

Ansiedade em teletrabalho – O papel do *burnout* e do conflito trabalho-família

Inês Gomes Borges

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

Orientador: Prof. Doutor Samuel José Fonseca Monteiro

junho de 2023

Declaração de Integridade

Eu, Inês Gomes Borges, que abaixo assino, estudante com o número de inscrição M11628 de/o Mestrado em 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 30/06 /2023

Inês Gomes Borges

Agradecimentos

Ao Professor Doutor Samuel Monteiro, pela partilha de conhecimentos, pela disponibilidade e atenção a cada dúvida e pela transmissão do gosto pela área da investigação. Agradeço também por toda a exigência, tornando este trabalho a reflexão do melhor das minhas capacidades. Este ano permitiu-me adquirir conhecimentos e competências que serão uma mais-valia daqui para a frente.

Aos meus pais, pelo apoio incondicional que me deram ao longo de todos estes anos. Por todas as vezes em que concluir esta etapa parecia impossível, obrigada por me terem feito acreditar e por me terem motivado para fazer mais e melhor.

À minha irmã, Sara, que à forma dela, esteve lá para me apoiar e me fez rir em momentos de maior aperto.

À minha prima, Rita, por todos os conselhos e palavras de conforto nas horas mais complicadas.

Aos meus avós e à minha família, por todas as mensagens de encorajamento, por todo o apoio e por estarem sempre lá para me amparar.

À Juliana, por todas as horas passadas a discutir e a debater, a partilhar dúvidas, receios e pequenas conquistas, e por me ter feito sempre acreditar.

À Salomé, à Bruna e à Catarina, que estiveram sempre lá para me apoiar e aliviar as preocupações.

À Beatriz, que desde a minha infância e mesmo longe nunca deixou de fazer sentir o seu apoio e por ser alguém em quem eu posso contar.

Resumo

O teletrabalho é uma realidade organizativa do trabalho cada vez mais comum, em particular após o período pandémico, levando um número crescente de trabalhadores a passar a exercer funções noutra local que não um local físico central estabelecido, o que resulta no potencial surgimento de novas problemáticas que afetam variáveis psicossociais, riscos e indicadores de saúde ocupacional dos trabalhadores. A presente investigação procura contribuir para uma análise teórica e empírica no âmbito da Psicologia da saúde ocupacional em teletrabalho, analisando como fatores demográficos e psicossociais podem estar associados com o desenvolvimento de problemáticas de saúde mental como o desenvolvimento de ansiedade e *burnout*.

O estudo procura face à revisão da literatura e a resultados obtidos em investigações prévias, caracterizar teoricamente os conceitos de *burnout*, ansiedade e conflito trabalho-família (bem como analisar associações e relações preditivas). Os principais objetivos deste estudo passam por caracterizar e analisar diferenças nas variáveis *burnout*, ansiedade e conflito trabalho-família, em função de variáveis sociodemográficas e socioprofissionais, numa amostra de trabalhadores a exercer funções em teletrabalho.

Esta investigação assenta, empiricamente, numa análise quantitativa de dados, recolhidos com recurso a questionários disseminados via *online*, permitindo a constituição de uma amostra de 101 participantes válidos a exercer funções em teletrabalho (em exclusividade ou em modo híbrido), com idades compreendidas entre os 22 e os 60 anos, apresentando uma média de idades de 34.08 anos e desvio-padrão de 8.783 e uma população maioritariamente masculina, pois 54 dos participantes são homens e 47 são mulheres. A recolha de dados foi efetuada através de um protocolo de recolha de dados que incluiu, entre outros instrumentos de avaliação, um questionário sociodemográfico/socioprofissional, o *Burnout Assessment Tool* (BAT), o *Brief Symptom Inventory – 18* (BSI - 18) e o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire – II* (COPSOQ - II).

Em síntese, os resultados obtidos demonstraram que o *burnout*, a ansiedade e o conflito trabalho-família estão interligados, podendo ser observadas associações estatisticamente significativas entre as variáveis. Pelos testes de diferença, verificou-se que o género e as relações familiares, em particular não ter filhos, se apresentam como possíveis fatores de risco para o desenvolvimento de *burnout* e de ansiedade, sendo que a modalidade de exercício de teletrabalho apenas mostrou um impacto distintivo no indicador de conflito trabalho-família. Através de testes de associação verificou-se a

existência de uma correlação forte entre as variáveis *burnout* e ansiedade e entre as variáveis *burnout* e conflito trabalho-família. A partir da análise da regressão linear foi possível verificar o impacto significativo das dimensões exaustão e angústia psicológica na ansiedade.

Palavras-chave

Trabalho remoto; *burnout*; ansiedade; conflito trabalho-família

Abstract

Telecommuting is an increasingly common work organization reality, particularly after the pandemic period, leading a growing number of workers to start performing duties elsewhere other than in an established central physical location, which results in the potential emergence of problems that affect psychosocial variables and workers' occupational health risks and indicators. This investigation seeks to contribute to a theoretical and empirical analysis in the field of occupational health Psychology in telework, analysing how demographic and psychosocial factors may be associated with the development of mental health problems such as the development of anxiety and burnout.

The study seeks to theoretically characterize the concepts of burnout, anxiety and work-family conflict in light of the literature review and results obtained in previous investigations (as well as to analyse associations and predictive relationships). The main objectives of this study are to characterize and analyse differences in burnout, anxiety and work-family conflict variables, regarding socio-demographic and socio-professional variables, in a sample of workers performing telecommuting functions.

This investigation is based, empirically, on a quantitative analysis of data, collected using questionnaires shared via online, allowing the constitution of a sample of 101 valid participants working remotely (exclusively or hybrid), aged between 22 and 60 years old, presenting a mean age of 34.08 years and standard deviation of 8,783 and a mostly male population, as 54 of the participants are men and 47 are women. Data collection was carried out through a data collection protocol that included, among other evaluation instruments, a sociodemographic/socioprofessional questionnaire, the Burnout Assessment Tool (BAT), the Brief Symptom Inventory – 18 (BSI - 18) and the Copenhagen Psychosocial Questionnaire – II (COPSOQ - II).

In summary, the results showed that burnout, anxiety and work-family conflict are interconnected, with statistically significant associations being observed between the variables. Through the difference tests, it was found that gender and family relationships, in particular not having children, are possible risk factors for the development of burnout and anxiety, with teleworking exercise modality only showed a distinctive impact on the work-family conflict indicator. Through association tests, it was verified the existence of a strong correlation between the variables burnout and anxiety and between the variables burnout and work-family conflict. Based on the linear regression analysis, it was possible to verify the significant impact of the dimensions exhaustion and psychological distress on anxiety.

Keywords

Remote work; burnout; anxiety; work-family conflict

Índice

1. Introdução	1
2. Enquadramento Teórico	3
2.1. Saúde ocupacional numa perspetiva de teletrabalho.....	3
2.1.1. A lente do modelo <i>Job Demands-Resources</i>	3
2.1.2. Perspetiva do modelo JD-R em relação ao exercício da função laboral remotamente.....	4
2.2. <i>Burnout</i> , ansiedade e conflito trabalho-família.....	7
2.2.1. <i>Burnout</i>	7
2.2.2. Ansiedade.....	8
2.2.3. Relação entre <i>burnout</i> e ansiedade.....	9
2.2.4. Conflito trabalho-família	10
2.2.5. O papel da variável conflito trabalho-família nas variáveis <i>burnout</i> e ansiedade	11
3. Método	12
3.1. <i>Design</i> , objetivos e hipóteses do estudo.....	12
3.2. Instrumentos	13
3.2.1. Análise de consistência interna dos instrumentos.....	14
3.3. Procedimentos	15
3.3.1. Procedimentos de recolha de dados.....	15
3.3.2. Procedimentos de análise de dados	16
3.4. Amostra e Participantes	16
3.4.1. Descrição das variáveis principais nos participantes	18
4. Resultados.....	19
4.1. Testes de diferença	19
4.2. Testes de associação.....	24
5. Discussão	26
6. Conclusões e Considerações Finais	31

7. Referências Bibliográficas	34
8. Anexos	45
Anexo I – Análises Secundárias de dados.....	46

Lista de Figuras

Figura 1. Modelo *Job Demands-Resources* (adaptado de Bakker et al., 2014)

Figura 2. Modelos de relação entre ansiedade, *burnout* e conflito trabalho-família (em teletrabalho)

Lista de Tabelas

Tabela 1. - *Dados sociodemográficos e laborais da amostra*

Tabela 2. - *Dados descritivos da amostra em relação às variáveis principais (N = 101)*

Tabela 3. - *Consistência dos instrumentos utilizados e adaptados neste estudo*

Tabela 4. - *Análise das diferenças dos valores de *burnout* em função do gênero utilizando o teste t de Student*

Tabela 5. - *Análise das diferenças dos valores de *burnout* em função de ter filhos utilizando o teste t de Student*

Tabela 6. - *Análise das diferenças dos valores de *burnout* em função do regime de teletrabalho utilizando o teste t de Student*

Tabela 7. - *Análise das diferenças dos valores de ansiedade em função do gênero utilizando o teste t de Student*

Tabela 8. - *Análise das diferenças dos valores de ansiedade em função do regime de teletrabalho utilizando o teste t de Student*

Tabela 9. - *Análise das diferenças dos valores de ansiedade em função de ter filhos utilizando o teste t de Student*

Tabela 10. - *Análise das diferenças dos valores de conflito trabalho-família em função do regime de teletrabalho utilizando o teste t de Student*

Tabela 11. - *Correlações de Pearson entre as variáveis (N = 101)*

Tabela 12. - *Regressão Múltipla das variáveis preditoras dos sintomas de ansiedade: dimensões do *burnout**

Tabela 13. - *Regressão Simples da variável preditora dos sintomas de ansiedade: *burnout* (total)*

Tabela 1 (Anexo I). - *Análise das diferenças dos sintomas de *burnout* em função de coabitantes em teletrabalho utilizando o teste t de Student*

Tabela 2 (Anexo I). - *Análise das diferenças dos valores de ansiedade em função de ter filhos utilizando o teste t de Student*

Tabela 3 (Anexo I). - *Análise das diferenças dos valores de ansiedade em função de coabitar com alguém em teletrabalho utilizando o teste t de Student*

Tabela 4 (Anexo I). - *Análise das diferenças dos valores de Conflito trabalho-família em função dos filhos utilizando o teste t de Student*

Tabela 5 (Anexo I). - *Análise das diferenças dos níveis de conflito trabalho-família em função de coabitar com alguém em teletrabalho utilizando o teste t de Student*

Tabela 6 (Anexo I). - *Análise das diferenças dos valores de exigências do trabalho em função do regime de teletrabalho utilizando o teste t de Student*

Tabela 7 (Anexo I). - *Correlações de Pearson entre as variáveis (N = 101)*

Tabela 8 (Anexo I). - *Regressão Simples da variável preditora dos sintomas de ansiedade: conflito trabalho-família*

Tabela 9 (Anexo I). - *Regressão Múltipla das variáveis preditoras dos sintomas de ansiedade: burnout (total) e conflito trabalho-família*

Lista de Acrónimos

UBI	Universidade da Beira Interior
JD-R	<i>Job Demands Resources</i>
BAT	<i>Burnout Assessment Tool</i>
BSI - 18	<i>Brief Symptom Inventory – 18</i> (Inventário Breve de Sintomas Psicopatológicos)
COPSOQ-II	<i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire – II</i>
ILO	<i>International Labour Organization</i>
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação

1. Introdução

Ao longo das últimas décadas, o trabalho tem atravessado marcantes transições que são resultado da globalização, do progresso tecnológico e das alterações demográficas, possibilitando assim o desenvolvimento e criação de várias modalidades de acordos de trabalho. Entre várias modalidades, o teletrabalho é uma realidade organizativa do trabalho onde os trabalhadores não estão localizados num espaço comum ou num edifício central, a cooperar e colaborar num mesmo enquadramento espacial mas em espaços diversos, e exercem as suas funções em múltiplos locais, interligados por tecnologias de informação e de comunicação (Lunde et al., 2022).

Trabalho remoto é, assim, o termo usado para descrever trabalho realizado a partir de um lugar que não um local físico, rotineiramente estabelecido, através do uso intensivo de tecnologias de informação e comunicação para auxiliar a implementação de práticas laborais mais flexíveis e à distância (Grant et al., 2013, as cited in Charalampous et al., 2019). O exercício das funções laborais nesta modalidade foi viabilizado pela primeira vez no início dos anos 80 e, desde então, tem-se difundido ao longo dos anos, tendo tomado particular adesão na pandemia por Covid-19 devido à necessidade de conter a propagação do vírus enquanto se garantia o funcionamento dos serviços e se procurava manter os níveis de produtividade (Aleem et al., 2023; Bonacini et al., 2021; Messenger, 2019, as cited in Lunde et al., 2022).

Esta implementação induzida pela pandemia resultou, no entanto, no surgimento de novas problemáticas no que toca às relações entre as organizações e os seus trabalhadores (Biron et al., 2022). Estes precisaram, assim, de aprender a lidar com a crescente invasão tecnológica, a sobrecarga tecnológica, a complexidade tecnológica, as exigências psicológicas e emocionais (Chan et al., 2022), que colocaram alterações nas questões como a gestão dos espaços de vida e de trabalho, exigências laborais, equilíbrios das relações interpessoais no local de trabalho e no seio familiar (Koutsimani & Montgomery, 2021). Assim, é natural que este regime exija, por parte dos implicados, uma grande adaptação, sendo expectáveis impactos em variáveis de natureza psicossocial e indicadores de saúde e bem-estar dos teletrabalhadores.

A transição de casa para o trabalho nem sempre é fácil e levada a cabo por todos da mesma forma (Felstead & Henseke, 2017; Gifford, 2022). Investigações prévias, como as de Charalampous et al. (2022) e Lunde et al. (2022), apontam tanto pontos negativos como positivos, mas, de forma generalizada, evidenciam o impacto benéfico no bem-estar dos trabalhadores em teletrabalho. Contudo, o teletrabalho pode estar associado a uma interferência do trabalho na família, na medida em que é percecionada a exigência de gerir e saber dar atenção tanto a exigências do trabalho como da família, o que, por

sua vez, pode criar interações positivas, ou negativas, entre as dimensões. Esta interação, quando conflitual, é apontada como um fator que, potencialmente, aumenta a sintomatologia de *burnout* nos trabalhadores (Lange & Kayser, 2022) e também a sintomatologia de ansiedade.

Os principais objetivos deste estudo passam por caracterizar e analisar eventuais diferenças nas variáveis *burnout*, ansiedade e conflito trabalho-família, em função de variáveis sociodemográficas e socioprofissionais, numa amostra de trabalhadores a exercer funções em teletrabalho. O estudo procura, também, face à revisão da literatura e a resultados obtidos em investigações prévias, caracterizar os conceitos de *burnout*, ansiedade e conflito trabalho-família, bem como analisar associações e relações preditivas diretas, procurando uma análise do papel das variáveis.

No que concerne à sua estrutura, esta dissertação começará com uma revisão de literatura sobre as variáveis abordadas no estudo, procurando perceber a relação teórica entre elas através de uma análise segundo o modelo *Job Demands Resources*. Numa segunda parte, já empírica, contará com a análise da amostra recolhida para este estudo, onde os dados recolhidos através do questionário sociodemográfico/socioprofissional e dos instrumentos *Burnout Assessment Tool*, *Brief Symptom Inventory* e *Copenhagen Psychosocial Questionnaire – II* serão analisados estatisticamente de forma descritiva e correlacional, procurando analisar a relação entre as variáveis *burnout*, ansiedade e conflito trabalho-família. De seguida, será realizada a discussão dos resultados obtidos e, por fim, serão redigidas as conclusões e considerações finais deste estudo, referindo também as suas limitações e sugestões para estudos futuros.

2. Enquadramento Teórico

2.1. Saúde ocupacional numa perspetiva de teletrabalho

2.1.1. A lente do modelo *Job Demands-Resources*

O modelo *Job Demands – Resources* (JD-R) (cf. Figura 1) é um modelo bem estabelecido e reconhecido na literatura (Bakker & Demerouti, 2007, 2013; Schaufeli & Taris, 2014) que incorpora recursos pessoais de uma perspetiva mais ampla, o que, por sua vez, é útil para fazer a exploração das relações associadas à saúde (Gonçalves, 2014), uma vez que também o ambiente com o qual a pessoa interage influencia os seus comportamentos de diversas formas.

Inicialmente, o modelo JD-R considerava apenas as características do ambiente de trabalho e, mais tarde, com a inclusão da premissa de que o comportamento humano resulta da interação entre a pessoa e o seu ambiente, os recursos pessoais foram integrados no modelo. Recursos pessoais podem ser definidos como características psicológicas ou aspetos do *self* que estão associados com a capacidade de controlar e impactar o ambiente envolvente com sucesso. Em consonância com os recursos laborais, os recursos pessoais funcionam com o intuito de cumprir objetivos no trabalho e de estimular o crescimento e o desenvolvimento pessoal (Schaufeli & Taris, 2014).

Este modelo postula que, independentemente do tipo de ocupação laboral, as características do ambiente de trabalho, exigências laborais e recursos laborais, podem impactar a saúde dos trabalhadores. Por um lado, falamos de exigências do trabalho quando falamos em aspetos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais, que exigem do trabalhador um esforço físico e/ou psicológico, encontrando-se, dessa forma, associadas a determinados custos fisiológicos e/ou psicológicos. As exigências do trabalho podem tornar-se fatores stressores quando a resposta necessária para as cumprir vai além do esforço que o indivíduo é capaz de fazer. Já os recursos do trabalho, por outro lado, referem-se aos aspetos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho, que procuram cumprir os objetivos do trabalho, reduzindo as exigências do trabalho e os custos físicos e psicológicos associados (Bakker & Demerouti, 2007).

De acordo com o modelo JD-R, quando uma pessoa experiencia sobrecarga no trabalho por períodos extensos de tempo existe também a perceção de que não consegue cumprir com as responsabilidades associadas à família. A longo prazo, esta questão pode levar a um esgotamento de recursos pessoais, como a energia emocional e mental, o que por sua vez vai potenciar problemas que afetam a saúde mental, como a ansiedade, no processo de *burnout* (Zhang et al., 2020).

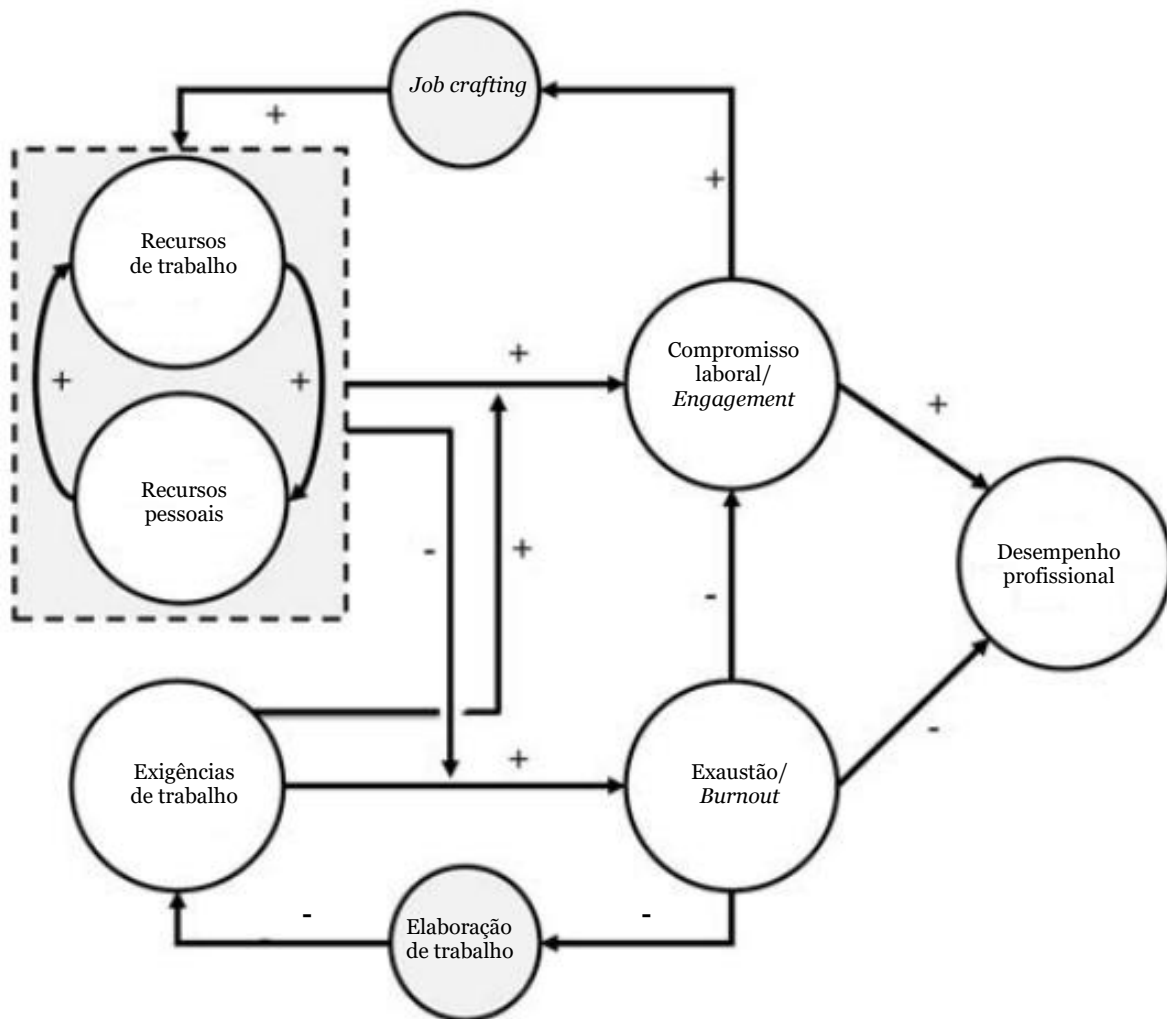


Figura 1. Modelo Job Demands-Resources (adaptado de Bakker et al., 2014)

2.1.2. Perspetiva do modelo JD-R em relação ao exercício da função laboral remotamente

Nos estudos realizados com trabalhadores em teletrabalho, os resultados apontam para sintomatologia de *burnout* mais baixa para trabalhadores que exercem funções nessa modalidade (Lunde et al., 2022). Analisando a questão através do modelo JD-R, exercer funções laborais em teletrabalho poderá levar a menores sintomatologias de ansiedade e *burnout* uma vez que existem menos exigências (como sair de casa a horas, fazer uma comuta que por vezes tem trânsito, entre outros) e os trabalhadores acabam por ter mais recursos em casa, como é o caso do apoio social por parte dos colegas, que se mantém, e ainda o apoio por parte da sua família (Drummond et al., 2017; Golden, 2006). Pode também ser explicado pela Teoria da Conservação de Recursos (Golden, 2006; Gonçalves, 2014), uma vez que, em trabalho remoto, os trabalhadores podem

conservar os seus recursos ao evitarem as exigências anteriormente mencionadas, o que lhes dá maior flexibilidade em relação ao seu horário e à capacidade de resposta a necessidades extra trabalho, como é o caso da família, o que lhes permite reduzir o desgaste que sentem e, conseqüentemente, reduzir os sintomas reportados de *burnout* (Charalampous et al., 2018).

Estes recursos são de enorme importância pelo papel mediador que têm na presença de sintomas de ansiedade e *burnout* (Zábrodská et al., 2018), daí ser igualmente importante analisar a relação quando estes recursos não estão presentes ou acabam por ser percebidos como exigências, como é o caso do apoio familiar que pode transformar-se em conflito trabalho-família.

Em particular, também o conceito de *job crafting*, que se relaciona com as mudanças físicas e cognitivas que as pessoas fazem em relação às suas tarefas e aos seus limites, parece atuar como um recurso pessoal. Este conceito subdivide-se em três elementos: *task crafting* (mudar os limites das tarefas do trabalho), *relational crafting* (mudar as relações com supervisores, colegas e clientes) e *cognitive crafting* (mudar o significado do trabalho e do ambiente de trabalho para o próprio trabalhador) (Tims et al., 2013; Wrzesniewski & Dutton, 2001, as cited in Takahashi et al., 2022).

Através do *job crafting*, existe uma possibilidade para os trabalhadores aumentarem e reduzirem as suas exigências de trabalho: podem aumentá-las através do estabelecimento de objetivos mais altos e de cargos de maior responsabilidade, e podem reduzi-las através de uma escolha consciente em relação às tarefas e requerimentos de trabalho que têm à sua responsabilidade, manter a autonomia de forma a reduzir interações exigentes e evitar pressão laboral alta. Já para aumentar os seus recursos, os trabalhadores podem procurar informação, apoio social de colegas e familiares, permitindo-lhes obter maior controlo (Demerouti et al., 2001). O estudo de Laker et al. (2020, as cited in Takahashi et al., 2022) referiu que *job crafting* pode funcionar como um recurso pessoal, relacionando-se com recursos pessoais como esperança, resiliência, autoeficácia, otimismo e iniciativa pessoal (Frese & Fay, 2001, as cited in Takahashi et al., 2022; Vogt et al., 2016). Nestes casos, os trabalhadores que possuem estas características têm melhores recursos, potenciando níveis mais altos de *engagement*, ou seja, menor sintomatologia de *burnout* (Tims & Bakker, 2010).

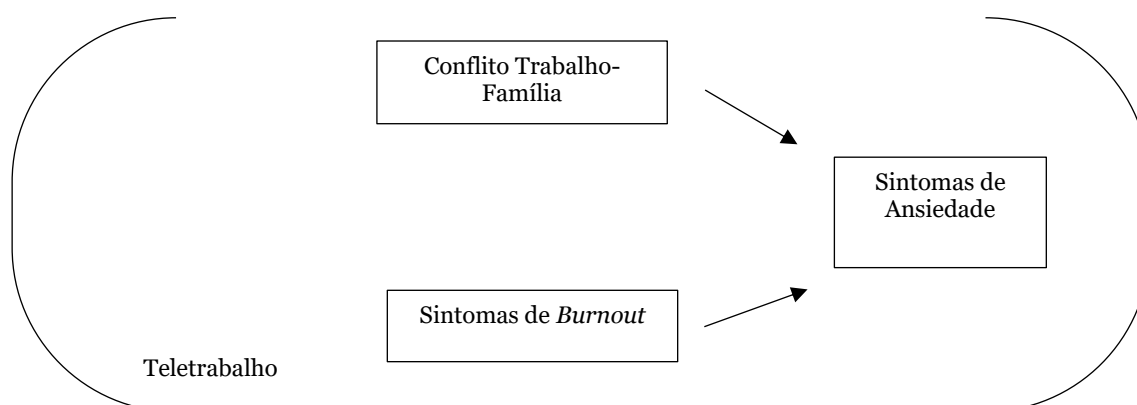
No geral, os resultados obtidos pelas investigações defendem que teletrabalho apresenta sobretudo aspetos benéficos para o indivíduo (Charalampous et al., 2022; Lunde et al., 2022). Os aspetos benéficos assentam na possibilidade de ser o próprio trabalhador a gerir o seu tempo e ter, assim, maior flexibilidade e controlo nos seus horários, melhorando assim o seu equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional (Bloom et al., 2015, as cited in Delany, 2022). Já os pontos com uma conotação mais

negativa passam por sentimentos de irritabilidade, mau humor, cansaço, dores físicas (Leite et al., 2020), compromisso no desenvolvimento de carreiras (Churchill, 2021, as cited in Delany, 2022), apoiando assim os resultados de que, mesmo em teletrabalho, existem casos em que os sintomas de *burnout* e ansiedade são altos. Isto pode, mais uma vez, ser explicado à luz do modelo JD-R, na medida em que há um esforço intencional dos trabalhadores em distanciar-se e desconectar-se do seu desempenho no trabalho, enquanto tentam lidar com o stress que experienciam, aumentando os sintomas de ansiedade e, conseqüentemente, os sintomas de *burnout* (Koutsimani & Montgomery, 2021).

O modelo JD-R conta com uma estrutura que dá importância aos vários fatores de saúde do trabalhador no contexto do trabalho remoto, como, por exemplo, a autoeficácia. Ademais, também a autonomia e a experiência de trabalho remoto são dois conceitos que podem promover a autoeficácia impactada por conflitos trabalho-família (Lange & Kayser, 2022). A influência e autonomia no trabalho está indiretamente relacionada com o *burnout*, na medida em que uma maior autonomia leva a níveis mais baixos de conflito trabalho-família, que por sua vez reduzem a probabilidade de desenvolver maior sintomatologia de *burnout* (Zábrodská et al., 2018). Também os apoios social e familiar podem, numa situação em que as exigências do trabalho se sobrepõem em relação aos recursos, amenizar o efeito dessas exigências, pois o apoio sentido pode alterar percepções e cognições que, por vezes, podem levar ao agravamento do impacto de stressores na saúde e bem-estar (Zábrodská et al., 2018; Zhang et al., 2020).

Apesar do amplo estudo em relação ao impacto das diferentes alterações ocupacionais, que têm ocorrido ao longo dos anos, as modalidades de trabalho remoto (exclusivo ou híbrido) carecem ainda de estudos sobre a forma como, potencialmente, impactam a saúde mental dos trabalhadores (Lunde et al., 2022), questão esta que tem, face à crescente aplicação e generalização do trabalho remoto, quer no período pandémico, quer no atual período pós-pandémico, levado as organizações a prestar atenção às suas políticas para que estas pudessem abordar questões referentes à saúde e bem-estar dos seus trabalhadores (Donnelly & Johns, 2021). Assim, considera-se necessário investigar mais sobre esta temática e suas implicações, segundo um referencial científico da Psicologia Clínica e da Saúde (cf. Figura 2).

Figura 2. Modelos de relação entre ansiedade, *burnout* e conflito trabalho-família (em teletrabalho)



2.2. *Burnout*, ansiedade e conflito trabalho-família

2.2.1. *Burnout*

O stress profissional tem sido um dos principais fatores que impactam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, e o *burnout* é uma das reações afetivas crônicas ou extremas ao stress profissional (Gonçalves, 2014).

Schaufeli e Taris (2005) definiram o *burnout* como uma forma de fadiga relacionada com o trabalho e outras atividades ocupacionais não profissionais, mas que psicologicamente se assemelham com trabalho, caracterizada tanto por exaustão como por afastamento. Nesta perspetiva, a fadiga ocupacional é definida como a conjunção da perceção de incapacidade e falta de vontade em investir o esforço necessário para completar uma determinada tarefa. Enquanto a perceção de ineficácia (*inability*) se manifesta na falta de energia, a falta de vontade (*unwillingness/psychological withdrawal*) denota-se num aumento de resistência, redução do compromisso, falta de interesse e falta de envolvimento na tarefa. Estes dois componentes, como sintomas centrais do *burnout*, representam o fenómeno da síndrome de *burnout*, estando ambos interligados (Schaufeli & Taris, 2005). O *burnout* é também considerado como a resposta individual ao stress crónico que advém do trabalho e que se desenvolve progressivamente, podendo causar alterações na saúde a nível cognitivo, emocional e atitudinal (Golonka et al., 2019; Maslach, 2006, as cited in Edú-Valsania et al., 2022). Ainda que seja uma resposta individual, são verificados padrões cuja heterogeneidade assenta nas variáveis sociodemográficas (cf. Fiorilli et al., 2022; Recuero & Segovia, 2021; Redondo-Flórez et al., 2020; Yan et al., 2022).

Desde que o termo foi desenvolvido na literatura científica pela primeira vez, várias perspetivas e teorias procuraram dar o seu contributo para responder à questão sobre o porquê do aparecimento do *burnout* e como este se desenvolve (Edú-Valsania et al., 2022).

A teoria social cognitiva defende a centralidade das variáveis individuais como a autoeficácia, autoconfiança e o autoconceito no desenvolvimento e evolução do *burnout* (Cherniss, 1993; Pines, 2002, as cited in Edú-Valsania et al., 2022). Dessa forma, o *burnout* é propiciado quando o trabalhador cria dúvidas sobre a sua própria eficácia em atingir os seus objetivos profissionais (Llorens et al., 2005; Vinter, 2019), o que leva a baixa realização profissional que, mantida por um longo período, pode gerar exaustão emocional como uma forma de lidar com o stress.

A teoria de troca social, por sua vez, considera que o *burnout* ocorre quando o trabalhador percebe falta de equidade entre os esforços e as contribuições feitas quando comparados com os resultados obtidos (Schaufeli et al., 2011). Assim, esta falta de reciprocidade sentida pelo trabalhador pode potencialmente levar a uma exaustão emocional que se torna crónica, sendo assim o *burnout* possivelmente despoletado pelas exigências interpessoais associadas à interação com outros (sejam clientes, sejam colegas) (Meng et al., 2019).

A teoria estrutural defende que o *burnout* é também uma resposta ao stress crónico associado ao trabalho quando as estratégias de *coping* falham em gerir esses stressores, ou seja, quando as estratégias falham, esta falha leva a uma sensação de insucesso profissional, levando à despersonalização como forma de lidar com outros, fazendo com que o *burnout* tenha consequências potencialmente adversas para a saúde (Edú-Valsania et al., 2022).

2.2.2. Ansiedade

Ansiedade é considerada como uma condição psicológica que age de forma protetora contra situações perigosas, mas, em demasia, o seu efeito prolongado pode levar ao sofrimento psicológico e afetar, assim, o funcionamento do dia-a-dia do indivíduo (Cole, 2014, as cited in Koutsimani et al., 2019).

O conceito de ansiedade pode ser dividido em ansiedade-traço e ansiedade-estado. Ansiedade-traço é perspetivada como uma característica inerente à pessoa, ou seja, estável e individual e representa o grau em que essa pessoa percebe situações stressantes como ameaçadoras, permitindo perceber o quão propensa ou vulnerável é essa pessoa à ansiedade. Já a ansiedade-estado refere-se à reação que a pessoa tem diante de uma determinada situação após a considerar como ameaçadora. Em suma, a propensão do indivíduo para a ansiedade reflete a ansiedade-traço enquanto a ansiedade-estado é a reação após a situação ser assumida como ameaçadora. Ansiedade-estado refere-se à reação de uma pessoa face a uma situação stressante, ou seja, na medida em que as constantes situações stressantes que encontra podem potencialmente

levá-la à exaustão. Eventualmente, as situações constantes podem transbordar para fora do ambiente ocupacional, resultando num estado de ansiedade generalizada (Spielberger, 1966, as cited in Koutsimani et al., 2019). A ansiedade-traço é uma característica mais estável, na medida em que indivíduos mais propensos à ansiedade podem perceber situações no seu ambiente de trabalho mais stressantes em comparação a outros que não possuem essa característica (Turnipseed, 1998).

Os sintomas reportados de ansiedade no contexto ocupacional estão, assim, associados a exigências laborais, esforço extrínseco e sobrecomprometimento, na medida em que, quando estes fatores se encontram marcadamente presentes na realidade vivenciada pelo indivíduo, estes podem levar a sintomatologia ansiógena mais alta (Mark & Smith, 2012).

2.2.3. Relação entre *burnout* e ansiedade

Uma vez que o *burnout* é um resultado de stress crónico e de ambientes de trabalho que podem despoletar reações ansiosas (Koutsimani et al., 2019) é importante olhar para a relação entre estas duas variáveis. A evidência empírica aponta para uma correlação positiva entre ansiedade e *burnout* (Koutsimani et al., 2019; Papathanasiou et al., 2017; Turnipseed, 1998), sendo que a relação entre estas variáveis é perspectivada de duas formas: por um lado, defende-se que o desenvolvimento de mais sintomas de *burnout* está associado à maior frequência de relato de sintomas de ansiedade-traço (Caravaca-Sánchez et al., 2022) e, por outro, que o *burnout* antecede a ansiedade (Koutsimani & Montgomery, 2021), podendo, assim, agir como variáveis predictoras ou resultado.

O *burnout*, em especial na sua dimensão de exaustão emocional, está estatisticamente correlacionado com os sintomas de ansiedade dos trabalhadores (Caravaca-Sánchez et al., 2022; Papathanasiou et al., 2017). As pesquisas mencionam que pessoas que são mais propícias a experienciar níveis altos de ansiedade (ansiedade-traço) são também mais propícias a desenvolver *burnout*, em comparação à restante população (Bühler & Land, 2003, as cited in Koutsimani et al., 2019), pelo que se torna possível afirmar que, potencialmente, pessoas que reportam mais manifestações de ansiedade traço tenham maior probabilidade de desenvolver *burnout*. Como tal, a associação recíproca entre exaustão e ansiedade pode ser explicada pela interação entre ambientes de trabalho stressantes (i.e., cargos de chefia, ambientes laborais com falta de recursos) e as características pessoais do trabalhador (Chen & Meier, 2021; Chlap & Brown, 2022; Dall’Ora et al., 2020; Papathanasiou et al., 2017), onde exposição a maiores exigências laborais levam a maiores perceções de ansiedade (Maran et al., 2015). Em especial, a falta de apoio por parte da organização, a falta de equipamentos

tecnológicos capazes de responder de forma eficiente e eficaz às necessidades da função e a autogestão apresentam-se como questões muito importantes na gestão de ansiedade que, na possibilidade de ser mal gerida, podem potencializar mais sintomas de *burnout* nesses indivíduos (Garcia & Marziale, 2021; Mäkikangas, 2022).

Uma vez que estudos prévios referem heterogeneidade em relação a variáveis sociodemográficas e socioprofissionais, é igualmente expectável que a relação entre estas variáveis também seja influenciada pelas mesmas (cf. Ezenwaji et al., 2019; Şenturk et al., 2021).

2.2.4. Conflito trabalho-família

Com a crescente presença das mulheres no mercado de trabalho nas últimas décadas, bem como outras alterações sociais e demográficas, é comum que na mesma família muitas das pessoas tenham uma vida profissional ativa, que, por sua vez, traz exigências laborais para a equação e pede o equilíbrio entre estas e as exigências familiares, criando por vezes conflitos (International Labour Organization (ILO), 2017; Jain et al., 2021). Deste modo, conflito trabalho-família é usado para definir o conflito entre os papéis de trabalhador e membro da família quando estes se tornam difíceis de conciliar ou mesmo incompatíveis. Este é um fenómeno complexo pois envolve dimensões como o tempo, pressão e comportamentos associados à forma como as pessoas alocam os seus recursos para as exigências apresentadas pelo seu local de trabalho e pela sua família (van der Lippe & Lippényi, 2021; Yucel & Chung, 2021).

A teoria do limite entre trabalho e família defende que o trabalho e a família representam domínios distintos com influência mútua e, cada vez que as pessoas cruzam esse limite, existe a necessidade de alterar o seu foco atencional, bem como os seus comportamentos, de forma a adequar-se às exigências de cada um dos domínios (Leppäkumpu & Sivunen, 2023). Quando o indivíduo obtém satisfação com o desempenho dos seus papéis tanto no trabalho como em casa, é atingido o equilíbrio trabalho-família, caso contrário, atinge conflito trabalho-família. São descritos três formatos principais de limites: físicos, temporais e psicológicos. Os limites físicos representam atividades específicas de cada domínio, os limites temporais representam o momento em que as atividades são realizadas, e os limites psicológicos representam as regras desenvolvidas pelos indivíduos para descrever e distinguir quando certas emoções, pensamento e padrões comportamentais são adequados para um domínio, mas não para o outro. Cada um dos limites tem diferentes graus de permeabilidade, ou seja, diferentes graus de como um domínio pode afetar o outro (Clark, 2000, as cited in Xu et al., 2022) e diferentes níveis de flexibilidade, ou seja, a forma como o limite expande ou

contrai consoante as exigências do outro domínio (Rychlak, 1973, as cited in Xu et al., 2022).

As investigações apontam para a possibilidade, havendo suporte e apoio percebido por parte dos familiares e por parte da entidade empregadora, do trabalhador ser mais suscetível a ter níveis mais baixos de conflito trabalho-família (Yucel & Chung, 2021).

2.2.5. O papel da variável conflito trabalho-família nas variáveis *burnout* e ansiedade

Maiores riscos psicossociais, como é o caso do conflito trabalho-família, levam, potencialmente, a níveis mais altos de problemáticas de saúde, em especial do *burnout* e ansiedade. No entanto, quando estes não têm um impacto negativo, podem antes ter um papel potencialmente protetor em relação o efeito desses riscos psicossociais na saúde do indivíduo (Stauder et al., 2017).

De acordo com o que foi mencionado em pontos anteriores, trabalhadores em teletrabalho podem estar mais expostos a uma interferência do trabalho na família, uma vez que o equilíbrio entre as exigências laborais e familiares pode ser difícil de estabelecer, tornando-a uma interação conflituosa que, potencialmente, aumenta a sintomatologia de *burnout* nos trabalhadores (Koutsimani et al., 2021; Lange & Kayser, 2022). No entanto, quando este conflito é reduzido ou inexistente, é verificado um potencial maior acesso a recursos como o apoio social, sendo, este, um mediador entre o desenvolvimento de sintomas de *burnout* e de ansiedade (Koutsimani & Montgomery, 2021). Altos níveis de conflito trabalho família estão indiretamente associados a maiores sintomas de ansiedade (Schütte et al., 2014; Yang et al., 2018; Zhang et al., 2020), sendo que o contrário também se verifica, ou seja, a ausência de conflito trabalho-família e a presença de apoio é atenuante/amenizadora do impacto desses sintomas, permitindo a hipótese de que o conflito é amenizado quando existe um contexto de apoio e suporte (Koutsimani et al., 2021; van der Lippe & Lippényi, 2021).

3. Método

3.1. Design, objetivos e hipóteses do estudo

O estudo empírico realizado pode ser caracterizado como tendo uma natureza metodológica descritiva e correlacional, procurando descrever e caracterizar as variáveis *burnout*, ansiedade e conflito trabalho-família e explorar e analisar associações e eventuais efeitos preditivos entre essas mesmas variáveis, numa amostra de profissionais ocupacionalmente ativos em teletrabalho (exercido em modo exclusivo ou híbrido).

Através da recolha de dados realizada, os objetivos principais deste projeto de investigação passam por caracterizar e analisar eventuais diferenças nos sintomas reportados de ansiedade e dos níveis de conflito trabalho-família, em função de variáveis sociodemográficas e socioprofissionais, nesta amostra de trabalhadores. O estudo visa, também, face à revisão da literatura e a resultados obtidos em investigações prévias, analisar associações e relações preditivas diretas, procurando uma análise do papel das variáveis.

Para procurar atingir os objetivos estabelecidos foram definidas hipóteses de investigação que auxiliaram, também, na análise quantitativa dos dados, na apresentação dos resultados e ainda na sua discussão:

H1: Existem diferenças estatisticamente significativas nas dimensões de *burnout* em função da variável género.

H2: Existem diferenças estatisticamente significativas nas dimensões de *burnout* em função da variável filhos (ter ou não ter filhos).

H3: Existem diferenças estatisticamente significativas nas dimensões de *burnout* em função da variável regime de teletrabalho.

H4: Existem diferenças estatisticamente significativas nos sintomas de ansiedade em função da variável género.

H5: Existem diferenças estatisticamente significativas nos sintomas de ansiedade em função da variável regime de teletrabalho.

H6: Existem diferenças estatisticamente significativas nos níveis de conflito trabalho-família em função da variável género.

H7: Existem diferenças estatisticamente significativas nos níveis de conflito trabalho-família em função da variável regime de teletrabalho.

H8: Existe uma associação direta estatisticamente significativa entre a variável *burnout* e a variável ansiedade.

H9: Existe uma associação direta estatisticamente significativa entre a variável *burnout* e a variável conflito trabalho-família.

H10: A variável *burnout* apresenta um efeito preditivo na variável ansiedade.

Por fim, importa ressaltar que uma vez que o instrumento utilizado para aferir os sintomas e as dimensões de *burnout* (BAT) é composto por seis dimensões (para além do valor total), cada uma das hipóteses que envolve a variável conta com sete sub-hipóteses, uma para a variável total e as restantes para cada uma das dimensões dos sintomas.

3.2. Instrumentos

Para recolher os dados referentes às variáveis a ser estudadas foi criado um protocolo amplo, da linha de investigação, que integrou os seguintes instrumentos: Questionário Sociodemográfico/Ocupacional, *Burnout Assessment Tool* (BAT, Schaufeli & Taris, 2005), *Brief Symptom Inventory – 18* (BSI-18; Derogatis, 2001; versão portuguesa adaptada por Nazaré et al., 2017) e *Copenhagen Psychosocial Questionnaire – II* (COPSOQ II, Kristensen, 2001, Kristensen et al. 2005; versão portuguesa adaptada por Silva et al., 2011).

O *Burnout Assessment Tool* (BAT) (Schaufeli et al., 2020) é um instrumento de autorresposta construído com o objetivo de aferir os sintomas de *burnout*. Na versão traduzida para português, é um instrumento de autorresposta, constituído por 33 itens divididos entre Sintomas Principais/*Core* e Sintomas Secundários do *burnout* de acordo com a conceptualização dos autores. Os sintomas principais/*core* (23 itens) dividem-se em quatro dimensões: Exaustão (8 itens), Distância Mental (5 itens), Deterioração Cognitiva (5 itens), e Deterioração Emocional (5 itens). Já dentro dos sintomas secundários (10 itens), encontram-se as dimensões Angústia Psicológica (5 itens) e Queixas Psicossomáticas (5 itens). A classificação de cada uma das afirmações apresentadas nos itens é feita numa escala tipo *Likert* de 5 pontos que varia entre “1 - Nunca” e “5 - Sempre”. Assim, quanto mais alta a pontuação obtida, maior serão os sintomas reportados de *burnout* (Sinval et al., 2022).

O *Brief Symptom Inventory 18* (BSI-18) é um instrumento de autorresposta que procura rastrear o mal-estar psicológico onde os seus 18 itens estão distribuídos entre três subescalas Somatização (6 itens), Depressão (6 itens) e Ansiedade (6 itens). Para este estudo, foram selecionados os itens da subescala Ansiedade, que avalia sintomas indicativos de estados de pânico, como nervosismo, tensão, agitação motora, apreensão,

e os itens da subescala Depressão, que avalia sintomas de tristeza, solidão, desesperança, falta de interesse e pensamentos suicidas (Nazaré et al., 2017). A cotação é feita a partir da avaliação da intensidade dos sintomas por parte do respondente nos últimos sete dias, através de uma escala tipo *Likert* que vai de “0 – Nada” a “4 - Extremamente” (Derogatis, 2001).

O *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ – II, Kristensen, 2001, Kristensen et al. 2005; tradução e adaptação de Silva et al., 2011) é um instrumento multidimensional que reúne validade, modernidade e compreensibilidade na avaliação das mais relevantes dimensões psicossociais inerentes ao contexto laboral, com foco nos riscos ambientais e psicossociais. Foram selecionados os itens referentes às escalas Exigências quantitativas (3 itens), Ritmo de Trabalho (1 item), Exigências Cognitivas (3 itens), Exigências Emocionais (3 itens), Exigências para esconder emoções (4 itens), Apoio Social de colegas (3 itens), Apoio Social de Superiores (3 itens), Comunidade Social no trabalho (3 itens), Conflito Trabalho-Família (3 itens), Conflito Família-Trabalho (2 itens) e Autoeficácia (6 itens) para que as variáveis do estudo pudessem aferidas (Rosário et al., 2017). A classificação de cada uma das afirmações apresentadas nos itens é feita numa escala tipo *Likert* de 5 pontos que varia entre “1 – Nunca/quase nunca” e “5 - Sempre”, sendo que a cotação das respostas é feita através da soma a classificação assinalada (itens invertidos são o 51 e 54). Uma vez que o instrumento pressupõe uma interpretação fator a fator, são calculadas as médias para cada fator, assumindo a interpretação desse valor sentidos distintos conforme a subescala em análise. Uma vez calculada, esta média deve ser confrontada com os valores normativos estipulados para a população portuguesa, bem como interpretada através da comparação da média com os tercis de cada subescala, com os respetivos pontos de corte de 2,33 e 3,66. É ainda possível interpretar através da interpretação “semáforo”, mediante o impacto para a saúde que a exposição a determinada dimensão representa, sendo a cor verde indicadora de uma situação favorável para a saúde), a cor amarela indicadora de uma situação intermédia e a cor vermelha indicadora de risco para a saúde.

3.2.1. Análise de consistência interna dos instrumentos

De forma a verificar a consistência interna das escalas utilizadas foi realizado o cálculo do alfa de *Cronbach*. A tabela 3 apresenta os valores de alfa para cada uma das variáveis consideradas para este estudo.

Tabela 3
Consistência dos instrumentos utilizados e adaptados neste estudo

<i>Instrumento</i>	<i>Subescalas/Dimensões</i>	<i>Consistência Interna no presente estudo</i>	<i>Consistência Interna no estudo de validação dos instrumentos</i>
<i>Burnout Assessment Tool</i>			
	Exaustão	$\alpha = .893$	$\alpha = .920^*$
	Distância Mental	$\alpha = .841$	$\alpha = .910^*$
	Deterioração Cognitiva	$\alpha = .861$	$\alpha = .890^*$
	Deterioração Emocional	$\alpha = .864$	$\alpha = .910^*$
	Angústia Psicológica	$\alpha = .831$	
	Queixas Psicossomáticas	$\alpha = .737$	
<i>Brief Symptom Inventory – 18</i> (itens referentes aos sintomas de ansiedade)		$\alpha = .772$	$\alpha = .800^{**}$
<i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire – II</i>			
	Conflito trabalho-família	$\alpha = .899$	$\alpha = .850^{***}$

* retirado de Schaufeli et al. (2020) ** retirado de Nazaré et al. (2017) *** retirado de Rosário et al. (2017)

3.3. Procedimentos

3.3.1. Procedimentos de recolha de dados

Os dados utilizados para a realização desta investigação resultaram de um protocolo constituído por vários questionários, e foram recolhidos entre janeiro e março de 2023 numa amostra de profissionais em regime de teletrabalho (remoto exclusivo ou híbrido) através do método de amostragem não aleatória por conveniência.

Num primeiro momento, a recolha de dados *online* foi feita através da disponibilização do questionário num sítio da internet construído para o efeito cujo endereço foi enviado e disseminado por empresas com trabalhadores que se encontravam nestas modalidades ocupacionais, estimulando a partilha interpessoal, e, posteriormente, procedeu-se à disseminação deste questionário a outros indivíduos, na mesma situação ocupacional, por meio das redes sociais, e-mail e redes de contactos.

O *link* partilhado encaminhava os participantes para um sítio da internet seguro, onde estavam explicitados os objetivos do estudo e a solicitação da sua participação de forma anónima e voluntária. O protocolo encontrava-se subdividido em 10 subsecções, sendo que o seu preenchimento tinha uma duração de cerca de 10 minutos. Os critérios de inclusão estabelecidos garantiram que todos os participantes tinham, pelo menos, 18 anos de idade, que exerciam, no momento de resposta ao questionário, uma atividade profissional em regime de teletrabalho (exclusivo ou híbrido), e que a sua participação na investigação era voluntária e informada. Todos os dados recolhidos foram utilizados, exclusivamente, para fins de investigação.

3.3.2. Procedimentos de análise de dados

No que concerne ao procedimento de análise de dados, os dados obtidos foram analisados com recurso ao programa estatístico *IBM SPSS Statistics 28*.

Através do *software IBM SPSS Statistics 28*, os dados recolhidos na investigação foram explorados preliminarmente e submetidos à posterior análise descritiva de forma a obter resultados estatísticos descritivos, como a frequência, média, desvio-padrão, máximos e mínimos. Para os testes de diferença entre grupos nas variáveis, este estudo recorreu a testes *t* para amostras independentes, procurando perceber se se verificavam diferenças significativas nas médias das variáveis analisadas para cada grupo do estudo, tendo este teste sido aplicado para as hipóteses 1 a 7. Foram também realizados testes de correlação para perceber a associação direta entre as variáveis, utilizadas para verificar as hipóteses 8 e 9. Para a hipótese 10, foram realizadas regressões lineares para verificar o efeito preditivo entre as variáveis. Para as análises estatísticas realizadas neste estudo, foi estabelecido o valor de $p = .05$ para o nível de significância.

3.4. Amostra e Participantes

A amostra é constituída por 101 participantes, entre os 22 e os 60 anos de idade ($M=34.08$; $SD=8.783$). Destes participantes, 54 são Homens e 47 são Mulheres. No que concerne o regime laboral no âmbito do teletrabalho, 57.4% realiza as suas funções num regime Híbrido (trabalho presencial articulado com trabalho remoto) e 42.6% num regime Exclusivamente Remoto (trabalho exercido sempre de forma remota), sendo que apenas 33 participantes (32.7%) não se encontram a trabalhar de forma remota por escolha voluntária. A grande maioria da amostra é de nacionalidade portuguesa (97%), seguindo-se de nacionalidade brasileira (3%), sendo que 99 participantes habitam em Portugal, 1 no Luxemburgo e 1 na Suíça. Em relação ao seu Local de Residência, 44 participantes moram numa grande cidade, 41 participantes moram numa pequena/média cidade, 9 participantes moram num pequeno meio rural e 7 participantes moram num grande meio rural. Quanto ao estado marital, uma grande parte da amostra é solteira (50 participantes), 26 participantes são casados (25.7%) e 23 estão numa união de facto (21.1%) com um participante Divorciado(a)/Separado(a), sendo que a grande maioria da amostra não tem filhos (69.3%).

A nível académico, 48 participantes têm o grau de Licenciatura (47.5%), 35 têm o grau de Mestrado (34.7%), 7 têm a escolaridade concluída até ao 12^o ano (6.9%), 6 têm o grau de Bacharelato (5.9%), 2 têm o grau de Doutoramento (2%). Já a nível profissional, a grande maioria trabalha por conta de outrem (86.1%), seguida de

trabalhadores-estudantes (7.9%) e trabalhadores por conta própria (5.9%). Em termos de vínculo laboral, 75 participantes estão num contrato sem termo (74.3%), enquanto 18 estão num contrato a termo certo (17.8%), 3 num contrato de trabalho temporário (3%) e 4 na prestação de Serviços (4%) (cf. Tabela 1).

Tabela 1
Dados sociodemográficos e laborais da amostra

	<i>n</i>	%	<i>M</i>	<i>SD</i>
Idade	101		34.08	8.783
Género				
Homem	54	53.5		
Mulher	47	46.5		
Nacionalidade				
Portuguesa	98	98.0		
Brasileira	3	2.0		
País Atual				
Portugal	99	98.0		
Outro	2	2.0		
Local de Residência				
Um pequeno meio rural	9	8.9		
Um grande meio rural	7	6.9		
Uma pequena/média cidade	41	40.6		
Uma grande cidade	44	43.6		
Estado Marital				
Solteiro (a)	50	49.5		
Casado(a)	26	25.7		
União de facto	24	23.8		
Divorciado (a)/Separado(a)	1	1.0		
Filhos				
Sim	31	30.7		
Não	70	69.3		
Estatuto Socioeconómico				
Baixo	1	1.0		
Baixo-médio	12	11.9		
Médio	66	65.3		
Médio-alto	21	20.8		
Alto	1	1.0		
Habilitações Académicas				
Até ao 12 ^o ano	7	6.9		
Licenciatura	78	47.5		
Bacharelato	6	5.9		
Mestrado	35	34.7		
Doutoramento	2	2.0		
Outro	3	3.0		
Situação Profissional				
Trabalhador(a) por conta de outrem	87	86.1		
Trabalhador(a)-estudante	8	7.9		
Trabalhador(a) independente/conta própria	6	5.9		
Vínculo laboral				
Contrato sem termo (efetivo)	75	74.3		
Contrato a termo certo	18	17.8		
Contrato de trabalho temporário	3	3.0		
Prestação de Serviços	4	4.0		
Outro	1	1.0		
Regime laboral				
Exclusivamente remoto	43	42.6		
Híbrido	58	57.4		
Escolha Voluntária do regime laboral				
Sim	68	67.3		
Não	33	32.7		
Coabitante em teletrabalho				
Sim	34	33.7		
Não	67	66.3		

Tabela 1
Dados sociodemográficos e laborais da amostra (continuação)

	<i>n</i>	%	<i>M</i>	<i>SD</i>
Flexibilidade de horário				
Sim	38	37.6		
Não	63	62.4		

3.4.1. Descrição das variáveis principais nos participantes

De forma a obter um perfil descritivo da amostra em relação às variáveis em estudo, procedeu-se à caracterização dos participantes nas variáveis principais. As análises apresentadas de seguida (cf. Tabela 2) contemplam os valores médios das relações interpessoais de liderança, conflito trabalho-família, *burnout* e ansiedade reportados pela amostra. Em relação aos riscos psicossociais, as médias encontradas foram 3.7261 (*SD* = 0.69612) para a variável relações interpessoais de liderança, e 2.3894 (*SD* = 1.09349) para a variável conflito trabalho-família. Assim, todos os valores se encontram, de acordo com os autores da escala e com a avaliação feita através dos tercis, a amostra encontra-se numa situação intermédia de risco para a saúde.

Por fim, os valores médios verificados através do instrumento de avaliação BAT foram 1.9937 (*SD* = 0.59571) para os sintomas principais de *burnout* e 2.1812 (*SD* = 0.67937) para os sintomas secundários de *burnout*. Assim, de acordo com os pontos de corte definidos pelos autores da escala (cf. Schaufeli et al., 2020), o valor sugere que a amostra se encontra abaixo do ponto de corte clínico para a variável *burnout*.

Tabela 2
Dados descritivos da amostra em relação às variáveis principais (N = 101)

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Ponto de corte</i>
Conflito trabalho-família	2.3894	1.09349	1.00	5.00	
<i>Burnout</i> (Sintomas Principais)	1.9937	0.59571	1.06	4.29	2.59
<i>Burnout</i> (Sintomas Secundários)	2.1812	0.67937	1.10	4.10	2.85
Ansiedade	0.5825	0.54804	0.00	2.67	

4. Resultados

Serão apresentados, nesta componente da dissertação, os resultados desta investigação. As análises encontram-se expostas e organizadas segundo as hipóteses¹ de investigação apresentadas anteriormente (cf. Ponto 3.1.). Primeiramente, serão apresentados os resultados relativos aos testes de diferença e, em seguida, serão explorados os resultados relativos aos testes de associação realizados, nomeadamente, o teste às correlações entre as variáveis, bem como as análises ao seu potencial preditivo. As restantes análises realizadas exploratoriamente e com objetivos secundários encontram-se em Anexo (cf. Anexo I).

4.1. Testes de diferença

Uma vez que ao longo da revisão de literatura foram vários os estudos que referiram heterogeneidade no que toca às variáveis ansiedade, *burnout* e conflito trabalho-família em relação a algumas variáveis sociodemográficas e laborais, foram realizados testes de diferença para analisar as mesmas nesta amostra de trabalhadores em teletrabalho.

4.1.1. Resultados relativos à hipótese H1: Existem diferenças estatisticamente significativas nas dimensões de *burnout* em função da variável género.

Na comparação entre as médias das dimensões dos sintomas de *burnout* (total e das suas dimensões) em função do género, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas em quatro dimensões (cf. Tabela 4). As diferenças foram encontradas na variável geral ($t(-2.274) = 99; p = .025$), com valores médios de 1.9179 ($SD = 0.48846$) para os homens e de 2.1850 ($SD = 0.68658$) para as mulheres, rejeitando-se a hipótese nula de H1a; na dimensão exaustão ($t(-2.363) = 99; p = .020$), com valores médios de 2.2083 ($SD = 0.54188$) para os homens e de 2.5452 ($SD = 0.87205$) para as mulheres, rejeitando-se a hipótese nula de H1b; na dimensão distância mental ($t(-2.030) = 99; p = .045$), com valores médios de 1.6333 ($SD = 0.62857$) para os homens e de 1.9149 ($SD = 0.76527$) para as mulheres, rejeitando-se a hipótese nula de H1c; e na dimensão queixas psicossomáticas ($t(-2.540) = 99; p = .013$), com valores médios de 1.7296 ($SD = 0.60458$).

¹ Uma vez que o instrumento utilizado para aferir as sintomas de *burnout* (BAT) é composto por seis dimensões (para além do valor total), cada uma das hipóteses que envolve a variável conta com sete sub-hipóteses, uma para a variável total e as restantes para cada uma das dimensões (sintomas principais/*core* e sintomas secundários).

para os homens e de 2.0638 ($SD = 0.71761$) para as mulheres, rejeitando-se, também, a hipótese nula de H1g. Como tal, considerando os sintomas reportados de *burnout* em geral e nas suas dimensões, nesta amostra de trabalhadores em teletrabalho, as mulheres evidenciaram níveis mais altos de *burnout* em comparação com os homens.

Tabela 4

Análise das diferenças dos valores de burnout em função do gênero utilizando o teste t de Student

	Gênero						<i>t(df)</i>	<i>p</i>
	Homem			Mulher				
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
<i>Burnout</i> (total)	54	1.9179	0.48846	47	2.1850	0.68658	-2.274(99)	.025
Exaustão	54	2.2083	0.54188	47	2.5452	0.87205	-2.363(99)	.020
Distância mental	54	1.6333	0.62857	47	1.9149	0.76527	-2.030(99)	.045
Deterioração emocional	54	1.6185	0.55799	47	1.8851	0.82435	-1.924(99)	.057
Deterioração cognitiva	54	2.0370	0.72171	47	2.1787	0.62448	-1.047(99)	.298
Angústia psicológica	54	2.3556	0.82294	47	2.6170	0.82970	-1.587(99)	.116
Queixas psicossomáticas	54	1.7296	0.60458	47	2.0638	0.71761	-2.540(99)	.013

4.1.2. Resultados relativos à hipótese H2: Existem diferenças estatisticamente significativas nas dimensões de *burnout* em função da variável Filhos (ter ou não ter filhos).

Ao comparar as dimensões de sintomas de *burnout* em função da variável filhos (ter ou não filhos) (cf. Tabela 5), foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na variável geral ($t(-2.465) = 99; p = .015$), com valores médios de 1.8261 ($SD = 0.46935$) para quem tem filhos e de 2.1379 ($SD = 0.63045$) para quem não tem filhos; na dimensão exaustão ($t(-2.084) = 99; p = .040$), com valores médios de 2.1411 ($SD = 0.61470$) para quem tem filhos e de 2.4643 ($SD = 0.75964$) para quem não tem filhos; na dimensão distância mental ($t(-2.473) = 99; p = .015$), com valores médios de 1.5097 ($SD = 0.48946$) para quem tem filhos e de 1.8771 ($SD = 0.75932$) para quem não tem filhos; na dimensão deterioração cognitiva ($t(-2.065) = 99; p = .042$), com valores médios de 1.8968 ($SD = 0.54347$) para quem tem filhos e de 2.1943 ($SD = 0.71503$) para quem não tem filhos; e na dimensão angústia psicológica ($t(-2.441) = 99; p = .016$), com valores médios de 2.1806 ($SD = 0.71992$) para quem tem filhos e de 2.6086 ($SD = 0.84951$) para quem não tem filhos. Assim, é possível rejeitar as hipóteses nulas de H2a, H2b, H2c, H2e e H2f, permitindo afirmar que, nesta amostra, considerando os sintomas de *burnout* em geral e nas suas dimensões de exaustão, distância mental e queixas psicossomáticas, as pessoas que têm filhos manifestaram níveis mais baixos *burnout* em comparação com quem não tem filhos.

Tabela 5

Análise das diferenças dos valores de burnout em função de ter filhos utilizando o teste t de Student

	Ter filhos						<i>t(df)</i>	<i>p</i>
	Sim			Não				
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
<i>Burnout</i> (total)	31	1.8261	0.46935	70	2.1379	0.63045	-2.465(99)	.015
Exaustão	31	2.1411	0.61470	70	2.4643	0.75964	-2.084(99)	.040
Distância mental	31	1.5097	0.48946	70	1.8771	0.75932	-2.473(99)	.015
Deterioração emocional	31	1.5677	0.62203	70	1.8200	0.72803	-1.676(99)	.097
Deterioração cognitiva	31	1.8968	0.54374	70	2.1943	0.71503	-2.065(99)	.042
Angústia psicológica	31	2.1806	0.71992	70	2.6086	0.84951	-2.441(99)	.016
Queixas psicossomáticas	31	1.7419	0.56141	70	1.9486	0.71723	-1.421(99)	.158

4.1.3. Resultados relativos à hipótese H3: Existem diferenças estatisticamente significativas nas dimensões de *burnout* em função da variável regime de teletrabalho.

A comparação entre as médias dos sintomas reportados de *burnout* (total e das suas dimensões) em função da variável regime de teletrabalho não encontrou diferenças estatisticamente significativas tanto na variável geral de *burnout* como nas suas dimensões, pelo que não é possível rejeitar a hipótese nula de todas as sub-hipóteses associadas à hipótese H3 (cf. Tabela 6). Ainda assim, é possível denotar que, à exceção da dimensão angústia psicológica, em que são verificados valores médios de 2.5302 (*SD* = 0.73145) para quem exerce funções num regime exclusivamente remoto e de 2.4379 (*SD* = 0.90415) para quem exerce funções num regime híbrido, os trabalhadores em regime de teletrabalho híbrido reportaram valores de *burnout* mais altos. No entanto, neste estudo não existem diferenças estatisticamente significativas na variável *burnout* em função do regime de teletrabalho.

Tabela 6

Análise das diferenças dos valores de burnout em função do regime de teletrabalho utilizando o teste t de Student

	Regime de teletrabalho						<i>t(df)</i>	<i>p</i>
	Exclusivamente remoto			Híbrido				
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
<i>Burnout</i> (total)	43	1.9454	0.41379	58	2.1139	0.70375	-1.400(99)	.165
Exaustão	43	2.2878	0.58410	58	2.4224	0.82313	-0.915(99)	.363
Distância Mental	43	1.6558	0.54393	58	1.8448	0.80091	-1.335(99)	.185
Deterioração emocional	43	1.5907	0.48197	58	1.8552	0.81718	-1.891(99)	.062
Deterioração cognitiva	43	2.0419	0.62573	58	2.1483	0.71727	-0.778(99)	.439
Angústia psicológica	43	2.5302	0.73145	58	2.4379	0.90415	0.549(99)	.584
Queixas Psicossomáticas	43	1.7628	0.59081	58	1.9759	0.72652	-1.575(99)	.118

4.1.4. Resultados relativos à hipótese H4: Existem diferenças estatisticamente significativas nos sintomas de ansiedade em função da variável género.

Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas nos sintomas de ansiedade em função da variável género ($t(-2.671) = 99; p = .009$), com valores médios de 0.4506 ($SD = 0.45052$) para os homens e de 0.7340 ($SD = 0.61253$) para as mulheres, permitindo que a hipótese nula de H4 seja rejeitada (cf. Tabela 7). Como tal, e considerando os sintomas de ansiedade, as mulheres reportam níveis mais altos de ansiedade em comparação com os homens.

Tabela 7

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>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
Ansiedade	54	0.4506	0.45052	47	0.7340	0.61253	-2.671(99)	.009

4.1.5. Resultados relativos à hipótese H5: Existem diferenças estatisticamente significativas nos sintomas de ansiedade em função da variável regime de teletrabalho.

Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas quando comparados os sintomas reportados de ansiedade em função da variável regime de teletrabalho ($t(0.226) = 99; p = .822$), com valores médios de 0.5969 ($SD = 0.45605$) para quem exerce funções num regime exclusivamente remoto e de 0.5718 ($SD = 0.61107$) para quem exerce funções em regime híbrido, não se rejeitando assim a hipótese nula de H5 (cf. Tabela 8). Ainda assim, considerando os valores médios, trabalhadores em regime híbrido aparentam reportar menor sintomas de ansiedade.

Tabela 8

Análise das diferenças dos valores de ansiedade em função do regime de teletrabalho utilizando o teste t de Student

	Regime de teletrabalho						<i>t(df)</i>	<i>p</i>
	Exclusivamente remoto			Híbrido				
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
Ansiedade	43	0.5969	0.45605	58	0.5718	0.61107	0.226(99)	.822

4.1.6. Resultados relativos à hipótese H6: Existem diferenças estatisticamente significativas nos níveis de conflito trabalho-família em função da variável género.

A análise realizada para a comparação dos níveis de conflito trabalho-família encontrou diferenças estatisticamente significativas nesta variável consoante a variável género ($t(-2.501) = 99; p = .014$), com valores médios de 2.1420 ($SD = 0.96175$) para os homens e de 2.6738 ($SD = 1.17438$) para as mulheres, pelo que é rejeitada a hipótese nula de H6 (c. Tabela 9). Como tal, e considerando os níveis de conflito trabalho-família, as mulheres a exercer funções em teletrabalho reportam níveis mais altos de conflito trabalho-família em comparação com os homens a exercer funções em teletrabalho.

Tabela 9

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>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
Conflito trabalho-família	54	2.1420	0.96175	47	2.6738	1.17438	-2.501(99)	.014

4.1.7. Resultados relativos à hipótese H7: Existem diferenças estatisticamente significativas nos níveis de conflito trabalho-família em função da variável regime de teletrabalho.

Quando comparados os níveis de conflito trabalho-família entre os dois regimes de teletrabalho (exclusivamente remoto e híbrido), foram encontradas diferenças estatisticamente significativas ($t(-2.534) = 99; p = .013$), com valores médios de 2.0775 ($SD = 0.82564$) para quem exerce funções num regime exclusivamente remoto e de 2.6207 ($SD = 1.21146$) para quem exerce funções em regime híbrido, rejeitando-se assim a hipótese nula de H7 (cf. Tabela 10). Assim, considerando os valores médios, trabalhadores em regime híbrido aparentam reportar maiores níveis de conflito trabalho-família.

Tabela 10

Análise das diferenças dos valores de conflito trabalho-família em função do regime de teletrabalho utilizando o teste t de Student

	Regime de teletrabalho						<i>t(df)</i>	<i>p</i>
	Exclusivamente remoto			Híbrido				
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
Conflito trabalho-família	43	2.0775	0.82564	58	2.6207	1.21146	-2.534(99)	.013

4.2. Testes de associação

As hipóteses apresentadas, de seguida, referem-se à análise de correlações entre as variáveis principais deste estudo, cujos resultados estão apresentados na Tabela 19. Para esta investigação, foram considerados os valores de referência propostos por Cohen (1988) para uma análise adequada na área das Ciências Sociais. Assim, valores entre .10 e .23 indicam uma correlação fraca; entre .24 e .36 indicam uma correlação moderada; e valores superiores a .37 indicam uma correlação forte (Cohen, 1988).

4.2.1. Resultados relativos à hipótese H8: Existe uma associação direta estatisticamente significativa entre a variável *burnout* e a variável ansiedade.

Na análise de correlações, os valores de ansiedade apresentam uma correlação significativa positiva forte com os valores de *burnout* (total) ($r = .623, p < .01$), pelo que se rejeita a hipótese nula de H8 (cf. Tabela 11).

4.2.2. Resultados relativos à hipótese H9: Existe uma associação direta estatisticamente significativa entre a variável *burnout* e a variável conflito trabalho-família.

Os sintomas de *burnout* apresentam correlação significativa positiva forte com os valores de conflito trabalho-família ($r = .496, p < .01$), rejeitando-se, assim, a hipótese nula de H9 (cf. Tabela 11).

Tabela 11
Correlações de Pearson entre as variáveis ($N = 101$)

	1	2	3
1. Ansiedade	1		
2. <i>Burnout</i>	.623**	1	
3. Conflito trabalho-família	.346**	.496**	1

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

4.2.3. Resultados relativos à hipótese H10: A variável *burnout* apresenta um efeito preditivo na variável ansiedade.

Foram também realizadas análises de predição, através de regressões entre a variável ansiedade (variável dependente) e cada uma das dimensões da variável *burnout* (variável independente) de acordo com a formulação do BAT: exaustão, distância mental,

deterioração emocional, deterioração cognitiva, angústia psicológica, queixas psicossomáticas.

Para testar esta hipótese, que procura aferir o efeito preditivo das dimensões do *burnout* na ansiedade, concluiu-se que os valores da variável *burnout* (total) predizem de forma significativa a ansiedade (cf. Tabela 12). Para a regressão entre as variáveis ansiedade e as dimensões do *burnout*, o valor de *R* obtido foi significativamente diferente de zero ($F(6,94) = 19.996, p < .001$). Os resultados indicam que as dimensões do *burnout* contribuíram para explicar 56.1% da variabilidade da sintomatologia ansiógena reportada, com especial destaque para a dimensão exaustão ($\beta = .226; t = 2.052, p = .043$) e para a dimensão angústia psicológica ($\beta = .398; t = 3.873, p < .001$).

Tabela 12

Regressão Múltipla das variáveis predictoras da sintomatologia ansiógena: dimensões do burnout

	Coefficientes não padronizados (<i>B</i>)	Coefficientes padronizados <i>beta</i> (β)	<i>p</i>
(Constante)	-.828		
Exaustão	.170	.226	.043
Distância Mental	.051	.065	.574
Deterioração Cognitiva	-.030	.056	.703
Deterioração Emocional	.044	-.037	.558
Angústia Psicológica	.262	.398	< .001***
Queixas Psicossomáticas	.136	.168	.063
<i>R</i> ²		.561	

Nota: Variável Dependente: BSI_Ans_Total; *** $p < .001$

Para a regressão entre as variáveis ansiedade e *burnout* (total), o valor de *R* obtido foi significativamente diferente de zero ($F(1,99) = 62.701, p < .001$) (cf. Tabela 13). Os resultados indicam que a variável *burnout* (total) contribuiu significativamente para explicar 38.8% da variabilidade dos sintomas de ansiedade ($\beta = .623; t = 7.918, p < .001$). Como tal, é possível rejeitar a hipótese nula de H10 e aceitar a hipótese de investigação quando considerados os resultados obtidos para a variável total.

Tabela 13

Regressão Simples da variável preditora da sintomatologia ansiógena: burnout (total)

	Coefficientes não padronizados (<i>B</i>)	Coefficientes padronizados <i>beta</i> (β)	<i>p</i>
(Constante)	-.577		
<i>Burnout</i>	.568	.623	< .001***
<i>R</i> ²		.388	

Nota: Variável Dependente: BSI_Ans_Total; *** $p < .001$

5. Discussão

A componente da dissertação, relativa à discussão, estrutura-se e organiza-se à semelhança do já realizado na secção de resultados, segundo as hipóteses anteriormente formuladas e com base das análises de dados operacionalizadas (cf. Ponto 3.1.).

No que se refere às diferenças, consoante género, em relação à sintomatologia de *burnout*, os resultados obtidos neste estudo vão ao encontro dos resultados apresentados na literatura (e.g., Redondo-Flórez et al., 2020; Yan et al., 2022; Fiorilli et al., 2022), tanto para a variável total como para as dimensões de exaustão, distância mental e queixas psicossomáticas, em que são as mulheres que apresentam níveis mais altos. Estes resultados podem ser explicados na medida em que, socialmente, as expectativas para cada um destes grupos tende a ser diferente, fazendo com que eventos stressores não sejam percebidos da mesma forma pelos homens e pelas mulheres (Recuero & Segovia, 2021). Assim, os resultados obtidos podem indicar a percepção do género como um fator de risco para o desenvolvimento de *burnout*, dadas as diferenças verificadas nos valores médios reportados.

No que concerne à hipótese relativa às diferenças na sintomatologia reportada de *burnout* em função de ter ou não filhos, os resultados complementam os resultados apresentados na literatura científica (e.g., Soltan et al., 2020; Cañadas-De la Fuente et al., 2018) uma vez que, nesta amostra, as pessoas com filhos reportam níveis mais baixos de *burnout* em relação às pessoas que não têm filhos. Estes resultados podem apoiar-se na medida em que a responsabilidade de cuidar de filhos pode reduzir a sobrecarga de emoções e sensações de sobretrabalho e exaustão, uma vez que pessoas sem filhos relatam valores mais altos de *burnout* (Kis, 2014; Vargas et al., 2014). Este resultado pode indicar o papel da dimensão familiar, ter ou não filhos, nas dimensões e indicadores ocupacionais de *burnout*, sobressaindo um papel potencialmente protetor desta variável face à incidência de *burnout*, devendo considerar-se, ainda assim, que a grande maioria da amostra não tem filhos.

Na amostra em estudo, não foram encontradas diferenças significativas entre os níveis médios de *burnout* em função do regime de teletrabalho em que os participantes exerciam as suas funções, tendo sido possível, ainda assim, denotar que os trabalhadores em regime de teletrabalho híbrido reportam valores de *burnout* mais altos. Estes resultados podem apoiar-se no facto de, por um lado, para alguns trabalhadores, a flexibilidade entre trabalho remoto e trabalho no escritório/local de trabalho poderá ser um ponto de pouca satisfação para aqueles que preferiam adotar um regime exclusivo (Uru et al., 2022), podendo esta situação ser causadora de stress; por outro lado, nesta amostra, dois terços dos participantes refere que foi uma escolha voluntária exercer

funções na modalidade de teletrabalho em que exerce, podendo a autonomia na escolha estar associada a maior percepção de controlo e percepção mais positiva sobre a modalidade. Ainda assim, mais de 60% dos participantes referiu não ter um horário flexível, corroborando algumas reflexões que surgem em relação ao impacto da flexibilidade horária no desenvolvimento de *burnout*, na medida em que maior flexibilidade está associada a menos sintomas de *burnout* (Kaduk et al., 2019).

Exercer funções em teletrabalho remete para a necessidade de estabelecimento de limites entre o tempo passado a trabalhar e o tempo que não é passado a trabalhar, sendo que em alguns casos, a linha entre estes dois momentos pode ser ténue e difícil de estabelecer, gerando potenciais sintomas de ansiedade pela incapacidade de controlo sobre esta questão (Basile & Beauregard, 2020). Nesta amostra, não foram verificadas diferenças entre as pessoas que exerciam funções de forma exclusivamente remota e pessoas que exerciam funções de forma híbrida em relação aos sintomas de ansiedade reportados pelas próprias, ainda que os resultados médios mais baixos tenham sido reportados pelos trabalhadores em regime híbrido, complementando, em parte, o resultado dos estudos de Allen et al. (2021), Grotto (2022), Oksanen et al. (2023) e Schieman et al. (2021), na medida em que a inclusão de tecnologias (para funções laborais) no ambiente de casa pode levar ao enfraquecimento dos limites entre o “eu trabalhador” e o “eu não trabalhador”. Uma vez que, através da análise das profissões dos participantes do estudo, a grande maioria delas requer recursos tecnológicos como um computador, pode-se hipotetizar o facto do teletrabalho realizado de forma híbrida potencialmente permitir uma melhor definição de limites mais claros entre os momentos de trabalho desenvolvido em casa (dias em trabalho remoto) e no local de trabalho (dias em trabalho presencial) quando comparado com o teletrabalho realizado de forma exclusiva.

Foram encontradas diferenças significativas entre os níveis reportados de conflito trabalho-família entre os grupos organizados por trabalhadores em teletrabalho exclusivo e trabalhadores em teletrabalho híbrido, tendo este último grupo reportado níveis maiores de conflito trabalho-família. Estes resultados vão ao encontro das premissas que defendem que a exigência de desempenhar diferentes papéis (p.e., colaborador da empresa, familiar/cuidador, amigo, etc.) pode levar a maiores experiências de conflito entre papéis, uma vez que as pessoas têm tempo e energia limitados e a delimitação de cada um desses papéis pode ser dificultada, resultando num desequilíbrio entre exigências e recursos (Kossek et al., 2022; Maertz et al, 2011, as cited in Medina et al., 2021). Regista-se que o regime de exercício de teletrabalho não terá um impacto distintivo nas variáveis e indicadores considerados neste projeto de investigação à exceção do risco psicossocial conflito trabalho-família.

Nesta amostra de trabalhadores a exercer funções em teletrabalho, as mulheres apresentam níveis mais altos de ansiedade em comparação com os homens, de forma alinhada com estudos anteriores (e.g., Gao et al., 2020; Zentner et al., 2022). Estes resultados podem, eventualmente, ser explicados, à semelhança da interpretação apresentada para os valores de *burnout*, como resultado de características fisiológicas que levam a que homens e mulheres respondam com sensibilidade diferente a eventos semelhantes (Afifi, 2007, as cited in Gao et al., 2020; Farhane-Medina et al., 2022), ou de autoconceitos perpetuados na sociedade, internalizados pelas pessoas com o objetivo de responder à expectativa social, em que os homens são encorajados a exibir traços como o individualismo e assertividade ao passo que são esperadas das mulheres maiores manifestações de afetividade, compaixão e sensibilidade às necessidades de outros (Gibson et al., 2016; Zentner et al., 2022). Estes resultados vão ao encontro dos resultados obtidos para a variável *burnout* neste estudo, apontando o género como um fator de risco também para o desenvolvimento de ansiedade.

No que concerne às diferenças nos níveis de conflito trabalho-família entre homens e mulheres, a amostra do presente estudo reportou níveis mais altos de conflito trabalho-família para as mulheres. Este resultado acrescenta evidência heterogénea a este assunto, uma vez que, tipicamente, são os homens que apresentam valores mais altos de conflito trabalho-família (cf. Quinn & Smith, 2018), ainda que o debate sobre esta relação seja também ele bastante divergente (cf. Recuero & Segovia, 2021). O resultado obtido pode, no entanto, ser interpretado na medida em que, apesar da associação tradicional de papéis e funções para cada um destes géneros estar gradualmente a desaparecer, a mulher continua a ter um maior papel na resolução de problemas familiares, ao passo que o homem tem como o seu principal domínio trabalhar (Altintas & Sullivan, 2016), sendo este um panorama denotado em Portugal (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género [CIG], 2021), país onde reside a grande maioria da amostra analisada.

Conforme previsto teoricamente, foi confirmada a existência de uma correlação positiva forte entre a variável *burnout* e a variável ansiedade, reforçando-se a base empírica e o resultado de outros estudos em relação a estas variáveis que, igualmente, referem uma relação de proporcionalidade direta entre elas (e.g., Koutsimani & Montgomery, 2021; Papathanasiou et al., 2017; Schonfeld & Bianchi, 2016; Zhang et al., 2014). Os resultados permitem afirmar que, nesta amostra de trabalhadores em teletrabalho, quanto mais sintomas de *burnout*, maior será, também, a sintomatologia ansiógena reportada, permitindo indicar a agudização de sintomas ansiosos quando são relatados mais sintomas de *burnout*. Este resultado poderá ser explicado na medida em que são percecionadas maiores exigências em comparação aos recursos, ainda que não

tenha sido possível avaliar essa percepção nesta amostra, acrescentando assim resultados não conclusivos ao corpo de conhecimento em relação aos recursos em teletrabalho (cf. Galanti et al., 2021).

Foi também confirmada a existência de uma correlação positiva forte entre a variável *burnout* e a variável conflito trabalho-família, resultados estes que vão ao encontro de resultados obtidos nas investigações de Gupta e Srivastava (2020) e de Gündüz et al. (2019) ressaltando, assim, também, o potencial papel do conflito trabalho-família, uma vez que a não existência deste conflito leva à percepção de mais recursos e, conseqüentemente, menores exigências, possibilitando, assim, relatos de níveis mais baixos de *burnout*. Perspetivando o conflito trabalho-família como um risco psicossocial (dado o cariz do instrumento que foi utilizado para avaliar a variável), é possível aferir que a exposição a riscos psicossociais, neste caso, a incompatibilidade entre os papéis de trabalhador e membro da família, pode ser um fator de risco para o desenvolvimento de sintomatologia ansiosa, conforme referido por Too et al., 2021 e van Sprang et al., 2023.

No que concerne a hipótese referente à análise do efeito preditivo, os resultados desta investigação vão ao encontro dos resultados obtidos noutras investigações que demonstraram, também, um efeito preditivo do *burnout* em relação à ansiedade (Johnson et al., 2020; Pokhrel et al., 2020). Em particular, as dimensões angústia psicológica e exaustão apresentam resultados com significância estatística (Koutsimani et al., 2019), corroborando assim a premissa de que a interação com os ambientes de trabalho, em particular da percepção de mais exigências em comparação com a percepção de recursos pode levar a mais relatos de sintomas de exaustão (Ding et al., 2014).

Em particular, a angústia psicológica está também associada a níveis mais altos de conflito trabalho-família, que, como mencionado anteriormente, exacerba o desenvolvimento de *burnout*. Este ponto é particularmente importante, uma vez que têm surgido reflexões em relação ao facto de dificuldades em prestar atenção ao trabalho por estar distraído com problemas de casa colocarem o trabalhador numa posição vulnerável para o desenvolvimento de angústia psicológica (Viertiö et al., 2021). Ora, exercer funções laborais em casa poderá aumentar este efeito distrator. Também o cariz dos itens do instrumento utilizado para a avaliar estes sintomas secundários, que referem queixas como dores musculares e dores de cabeça, pode estar associado à prática de teletrabalho, uma vez que as pessoas passam grande parte do seu dia a trabalhar com recurso a Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), potencialmente, em posições desconfortáveis e com recursos físicos não otimizados ou não adaptados ergonómica e funcionalmente (Filho & Lucca, 2023; Garcia et al., 2022; Janc et al., 2023).

Para finalizar esta componente, parecem ser reportados sintomas de *burnout*, ansiedade e níveis de conflito trabalho-família mais altos por parte das participantes

mulheres desta amostra de trabalhadores em teletrabalho. Já a modalidade de exercício de funções em teletrabalho parece não ter um impacto distintivo nas variáveis e indicadores considerados neste projeto de investigação à exceção do conflito trabalho-família. Considerando os resultados das análises e a sua discussão, parece haver no teletrabalho uma associação entre as variáveis ansiedade e *burnout*, e entre as variáveis *burnout* e conflito trabalho-família, que não deve ser desvalorizada numa abordagem de Psicologia da Saúde Ocupacional.

6. Conclusões e Considerações Finais

O presente estudo apresentou como principais objetivos a caracterização e análise de diferenças nas variáveis *burnout*, ansiedade e conflito trabalho-família em função de variáveis sociodemográficas e socioprofissionais em trabalhadores a exercer funções num regime de teletrabalho (exclusivamente remoto ou híbrido). Este estudo procurou, também, face à caracterização da relação das variáveis presente na literatura, analisar associações e relações lineares. Como tal, neste ponto final, será explicitado o grau e forma de cumprimento desses mesmos objetivos.

De acordo com os principais resultados obtidos, na amostra de trabalhadores em teletrabalho considerada, concluímos que são as mulheres que apresentam maior vulnerabilidade ao desenvolvimento de sintomatologia ansiógena, sintomatologia de *burnout* e de maiores níveis de conflito trabalho-família. À exceção dos resultados obtidos em relação aos níveis de conflito trabalho-família reportados pelas mulheres (quando comparados com os resultados reportados pelos homens), os restantes resultados vão ao encontro da literatura analisada. Os níveis de conflito trabalho-família podem, eventualmente, ser explicados pelo facto de a grande maioria da amostra não ter filhos e também pelo enquadramento social e laboral de Portugal, país onde reside quase a totalidade da amostra. À exceção da variável conflito trabalho-família, não foram verificadas diferenças nos indicadores de saúde e bem-estar dos trabalhadores no que diz respeito ao regime de teletrabalho adotado (exclusivamente remoto ou híbrido), podendo estes resultados estar associados ao tamanho da amostra recolhida.

No que concerne a associação de variáveis, o desenvolvimento de *burnout* apresentou uma correlação positiva forte com o desenvolvimento de ansiedade, indicando que elevada sintomatologia de *burnout* está associada a níveis elevados de ansiedade. Esta relação foi também verificada na medida em que o *burnout* tem uma boa capacidade explicativa dos sintomas de ansiedade, em particular nas dimensões exaustão e angústia psicológica. Também a variável conflito trabalho-família apresentou uma correlação positiva forte com o desenvolvimento de *burnout*, que, aliando à informação dos resultados que referem o potencial fator protetor de ter filhos nas sintomatologias de ansiedade e *burnout*, podem indicar que as relações familiares (em particular, a ausência de conflito trabalho-família) são um recurso importante e potencialmente mediador na relação entre *burnout* e ansiedade. Os resultados indicaram também a perceção do género e não ter filhos como fatores de risco para o desenvolvimento de *burnout* e de ansiedade.

Em suma, a investigação realizada refere alguns contributos relevantes para a compreensão do fenómeno do teletrabalho num período pós-pandémico no que

concerne às variáveis estudadas. Assim, a investigação permitiu concluir que o desenvolvimento de *burnout* apresenta consequências negativas para os trabalhadores, em especial, nos indicadores de ansiedade, interferindo, inclusive, nas relações familiares, podendo estas últimas constituir-se como uma exigência adicional (presença de conflito), agravando, respetivamente, o desenvolvimento das problemáticas.

Importa referir, nesta fase do trabalho, as suas limitações. A amostra recolhida tem um tamanho relevante mas reduzido, e o facto de não haver, ainda, disponibilidade de bibliografia que se debruce sobre saúde ocupacional em teletrabalho, em particular, focada num período pós-pandémico muito atual, dificultaram a recolha de informação teórica, uma vez que as informações consultadas para a realização deste trabalho tiveram de ser analisadas com cautela de forma a neutralizar os impactos da análise do teletrabalho como realidade obrigatória e emergente que foi implementada no período pandémico. O protocolo desenvolvido para a recolha de dados foi disseminado de forma exclusivamente online num período temporal restrito, o que pode ter limitado o seu alcance e, conseqüentemente, a recolha de dados, para além dos critérios de participação serem, também eles, direcionados a uma população laboral específica. Ainda assim, foi possível analisar, de forma válida, uma amostra de teletrabalhadores em período pós-pandémico, que é ainda uma população pouco estudada, e analisar relações entre variáveis com relevância para o estudo dos indicadores de saúde e bem-estar e da saúde ocupacional.

Uma vez que a adesão ao exercício de funções laborais de forma remota aparenta estar em crescimento, e com o desenvolvimento de problemáticas que impactam a saúde ocupacional dos trabalhadores, através da revisão teórica e dos resultados obtidos nesta investigação, parece pertinente sugerir o investimento no desenvolvimento de práticas e intervenções direcionadas para as especificidades destes grupos de trabalhadores, promovendo o desenvolvimento de recursos como a autoeficácia e relações interpessoais de liderança que poderão amenizar o impacto das exigências laborais verificadas [cf. Tabela 7 (Anexo I)]. Investimento em políticas associadas, também, ao equilíbrio entre as relações e exigências laborais e os recursos familiares poderão reforçar o potencial efeito protetor das relações familiares no impacto das exigências na saúde ocupacional.

Ao nível das contribuições para estudos futuros e para o desenvolvimento de conhecimento científico sobre a modalidade de teletrabalho após o período pandémico, este estudo permite incorporar novas análises e uma clarificação do potencial papel das variáveis no que toca à relação e interação entre os indicadores de saúde ocupacional ansiedade, *burnout* e conflito trabalho-família. Assim, investigações futuras e de continuidade poderão adotar outras abordagens ao estudo da variável conflito trabalho-família, tornando possível não só uma maior compreensão do fenómeno, mas também

da sua análise em diferentes grupos, como grupos etários e áreas de trabalho. Estudos futuros poderão debruçar-se e aprofundar a questão relativa ao impacto dos regimes de teletrabalho (exclusivamente remoto e híbrido) nas variáveis psicológicas e psicossociais abordadas neste trabalho, permitindo observar a dinâmica e o seu impacto nos trabalhadores. Esses estudos poderão ainda procurar recolher uma amostra mais variada no que concerne a variáveis sociodemográficas/profissionais, o que permitirá análises e, conseqüentemente, conhecimentos mais específicos sobre determinadas áreas de trabalho e determinados grupos, bem como metodologias de recolha qualitativas ou mistas, potenciando, assim, o desenvolvimento de políticas de teletrabalho mais adaptadas a cada contexto, de forma a potenciar os indicadores de saúde da população ocupacionalmente ativa remotamente. Com a consolidação da implementação da semana laboral de 4 dias, nalguns enquadramentos laborais, será também interessante perceber de que forma essa modalidade poderá beneficiar (ou não) a saúde e o bem-estar dos (tele)trabalhadores, constituindo a comparação entre trabalhadores e teletrabalhadores, em funções similares, um potencial domínio de investigação futura a considerar.

No que concerne a implicações práticas e específicas para a Psicologia, o desenvolvimento de conhecimento sobre estes indicadores de saúde e bem-estar permitirá o desenvolvimento de práticas organizacionais e individuais que permitam considerar os papéis (de risco e proteção) assumidos nas variáveis analisadas, evitar sintomatologia de ansiedade e promover o bem-estar dos trabalhadores em teletrabalho, independentemente do regime considerado (exclusivo ou híbrido). Para isso, as organizações empregadoras devem procurar, face ao potencial papel protetor das relações familiares, melhorar e auxiliar os seus trabalhadores a fazer uma melhor gestão do equilíbrio entre o trabalho e a família, procurando fazer intervenções de ordem primária de forma a reduzir o impacto dos fatores de risco, protegendo e promovendo fatores de saúde e bem-estar.

7. Referências Bibliográficas

- Adams, A., & Golsch, K. (2021). Gender-specific patterns and determinants of spillover between work and family: The role of partner support in dual-earner couples. *Journal of Family Research*, 33(1), 72-98. <https://doi.org/10.20377/jfr-373>
- Aleem, M., Sufyan, M., Ameer, I., & Mustak, M. (2023). Remote work and the COVID-19 pandemic: An artificial intelligence-based topic modeling and a future agenda. *Journal of Business Research*, 154. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113303>
- Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary Management and Work-Nonwork Balance While Working from Home. *Applied Psychology: an International Review*, 70(1), 60-84. <https://doi.org/10.1111/apps.12300>
- Altintas, E., & Sullivan, O. (2016). Fifty years of change updates: Cross-national gender convergence in housework. *Demographic Research*, 35(16), 455-470. <https://doi.org/10.4054/demres.2016.35.16>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 107-115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Basile, K. A., & Beauregard, T. A. (2020). Boundary Management: Getting the Work-Home Balance Right. In E. Russell & C. Grant (Eds.), *Agile working and well-being in the digital age* (pp. 35-46). Palgrave Macmillan.
- Bentley, T. A., Teo, S. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio- technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207-215. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>
- Biron, M., Casper, W. J., & Raghuram, S. (2022). Crafting telework: A process model of need satisfaction to foster telework outcomes. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2021-0259>

- Bonacini, L., Gallo, G., & Scicchitano, S. (2021). Working from home and income inequality: Risks of a ‘new normal’ with COVID-19. *Journal of Population Economics*, 34(1), 303–360. <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00800-7>
- Cañadas-De la Fuente, G. A., Ortega, E., Ramirez-Baena, L., De la Fuente-Solana, E. I., Vargas, C., & Gómez-Urquiza, J. L. (2018). Gender, Marital Satus, and Children as Risk Factors for Burnout in Nurses: A Meta-Analytic Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph15102102>
- Canavarro, M. C., Nazaré, B., & Pereira, M. (2017). Inventário de Sintomas Psicopatológicos 18 (BSI-18). In M. M. Gonçalves, M. R. Simões, & L. Almeida (Orgs.), *Psicologia clínica e da saúde: Instrumentos de avaliação* (pp. 115-130). Editora Pactor.
- Caravaca-Sánchez, F., Pastor-Seller, E., Barrera-Algarín, & Sarasola, J. L. (2022). Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social. *Interdisciplinaria*, 39(1), 179-194. <https://doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.11>
- Chan, X. W., Shang, S., Brough, P., Wilkinson, A., & Lu, C. (2022). Work, life and COVID-19_ a rapid and practical recommendations for the post-pandemic workplace. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12355>
- Charalampous, Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers’ well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73, <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Charalampous, M., Grant, C., & Tramontano, C., (2022). “It needs to be the right blend”: a qualitative exploration of remote e-workers’ experience and well-being at work. *Employee Relations*, 44(2), 335- 355. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2021-0058>
- Chen, C., & Meier, S. T. (2021). Burnout and depression in nurses: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 124. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.104099>
- Chen, Z., Zhu, J., & Zhou, M. (2015). How does a servant leader fuel the service fire? A multilevel model of servant leadership, individual self identity, group competition climate, and customer service performance. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 511. <https://doi.org/10.1037/a0038036>
- Chlap, N., & Brown, R. (2022). Relationships between workplace characteristics, psychological stress, affective distress, burnout and empathy in lawyers.

- International Journal of the Legal Profession*, 29(2), 159-180.
<https://doi.org/10.1080/09695958.2022.2032082>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd Ed.). Lawrence Erlbaum.
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) (2021). *Igualdade de Género em Portugal: Indicadores-Chave 2021*. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/11/Indicadores_Chave_2021_FINAL.pdf
- Dall’Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: A theoretical review. *Human Resources for Health*, 18(41). <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
- Delany, K. (2022). What challenges will organisations face transitioning for the first time to the new normal of remote working?. *Human Resource Development International*, 25(5), 642-650.
<https://doi.org/10.1080/13678868.2021.2017391>
- Demerouti, E., Bakker., A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Derogatis, L. R. (2001). *BSI 18 – Brief Symptom Inventory 18: Administration, scoring, and procedures manual*. Pearson.
- Ding, Y., Qu, J., Yu, X., Wang, S. (2014). The Mediating Effects of Burnout on the Relationship between Anxiety Symptoms and Occupational Stress among Community Healthcare Workers in China: A Cross-Sectional Study. *PLoS ONE*, 9(9). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0107130>
- Donnelly, R., & Johns, J. (2021). Recontextualising remote working and its HRM in the digital economy: An integrated framework for theory and practice. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(1), 84–105.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1737834>
- Drummond, S., O’Driscoll, M. P., Brough, P., Kalliath, T., Siu, O., Timms, C., Riley, D., Sit, C., & Lo, D. (2017). The relationship of social support with well-being outcomes via work-family conflict: Moderating effects of gender, dependants and nationality. *Human Relations*, 70(5), 544-565.
<https://doi.org/10.1177/0018726716662696>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: a Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Ezenwaji, I. O., Eseadi, C., Okide, C., Nwosu, N. C., Ugwoke, S., Ololo, K. O., Oforka, T. O., Oboegbulem, A. I. (2019). Work-related stress, burnout, and related

- sociodemographic factors among nurses: Implications for administrators, research, and policy. *Medicine*, 98(3).
<https://doi.org/10.1097/MD.00000000000013889>
- Farhane-Medina, N. Z., Luqye, 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), 1-30.
<https://doi.org/10.1177/00368504221135469>
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3). <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (3rd Ed.). Sage.
- Filho, F. E. K., & Lucca, S. R. (2023). Ergonomic and psychosocial risks related to musculoskeletal problems among Brazilian labor Judges In telework during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*, 29(2), 837-846.
<https://doi.org/10.1080/10803548.2022.2085382>
- Fiorilli, C., Barni, D., Russo, C., Marchetti, V., Angelini, G., & Romano, L. (2022). Students' Burnout at University: The Role of Gender and Worker Status. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18).
<https://doi.org/10.3390/ijerph191811341>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), 426-432.
- Gao, W., Ping, S., & Liu, X. (2020). Gender differences in depression, anxiety, and stress among college students: A longitudinal study from China. *Journal of Affective Disorders*, 263, 292-300. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2019.11.121>
- Garcia, G. P. A., & Marziale, M. H. P. (2021). Satisfacción, estrés y agotamiento profesional de enfermeros gestores y enfermeros de cuidado en Atención Primaria de Salud. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 55.
<https://doi.org/10.1590/S1980-220X2019021503675>
- Garcia, M., Aguiar, B., Bonilla, S., Yopez, N., Arauz, P. G., & Martin, B. J. (2022). Perceived Physical Discomfort and Its Associations With Home Office Characteristics During the COVID-19 Pandemic. *Human Factors*.
<https://doi.org/10.1177/00187208221110683>

- Gibson, P. A., Baker, E. H., & Milner, A. N. (2016). The role of sex, gender, and education on depressive symptoms among young adults in the United States. *Journal of Affective Disorders*, 189(1), 306-313. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2015.08.067>
- Gifford, J. (2022) Remote working: unprecedented increase and a developing research agenda. *Human Resource Development International*, 25(2), 105-113. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2049108>
- Golden, T. D. (2006). Avoiding depletion in virtual work: Telework and the intervening impact of exhaustion on commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behaviour*, 69, 176-187. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.003>
- Gonçalves, S. P. (2014). Stress e Bem-Estar no Trabalho. In S. P. Gonçalves (Coord.), *Psicossociologia do Trabalho e das Organizações: Princípios e Práticas* (pp. 173-231). Factor.
- Grotto, A. R. (2022). An episodic Process Model of After-Hour ICT-Related Interruptions at Home. *Human Behavior and Emerging Technologies*. <https://doi.org/10.1155/2022/2740582>
- Gündüz, N., Ahmet, Ü., & Atar, E. A. (2019). The impact of perceived social support on anxiety, depression and severity of pain and burnout among turkish females with fibromyalgia. *Archives of Rheumatology*, 34(2). <https://doi.org/10.5606/ArchRheumatol.2019.7018>
- Gupta, P., & Sristava, S. (2020). Work-life conflict and burnout among working women: A mediated moderated model of support and resilience. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 629-655. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2019-1993>
- Jain, A., Hassard, J., Leka, S., Di Tecco, C., & Iavicoli, S. (2021). The Role of Occupational Health Services in Psychosocial Risk Management and the Promotion of Mental Health and Well-Being at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073632>
- Janc, M., Józwiak, Z., Jankowski, W., Makowiec-Dąbrowska, T., & Polańska, K. (2023). The influence of working/learning remotely on the prevalence of musculoskeletal complaints in a group of university staff and students. *Medycyna Pracy*, 74(1), 63-78. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.01345>
- Johnson, A. K., Blackstone, S. R., Skelly, A., & Simmons, W. (2020). The Relationship Between Depression, Anxiety, and Burnout Among Physician Assistant Students: A Multi-Institutional Study. *Health Professions Education*, 6, 420-427. <https://doi.org/10.1016/j.hpe.2020.04.003>

- Kaduk, A., Genadek, K., Kelly, E. L., & Moen, P. (2019). Involuntary vs. Voluntary Flexible Work: Insights for Scholars and Stakeholders. *Community, Work and Family*, 22(4), 412-442. <https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1616532>
- Kis, A. (2014). Marital status differences in burnout among educational stakeholders: A meta-analysis. *Educational Administration and Management*, 11(2).
- Kossek, E., Perrigino, M., & Lautsch, B. (2022). Work-Life Flexibility Policies From a Boundary Control and Implementation Perspective: A Review and Research Framework. *Journal of Management*, 49(6), 2062-2108. <https://doi.org/10.1177/01492063221140354>
- Koutsimani, P., & Montgomery, A. (2021). A Two-Wave Study On The Associations Of Burnout With Depression And Anxiety: The Mediating And Moderating Role Of Perceived Family Support. *Psychological Reports*, 1-26. <https://doi.org/10.1177/00332941211051263>
- Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-19. *Frontiers Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284>
- 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 & Health*, 31(6), 438-449. <https://doi.org/10.5271/sjweh.948>
- Lange, M. & Kayser, I. (2022). The Role of Self-Efficacy, Work-Related Autonomy and Work-Family Conflict on Employee's Stress Level during Home-based Remote Work in Germany. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4955). <https://doi.org/10.3390/ijerph19094955>
- Leite, A. L., Silveira, T. B. J., & Lemos, D. C. (2020). Implicações do trabalho remoto em uma empresa de base tecnológica. *Navus - Revista de Gestão e Tecnologia*, 10, 1-15. <https://doi.org/10.22279/navus.2020.v10.p01-15.1318>
- Llorens, S., García-Renedo, M., & Salanova, M. (2005). Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: Un estudio longitudinal en profesores de secundaria. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 21, 55–70.
- Lunde, L., 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(47), 1-14. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12481-2>

- Mäkikangas, A., Juutinen, S., Mäkineniemi, J., Sjöblom, K., & Oksanen, A. (2022). Work Engagement and its antecedents in remote work: A person-centered view. *Work & Stress*, 36(4), 392-416. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2080777>
- Maran, D. A., Varetto, A., Zedda, M., & Ieraci, V. (2015). Occupational stress, anxiety and coping strategies in police officers. *Occupational Medicine*, 65, 466–473. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqv060>
- Mark, G., & Smith, A. P. (2012). Occupational stress, job characteristics, coping, and the mental health of nurses. *British Journal of Health Psychology*, 17, 505–521. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8287.2011.02051.x>
- Medina, H. R. B., Aguirre, R. C., Coello-Montecel, D., Pacheco, P. O., & Paredes-Aguirre, M. I. (2021). The Influence of Work-Family Conflict on Burnout during the COVID-19 Pandemic: The Effect of Teleworking Overload. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910302>
- Meng, H., Luo, Y., Huang, L., Wen, J., Ma, J., & Xi, J. (2019). On the relationships of resilience with organizational commitment and burnout: a social exchange perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(15), 2231-2250. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1381136>
- Nazaré, B., Pereira, M., & Canavarro, M. C. (2017). Avaliação breve da psicossomatologia: 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>
- Oksanen, A., Oksa, R., Celuch, M., Cvetkovic, A., & Savolainen, I. (2023). COVID-19 Anxiety and Wellbeing at Work in Finland during 2020-2022: A 5-Wave Longitudinal Survey Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010680>
- Papathanasiou, I. V., Tsaras, K., Kleisiaris, C. F., Fradelos, E. C., Tsaloglidou, A., & Damigos, D. (2017). Anxiety and depression in staff of mental units: The role of burnout. *Advances in Experimental Medicine and Biology*, 987, 185–197. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57379-3_17
- Pokhrel, N. B., Khadayat, R., & Tulachan, P. (2020). Depression, anxiety, and burnout among medical students and residents of a medical school in Nepal: a cross-sectional study. *BMC Psychiatry*, 20. <https://doi.org/10.1186/s12888-020-02645-6>
- Quinn, M. M., & Smith, P. M. (2018). Gender, work, and health, *Annals of Work Exposures and Health*, 62(4), 389-392. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxy019>

- Recuero, L. H., & Segovia, A. O. (2021). Work-Family Conflict, Coping Strategies and Burnout: A Gender and Couple Analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(1),21-28. <https://doi.org/10.5093/JWOP2021A5>
- Redondo-Flórez, L., Tornero-Aguilera, J. F., Ramos-Campo, D. J., & Clemente-Suárez, V. J. (2020). Gender Differences in Stress- and Burnout-Related Factors of University Professors. *BioMed Research International*, 20. <https://doi.org/10.1155/2020/6687358>
- 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(24). <https://doi.org.10.1186/s12995-017-0170-9>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19(3), 256–262.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In G. F. Bauer & O. Hämming (Eds.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* (pp. 43-68). Springer.
- Schaufeli, W. B., De Witte, H. & Desart, S. (2020). *Manual Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0. Unpublished internal report.*
- Schaufeli, W. B., Maassen, G. H., Bakker, A. B., & Sixma, H. J. (2011). Stability and change in burnout: A 10-year follow-up study among primary care physicians. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 248–267. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02013.x>
- Schieman, S., Badawy, P. J., Milkie, M. A., & Bierman, A. (2021). Work-Life Conflict During the COVID-19 Pandemic. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 7, 1-19. <https://doi.org/10.1177/2378023120982856>
- Schonfeld, I. S., & Bianchi, R. (2016). Burnout and depression: Two entities or one? *Journal of Clinical Psychology*, 72(1), 22-37. <https://doi.org/10.1002/jclp.22229>
- Schütte, S., Chastang, J., Malard, L., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., & Niedhammer, I. (2014). Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87(8), 897-907. <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0930-0>
- Şentürk, E., Sağaltıcı, E., Geniş, B., & Toker, Ö. G. (2021). Predictors of depression, anxiety and stress among remote workers during the COVID-19 pandemic. *Work*, 70, 41-51. <https://doi.org/10.3233/WOK-210082>

- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Cotrim, T., Silvério, J., & Nossa, P. (2011). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire II: Portugal e Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa*. Análise Exacta - Consultadoria, Formação e Edição de livros.
- Sinval, J., Vazquez, A. C. S., Hutz, C. S., Schaufeli, W. B., Silva, S. (2022). Burnout Assessment Tool (BAT): Validity Evidence from Brazil and Portugal. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 1344. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031344>
- Soltan, M. R., Soliman, S. S., Al-Hassanin, S. A., ElSherief, W. A., Elnaggar, M. S., & Gohar, S. F. (2020). Burnout and work stress among medical oncologists: Egyptian multi-centric study. *Middle East Current Psychiatry*, 27(1). <https://doi.org/10.1186/s43045-020-00046-9>
- Stauder, A., Nistor, K., Zakor, T., Szabó, A., Nistor, A., Ádám, S. & Thege, B. K. (2017). Quantifying Multiple Work-Related Psychosocial Risk Factors: Proposal for a Composite Indicator Based on the COPSOQ II. *International Society of Behavioral Medicine*, 24, 915–926 <https://doi.org/10.1007/s12529-017-9651-6>
- Takahashi, K., Yokoya, R., & Higuchi, T. (2022). Mediation of work engagement towards productive behaviour in remote work environments during pandemic: testing the job demands and resources model in Japan. *Asia Pacific Business Review*, 1-11. <https://doi.org/10.1080/13602381.2022.2084848>
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2). <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230-240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- Too, L. S., Leach, L., & Butterworth, P. (2021). Cumulative impact of high job demands, low job control and high job insecurity on midlife depression and anxiety: A prospective cohort study of Australian employees. *Occupational and Environmental Medicine*, 78(6), 400–408. <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106840>
- Turnipseed, D. L. (1998). Anxiety and burnout in the health care work environment. *Psychological Reports*, 82, 627–642. <https://doi.org/10.2466/pro.1998.82.2.627>
- Tuzovic, S., & Kabadayi, S. (2020). The influence of social distancing on employee well-being: A conceptual framework and research agenda. *Journal of Service Management*, 32(2), 145-160. <https://doi.org/10.1108/JOSM-056-2020-0140>

- Upadyaya, K., & Salmela-Aro, K. (2020). Social demands and resources predict job burnout and engagement profiles among Finnish employees. *Anxiety, Stress & Coping*, 33(4), 403-415. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1746285>
- Upadyaya, K., Vartiainen, M., & Salmela-Aro, K. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*, 3(4), 101–108. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.10.001>
- Uru, F. O., Gozukara, E., & Tezcan, L. (2022). The Moderating Roles of Remote, Hybrid, and Onsite Working on the Relationship between Work Engagement and Organizational Identification during the COVID-19 Pandemic. *Sustainability*, 14. <https://doi.org/10.3390/su142416828>
- van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work-Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. *Social Indicators Research*, 151, 383-402. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>
- van Sprang, E. D., Maciejweski, D. F., Milaneschi, Y., Kullberg, M. J., Elzinga, B. M., van Hemert, A. M., Hartman, C. A., & Penninx, B. W. J. H. (2023). Weighing psychosocial factors in relatives for the risk of psychopathology: a study of patients with depressive and anxiety disorders and their siblings. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*. <https://doi.org/10.1007/s00127-023-02432-0>
- Van Zoonen, W., & Sivunen, A. E. (2022). The impact of remote work and mediated communication frequency on isolation and psychological distress. *European Journal of Work and Organization Psychology*, 31(4), 610-621. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2021.2002299>
- Vargas, C., Canãdas, G. A., Aguayo, R., Fernández, R., & de la Fuente, E. I. (2014). Which occupational risk factors are associated with burnout in nursing? A meta-analytic study. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 14, 28-38.
- Viertiö, S., Kiviruusu, O., Piirtola, M., Kaprio, J., Korhonen, T., Marttunen, M., & Suvisaari, J. (2021). Factors contributing to psychological distress in the working population, with a special reference to gender difference. *BMC Public Health*, 21. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10560-y>
- Vinter, K. (2019). Associations Between Academic Burnout And Social-Cognitive Factors: Does General Cognitive Ability Matter?. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2019.11.5>
- Vogt, K., Hakanen, J. J., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2016). The consequences of job crafting: a three-wave study. *European Journal of Work and*

- Organizational Psychology*, 25(3), 353-362.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1072170>
- Xu, G., Wnag, X., Han, X., Huang, S. S., & Huang, D. (2022). The dark side of remote working during pandemics: Examining its effects on work-family conflict and workplace wellbeing. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 79.
<https://doi.org/10.1016/j.idrr.2022.103174>
- Yan, L., Zhong, X., Yang, L., Long, H., Ji, P., Jin, x., & Liu, L. (2022). Gender Differences in Job Burnout, Career Choice Regret, and Depressive Symptoms Among Chinese Dental Postgraduates: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Public Health*, 10.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.832359>
- Yang, J. W., Suh, C., Lee, C. K., & Son, B. C. (2018). The work-life balance and psychosocial well-being of South Korean workers. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 30(1). <https://doi.org/10.1186/s40557-018-0250-z>
- Yucel, D., & Chung, H. (2021). Working from home, work-family conflict, and the role of gender and gender role attitudes. *Community, Work & Family*.
<https://doi.org/10.1080/13668803.2021.1993138>
- Zábrodská, K., Mudrák, J., Šolcová, I, Květon, P., Blatný, M., & Machovcová, K. (2018). Burnout among university faculty: the central role of work-family conflict. *Educational Psychology*, 38(6), 800-819.
<https://doi.org/10.1080/01443410.2017.1340590>
- Zentner, K. E., Lee, H., Dueck, B. S., & Masuda, T. (2022). Cultural and gender differences in social anxiety: The mediating role of self-construals and gender role identification. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03116-9>
- Zhang, H., Tang, L., Ye, Z., Zou, P., 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(266). <https://doi.org/10.1186/s12888-020-02673-2>
- Zhang, L., Zhao, J., Xiao, H., Zheng, H., Xiao, Y., Chen, M., & Chen, D. (2014). Mental health and burnout in primary and secondary school teachers in the remote mountain areas of Guangdong Province in the People's Republic of China. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 10, 123-130.
<https://doi.org/10.2147/ndt.s56020>

8. Anexos

Anexo I – Análises Secundárias de dados

- Existem diferenças estatisticamente significativas nas dimensões de *burnout* em função da variável coabitante em teletrabalho (coabitar ou não com alguém em teletrabalho).

Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas tanto na variável geral de *burnout* como nas suas dimensões entre trabalhadores que coabitam com alguém também a exercer funções em teletrabalho e pessoas que não coabitam com alguém a exercer funções em teletrabalho, pelo que não é rejeitada a hipótese nula (cf. Tabela 1 (Anexo I)). Ainda assim, é possível denotar que os trabalhadores que coabitam com alguém também a exercer funções em regime de teletrabalho revelaram valores de *burnout* mais baixos, embora aqui esta diferença não tenha significância estatística.

Tabela 1 (Anexo I)

Análise das diferenças dos sintomas de *burnout* em função de coabitantes em teletrabalho utilizando o teste *t* de Student

	Coabitante em teletrabalho						<i>t</i> (<i>df</i>)	<i>p</i>
	Sim			Não				
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
<i>Burnout</i> (total)	34	1.9783	0.69221	67	2.0746	0.55187	-0.760(99)	.449
Exaustão	34	2.2831	0.83955	67	2.4067	0.67186	-0.802(99)	.424
Distância Mental	34	1.6824	0.77400	67	1.8060	0.67147	-0.830(99)	.409
Deterioração emocional	34	1.7118	0.44377	67	1.7582	0.68803	-0.312(99)	.756
Deterioração cognitiva	34	2.0529	0.70549	67	2.1284	0.66851	-0.526(99)	.600
Angústia	34	2.3118	0.69140	67	2.5612	0.88847	-1.431(99)	.156
Queixas Psicossomáticas	34	1.7647	0.75071	67	1.9463	0.63397	-1.277(99)	.205

- Existem diferenças estatisticamente significativas nos sintomas de ansiedade em função da variável Filhos (ter filhos ou não).

Na análise de comparação entre os valores médios dos sintomas de ansiedade consoante a variável filhos (ter ou não filhos), não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os grupos ($t(-1.678) = 99$; $p = .096$), com valores médios de 0.4432 ($SD = 0.40913$) para quem tem filhos e de 0.6429 ($SD = 0.59201$) para quem não tem filhos. Ainda assim, mesmo não rejeitando a hipótese nula e considerando os valores médios, quem não tem filhos aparenta reportar maior sintomatologia ansieógena (cf. Tabela 2 (Anexo I)).

Tabela 2 (Anexo I)

Análise das diferenças dos valores de ansiedade em função de ter filhos utilizando o teste t de Student

	Ter filhos						<i>t(df)</i>	<i>p</i>
	Sim			Não				
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
Ansiedade	31	0.4462	0.40913	70	0.6429	0.59201	-1.678(99)	.096

- Existem diferenças estatisticamente significativas nos sintomas de ansiedade em função da variável coabitante em teletrabalho.

A comparação entre as médias dos sintomas de ansiedade em função da variável coabitantes em teletrabalho (coabitar ou não com alguém em teletrabalho) não verificou diferenças estatisticamente significativas na sintomatologia ansiógena ($t(-.500) = 99; p = .618$), com valores médios de 0.5441 ($SD = 0.62672$) para quem coabita com alguém a exercer funções em teletrabalho e de 0.6020 ($SD = 0.50748$) para quem não coabita com alguém a exercer funções em teletrabalho, pelo que é rejeitada a hipótese nula. Ainda assim, é possível denotar que os trabalhadores que coabitam com alguém também a exercer funções em regime de teletrabalho reportam valores de ansiedade mais baixos (cf. Tabela 3 (Anexo I)).

Tabela 3 (Anexo I)

Análise das diferenças dos valores de ansiedade em função de coabitar com alguém em teletrabalho utilizando o teste t de Student

	Coabitante em teletrabalho						<i>t(df)</i>	<i>p</i>
	Sim			Não				
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
Ansiedade	34	0.5441	0.62672	67	0.6020	0.50748	-.500(99)	.618

- Existem diferenças estatisticamente significativas nos níveis de Conflito Trabalho-Família em função da variável Filhos (ter filhos ou não).

Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas nos níveis de conflito trabalho-família em função da variável filhos (ter ou não filhos) ($t(-.670) = 99; p = .504$), com valores médios de 2.2796 ($SD = 1.04738$) para quem tem filhos e de 2.4381 ($SD = 1.11720$) para quem não tem filhos. Ainda assim, apesar de não ser rejeitada a hipótese nula e considerando os valores médios, quem não tem filhos aparenta registar maiores níveis de conflito trabalho-família (cf. Tabela 4 (Anexo I)).

Tabela 4 (Anexo I)

Análise das diferenças dos valores de Conflito trabalho-família em função dos filhos utilizando o teste t de Student

	Filhos						<i>t(df)</i>	<i>p</i>
	Sim			Não				
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
Conflito trabalho-família	31	2.2796	1.04738	70	2.4381	1.11720	-.670(99)	.504

- Existem diferenças estatisticamente significativas nos níveis de Conflito trabalho-família em função da variável coabitante em teletrabalho.

Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas nos níveis de conflito trabalho-família em função da variável coabitante em teletrabalho ($t(-.980) = 99; p = .329$), com valores médios de 2.5392 ($SD = 1.12820$) para quem coabita com alguém a exercer funções em teletrabalho e de 2.3134 ($SD = 1.07603$) para quem não coabita com alguém a exercer funções em teletrabalho, pelo que não foi rejeitada a hipótese. Ainda assim, é possível denotar que os trabalhadores que coabitam com alguém também a exercer funções em regime de teletrabalho reportam valores de conflito trabalho-família mais altos (cf. Tabela 5 (Anexo I)).

Tabela 5 (Anexo I)

Análise das diferenças dos níveis de conflito trabalho-família em função de coabitar com alguém em teletrabalho utilizando o teste t de Student

	Coabitante em teletrabalho						<i>t(df)</i>	<i>p</i>
	Sim			Não				
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
Conflito trabalho-família	34	2.5392	1.12820	67	2.3134	1.07603	-.980(99)	.329

- Existem diferenças estatisticamente significativas nos níveis de Exigências do trabalho em função do regime de teletrabalho.

Quando comparados os níveis de exigências do trabalho relatados pelos participantes, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas nos grupos organizados pelo regime de teletrabalho ($t(-2.708) = 99; p = .020$), com valores médios de 2.5980 ($SD = 0.67386$) para os trabalhadores em regime exclusivamente remoto e de 3.0099 ($SD = 0.81072$) para os trabalhadores em regime híbrido, pelo que se rejeita a hipótese nula. Verificou-se que os trabalhadores a exercer funções de forma exclusivamente remota relataram menores exigências do trabalho quando comparados aos trabalhadores a exercer as suas funções em regime híbrido (cf. Tabela 6 (Anexo I)).

Tabela 6 (Anexo I)

Análise das diferenças dos valores de exigências do trabalho em função do regime de teletrabalho utilizando o teste t de Student

	Regime de teletrabalho						<i>t(df)</i>	<i>p</i>
	Exclusivamente remoto			Híbrido				
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
Exigências do trabalho	43	2.5980	0.67386	58	3.0099	0.81072	-2.708(99)	.008

- Existe uma associação direta estatisticamente significativa entre a variável ansiedade e a variável conflito trabalho-família.

Verificou-se que os valores de ansiedade apresentam uma correlação positiva moderada com os valores de conflito trabalho-família ($r = .346, p < .01$), pelo que se rejeita a hipótese nula (cf. Tabela 7 (Anexo I)).

- Existe uma associação direta estatisticamente significativa entre a variável Exigências do Trabalho e o *burnout*.

A variável exigências do trabalho apresenta correlação positiva moderada com o *burnout* ($r = .299, p < .01$), rejeitando-se a hipótese nula (cf. Tabela 7 (Anexo I)).

- Existe uma associação direta estatisticamente significativa entre a variável Conflito trabalho-família e a variável Exigências do Trabalho.

A variável conflito trabalho-família apresenta uma correlação positiva forte com a variável exigências de trabalho ($r = .724, p < .01$). Assim, rejeita-se a hipótese nula (cf. Tabela 7 (Anexo I)).

- Existe uma associação direta estatisticamente significativa entre a variável Relações Interpessoais de Liderança e a variável Conflito Trabalho-Família.

Nesta amostra de trabalhadores a exercer funções em teletrabalho, a variável conflito trabalho-família apresenta uma correlação negativa forte com a variável relações interpessoais de liderança ($r = -.434, p < .01$), pelo que se rejeita a hipótese nula (cf. Tabela 7 (Anexo I)).

- Existe uma associação direta estatisticamente significativa entre a variável Relações Interpessoais de Liderança e a variável Exigências do Trabalho.

A variável relativa às exigências no trabalho apresenta uma correlação negativa moderada com a variável relações interpessoais de liderança ($r = -.258, p < .01$). Assim, perante a hipótese colocada, a hipótese nula foi rejeitada (cf. Tabela 7 (Anexo I)).

- Existe uma associação direta estatisticamente significativa entre a variável Relações Interpessoais de Liderança e a variável *burnout*.

A variável que concerne as relações interpessoais de liderança apresenta uma correlação negativa forte com a variável *burnout* (total) ($r = -.425, p < .01$), pelo que se rejeita a hipótese nula (cf. Tabela 7 (Anexo I)).

- Existe uma associação direta estatisticamente significativa entre a variável Autoeficácia e a variável *burnout*.

Por fim, a variável que relativa à autoeficácia apresenta uma correlação negativa moderada com a variável *burnout* (total) ($r = -.270, p < .01$), pelo que se rejeita a hipótese nula (cf. Tabela 7 (Anexo I)).

Tabela 7 (Anexo I)
Correlações de Pearson entre as variáveis ($N = 101$)

	1	2	3	4	5	6
1. Ansiedade	1					
2. <i>Burnout</i>	.623**	1				
3. Conflito trabalho-família	.346**	.496**	1			
4. Exigências do Trabalho	.368**	.299**	.724**	1		
5. Relações Interpessoais de Liderança	-.080	-.425**	-.434**	-.258**	1	
6. Autoeficácia	-.246*	-.270**	-.198*	-.197*	.297**	1

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

Foram também realizadas análises de predição, através de regressões entre a variável ansiedade e cada uma das dimensões da variável *burnout* de acordo com a formulação do BAT: exaustão, distância mental, deterioração emocional, deterioração cognitiva, angústia psicológica, queixas psicossomáticas.

- A variável conflito trabalho-família apresenta um efeito preditivo na variável ansiedade.

Na realização da regressão entre as variáveis ansiedade e conflito trabalho-família, o valor de R obtido foi significativamente diferente de zero ($F(1,99) = 13.493, p < .001$), pelo que se pode afirmar que os valores da variável conflito trabalho-família predizem de forma significativa a ansiedade. Uma vez que foi rejeitada a hipótese nula, os resultados indicam que a variável conflito trabalho-família contribuiu

significativamente para explicar 12.0% da variabilidade da sintomatologia ansiógena reportada ($\beta = .346$; $t = 3.673$, $p < .001$) (cf. Tabela 8 (Anexo I)).

Tabela 8 (Anexo I)

Regressão Simples da variável preditora dos sintomas de ansiedade: conflito trabalho-família

	Coefficientes não padronizados (B)	Coefficientes padronizados beta (β)	p
(Constante)	.168		
Conflito trabalho-família	.174	.346	< .001***
R ²			.120

Nota: Variável Dependente: BSI_Ans_Total; *** $p < .001$

- As variáveis *burnout* (total) e conflito trabalho-família apresentam um efeito preditivo na variável ansiedade.

Para a regressão entre as variáveis ansiedade e as variáveis *burnout* e conflito trabalho-família, o valor de R obtido foi significativamente diferente de zero ($F(2,98) = 31.281$, $p < .001$), sendo possível afirmar que ambas as variáveis predizem de forma significativa os valores de ansiedade, rejeitando-se assim a hipótese nula. Os resultados indicam que as variáveis contribuem significativamente para explicar 39.0% da variabilidade da sintomatologia ansiógena ($\beta = .050$; $t = .550$, $p = .583$, para a variável conflito trabalho-família e $\beta = .598$; $t = 6.581$, $p < .001$, para a variável *burnout*) (cf. Tabela 9 (Anexo I)).

Tabela 9 (Anexo I)

Regressão Múltipla das variáveis predictoras dos sintomas de ansiedade: burnout (total) e conflito trabalho-família

	Coefficientes não padronizados (B)	Coefficientes padronizados beta (β)	p
(Constante)	.168		
<i>Burnout</i> (total)	.545	.598	< .001***
Conflito trabalho-família	.025	.050	.583
R ²			.390

Nota: Variável Dependente: BSI_Ans_Total; *** $p < .001$