamente no compromisso no trabalho (Carvalho et al., 2024; Gunawan et al., 2024; Huaman et al., 2023; Huyghebaert-Zouaghi et al., 2022; Karatepe & Karadas, 2016; Kobayashi et al., 2025). Importa ainda referir que, segundo Huyghebaert-Zouaghi et al. (2022), a associação negativa entre o conflito trabalho-família e o compromisso ocupacional parece manter-se estável independentemente do contexto laboral, seja ele presencial ou de teletrabalho. Quando os trabalhadores não conseguem gerir eficazmente os conflitos entre papéis, tendem a experienciar níveis elevados de *stress* e desgaste emocional, o que compromete a sua capacidade de estarem física, cognitiva e emocionalmente presentes no trabalho (Gunawan et al., 2024; Karatepe & Karadas, 2016). Uma análise complementar sobre estes resultados pode ser encontrada no Anexo 10 (cf. Anexo 10).

No que diz respeito às hipóteses H5a, H5b e H5c, os resultados indicam que para além de predizerem negativamente o compromisso ocupacional global, os sintomas de ansiedade e conflito trabalho-família revelaram-se preditores significativos das dimensões específicas de vigor e dedicação, mas não da dimensão de absorção. Este padrão sugere que, embora a ansiedade comprometa a energia e o envolvimento emocional com o trabalho, poderá não interferir da mesma forma com o estado de imersão total nas tarefas. Estes achados vão ao encontro dos resultados obtidos por Pepper et al. (2024), que indicaram que indivíduos com sintomas de depressão ou ansiedade tendem a apresentar níveis mais baixos de vigor e dedicação, não se tendo verificado, contudo, uma associação significativa com a dimensão de absorção. Os resultados da presente investigação indicam que o Conflito Trabalho-Família constitui um preditor negativo significativo do vigor e da dedicação, duas dimensões centrais do compromisso ocupacional. No entanto, no que respeita à absorção, embora a relação tenha surgido também com sinal negativo, não se revelou estatisticamente significativa. Estes achados mostram-se em consonância, ainda que parcialmente, com os resultados apresentados por Carvalho et al. (2024), que, apesar de não terem encontrado correlações estatisticamente significativas entre o Conflito Trabalho-Família e nenhuma das três dimensões do compromisso ocupacional, observaram tendências negativas entre o conflito e o vigor e a dedicação, o que se alinha com a presente investigação.

## 6. Conclusões e Considerações Finais

A saúde mental dos trabalhadores tem vindo a assumir um lugar de destaque nas discussões sobre a qualidade de vida e a sustentabilidade laboral, sendo ainda mais relevante no contexto do teletrabalho. Este modelo de trabalho, apesar das suas vantagens, introduz também novos desafios psicossociais que afetam o bem-estar dos indivíduos, o que, por sua vez, pode originar comportamentos organizacionais negativos, como o aumento do absentismo, a diminuição da produtividade ou o descomprometimento com a organização. Neste enquadramento, a presente investigação propôs-se analisar os fatores que influenciam a saúde mental dos teletrabalhadores, com especial enfoque em três variáveis principais: a sintomas de ansiedade, o compromisso ocupacional e o conflito trabalho-família. Com uma abordagem descritiva e correlacional, este estudo teve como primeiro objetivo caracterizar teoricamente estas variáveis e o modo como se manifestam no cenário específico do teletrabalho. Ao nível empírico, procurou-se identificar diferenças nos níveis de ansiedade, compromisso ocupacional e conflito trabalho-família em função do absentismo por saúde, bem como explorar associações e relações preditivas entre estas variáveis.

Os resultados revelaram que embora não tenham sido encontradas diferenças estatisticamente significativas nos níveis de ansiedade em função do absentismo por saúde, os dados revelaram uma tendência no sentido de que os participantes com mais faltas no último ano apresentavam valores médios mais elevados de sintomas de ansiedade. Este padrão, apesar de não atingir significância estatística, poderá indicar uma relação latente entre ansiedade e absentismo. Esta constatação sugere que a ansiedade poderá comprometer não apenas o bem-estar psicológico dos trabalhadores, mas também a sua capacidade de manter uma presença laboral regular. Estes dados sustentam a ideia de que a saúde mental, em particular os sintomas ansiosos, constitui um fator relevante na explicação do absentismo e devem, por isso, ser objeto de atenção no planeamento de estratégias de promoção de saúde ocupacional.

Observou-se que os participantes com maiores níveis de absentismo também apresentaram níveis mais baixos de compromisso ocupacional, tanto globalmente como na sua dimensão específica do vigor. Esta relação negativa entre absentismo e compromisso ocupacional evidencia que o envolvimento afetivo e cognitivo dos trabalhadores com a sua atividade profissional pode funcionar como um fator protetor contra o absentismo no contexto laboral. Quando os trabalhadores se sentem energizados, motivados e imersos nas suas tarefas, tendem a revelar maior resiliência face às exigências do trabalho, reduzindo a probabilidade de ausências por motivos de saúde. Estes resultados destacam a importância do investimento organizacional na promoção de condições de trabalho que favoreçam o compromisso ocupacional, como a autonomia, o reconhecimento e o suporte social.

No que respeita ao conflito trabalho-família, os resultados não revelaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos com maior e menor absentismo. No entanto,

observou-se uma tendência para valores mais elevados de conflito trabalho-família entre os participantes que reportaram mais faltas por motivos de saúde. Este achado, embora não conclusivo, aponta para a existência de uma relação entre a dificuldade de conciliação entre papéis e a presença de mal-estar psicológico com implicações funcionais. Estes dados sublinham a importância de políticas laborais que promovam a flexibilidade, o respeito pelos horários de descanso e a separação clara entre vida profissional e pessoal dos teletrabalhadores.

Adicionalmente, a análise correlacional confirmou uma relação positiva e significativa entre os sintomas de ansiedade e o conflito trabalho-família, indicando que os teletrabalhadores que experienciam maior interferência entre domínios familiares e laborais tendem também a manifestar níveis mais elevados de sintomas de ansiedade. Esta associação sugere um efeito bidirecional, em que a sobrecarga de papéis pode agravar o mal-estar psicológico, ao mesmo tempo que estados ansiosos limitam a capacidade de gestão eficaz das exigências familiares e profissionais. Este resultado reforça o valor de intervenções organizacionais e sociais orientadas para a promoção do equilíbrio trabalho-família como forma de mitigar o risco de sofrimento emocional entre os teletrabalhadores.

Os modelos de regressão múltipla realizados nesta investigação evidenciaram que tanto a ansiedade como o conflito trabalho-família são preditores significativos do compromisso ocupacional, com impacto negativo em duas das suas dimensões: vigor e dedicação. Estes achados validam a hipótese de que fatores emocionais e contextuais estão diretamente implicados na qualidade da relação dos indivíduos com o seu trabalho. Mais especificamente, quando os trabalhadores se sentem ansiosos e enfrentam dificuldades na conciliação dos seus papéis, tendem a investir menos energia, entusiasmo e concentração nas suas tarefas. Estes dados têm implicações importantes para as organizações, evidenciando que a promoção do compromisso ocupacional passa por um investimento na redução das fontes de *stress* e pela promoção do bem-estar psicológico dos seus teletrabalhadores.

Esta investigação oferece contributos potencialmente relevantes tanto ao nível científico como prático. Em primeiro lugar, o estudo proporcionou uma compreensão mais aprofundada sobre a relação entre a sintomas de ansiedade, o conflito trabalho-família e o compromisso ocupacional com o absentismo, no contexto específico do teletrabalho. Este contributo reveste-se de especial importância, uma vez que a literatura sobre a ligação entre estas variáveis e o absentismo neste contexto específico permanece ainda escassa. Ao abordar estas relações de forma integrada, a presente investigação vem ajudar colmatar uma lacuna teórica, salientando a necessidade de considerar fatores psicossociais na análise dos padrões de presença laboral em teletrabalhadores. Para além disso, ao recorrer à Teoria do Evento Afetivo como enquadramento teórico, o estudo contribui para um melhor entendimento dos antecedentes emocionais e contextuais do compromisso ocupacional, evidenciando o impacto negativo que a ansiedade e o conflito trabalho-família podem ter no envolvimento dos teletrabalhadores com as suas funções. Esta perspetiva permite reforçar a ideia de que o compromisso ocupacional não depende apenas

de fatores motivacionais intrínsecos, mas é fortemente influenciado pelas experiências emocionais diárias e pelo equilíbrio entre os diferentes papéis que o indivíduo assume.

Adicionalmente, os resultados obtidos oferecem implicações práticas importantes para o desenho de políticas laborais e estratégias de intervenção organizacional. A identificação de elevados sintomas de ansiedade e de conflito trabalho-família como variáveis preditoras de um menor compromisso ocupacional destaca a importância de promover contextos de teletrabalho que favoreçam o bem-estar emocional e a conciliação entre esferas da vida. Este estudo contribui também para a prática clínica e organizacional ao sublinhar a relevância de se considerar o impacto das novas modalidades de trabalho remoto na saúde mental dos profissionais, alertando para os efeitos cumulativos de fatores aparentemente “invisíveis”, como o isolamento, a pressão constante ou a sobreposição de papéis. Isto pode ser particularmente relevante num contexto pós-pandémico, em que o teletrabalho se tornou uma realidade consolidada para muitos profissionais, exigindo novas abordagens à gestão de saúde ocupacional. Neste sentido, a presente investigação levanta implicações práticas significativas, designadamente para profissionais de Psicologia da Saúde.

Apesar dos contributos relevantes, este estudo apresenta algumas limitações que importa reconhecer. Do ponto de vista teórico, embora se verifique um crescente interesse académico sobre o teletrabalho, grande parte da produção científica continua centrada no seu enquadramento pandémico, dificultando a consolidação de um corpo teórico robusto sobre o impacto psicossocial do teletrabalho enquanto modalidade laboral estabilizada e prolongada no tempo. Esta escassez de estudos empíricos centrados tornou desafiante a conceptualização de algumas das relações analisadas. Acresce ainda a reduzida quantidade de investigações que explorem de forma integrada as três variáveis principais deste estudo, sintomas de ansiedade, conflito trabalho-família e compromisso ocupacional, sobretudo em articulação com indicadores de absentismo laboral, o que limitou a comparação direta dos resultados obtidos com outros contextos e populações.

Relativamente à questão empírica, a natureza transversal do desenho metodológico impede o estabelecimento de relações causais entre as variáveis, limitando a compreensão sobre a direção das associações observadas. Além disso, a amostra foi recolhida por conveniência, exclusivamente *online* com recurso a questionários autoadministrados, o que parece ter afetado o tamanho da amostra, que pode ser considerada relativamente reduzida. Apesar de o tamanho da amostra ser cientificamente relevante, observou-se uma homogeneidade que poderá comprometer a generalização dos resultados a outras populações de teletrabalhadores com diferentes características sociodemográficas ou profissionais. Outro aspeto a considerar é o uso exclusivo de instrumentos de autorresposta, que, apesar de validados, estão sujeitos a enviesamentos como a desajustabilidade social ou a perceção subjetiva dos sintomas.

Para investigações futuras, recomenda-se a realização de estudos longitudinais, que permitam a compreensão dinâmica das associações e a análise da evolução das relações entre

estas variáveis ao longo do tempo e em diferentes momentos do ciclo laboral. Seria também pertinente aprofundar as dinâmicas qualitativas da experiência do teletrabalho através de métodos mistos ou qualitativos, o que poderia permitir captar elementos subjetivos, como percepções de suporte, estratégias de *coping* ou sentimentos de pertença organizacional. Por fim, a recolha de amostras mais controladas e diversificadas em termos de setores de atividade, idades, composição familiar ou género poderá permitir identificar subgrupos mais vulneráveis ou resilientes aos impactos psicossociais do teletrabalho.

## 7. Referências Bibliográficas

- Afonso, P., Fonseca, M., & Teodoro, T. (2022). Evaluation of anxiety, depression and sleep quality in full-time teleworkers. *Journal of Public Health (United Kingdom)*, 44(4), 797–804. <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdab164>
- 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), Article 103. <https://doi.org/10.3390/admsci>
- Anindita, R., & Korompis, V. N. (2022). Telework, Well-Being, Stress and Productivity during COVID-19 Pandemic: Does Women's Resilience Matter? *Journal of Applied Management*, 20(3), 500–513. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.04>
- APA. (2022). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders: DSM-5-TR*.
- Aronsson, G., Hagberg, J., Björklund, C., Aboagye, E., Marklund, S., Leineweber, C., & Bergström, G. (2021). Health and motivation as mediators of the effects of job demands, job control, job support, and role conflicts at work and home on sickness presenteeism and absenteeism. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(3), 409–418. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01591-w>
- Arumdani, K., & Eko Soetjipto, B. (2024). *The Impact of Telework Work-Family Conflict and Work Overload on Work Stress During the Covid-19 Pandemic 2020-2022 (Systematic Literature Review and Bibliometric Analysis)*. 9(1), 396–414. <https://doi.org/https://doi.org/10.31851/jmksp.v9i1.13810>
- Baek, S.-U., Won, J.-U., & Yoon, J.-H. (2023). The role of work–family conflict in the association between long working hours and workers' sleep disturbance and burnout: results from the sixth Korean Working Conditions Survey. *BJPsych Open*, 9(5), Article e165. <https://doi.org/10.1192/bjo.2023.555>
- Boehlen, F. H., Herzog, W., Schellberg, D., Maatouk, I., Schoettker, B., Brenner, H., & Wild, B. (2020). Gender-specific predictors of generalized anxiety disorder symptoms in older adults: Results of a large population-based study. *Journal of Affective Disorders*, 262, 174–181. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2019.10.025>
- Cantilino, A., & Zambaldi, C. F. (2020). Anxiety Disorders in Woman. In J. Rennó, G. Valadares, A. Cantilino, J. Mendes-Ribeiro, R. Rocha, & A. G. da Silva (Eds.), *Women's Mental Health: A Clinical and Evidence-Based Guide* (pp. 111–124). Springer. [https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-29081-8\\_9](https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-29081-8_9)
- Carvalho, C., Mónico, L., Pinto, A., Oliveira, S., & Leite, E. (2024). Effects of Work–Family Conflict and Facilitation Profiles on Work Engagement. *Societies*, 14(7), Article 110. <https://doi.org/10.3390/soc14070110>

- Christensen, S. S., Wilson, B. L., & Hansen, S. D. (2023). Using affective events theory to conceptualise nurses' emotional behaviour: A scoping review. *Collegian*, 30(1), 147–153. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2022.05.010>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Craske, M. G., & Stein, M. B. (2016). Anxiety. *The Lancet*, 388(10063), 3048–3059. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(16\)30381-6](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(16)30381-6)
- Crocq, M.-A. (2015). A history of anxiety: From Hippocrates to DSM. *Dialogues in Clinical Neuroscience*, 17(3), 319–325. <https://doi.org/10.31887/dcms.2015.17.3/macrocq>
- Deady, M., Collins, D. A. J., Johnston, D. A., Glozier, N., Calvo, R. A., Christensen, H., & Harvey, S. B. (2022). The impact of depression, anxiety and comorbidity on occupational outcomes. *Occupational Medicine*, 72(1), 17–24. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqab142>
- Derogatis, L. R. (1993). *Brief Symptom Inventory (BSI): Administration, scoring, and procedures manual* (3rd ed.). Pearson.
- Derogatis, L. R. (1994). *Symptom Checklist-90-R (SCL-90-R): Administration, scoring, and procedures manual* (3rd ed.). Pearson.
- Derogatis, L. R. (2001). *BSI 18 – Brief Symptom Inventory 18: Administration, scoring, and procedures manual*. Pearson.
- Endler, N. S., & Kocovski, N. L. (2001). State and trait anxiety revisited. *Journal of Anxiety Disorders*, 15, 231–245. [https://doi.org/10.1016/S0887-6185\(01\)00060-3](https://doi.org/10.1016/S0887-6185(01)00060-3)
- Farhane-Medina, N. Z., Luque, B., Taberner, C., & Castillo-Mayén, R. (2022). Factors associated with gender and sex differences in anxiety prevalence and comorbidity: A systematic review. *Science Progress*, 105(4), Article 368504221135469. <https://doi.org/10.1177/00368504221135469>
- Forte, T., Santinha, G., & Carvalho, S. A. (2021). The covid-19 pandemic strain: Teleworking and health behavior changes in the portuguese context. *Healthcare (Switzerland)*, 9(9), Article 1151. <https://doi.org/10.3390/healthcare9091151>
- Gómez-Domínguez, A., Ferrer-Rosende, P., Esteve-Matalí, L., Llorens-Serrano, C., Salas-Nicás, S., & Navarro-Giné, A. (2024). Comparing Exposure to Psychosocial Risks: Face-to-Face Work vs. Telework. *Medicina Del Lavoro*, 115(3), Article e2024020. <https://doi.org/10.23749/mdl.v115i3.15265>
- Gunawan, S. H., Budiarto, Y., & Suyasa, P. T. Y. S. (2024). Work-Family Conflict And Job Performance With Work Engagement As A Mediator (Study On Working Mothers). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 6(2), 1279–1291. <https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i2>

- Harkko, J., Salonsalmi, A., Heinonen, N. A., Lallukka, T., & Kouvonen, A. (2024). Work–family conflicts and sickness absence due to mental disorders among female municipal employees – a register-linked study comparing health and social care employees to employees in other sectors. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, *50*(8), 631–640. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4191>
- Hendriks, S. M., Spijker, J., Licht, C. M. M., Hardeveld, F., de Graaf, R., Batelaan, N. M., Penninx, B. W. J. H., & Beekman, A. T. F. (2015). Long-term work disability and absenteeism in anxiety and depressive disorders. *Journal of Affective Disorders*, *178*(1), 121–130. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2015.03.004>
- Huaman, N., Morales-García, W. C., Castillo-Blanco, R., Saintila, J., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, S. B., Calizaya-Milla, Y. E., & Palacios-Fonseca, A. (2023). An Explanatory Model of Work-family Conflict and Resilience as Predictors of Job Satisfaction in Nurses: The Mediating Role of Work Engagement and Communication Skills. *Journal of Primary Care and Community Health*, *14*, Article 21501319231151380. <https://doi.org/10.1177/21501319231151380>
- Huyghebaert-Zouaghi, T., Morin, A. J. S., Fernet, C., Austin, S., & Gillet, N. (2022). Longitudinal profiles of work-family interface: Their individual and organizational predictors, personal and work outcomes, and implications for onsite and remote workers. *Journal of Vocational Behavior*, *134*, Article 103695. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103695>
- Islam, N., Baun, K., & Racette, R. (2023). Effects of telework on anxiety and depression across the United States during the covid-19 crisis. *PLoS ONE*, *18*(1), Article e0280156. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0280156>
- Jacobsen, D. I., & Fjeldbraaten, E. M. (2020). Exploring the Links Between Part-Time Employment and Absenteeism: the Mediating Roles of Organizational Commitment and Work-Family Conflict. *Public Organization Review*, *20*(1), 129–143. <https://doi.org/10.1007/s11115-018-00437-x>
- Javaid, S. F., Hashim, I. J., Hashim, M. J., Stip, E., Samad, M. A., & Ahabbi, A. Al. (2023). Epidemiology of anxiety disorders: global burden and sociodemographic associations. *Middle East Current Psychiatry*, *30*, Article 44. <https://doi.org/10.1186/s43045-023-00315-3>
- Jenaro, C., Flores, N., Orgaz, M. B., & Cruz, M. (2011). Vigour and dedication in nursing professionals: Towards a better understanding of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, *67*(4), 865–875. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05526.x>
- Johns, G. (2011). Attendance Dynamics at Work: The Antecedents and Correlates of Presenteeism, Absenteeism, and Productivity Loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, *16*(4), 483–500. <https://doi.org/10.1037/a0025153>

- Junça-Silva, A., & Lopes, E. (2023). Testing the Affective Events Theory in Hospitality Management: A Multi-Sample Approach. *Sustainability (Switzerland)*, *15*(9), Article 7168. <https://doi.org/10.3390/su15097168>
- Junça-Silva, A., Pombeira, C., & Caetano, A. (2021). Testing the affective events theory: The mediating role of affect and the moderating role of mindfulness. *Applied Cognitive Psychology*, *35*(4), 1075–1081. <https://doi.org/10.1002/acp.3843>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., & Snoek, J. D. (1964). Role Conflict. In *Organizational Stress: Studies in role conflict and ambiguity* (pp. 55–71). Robert E. Krieger Publishing Company, INC.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, *33*(4), 692–724. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/256287>
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2016). Service employees' fit, work-family conflict, and work engagement. *Journal of Services Marketing*, *30*(5), 554–566. <https://doi.org/10.1108/JSM-02-2015-0066>
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2020). Job insecurity, work engagement and their effects on hotel employees' non-green and nonattendance behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, *87*, Article 102472. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102472>
- Kelders, S. M., Van Zyl, L. E., & Ludden, G. D. S. (2020). The concept and components of engagement in different domains applied to ehealth: A systematic scoping review. *Frontiers in Psychology*, *11*, Article 926. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00926>
- Kim, M., Park, I., An, H., Yun, B., & Yoon, J. H. (2023). Teleworking Is Significantly Associated with Anxiety Symptoms and Sleep Disturbances among Paid Workers in the COVID-19 Era. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *20*(2), Article 1488. <https://doi.org/10.3390/ijerph20021488>
- King, A. T., Gontarz, J. A., & Wei, H. (2020). Employee engagement and absenteeism: A step towards improving patient care. *Nursing Forum*, *55*(3), 356–361. <https://doi.org/10.1111/nuf.12435>
- Klarsfeld, A., Carillo, K., Cachat-Rosset, G., Saba, T., & Marsan, J. (2024). Does the welfare regime impact the telework gender stress gap? *New Technology, Work and Employment*, *39*(1), 168–195. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12287>
- Knowles, K. A., & Olatunji, B. O. (2020). Specificity of trait anxiety in anxiety and depression: Meta-analysis of the State-Trait Anxiety Inventory. *Clinical Psychology Review*, *82*, Article 101928. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cpr.2020.101928>

- Kobayashi, Y., Haseda, M., & Kondo, N. (2025). Bidirectional work-family conflicts and work engagement: A longitudinal study. *Social Science and Medicine*, 367, Article 117707. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2025.117707>
- Kristensen, T. S. (2001). A new tool for assessing psychosocial factors at work: The Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *TUTB Newsletter*, 45–47.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 31(6), 438–449. <https://doi.org/10.5271/sjweh.948>
- Li, L. Z., & Wang, S. (2022). Do work-family initiatives improve employee mental health? Longitudinal evidence from a nationally representative cohort. *Journal of Affective Disorders*, 297, 407–414. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.10.112>
- Liao, E. Y., Lau, V. P., Hui, R. T. yin, & Kong, K. H. (2019). A resource-based perspective on work–family conflict: meta-analytical findings. *Career Development International*, 24(1), 37–73. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2017-0236>
- Liu, J., Lambert, E. G., Kelley, T., Zhang, J., & Jiang, S. (2020). Exploring the Association Between Work–Family Conflict and Job Involvement. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 64(8), 791–817. <https://doi.org/10.1177/0306624X19896463>
- Lunde, L. K., Fløvik, L., Christensen, J. O., Johannessen, H. A., Finne, L. B., Jørgensen, I. L., Mohr, B., & Vleeshouwers, J. (2022). The relationship between telework from home and employee health: a systematic review. *BMC Public Health*, 22, Article 47. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12481-2>
- Macdonald-Gagnon, G., Stefanovics, E. A., Potenza, M. N., & Pietrzak, R. H. (2024). Generalized anxiety and mild anxiety symptoms in U.S. military veterans: Prevalence, characteristics, and functioning. *Journal of Psychiatric Research*, 171, 263–270. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2024.02.013>
- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4(1), 65–90. <https://doi.org/10.14417/lp.763>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). Preventing Burnout and Building Engagement. In *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What To Do About It* (pp. 102–127). Jossey-Bass.
- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2012). The interplay of gender, work and family in Portuguese families. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 6(1), 11–26. <https://doi.org/10.13169>

- Meier, M., Maier, C., Thatcher, J. B., & Weitzel, T. (2024). Cooking a telework theory with causal recipes: Explaining telework success with ICT, work and family related stress. *Information Systems Journal*, 34(4), 1068–1115. <https://doi.org/10.1111/isj.12463>
- Mendonça, I., Coelho, F., Ferrajão, P., & Abreu, A. M. (2022). Telework and Mental Health during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5), Article 2602. <https://doi.org/10.3390/ijerph19052602>
- Miglioretti, M., Gragnano, A., Margheritti, S., & Picco, E. (2021). Not all telework is valuable. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 37(1), 11–19. <https://doi.org/10.5093/JWOP2021A6>
- Miller, B. K., Wan, M., Carlson, D., Kacmar, K. M., & Thompson, M. (2022). Antecedents and outcomes of work-family conflict: A mega-meta path analysis. *PLoS ONE*, 17(2), Article e0263631. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0263631>
- Mofakhami, M., Counil, E., & Pailhé, A. (2024). Telework, working conditions, health and wellbeing during the Covid crisis: A gendered analysis. *Social Science and Medicine*, 350, Article 116919. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.116919>
- Nagata, T., Nagata, M., Ikegami, K., Hino, A., Tateishi, S., Tsuji, M., Matsuda, S., Fujino, Y., Mori, K., Ogami, A., Harada, A., Odgerel, C. O., Ando, H., Eguchi, H., Muramatsu, K., Kitagawa, K., Liu, N., Tanaka, R., Matsugaki, R., ... Mafune, Y. (2021). Intensity of Home-Based Telework and Work Engagement During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(11), 907–912. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002299>
- Nazaré, B., Pereira, M., & Canavarro, M. C. (2017). Avaliação breve da psicossintomatologia: Análise fatorial confirmatória da versão portuguesa do Brief Symptom Inventory 18 (BSI 18). *Análise Psicológica*, 35(2), 213–230. <https://doi.org/10.14417/ap.1287>
- Neuber, L., Englitz, C., Schulte, N., Forthmann, B., & Holling, H. (2022). How work engagement relates to performance and absenteeism: a meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 292–315. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1953989>
- Nilsen, W., Skipstein, A., Østby, K. A., & Mykletun, A. (2017). Examination of the double burden hypothesis—a systematic review of work-family conflict and sickness absence. *European Journal of Public Health*, 27(3), 465–471. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckx054>
- Nowrouzi-Kia, B., Haritos, A. M., Long, B. Z. S., Atikian, C., Fiorini, L. A., Gohar, B., Howe, A., Li, Y., & Bani-Fatemi, A. (2024). Remote work transition amidst COVID-19: Impacts on presenteeism, absenteeism, and worker well-being — A scoping review. *PLoS ONE*, 19(7), Article e0307087. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0307087>

- Núñez-Cortés, R., Espin, A., Pérez-Alenda, S., López-Bueno, R., Cruz-Montecinos, C., Vincents-Seeberg, K. G., Püschel, T. A., Calatayud, J., & Andersen, L. L. (2024). Association Between Pain Coping and Symptoms of Anxiety and Depression, and Work Absenteeism in People With Upper Limb Musculoskeletal Disorders: A Systematic Review and Meta-analysis. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 105(4), 781–791. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2023.07.003>
- Ozturk, A., Karatepe, O. M., & Okumus, F. (2021). The effect of servant leadership on hotel employees' behavioral consequences: Work engagement versus job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 97, Article 102994. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102994>
- Parent-Lamarche, A., & Laforce, S. (2022). A Moderated Mediation Analysis of New Work-Related Stressors, Psychological Distress, and Absenteeism in Health Care during a Pandemic: Is Recognition the Cure for Preventing Falling in Battle? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 64(10), 839–847. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002619>
- Parvaresh, A., & Farhadi, H. (2025). Multiple and simultaneous relationships between quality of work life, job engagement, and emotional intelligence with mental health variables (depression, anxiety, and stress). *International Journal of New Findings in Health and Educational Sciences (IJHES)*, 3(1), 88–99. <https://doi.org/10.63053/ijhes.116>
- Peele, M., & Wolf, S. (2021). Depressive and anxiety symptoms in early childhood education teachers: Relations to professional well-being and absenteeism. *Early Childhood Research Quarterly*, 55, 275–283. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2020.11.008>
- Penninx, B. W. J. H., Pine, D. S., Holmes, E. A., & Reif, A. (2021). Anxiety disorders. *The Lancet*, 397(10277), 914–927. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(21\)00359-7](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(21)00359-7)
- Pepper, S. N., Farrell, E. T., Dawson, R. M., & Wirth, M. D. (2024). The Relationship Between Work Engagement, Depression, Anxiety, and COVID-19 Anxiety in Physician Assistant Students. *Psychological Reports*, 0(0), Article 332941241300968. <https://doi.org/10.1177/00332941241300968>
- Peterson, R. A. (1994). A Meta-analysis of Cronbach's Coefficient Alpha. *Journal of Consumer Research*, 21(2), 381–391. <http://www.jstor.org/stable/2489828>
- Plaisier, I., de Graaf, R., de Bruijn, J., Smit, J., van Dyck, R., Beekman, A., & Penninx, B. (2012). Depressive and anxiety disorders on-the-job: The importance of job characteristics for good work functioning in persons with depressive and anxiety disorders. *Psychiatry Research*, 200(2–3), 382–388. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.psychres.2012.07.016>
- Porto-Martins, P. C., Benevides-Pereira, A. M., & Pasqualotto, R. A. (2009). *Tradução do Manual do UWES (Utrecht Work Engagement Scale / Escala de Engajamento no Trabalho de Utrecht) para português PT-B*. <https://www.researchgate.net/publication/325652192>

- Ragnarsdóttir, B. H., Bjarnadóttir, V. S., Hjálmsdóttir, A., & Víkingisdóttir, A. S. (2025). Work–family conflict: A classed phenomenon? *Acta Sociologica*, *0*(0), 1–22. <https://doi.org/10.1177/00016993241311150>
- Rosário, S., Azevedo, L. F., Fonseca, J. A., Nienhaus, A., Nübling, M., & Da Costa, J. T. (2017). The Portuguese long version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) - A validation study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, *12*, Article 24. <https://doi.org/10.1186/s12995-017-0170-9>
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D., & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, *27*(3), 193–207. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x>
- Saviola, F., Pappaianni, E., Monti, A., Grecucci, A., Jovicich, J., & De Pisapia, N. (2020). Trait and state anxiety are mapped differently in the human brain. *Scientific Reports*, *10*, Article 11112. <https://doi.org/10.1038/s41598-020-68008-z>
- Sawalma, A. N., Malak, M. Z., Asfour, B. Y., & Khader, I. A. (2024). The association between psychological reactions, resilience, and work engagement among Palestinian critical care nurses in West Bank. *International Nursing Review*, *71*, 1088–1099. <https://doi.org/10.1111/inr.12975>
- Schaufeli, W. B. (2014). What is engagement? In C. Truss, R. Delbridge, K. Alfes, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice* (pp. 15–35). Routledge.
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout assessment tool (Bat) — development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(24), Article 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale*.
- Şentürk, E., Sağaltıcı, E., Geniş, B., & Günday Toker, Ö. (2021). Predictors of depression, anxiety and stress among remote workers during the COVID-19 pandemic. *Work*, *70*(1), 41–51. <https://doi.org/10.3233/WOR-210082>
- Shaholli, D., Manai, M. V., Iantorno, F., Di Giampaolo, L., Nieto, H. A., Greco, E., La Torre, G., & De Sio, S. (2024). Teleworking and Mental Well-Being: A Systematic Review on Health Effects and Preventive Measures. *Sustainability (Switzerland)*, *16*(18), Article 8278. <https://doi.org/10.3390/su16188278>
- Shantz, A., & Alfes, K. (2015). Work engagement and voluntary absence: The moderating role of job resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *24*(4), 530–543. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.936392>

- Silva, C. F., Amaral, V., Pereira, A., & Bem-haja, P. (2011). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire II: Portugal e Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa*. <https://www.researchgate.net/publication/288858166>
- Silverman, W. K., & van Schalkwyk, G. I. (2019). What is anxiety? In *Pediatric Anxiety Disorders* (pp. 7–16). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-813004-9.00002-5>
- Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, 46(7), 1012–1024. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2008.05.003>
- Sinval, J., Pasian, S., Queirós, C., & Marôco, J. (2018). Brazil-Portugal transcultural adaptation of the UWES-9: Internal consistency, dimensionality, and measurement invariance. *Frontiers in Psychology*, 9, Article 353. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00353>
- Soane, E., Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., Rees, C., & Gatenby, M. (2013). The association of meaningfulness, well-being, and engagement with absenteeism: A moderated mediation model. *Human Resource Management*, 52(3), 441–456. <https://doi.org/10.1002/hrm.21534>
- Sobral, J., Quental, C., & Peixoto, J. (2023). Evidências sobre os Riscos Psicossociais e o Teletrabalho. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional Online*, 15, Article esub0390. <https://doi.org/10.31252/RPSO.2023.04.15>
- Sutarto, A. P., Wardaningsih, S., & Putri, W. H. (2021). Work from home: Indonesian employees' mental well-being and productivity during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(4), 386–408. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-08-2020-0152>
- Ugoani, J. N. N. (2015). Work-Family Role Conflict and Absenteeism Among the Dyad. *Advances in Applied Psychology*, 1(2), 145–154. <http://ssrn.com/abstract=2670583> <http://www.aiscience.org/journal/aap> <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>
- Vayre, É., Morin-Messabel, C., Cros, F., Maillot, A. S., & Odin, N. (2022). Benefits and Risks of Teleworking from Home: The Teleworkers' Point of View. *Information (Switzerland)*, 13(11), Article 545. <https://doi.org/10.3390/info13110545>
- Wang, H., Xiao, Y., Wang, H., Zhang, H., & Chen, X. (2023). “Who Knows Me Understands My Needs”: The Effect of Home-Based Telework on Work Engagement. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 619–635. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S402159>
- Wang, T., Butterworth, P., Cooklin, A., Strazdins, L., & Leach, L. (2025). Investigating the association between work family conflict (WFC) and generalized anxiety disorder (GAD) in an Australian community-based cohort study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 60, 463–473. <https://doi.org/10.1007/s00127-024-02672-8>

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). *Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work*. 18(1), 1–74. <https://doi.org/10.1177/030639689603700317>

Zhang, H., Tang, L., Ye, Z., Zou, P., Shao, J., Wu, M., Zhang, Q., Qiao, G., & Mu, S. (2020). The role of social support and emotional exhaustion in the association between work-family conflict and anxiety symptoms among female medical staff: A moderated mediation model. *BMC Psychiatry*, 20, Article 266. <https://doi.org/10.1186/s12888-020-02673-2>

## **Anexos**

## **Anexo 1 – Anexo Teórico I**

### **Absentismo Laboral**

O absentismo refere-se à ausência não planeada e evitável de um trabalhador durante o horário de trabalho previamente estabelecido (Nowrouzi-Kia et al., 2024; Parent-Lamarche & Laforce, 2022). Estas ausências podem ter origem em motivos de saúde ou resultar de fatores não clínicos, como a insatisfação profissional ou condições laborais adversas (Aronsson et al., 2021; Neuber et al., 2022). Assim, além dos fatores de saúde física e mental, outras variáveis têm sido apontadas como preditores relevantes do absentismo, tais como as exigências familiares, os estilos de vida, o tipo de estrutura familiar, o baixo suporte organizacional e níveis reduzidos de compromisso ocupacional (Harkko et al., 2024; Liao et al., 2019; Nilsen et al., 2017). Distingue-se frequentemente entre duas dimensões do absentismo: a frequência, mais associada a ausências voluntárias e à falta de motivação; e a duração, que tende a refletir problemas de saúde mais graves ou prolongados (Aronsson et al., 2021).

O absentismo perturba o bom funcionamento das organizações e acarreta custos significativos, tanto para as entidades empregadoras como para a economia no seu todo (Parent-Lamarche & Laforce, 2022). Para os empregadores, os custos incluem custos diretos, como o pagamento de salários a substitutos ou horas extraordinárias a outros trabalhadores, e custos indiretos, como a perda de tempo produtivo (Parent-Lamarche & Laforce, 2022). Já para os trabalhadores, o absentismo também não está isento de consequências: pode traduzir-se em perda de oportunidades de progressão na carreira, julgamentos negativos por parte de colegas e supervisores e redução do salário (Parent-Lamarche & Laforce, 2022).

No contexto do teletrabalho, o conceito de absentismo torna-se mais ambíguo e difícil de delimitar. A fronteira entre presença e ausência esbate-se, uma vez que os trabalhadores podem continuar a desempenhar funções remotamente mesmo estando doentes (Nowrouzi-Kia et al., 2024). Isto levanta desafios quanto à identificação de situações de presentismo virtual, em que o colaborador está tecnicamente “presente”, mas com uma capacidade de desempenho limitada (Nowrouzi-Kia et al., 2024). Estudos indicam que até 69% dos trabalhadores remotos reportaram ter faltado ao trabalho por motivos de saúde, sugerindo a necessidade de uma abordagem mais eficaz à gestão da saúde em contextos remotos (Nowrouzi-Kia et al., 2024). Entre 2020 e 2022, verificou-se um aumento da média anual de dias de ausência, de 11,6 para 18,08 dias, coincidindo com a intensificação do teletrabalho devido à pandemia Covid-19 (Nowrouzi-Kia et al., 2024).

Neste modelo laboral, surgem também desafios relacionados com o bem-estar, a motivação e o equilíbrio trabalho-família, fatores que, quando não assegurados, podem agravar o risco de absentismo (Jacobsen & Fjeldbraaten, 2020; Nowrouzi-Kia et al., 2024). Por conseguinte, torna-se essencial desenvolver estratégias que promovam ambientes digitais de trabalho saudáveis, com políticas flexíveis, suporte organizacional eficaz e reconhecimento das necessidades psicossociais dos teletrabalhadores.

## **Anexo 2 – Anexo teórico II**

### **Diferenças na Ansiedade em função do Género: Fatores Biopsicossociais e o Impacto do Teletrabalho**

No que concerne às diferenças de género nos sintomas de ansiedade, a literatura científica disponível aponta para níveis mais elevados de ansiedade nas mulheres quando comparadas com os homens (Boehlen et al., 2020; Cantilino & Zambaldi, 2020; Farhane-Medina et al., 2022; Islam et al., 2023; Shaholli et al., 2024). As mulheres, além de serem mais afetadas do que os homens pelas perturbações de ansiedade, tendem a apresentar uma sintomatologia mais intensa, quadros clínicos mais graves e um impacto negativo mais acentuado no funcionamento diário (Cantilino & Zambaldi, 2020).

Estas diferenças parecem resultar de múltiplos fatores de natureza biológica, psicológica e sociocultural (Cantilino & Zambaldi, 2020; Farhane-Medina et al., 2022). Do ponto de vista biológico, as diferenças nas perturbações de ansiedade entre os sexos podem estar relacionadas com a existência de variações nas estruturas cerebrais responsáveis pela regulação emocional, com as flutuações hormonais ao longo do ciclo de vida que afetam particularmente o estado de ansiedade nas mulheres, bem como com fatores de ordem genética (Farhane-Medina et al., 2022). Os fatores psicossociais que contribuem para a maior vulnerabilidade das mulheres à ansiedade incluem a exposição a eventos traumáticos, como o abuso sexual, a violência doméstica (às quais estão mais propensas) e o trauma do parto, bem como características temperamentais, como a inibição, frequentemente reforçadas por padrões sociais e culturais (Cantilino & Zambaldi, 2020). Acrescem ainda expectativas de género e traços cognitivos, como a tendência para sobrestimar o perigo, antecipar ameaças e sentir-se menos capaz de lidar com situações temidas (Cantilino & Zambaldi, 2020).

No contexto do teletrabalho, acrescem ainda fatores de natureza ocupacional que podem intensificar o risco de ansiedade nas mulheres, sendo frequente que, tanto as teletrabalhadoras com experiência como as que recentemente aderiram a esta modalidade, refiram níveis reduzidos de bem-estar (Mofakhami et al., 2024). Neste sentido, vários estudos têm vindo a destacar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no desempenho profissional em regime de teletrabalho (Anindita & Korompis, 2022; Klarsfeld et al., 2024; Mendonça et al., 2022; Mofakhami et al., 2024; Şentürk et al., 2021; Shaholli et al., 2024). Embora o teletrabalho seja frequentemente valorizado pela flexibilidade que proporciona, a literatura tem vindo a evidenciar que esta modalidade laboral pode também intensificar desigualdades de género. Em particular, observa-se uma acentuada assimetria na gestão do tempo e das responsabilidades entre os domínios profissional e familiar, afetando desproporcionalmente as mulheres (Anindita & Korompis, 2022; Klarsfeld et al., 2024; Mendonça et al., 2022). Nesta perspetiva, as mulheres enfrentam maiores exigências na articulação entre a vida profissional e familiar, refletindo a persistência de normas culturais de género e a reprodução de preconceitos estruturais (Klarsfeld et al., 2024). A fraca

participação dos parceiros nas tarefas domésticas contribui para uma distribuição desigual do trabalho no seio familiar, o que representa uma carga adicional para as mulheres, que tendem a assumir a maioria das tarefas domésticas (Anindita & Korompis, 2022; Mendonça et al., 2022; Şentürk et al., 2021). Esta realidade manifesta-se ainda com maior intensidade em contextos de teletrabalho, onde se verifica uma sobreposição entre o espaço doméstico e o laboral. Por conseguinte, as mulheres em teletrabalho enfrentam dificuldades acrescidas na conciliação entre as exigências profissionais e familiares, especialmente quando têm filhos, uma vez que continuam a assumir a maioria das tarefas domésticas, como a preparação das refeições, o acompanhamento escolar e outras responsabilidades do quotidiano familiar (Anindita & Korompis, 2022). A acumulação destas exigências, aliada à pressão inerente ao desempenho profissional, contribui para um aumento dos níveis de ansiedade nas teletrabalhadoras que vivem sob uma pressão constante para gerir múltiplas exigências em simultâneo, num ambiente propício a distrações e com fraca divisão de responsabilidades (Anindita & Korompis, 2022). A esta sobrecarga junta-se a redução do tempo de lazer, frequentemente interrompido ou partilhado com os filhos (Şentürk et al., 2021). Neste quadro, o teletrabalho não só tende a perpetuar como pode intensificar desigualdades pré-existentes contribuindo assim para um aumento do risco de ansiedade nas mulheres (Şentürk et al., 2021; Vayre et al., 2022).

Em suma, os níveis mais elevados de ansiedade nas mulheres, em comparação com os homens, resultam da interação de fatores biológicos, psicológicos e socioculturais, incluindo variações hormonais e cerebrais, maior exposição a eventos traumáticos, pressões sociais e culturais de género, bem como desigualdades na distribuição das responsabilidades familiares e profissionais, particularmente evidentes em contextos como o teletrabalho.

## Anexo 3 – Anexo Teórico III

### Teoria do Evento Afetivo

De acordo com a Teoria do Evento Afetivo, o ambiente de trabalho está repleto de condições que promovem a ocorrência de eventos diários, denominados microeventos afetivos, como pequenos aborrecimentos ou pequenos incentivos, que influenciam o bem-estar e o desempenho dos trabalhadores (Junça-Silva et al., 2021; Junça-Silva & Lopes, 2023). Por exemplo, experiências como receber feedback positivo, concluir uma tarefa ou realizar uma atividade agradável tendem a gerar emoções positivas como orgulho ou entusiasmo, promovendo comportamentos benéficos no trabalho (Junça-Silva et al., 2021). Por outro lado, experiências como críticas negativas, *multitasking* forçado ou lidar com colegas mal-humorados são exemplos de eventos negativos que desencadeiam emoções como frustração ou tristeza, afetando negativamente o compromisso ocupacional no trabalho (Junça-Silva et al., 2021).

A Teoria dos Eventos Afetivos também reconhece que as características individuais, como traços de personalidade e estados de humor, desempenham um papel moderador relevante, influenciando a forma como cada pessoa interpreta e reage aos eventos laborais (Christensen et al., 2023; Junça-Silva et al., 2021). Assim, o mesmo acontecimento pode originar diferentes reações afetivas, dependendo do contexto e da disposição do indivíduo.

As reações afetivas desencadeadas por eventos no trabalho podem originar comportamentos impulsivos, mediados pela emoção (como explosões de raiva ou manifestações espontâneas), mas também afetam atitudes mais duradouras, como o nível de satisfação laboral ou o compromisso organizacional (Junça-Silva & Lopes, 2023). A acumulação destas reações contribui, a médio prazo, para a formação de atitudes e intenções comportamentais mais deliberadas, como a intenção de rotatividade ou o absentismo (Christensen et al., 2023).

Além dos eventos em si, esta teoria propõe ainda que o ambiente laboral e as disposições pessoais podem ter efeitos diretos nas atitudes no trabalho, reforçando a complexidade das interações entre fatores contextuais e individuais (Christensen et al., 2023). Por essa razão, esta teoria tem sido utilizada como uma estrutura conceptual versátil, permitindo a formulação de diferentes modelos explicativos com base no percurso: eventos - reações afetivas - atitudes, integrando múltiplas variáveis organizacionais (Christensen et al., 2023).

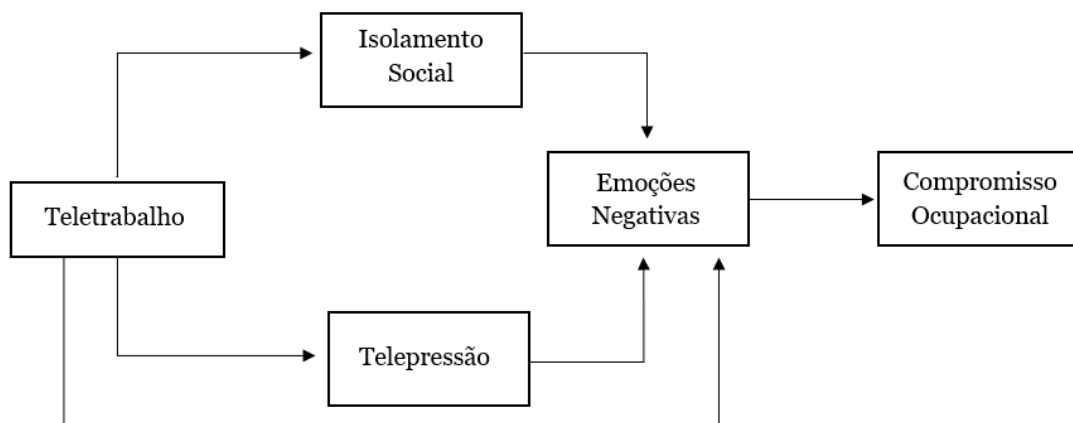
Em síntese, a Teoria dos Eventos Afetivos oferece uma perspectiva dinâmica e contextualizada sobre o modo como os eventos do quotidiano laboral influenciam a experiência emocional dos trabalhadores e, por consequência, as suas atitudes e comportamentos no ambiente organizacional (Christensen et al., 2023; Junça-Silva et al., 2021; Junça-Silva & Lopes, 2023; Weiss & Cropanzano, 1996).

No contexto de teletrabalho, Wang et al. (2023), usaram esta teoria para demonstrar como o compromisso no teletrabalho pode ser negativamente influenciado pela ansiedade, que surge

como resultado de fatores relacionados ao isolamento social e à pressão do ambiente virtual (ver Figura 3.1).

Neste sentido, Wang et al. (2023) começaram por constatar que o teletrabalho reduz a comunicação presencial com líderes e colegas, o que leva ao isolamento percebido, que é amplificado pela falta de laços emocionais com a equipa e pela sensação de receber menos suporte organizacional. Em seguida, evidenciaram que este isolamento é frequentemente associado a emoções negativas como a ansiedade, a tristeza e a inquietação, que acabam por prejudicar o entusiasmo e o interesse pelo trabalho. Além disso, Wang et al. (2023) abordaram também outra vertente, a da “telepressão”. Durante o teletrabalho, a comunicação digital intensifica-se, aumentando as expectativas de uma resposta rápida dos teletrabalhadores por parte dos líderes e colegas, esta “telepressão” gera tensão e ansiedade, que se acumulam devido à sobrecarga de informações e à constante necessidade de estar disponível. Este tipo de pressão causa inquietação, irritabilidade e cansaço emocional, diminuindo a capacidade dos trabalhadores de se envolverem ativamente nas suas tarefas.

**Figura 3.1.** Modelo Teórico adaptado de Wang et al. (2023)



Desta forma, as emoções negativas, como a ansiedade, reduzem os recursos emocionais e cognitivos do teletrabalhador para alocar ao trabalho, reduzindo seu nível de energia, motivação intrínseca e, conseqüentemente, seu compromisso ocupacional, levando a atitudes de evitamento, desinteresse e menor dedicação ao trabalho (Wang et al., 2023). De uma forma resumida, o teletrabalho em casa está indiretamente associado a um menor compromisso ocupacional, sendo que esta associação é mediada pelas emoções negativas geradas (como a ansiedade) tanto pelo isolamento no local de trabalho como pela “telepressão”.

## Anexo 4 - Caracterização da Amostra

### Caracterização da amostra

Para além da caracterização da amostra de teletrabalhadores deste estudo já realizada no tópico 3.4, são aqui apresentadas outras variáveis sociodemográficas como as ocupacionais. A descrição das restantes características encontra-se sistematizada na Tabela 4.1.

A grande maioria dos participantes relata viver em Portugal, 98.2 % ( $n = 108$ ) ao passo que apenas 1.8 % ( $n = 2$ ) da amostra declara residir em outro país. Relativamente ao local de residência, a maioria dos participantes indicou viver numa pequena/média cidade (41.8 %;  $n = 46$ ) ou numa grande cidade (41.8 %;  $n = 46$ ), uma menor proporção da amostra reside em contextos rurais, com 10% ( $n = 11$ ) a viver em pequenos meios rurais e 6.4 % ( $n = 7$ ) em grandes meios rurais.

No que concerne o agregado familiar, considerando-se o número total de pessoas que residem no mesmo domicílio, incluindo o próprio participante, verifica-se que 23.6 % ( $n = 26$ ) indicaram viver sozinhos, 30.9 % ( $n = 34$ ) partilham a habitação com mais um elemento, 19.1 % ( $n = 21$ ) com dois, 20 % ( $n = 22$ ) com três e, por fim, 6.4 % ( $n = 7$ ) com quatro, totalizando, respetivamente, agregados familiares de um a cinco elementos. Dos 33 participantes que declararam ter filhos, a maioria (57,6 %;  $n = 19$ ) indicou ter apenas um filho, 27,3 % ( $n = 9$ ) referiram ter dois filhos e 15,2 % ( $n = 5$ ) afirmaram ter três filhos.

Relativamente à presença de outros coabitantes em regime de teletrabalho, 32.7 % ( $n = 36$ ) dos participantes indicaram partilhar o espaço com alguém também em teletrabalho, enquanto 67.3 % ( $n = 74$ ) afirmaram não coabitar com pessoas nessa condição.

No que está relacionado com o contexto físico e tecnológico para a realização do teletrabalho, os dados revelam, de forma geral, uma perceção bastante positiva por parte dos participantes relativamente às infraestruturas e ao contexto envolvente. A maioria dos participantes avaliou a sua rede de *internet* como bastante satisfatória, com 59.1 % ( $n = 65$ ) a considerá-la totalmente adequada e 33.6 % ( $n = 37$ ) muito adequada, no entanto uma pequena percentagem mostrou-se neutra (5.5 %;  $n = 6$ ) ou avaliou negativamente, afirmando que a rede de *internet* era pouco adequada (1.8 %;  $n = 2$ ). Em relação ao equipamento utilizado, os resultados foram igualmente positivos, com 52.7 % ( $n = 58$ ) dos respondentes a indicarem que este era totalmente adequado e 35.5 % ( $n = 39$ ) muito adequado, sendo que apenas 9.1 % ( $n = 10$ ) adotaram uma posição neutra e 2.7 % ( $n = 3$ ) classificaram-no como pouco adequado. Quanto às características do ambiente físico do teletrabalho, 32.7 % ( $n = 36$ ) consideraram-no totalmente adequado, 40 % ( $n = 44$ ) muito adequado, enquanto 19.1 % ( $n = 21$ ) revelaram-se neutros, ainda assim, 6.4 % ( $n = 7$ ) avaliaram o ambiente como pouco adequado e 1.8 % ( $n = 2$ ) como nada adequado.

Relativamente ao contexto social, os dados indicam uma perceção tendencialmente positiva. No que diz respeito à partilha de espaço com outras pessoas, 30.9 % ( $n = 34$ ) dos participantes consideraram essa convivência totalmente adequada, 27.3 % ( $n = 30$ ) descreveram-na como muito adequada, enquanto 25.5 % ( $n = 28$ ) assumiram uma posição neutra, 10 % ( $n = 11$ ) referiram-na como pouco adequada e 6.4 % ( $n = 7$ ) como nada adequada. Por outro lado, no que toca às relações sociais e familiares, 30.9 % ( $n = 34$ ) avaliaram-nas como totalmente adequadas, 34.5% ( $n = 38$ ) com muito adequadas, ao passo que 27,3 % ( $n = 30$ ) se mostraram neutros, 5.5 % ( $n = 6$ ) descreveram essas relações como pouco adequadas e apenas 1.8 % ( $n = 2$ ) descreveram-nas como nada adequadas.

No que diz respeito à situação profissional dos participantes, a maioria (84.5 %;  $n = 93$ ) exerce funções como trabalhador(a) por conta de outrem, uma menor proporção é composta por trabalhador(a)-estudante (10 %;  $n = 11$ ) e por trabalhadores independentes ou por conta própria (5.5 %;  $n = 6$ ). Quanto ao tipo de vínculo laboral, 72.7 % ( $n = 80$ ) dos participantes têm um contrato sem termo (efetivo), enquanto 20 % ( $n = 22$ ) possuem contrato a termo certo, contratos de trabalho temporário (2.7 %;  $n = 3$ ), prestação de serviços (3.6 %;  $n = 4$ ) e outras formas de vínculo (0.9 %;  $n = 1$ ) representam percentagens bastante mais reduzidas. Observa-se, ainda, que a maior parte (42.7 %;  $n = 47$ ) da amostra tem entre 1 e 5 anos de experiência profissional, seguindo-se os indivíduos com 10 a 20 anos de experiência (18.2 %;  $n = 20$ ) e aqueles com até 1 ano (15.5 %;  $n = 17$ ), os participantes com 5 a 10 anos de experiência profissional representam 14.5 % ( $n = 16$ ), enquanto apenas 9.1 % ( $n = 10$ ) têm mais de 20 anos de experiência.

Por fim, relativamente ao regime de turnos, apenas uma minoria (1,8 %;  $n = 2$ ) afirmou exercer a sua atividade profissional por turnos, sendo que a maioria da amostra (98,2 %;  $n = 108$ ) não se encontra inserida nesse tipo de modo laboral.

**Tabela 4.1.** *Dados sociodemográficos e ocupacionais da amostra em estudo (cont.)*

	<i>n</i>	%
País de Residência		
Portugal	108	98.2
Outro	2	1.8
Local de Residência		
Um pequeno meio rural	11	10
Um grande meio rural	7	6.4
Uma pequena/média cidade	46	41.8
Uma grande cidade	46	41.8
Agregado Familiar		
1	26	23.6
2	34	30.9
3	21	19.1
4	22	20
5	7	6.4
Número de Filhos (dos participantes com filhos)	33	30
1	19	57.6
2	9	27.3
3	5	15.2
Coabitantes em Teletrabalho		

Sintomas de Ansiedade, Conflito Trabalho-Família e Compromisso Ocupacional: Análise de Relações em Teletrabalhadores

Sim	36	32.7
Não	74	67.3
<b>Contexto Físico e Tecnológico</b>		
<i>Rede de Internet</i>		
Nada adequados	0	0
Pouco adequados	2	1.8
Neutro	6	5.5
Muito adequados	37	33.6
Totalmente adequados	65	59.1
<i>Equipamento</i>		
Nada adequados	0	0
Pouco adequados	3	2.7
Neutro	10	9.1
Muito adequados	39	35.5
Totalmente adequados	58	52.7
<i>Características do ambiente</i>		
Nada adequados	2	1.8
Pouco adequados	7	6.4
Neutro	21	19.1
Muito adequados	44	40
Totalmente adequados	36	32.7
<b>Contexto Social</b>		
<i>Partilha de espaço</i>		
Nada adequados	7	6.4
Pouco adequados	11	10
Neutro	28	25.5
Muito adequados	30	27.3
Totalmente adequados	34	30.9
<i>Relações sociais e familiares</i>		
Nada adequados	2	1.8
Pouco adequados	6	5.5
Neutro	30	27.3
Muito adequados	38	34.5
Totalmente adequados	34	30.9
<b>Situação Profissional</b>		
Trabalhador(a) por conta de outrem	93	84.5
Trabalhador(a)-estudante	11	10
Trabalhador(a) independente ou por conta própria	6	5.5
<b>Vínculo Laboral</b>		
Contrato sem termo (efetivo)	80	72.7
Contrato a termo certo	22	20
Contrato de trabalho temporário	3	2.7
Prestação de serviços	4	3.6
Outro	1	0.9
<b>Experiência Profissional</b>		
Até 1 ano	17	15.5
Mais de 1 até 5 anos	47	42.7
5 a 10 anos	16	14.5
Mais de 10 a 20 anos	20	18.2
Mais de 20 anos	10	9.1
<b>Trabalho por Turnos</b>		
Sim	2	1.8
Não	108	98.2

## Anexo 5 – Análises Secundárias de Testes de Diferença

### Existem diferenças estatisticamente significativas nos valores de ansiedade em função da variável género.

Quando se realizou a comparação entre a média da variável sintomas de ansiedade em função do género, verificou-se a existência de diferenças estatisticamente significativas. O valor médio nas mulheres foi  $M = 0.84$  ( $DP = 0.78$ ) e para os homens o valor médio foi  $M = 0.48$  ( $DP = 0.55$ ). Assim, os resultados obtidos indicam que as mulheres apresentam uma média superior, e por isso, apresentam níveis superiores de sintomas de ansiedade na presente amostra, ( $t(108) = -2.841$ ;  $p = .005$ ). Este resultado está apresentado na Tabela 5.1.

**Tabela 5.1.** Análise das diferenças dos valores de ansiedade em função do género utilizando o teste *t* de Student

	Género						<i>t(df)</i>	<i>p</i>
	Homem			Mulher				
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>		
Ansiedade	59	0.47	0.55	51	0.84	0.78	-2.841(108)	.005**

Nota: \*\*  $p < .01$

### Existem diferenças estatisticamente significativas nos valores de conflito trabalho-família em função da variável género.

A análise das diferenças nos valores médios da variável conflito trabalho-família em função do género, revelou diferenças estatisticamente significativas ( $t(108) = -2.759$ ;  $p = .007$ ), com valores médios de 2.71 ( $DP = 1.14$ ) para as mulheres e de 2.16 ( $DP = 0.94$ ) para os homens. Perante os resultados apurados, verifica-se que o conflito trabalho-família é mais expressivo entre as participantes do sexo feminino desta amostra. O resultado está exposto na Tabela 5.2.

**Tabela 5.2.** Análise das diferenças dos valores de conflito trabalho-família em função do género utilizando o teste *t* de Student

	Género						<i>t(df)</i>	<i>p</i>
	Homem			Mulher				
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>		
Conflito Trabalho-Família	59	2.16	0.94	51	2.71	1.14	-2.759(108)	.007**

Nota: \*\*  $p < .01$

**Existem diferenças estatisticamente significativas nos níveis de conflito trabalho-família em função da variável regime laboral.**

Perante a análise das diferenças nos valores da variável conflito trabalho-família em função do regime laboral, exclusivamente remoto ou híbrido, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas ( $t(108) = -2.793; p = .006$ ). Para quem se encontra a trabalhar em regime exclusivamente remoto os valores médios de conflito trabalho-família foram:  $M = 2.09$  ( $DP = 0.82$ ) e para os que na amostra se encontravam a trabalhar em regime híbrido:  $M = 2.65$  ( $DP = 1.17$ ). Como tal, os dados sugerem que o regime híbrido de teletrabalho está associado a um maior nível de conflito trabalho-família entre os participantes desta amostra (cf. Tabela 5.3).

**Tabela 5.3.** Análise das diferenças dos valores de conflito trabalho-família em função do regime de trabalho utilizando o teste *t* de Student

	Regime Laboral						<i>t(df)</i>	<i>p</i>
	Exclusivamente Remoto			Híbrido				
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>		
Conflito Trabalho-Família	47	2.09	0.82	63	2.65	1.17	-2.793(108)	.006**

Nota: \*\*  $p < .01$

**Existem diferenças estatisticamente significativas nos níveis de conflito trabalho-família em função da variável carga horária**

A comparação dos valores da variável conflito trabalho-família em função da carga horária (menos ou igual a 40 horas semanais ou mais de 40 horas semanais) revelou diferenças estatisticamente significativas,  $t(108) = -4.675; p < .001$ . Os teletrabalhadores com carga horária superior a 40 horas semanais apresentaram uma média de conflito trabalho-família mais elevada ( $M = 3.51; DP = 0.82$ ), em comparação com aqueles que trabalham até 40 horas por semana ( $M = 2.24; DP = 1.00$ ). Assim, os resultados sugerem que uma carga horária mais extensa se associa a níveis superiores de conflito trabalho-família nesta amostra (cf. Tabela 5.4).

**Tabela 5.4.** Análise das diferenças dos valores de conflito trabalho-família em função da carga horária utilizando o teste *t* de Student

	Carga Horária						<i>t(df)</i>	<i>p</i>
	Menos ou igual a 40 horas semanais			Mais de 40 horas semanais				
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>		
Conflito Trabalho-Família	95	2.24	1.00	15	3.51	0.82	-4.675(108)	<.001**

Nota: \*\*  $p < .01$

## Anexo 6 - Análises Secundárias de Testes de Associação

**Existe uma associação direta estatisticamente significativa entre a variável sintomas de ansiedade e a variável compromisso ocupacional e respetivas dimensões (vigor, dedicação e absorção)**

Para verificar a associação entre a variável compromisso ocupacional e respetivas dimensões e a variável ansiedade foi realizada uma correlação de *Pearson* (cf. Tabela 6.1). A variável sintomas de ansiedade apresenta uma correlação significativa negativa moderada com a variável geral de compromisso ocupacional ( $r = -.328, p < .001$ ) e com todas as suas dimensões, nomeadamente o vigor ( $r = -.388, p < .001$ ), dedicação ( $r = -.333, p < .001$ ) e absorção ( $r = .202, p = .035$ ). Isto significa que, indivíduos que apresentam elevados níveis sintomas de ansiedade tendem a apresentar níveis mais baixos em todas as dimensões do compromisso ocupacional (vigor, dedicação e absorção) e no compromisso ocupacional em geral (e vice-versa).

**Tabela 6.1.** Correlação de *Pearson* entre a variável sintomas de ansiedade e a variável compromisso ocupacional e respetivas dimensões ( $N = 110$ )

Variáveis	1	2	3	4	5
1. Sintomas de Ansiedade	1				
2. Compromisso Ocupacional	-.328**	1			
3. Dimensão do Vigor	-.388**	.940**	1		
4. Dimensão da Dedicação	-.333**	.964**	.871**	1	
5. Dimensão da Absorção	-.202*	.931**	.788**	.858**	1

Nota: \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

**Existe uma correlação direta estatisticamente significativa entre a variável compromisso ocupacional e respetivas dimensões (vigor, dedicação e absorção) e a variável conflito trabalho-família**

Relativamente à associação entre a variável geral do compromisso ocupacional e a variável conflito Trabalho-família, foi verificada uma correlação negativa moderada ( $r = -.327, p < .001$ ). Resultados semelhantes foram encontrados nas associações entre o conflito trabalho-família e as três dimensões específicas do compromisso ocupacional: vigor ( $r = -.368, p < .001$ ), dedicação ( $r = -.340, p < .001$ ) e absorção ( $r = -.215, p = .024$ ). Assim, quanto mais elevados os níveis de conflito trabalho-família, menor tende a ser o nível de compromisso ocupacional e das suas dimensões, sendo que o inverso também se verifica. Estes resultados estão apresentados na Tabela 6.2.

**Tabela 6.2.** Correlação de Pearson entre a variável compromisso ocupacional e respectivas dimensões e a variável conflito trabalho-família (N = 110)

Variáveis	1	2	3	4	5
1. Compromisso Ocupacional	1				
2. Dimensão do Vigor	.940**	1			
3. Dimensão da Dedicção	.964**	.871**	1		
4. Dimensão da Absorção	.931**	.788**	.858**	1	
5. Conflito Trabalho-Família	-.327**	-.368**	-.340**	-.215*	1

Nota: \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

### Existe uma correlação direta estatisticamente significativa entre a variável conflito trabalho-família e a variável contexto físico e tecnológico

Relativamente aos resultados obtidos através da correlação de *Pearson* entre a variável conflito trabalho-família e a variável contexto físico e tecnológico, que compreende a adequação da rede de internet, do equipamento e das características do espaço onde é realizado o teletrabalho (área/espaço de trabalho), verificou-se uma correlação negativa moderada,  $r = -.203$ ,  $p = .033$ . Assim, níveis mais elevados de conflito trabalho-família associam-se a uma menor perceção da adequação do contexto físico e tecnológico, e vice-versa. Estes resultados encontram-se sintetizados na Tabela 6.3.

**Tabela 6.3.** Correlação de Pearson entre a variável conflito trabalho-família e a variável contexto físico e tecnológico (N = 110)

Variáveis	1	2
3. Conflito Trabalho-Família	1	
4. Contexto Físico e Tecnológico	-.203*	1

Nota: \*  $p < .05$

### As variáveis regime laboral e carga horária apresentam um efeito preditivo na variável conflito trabalho-família

Com o objetivo de analisar a contribuição das variáveis regime laboral e carga horária na explicação dos níveis de conflito trabalho-família, foi conduzida uma regressão linear múltipla. Os resultados indicam que o modelo criado é estatisticamente significativo ( $F(2, 107) = 14.369$ ;  $p < .001$ ), explicando 19,7 % ( $R^2 = .197$ ) da variância observada na variável conflito trabalho-família. Verificou-se ainda que o maior preditor na variância dos valores do conflito trabalho-família é a variável carga horária ( $\beta = .383$ ,  $t = 4.426$ ,  $p < .001$ ), no entanto a variável regime laboral ( $\beta = .210$ ,  $t = 2.428$ ,  $p = .017$ ) também se apresenta como um preditor significativo desta variável. Os resultados deste modelo de regressão linear múltipla encontram-se sintetizados na Tabela 6.4.

**Tabela 6.4.** Regressão Múltipla das variáveis predictoras do conflito trabalho-família: regime laboral e carga horária

	Coeficientes não padronizados (B)	Coeficientes padronizados beta ( $\beta$ )	p
(Constante)	1.991		
Regime Laboral	.452	.210	.017*
Carga Horária	1.188	.383	<.001***
$R^2$			.197

Nota: Variável Dependente: Conflito Trabalho-Família; \*  $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$

## **Anexo 7 – Ansiedade e Absentismo Laboral**

No que respeita à literatura existente, constata-se que a investigação sobre a relação entre ansiedade e absentismo laboral, especialmente no contexto do teletrabalho, permanece relativamente limitada. Embora os distúrbios de ansiedade sejam, em geral, mais prevalentes do que a depressão, surgindo frequentemente em comorbilidade com esta ou mesmo precedendo o seu início, a maioria dos estudos publicados sobre a ligação entre perturbações mentais comuns e produtividade laboral tem privilegiado a depressão, seja enquanto condição isolada, seja em comorbilidade com a ansiedade (Deady et al., 2022). Consequentemente, a ansiedade tem recebido consideravelmente menos atenção enquanto variável independente, o que poderá, em parte, justificar a escassez de resultados consistentes nesta área (Deady et al., 2022; Hendriks et al., 2015). Ainda assim, a maioria da literatura existente aponta para uma associação entre níveis elevados de ansiedade e uma maior probabilidade de absentismo laboral.

Um estudo transversal (Deady et al., 2022), conduzido com uma amostra de 4953 trabalhadores, reforça esta associação entre ansiedade e absentismo laboral. Os autores descobriram que, ao longo de um período de quatro semanas, relativamente ao absentismo total, por cada dia de doença registado no grupo não clínico, o grupo com sintomas de ansiedade apresentou uma média de 1,34 dias de ausência. No que respeita especificamente ao absentismo por motivos de saúde mental, a discrepância foi ainda mais acentuada: por cada dia de ausência do grupo não clínico, o grupo de ansiedade registou 1,82 dias (Deady et al., 2022). Estes dados ilustram de forma clara o impacto desproporcional que a sintomatologia ansiosa pode ter na assiduidade laboral, sustentando a relevância de considerar a ansiedade enquanto fator de risco para o absentismo no contexto profissional, incluindo em regimes de teletrabalho. Neste sentido, Hendriks et al. (2015) evidenciaram que, entre os vários sintomas de ansiedade, a excitação fisiológica (*arousal*) e, sobretudo, o comportamento de evitamento se encontravam significativamente associados ao absentismo laboral. O evitamento excessivo é entendido como um estilo de  *coping*  desadaptativo, acionado em resposta a estímulos que desencadeiam apreensão ansiosa, sendo que, quando o local de trabalho é percecionado como uma fonte de ansiedade, tende a ser evitado, contribuindo assim para o aumento das faltas (Hendriks et al., 2015).

Adicionalmente, foi identificada uma investigação realizada com uma amostra de professores (Peele & Wolf, 2021) que apresentou resultados em linha com os obtidos no presente estudo. Tal como na nossa investigação, Peele & Wolf (2021) sugeriram que os docentes que evidenciavam níveis mais elevados de sintomas de ansiedade apresentavam uma maior probabilidade de faltar à escola, no entanto, também neste caso, a diferença observada entre os grupos não se revelou estatisticamente significativa. Esta tendência vai ao encontro do padrão observado na presente investigação, na medida em que os teletrabalhadores com um maior número de faltas por motivos de saúde no último ano apresentaram, em média, níveis superiores de sintomatologia ansiosa, apesar de esta diferença não ter atingido significância estatística.

No contexto específico do teletrabalho, apenas foi encontrado um estudo que explorou diretamente a associação entre ansiedade e absentismo (Nowrouzi-Kia et al., 2024). Contudo, Nowrouzi-Kia et al. (2024) salientam que o conceito de absentismo se torna mais complexo e ambíguo no contexto do teletrabalho, uma vez que a ausência do trabalhador relativamente ao cumprimento do horário habitual pode ser difícil de detetar neste regime. No teletrabalho, é possível que os colaboradores continuem a exercer as suas funções remotamente, mesmo quando se encontram doentes, participando virtualmente nas suas tarefas profissionais.

## **Anexo 8 – Compromisso Ocupacional e Absentismo Laboral**

De acordo com a teoria da troca social, que ajuda a fundamentar teoricamente a associação entre o compromisso ocupacional e o absentismo laboral, os trabalhadores desenvolvem um sentimento de obrigação recíproca perante as organizações que lhes proporcionam suporte, reconhecimento e condições de trabalho favoráveis, resultando em atitudes positivas, como o aumento do compromisso laboral e consequentemente a diminuição do absentismo (Karatepe et al., 2020). Assim, os trabalhadores que experienciam relações laborais baseadas em confiança e lealdade com a organização, e que percebem o trabalho como significativo e motivador, tendem a apresentar uma menor tendência para se ausentarem, mesmo perante adversidades (Karatepe et al., 2020; Ozturk et al., 2021).

Apesar de a investigação nesta área ainda ser escassa, todos os artigos analisados encontraram uma correlação negativa entre o compromisso ocupacional e o absentismo (e.g. (Karatepe et al., 2020; King et al., 2020; Neuber et al., 2022; Ozturk et al., 2021; Shantz & Alfes, 2015; Soane et al., 2013)) indicando que quanto maior os níveis de compromisso ocupacional de um trabalhador, maior a sua presença no trabalho (Neuber et al., 2022). Importa referir que todos os estudos anteriormente mencionados sobre a correlação entre o compromisso ocupacional e o absentismo foram conduzidos em contextos de trabalho presencial. Até ao momento, não foram encontrados estudos que explorem especificamente esta relação em contextos de teletrabalho. Os dados agora obtidos na presente investigação contribuem para colmatar esta lacuna. Salienta-se também que os estudos que exploram especificamente a relação entre as diferentes dimensões do compromisso ocupacional e o absentismo são escassos, sendo a maioria das abordagens centrada na construção global do compromisso ocupacional.

Neuber et al. (2022) argumentam que o compromisso ocupacional influencia tanto fatores motivacionais, onde os trabalhadores com valores mais altos podem estar altamente motivados para estar presentes no local de trabalho, como de saúde, sendo os trabalhadores que apresentam maiores valores de compromisso ocupacional também aqueles que apresentam melhor saúde percebida e menos queixas psicossomáticas, o que pode explicar a menor frequência de faltas por doença. Com efeito, Shantz e Alfes (2015) argumentam que o compromisso ocupacional se encontra inversamente relacionado com o absentismo, na medida em que os trabalhadores com níveis mais elevados de compromisso ocupacional tendem a demonstrar maior autodeterminação, permanecendo presentes no local de trabalho mesmo perante obstáculos (vigor). Estes autores sublinham ainda que estes trabalhadores interpretam os contratemplos como desafios motivadores, revelando menor probabilidade de se ausentarem voluntariamente e, em vez disso, permanecem comprometidos com as exigências laborais (dedicação). Adicionalmente, consideram o seu trabalho estimulante e tendem a passar mais tempo envolvidos nas suas tarefas, e o facto de estarem totalmente absorvidos no que fazem promove estados em que o trabalho é percebido como intrinsecamente agradável e difícil de abandonar (absorção).

## **Anexo 9 – Conflito Trabalho-Família e Absentismo Laboral**

No decorrer da presente investigação, a análise da literatura existente sobre a associação entre o absentismo laboral por motivos de saúde e o conflito trabalho-família revelou uma lacuna evidente no contexto específico do teletrabalho. Não foram encontrados estudos que explorassem diretamente esta relação em regimes de trabalho remoto, o que limita a possibilidade de comparação direta com os resultados obtidos.

Importa salientar que, entre os estudos analisados, apenas o trabalho de Johns (2011) identificou uma correlação negativa entre o absentismo e o conflito trabalho-família. Neste estudo, verificou-se que níveis mais elevados de conflito entre as esferas familiares e laborais estavam associados a uma menor incidência de absentismo. Esta relação foi explicada pelo facto de, em determinados contextos organizacionais, as exigências profissionais que originam o referido conflito entre os domínios familiares e laborais exercerem uma tanta pressão que inibem a ausência ao trabalho, mesmo quando os trabalhadores se encontram em condições físicas ou psicológicas desfavoráveis, originado o fenómeno do presentismo (Johns, 2011).

## **Anexo 10 – Impacto da Ansiedade e do Conflito Trabalho-Família no Compromisso Ocupacional**

A associação negativa entre os sintomas de ansiedade e o compromisso ocupacional pode ser interpretada à luz de vários mecanismos psicossociais, particularmente relevantes no contexto do teletrabalho. Este regime tende a intensificar a pressão para uma disponibilidade constante, nomeadamente na resposta imediata a e-mails e mensagens, o que contribui para o aumento de emoções negativas como o stress e a ansiedade (Wang et al., 2023). Estes estados emocionais desfavoráveis estão frequentemente ligados a comportamentos de evitamento, à exaustão emocional e a uma perceção de falta de controlo, comprometendo os recursos psicológicos necessários para o envolvimento no trabalho (Wang et al., 2023). Como resultado, a exposição prolongada a estas exigências pode levar à diminuição do compromisso ocupacional, pela erosão dos recursos afetivos e cognitivos do trabalhador (Wang et al., 2023).

O papel do conflito trabalho-família como preditor negativo do compromisso ocupacional pode ser compreendido à luz do impacto que as experiências e exigências do domínio pessoal têm sobre o funcionamento psicológico e comportamental dos indivíduos no contexto profissional (Carvalho et al., 2024). A gestão contínua destes conflitos implica um desgaste emocional e cognitivo que compromete a disponibilidade de recursos essenciais, conduzindo a uma redução da motivação, da energia e do envolvimento no trabalho, o que faz com que o compromisso no trabalho diminua (Gunawan et al., 2024; Kobayashi et al., 2025). Alguns estudos identificaram perfis distintos de trabalhadores com base na interação entre conflito e enriquecimento trabalho-família, tendo-se verificado que os níveis mais elevados de compromisso ocupacional ocorrem entre aqueles com menor conflito (Huyghebaert-Zouaghi et al., 2022). Curiosamente, estas associações mantiveram-se estáveis independentemente do regime de trabalho adotado, reforçando a ideia de que o impacto negativo do conflito trabalho-família sobre o compromisso ocupacional se verifica mesmo em contextos laborais mais flexíveis, como o teletrabalho (Huyghebaert-Zouaghi et al., 2022).