



INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

## **A relação entre presentismo, engagement e conflito trabalho-família: o impacto do trabalho presencial e do trabalho à distância.**

Luís Gonçalo Camacho

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Doutora Sara L. Lopes, Professora Auxiliar Convidada

Departamento de Recursos Humanos e Comportamento

Organizacional

Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2024







CIÊNCIAS SOCIAIS  
E HUMANAS

---

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

**A relação entre presentismo, engagement e conflito trabalho-família: o impacto do trabalho presencial e do trabalho à distância.**

Luís Gonçalo Camacho

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Doutora Sara L. Lopes, Professora Auxiliar Convidada

Departamento de Recursos Humanos e Comportamento

Organizacional

Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2024

## **Agradecimentos**

A realização desta tese foi uma jornada que se prolongou durante vários meses, e que vem pontuar o final do caminho que percorri no Iscte durante os últimos dois anos. Durante o mestrado, tive a oportunidade de conhecer várias pessoas que me educaram, inspiraram e se tornaram amigas pessoais, que aproveito agora para agradecer.

Primeiramente, à minha orientadora, a Professora Doutora Sara Lopes, por todo o apoio que me prestou durante todo este processo, inclusive por ter tido a coragem de me chamar à atenção quando não estava a cumprir com as minhas responsabilidades. Qualquer falha presente nesta Dissertação deve-se inteiramente ao autor da mesma, e não a si.

Agradeço também a todas as pessoas que participaram no estudo, e sem as quais teria sido impossível realizá-lo, com especial apreço para aquelas tiveram a gentileza de me ajudar na recolha de participantes.

Não me esqueço de todos os meus amigos e família, que estão espalhados pela Madeira, Lisboa e pelos vários cantos do mundo, e que fizeram com que percorrer este caminho tenha valido a pena.

Termino estes agradecimentos lembrando-me da minha mãe e do meu avô, que tanto esforço fizeram para que eu possa ter as oportunidades que tenho hoje, e que certamente não desiludirei no futuro.



## Resumo

A presente investigação incide sobre fatores importantes relacionados com o bem-estar dos trabalhadores e produtividade das organizações. O objetivo principal é poder contribuir para a literatura existente da disciplina de Psicologia Organizacional e responder a questões relacionadas com a interações de variáveis como o presentismo, *engagement* com o trabalho, conflito trabalho-família e o modo de trabalho. Foi testado um modelo de mediação moderada, que previu que o efeito do presentismo no conflito trabalho-família, mediado pelo *engagement* com o trabalho, seria diferente para os diferentes modos de trabalho. De forma a poder averiguar-se as hipóteses em estudo, foram inquiridos 119 trabalhadores por meio de questionários *online*, tendo os dados sido analisados estatisticamente. Os resultados sugerem uma correlação entre o presentismo e o *engagement* com o trabalho. Foi também encontrada uma correlação negativa entre o modo de trabalho e o conflito trabalho-família, especificamente para os modos presencial e remoto de trabalho. Estes resultados demonstram a importância de se ter em conta os diferentes modos de trabalho para o equilíbrio trabalho-família dos colaboradores, motivando investigações futuras. Resumindo, esta investigação tem importância através dos seus contributos teórico-práticos para os trabalhadores e as organizações onde estes trabalham, expondo estratégias que vão ao encontro de melhorar o equilíbrio trabalho-família dos trabalhadores e a produtividade das empresas.

**Palavras-chave:** Presentismo, *Engagement* com o Trabalho, Conflito Trabalho-Família, Modo de Trabalho

### **Códigos de Classificação da APA:**

3600 Psicologia das Organizações e Recursos Humanos

3650 Atitudes do Pessoal e Satisfação com o Trabalho



## **Abstract**

This research focuses on important factors related to the well-being of workers and the productivity of organisations. The main objective is to be able to contribute to the existing literature in the discipline of Organisational Psychology and to answer questions related to the interaction of variables such as presentism, work engagement, work-family conflict and work mode. A moderate mediation model was tested, which predicted that the effect of presentism on work-family conflict, mediated by work engagement, would be different for the different work modes. To verify the hypotheses under study, 119 workers were surveyed using online questionnaires and the data was analysed statistically. The results suggest a correlation between presentism and work engagement. A negative correlation was also found between work mode and work-family conflict, specifically for onsite and remote working modes. These results demonstrate the importance of considering the different ways of working for employees' work-family balance, prompting future research. To sum up, this research is important because of its theoretical and practical contributions to employees and the organisations where they work, providing strategies to improve employees' work-family balance and companies' productivity.

**Keywords:** Presentism, Work Engagement, Work-Family Conflict, Work Mode

**APA's Classification Codes:**

3600 Organizational Psychology & Human Resources

3650 Personnel Attitudes & Job Satisfaction



# Índice

## Conteúdo

<b>Introdução .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO 1. Revisão de Literatura.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Presentismo .....</b>	<b>5</b>
<b>1.2 Trabalho à distância.....</b>	<b>7</b>
<b>1.3 Conflito trabalho-família .....</b>	<b>9</b>
<b>1.4 <i>Engagement</i> com o trabalho.....</b>	<b>11</b>
<b>1.5 Modelo Conceptual .....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO 2. Metodologia.....</b>	<b>15</b>
<b>2.1 Procedimento .....</b>	<b>15</b>
<b>2.2 Amostra.....</b>	<b>15</b>
<b>2.3 Medidas .....</b>	<b>16</b>
<b>2.3.1 <i>Presentismo</i>.....</b>	<b>16</b>
<b>2.3.2 <i>Conflito Trabalho-Família</i>.....</b>	<b>17</b>
<b>2.3.3 <i>Engagement</i> com o Trabalho.....</b>	<b>17</b>
<b>2.3.4 <i>Modo de Trabalho</i> .....</b>	<b>18</b>
<b>CAPÍTULO 3. Resultados .....</b>	<b>19</b>
<b>3.1 Estatísticas Descritivas e Correlações das Variáveis em Estudo .....</b>	<b>19</b>
<b>3.2 Teste do Modelo .....</b>	<b>20</b>
<b>CAPÍTULO 4. Discussão.....</b>	<b>23</b>
<b>4.1 Implicações Teóricas .....</b>	<b>23</b>
<b>4.2 Implicações Práticas.....</b>	<b>25</b>
<b>4.3 Limitações e Sugestões Futuras.....</b>	<b>28</b>
<b>5. Conclusão .....</b>	<b>29</b>
<b>Referências.....</b>	<b>31</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>45</b>



## Introdução

A recente pandemia de COVID-19 veio trazer mudanças significativas para o mundo laboral, especialmente em relação ao local em que os trabalhadores realizam as suas tarefas. O trabalho à distância (termo usado neste estudo para se referir tanto ao modo híbrido como remoto de trabalho), apesar de já ter alguma presença significativa no mundo do trabalho, veio revolucionar o mesmo e as expectativas que os trabalhadores têm sobre este. É agora muito comum ver indivíduos, especialmente no setor tecnológico, que apenas estão interessados em regimes híbridos ou até remotos de trabalho, sendo que isto obrigou as organizações a se adaptarem a esta nova realidade.

Os benefícios do trabalho à distância face ao modo presencial são extensos (Anderson et al., 2014; Beckel & Fisher, 2022). Têm o potencial de reduzir os níveis de stress e *burnout*, reduzir a fadiga relacionada com o trabalho e o *conflito trabalho-família*, podendo aumentando assim o *engagement* e a satisfação com o trabalho. Estas últimas variáveis estão relacionadas positivamente com a performance laboral (Matos & Galinsky, 2015). No entanto, alguns investigadores também apontam para possíveis aspetos negativos provenientes do trabalho à distância, sendo que Ferreira e colegas (2022) alertaram para um possível aumento de comportamentos de presentismo nos trabalhadores que trabalham desta forma. Sendo o presentismo definido como o ato de trabalhar doente (Johns, 2010), este grupo de investigadores aponta certas características específicas do trabalho à distância, em comparação ao modo de trabalho presencial, que podem promover o presentismo, tal como a maior facilidade em rastrear as pegadas digitais dos trabalhadores, o que poderá motivar um maior esforço por parte dos trabalhadores mesmo quando estão doentes, de forma a evitarem comparações com outros colegas (Cristea e Leonardi, 2019). Além disto, esta monitorização constante pode levar a uma cultura onde os colaboradores tentam estar sempre disponíveis (Parker et al., 2020), o que poderá gerar alguma pressão para trabalharem mesmo quando estão doentes (Aronsson e Gustafsson, 2005; Baker-McClearn et al., 2010).

Um conceito relacionado tanto com o trabalho à distância como com o presentismo é o *conflito trabalho-família*, definido como uma forma de conflito dos papéis do indivíduo dentro dos domínios do trabalho e da família, que são mutuamente

incompatíveis em algo (Greenhaus e Beutell, 1985). Um estudo do Eurofound (2018) determinou que 32% dos trabalhadores da União Europeia têm dificuldades para cumprir as suas responsabilidades familiares devido a exigências do seu trabalho. O trabalho à distância pode possivelmente aumentar estes conflitos, devido às características específicas de trabalhar em casa tal como distrações provocadas por outros membros do agregado familiar (Kazekami, 2020), falta de separação entre as atividades laborais e familiares (Eddleson & Milki, 2017), ou características específicas do meio doméstico como o número de pessoas presentes enquanto está a decorrer o trabalho (Baruch, 2000). No entanto, ainda há dúvidas sobre a ligação entre estas duas variáveis (Golden et al., 2006).

Adicionalmente, também é possível que, devido à pressão adicional existente para trabalhar enquanto doente em casa (Ferreira et al., 2022), também exista uma maior conflito trabalho-família que surja como uma consequência de o indivíduo negligenciar o seu papel enquanto familiar para benefício do seu papel enquanto trabalhador.

Dentro da órbita destes conceitos, está o *engagement* com o trabalho, que se define como um estado psicológico positivo, satisfatório e relacionado com o trabalho que provém da combinação de três dimensões relacionadas entre si, nomeadamente o vigor, dedicação e absorção (Schaufeli & Bakker, 2004). A relação deste conceito com o presentismo prevê uma associação negativa entre ambos (Côté et al., 2021), sendo também possível que o *Engagement* com o trabalho seja um mediador entre o presentismo e a satisfação laboral, conseguindo reduzir o impacto da primeira variável na segunda (Karanika-Murray et al., 2015).

O objetivo geral da presente investigação é de contribuir para a disciplina da Psicologia Organizacional, permitindo aprofundar questões importantes e melhor compreendê-las, oferecendo também soluções que possam minimizar ou eliminar alguns dos problemas sentidos na sociedade, nomeadamente nas organizações. Os objetivos secundários serão múltiplos: tentar determinar se de facto existe uma relação entre o presentismo e modos de trabalho à distância em comparação com o trabalho presencial; se o presentismo está associado ao *conflito trabalho-família*, e por último, se a variável de *Engagement* poderá mediar a relação entre o presentismo e o *conflito trabalho-família*.

O estudo está estruturado da seguinte forma: começa com um capítulo inicial que se dedicará a uma revisão do estado da arte sobre as problemáticas mencionadas na presente introdução: primeiramente, será abordado o conceito de presentismo, incluindo a sua definição e diferentes dimensões; em segundo lugar, o conceito de *conflito trabalho-*

*família*, e a sua relação com o presentismo; terceiromente, virá o trabalho à distância, sendo que tanto o seu componente híbrido como totalmente remoto serão abordados, como também a relação dos mesmos com o presentismo e o *conflito trabalho-família*; o final do primeiro capítulo fica reservado para o *engagement com o trabalho*, e as suas relações com os conceitos dos capítulos anteriores. O segundo capítulo servirá para expor o método de investigação que será utilizado, apresentado o procedimento, a caracterização da amostra e as medidas utilizadas para recolher os dados. No capítulo terceiro, serão abordados os resultados das análises realizadas, incluindo tabelas e figuras. Finalmente, o quarto capítulo irá conter a discussão dos resultados apresentados anteriormente, explicando a contribuição deste estudo para o conhecimento científico, que limitações este possui e recomendações de investigação futura, terminando numa conclusão final sobre o trabalho realizado.



# CAPÍTULO 1

## Revisão da Literatura

### 1.1 Presentismo

Com o objetivo de compreender a mudança de paradigma nos métodos de trabalho e a sua relação com a saúde dos trabalhadores, é necessário começar por definir o conceito na literatura que aborda este último aspeto. O presentismo, definido atualmente como o ato de trabalhar enquanto doente (Johns, 2010), é um conceito que começou a ser definido e investigado de forma sistémica há algumas décadas (Cooper, 1996), e que teve várias definições ao longo do tempo. É muitas vezes visto como o oposto do Absentismo (Lohaus, 2019), que se define como sendo o ato de faltar ao trabalho (Johns, 2002). No entanto, o Absentismo tem desfrutado de um maior grau de atenção na literatura, possivelmente pela falta de consenso em relação ao que é exatamente o presentismo, o que torna mais difícil estudar este mesmo conceito (Hansen e Andersen, 2008).

Isto é excecionalmente notório devido à vasta investigação que demonstra que os custos do presentismo são muitos superiores aos do Absentismo (Hemp, 2004; Wang, Schmitz, Smailes, Sareen, e Patten, 2010), podendo estes custos variar entre cinco a dez vezes mais (Evans-Lacko e Knapp, 2016). Em termos de prevalência, o fenómeno do presentismo já foi estudado em vários países e continentes com culturas de trabalho diferentes, desde os Estados Unidos da América (Burton et. al, 1999) à Arábia Saudita (Al Nuhait et al., 2017), com as percentagens a variar entre os 30% a pouco mais de 90% nas amostras que fizeram parte dos estudos (Lohaus, 2019).

Atualmente, existem duas correntes na literatura do presentismo que estão separadas não só ao nível conceptual como também geográfico. A primeira corrente, baseada no continente europeu, olha para o presentismo segundo a definição de que é o ato de trabalhar doente e que é algo que surge de insegurança laboral, resultando em níveis de assiduidade laboral exagerada devido a trabalhadores que preferem trabalhar doentes a faltar ao trabalho, e estudando as consequências na saúde dos indivíduos que seguem este comportamento (Johns, 2010). A segunda corrente, mais associada a investigadores dos Estados Unidos da América, segue a definição de que o presentismo define-se como colaboradores que estão a “no trabalho, mas sem trabalhar”, e olham para este fenómeno do ponto de vista médico, tentando encontrar correlações entre doenças específicas ou um

estado de saúde debilitado geral, e o seu impacto na produtividade laboral (Johns, 2010). Também existe uma divisão baseada na duração da doença que leva a um ato de presentismo, sendo que existe um presentismo motivado por doenças agudas, tais como enxaquecas ou a gripe, como também por doenças crónicas, como a artrite (Schultz et al., 2009)

O presentismo é um fenómeno que pode resultar em consequências negativas para o indivíduo, em termos de prejudicar a sua saúde física e mental, como também aumentar os custos para as organizações que os empregam e a sociedade em geral (Evans-Lacko e Knapp, 2016; Miraglia e Kinman, 2017). Existe uma grande corrente na investigação sobre este fenómeno que se foca nos custos económicos para as organizações, devidos à perda de produtividade dos colaboradores (Stewart et al., 2003). Também existe muitas publicações que referem a ligação entre o presentismo e consequências na saúde dos trabalhadores, como o aumento no risco de depressão futura ou um pior nível de saúde auto-reportada (Skagen & Collins, 2016), sendo também possível que o desequilíbrio entre a vida laboral e pessoal resulte em piores hábitos de saúde, tal como fumar, ter uma dieta não saudável ou falta de exercício (Matuyama et al., 1995). Existe igualmente a possibilidade de trabalhadores que estejam a sofrer de uma doença infecciosa estejam a colocar em risco os seus colegas (Mokhtar et al., 2019) um risco que se tornou notório durante a pandemia de COVID-19.

É possível raciocinar que para as organizações é preferível ter os trabalhadores sempre a produzir, evitando licenças de doença onde são obrigadas a substituir o trabalhador, com todos os custos que isso traz. No entanto, os colaboradores que trabalham doentes tendem a cometer mais erros (Niven & Ciborowska, 2015) e a ter níveis de desempenho e produtividade menores (Robertson & Cooper, 2011). Apesar disto, muitas organizações continuam a induzir os seus colaboradores a trabalharem doentes (Miraglia & Johns, 2016).

Uma importante divisão a fazer em relação a este conceito é entre o presentismo Voluntário e Involuntário (Karanika-Murray & Cooper, 2018). O primeiro provém da motivação e do *engagement* com o trabalho (Karanika-Murray et al., 2015), e poderá ser importante para a performance momentânea dos indivíduos (Humayun et al., 2022), enquanto o segundo tem origem em políticas laborais restritas em relação à assiduidade e pouca segurança laboral, e pode levar a uma pior saúde e produtividade (Karanika-Murray & Biron., 2019). A decisão entre um e outro dependerá sempre das circunstâncias

individuais do colaborador, incluindo não só limitações de saúde e tarefas laborais como também fatores contextuais gerais (Karanika-Murray & Cooper, 2018).

No entanto, o presentismo não tem de ser algo inerentemente negativo, sendo que há cada vez mais investigação que relata aspetos positivos para os trabalhadores que trabalham enquanto doentes, quando apoiados adequadamente pelas suas organizações (Karanika-Murray & Biron, 2019). O trabalho é algo que pode providenciar aos trabalhadores um propósito nas suas vidas e até beneficiar a sua saúde e bem-estar (Rosso et al., 2010; Miraglia & Johns, 2018). Além disto, no caso da doença prolongada, manter a conexão com o trabalho durante a mesma pode facilitar o regresso permanente depois de ultrapassada a doença (Ashby & Mahdon, 2010).

## **1.2 Trabalho à distância**

O trabalho à distância, também conhecido por teletrabalho, refere-se ao ato de trabalhar fora do escritório ou de outro estabelecimento da organização laboral, geralmente utilizando tecnologia de comunicação para desempenhar não só tarefas laborais como também comunicar com membros de equipa ou parceiros fora da organização (Bailey & Kurland, 2002). A sua prevalência disparou durante a pandemia de COVID-19, indo de uns meros 5% de trabalhadores que trabalhavam remotamente com regularidade (Leonardi, 2020), para aproximadamente 70% dos trabalhadores que desempenhassem tarefas passíveis de serem feitas remotamente (Bureau of Labor Statistics, 2023).

O trabalho à distância pode ser separado na sua forma híbrida e remota. Começando pelo modo híbrido de trabalho, este é tipicamente definido como uma combinação entre trabalhar presencialmente num escritório e trabalhar em casa (Gilson et al, 2022), enquanto que o modo remoto consiste em trabalhar exclusivamente a partir de casa. De forma a clarificar os termos, na presente investigação irá utilizar-se o termo *trabalho à distância* para referirmo-nos ao conjunto do modo híbrido e remoto de trabalho. O trabalho à distância tornou-se especialmente prevalente durante a pandemia de COVID-19, devido à necessidade de trabalhar em casa. Porém, dados recentes indicam que 60% dos trabalhadores preferem este regime de trabalho (Agrawal, 2024). Atualmente, cerca de metade dos “trabalhadores do conhecimento”, que são compostos pelos profissionais ligados a trabalhos com uma forte componente tecnológica, como engenharia ou medicina, trabalham à distância (Future Forum, 2022).

A Gallup, uma empresa de estudos de opinião norte-americana, realizou um estudo sobre os trabalhadores em trabalho à distância com uma amostra de 8090 indivíduos, onde explorou os aspetos positivos, as dificuldades e como é que os trabalhadores neste modo de trabalho passavam o seu tempo em horário laboral, tanto no escritório como fora do mesmo. Os aspetos positivos mais significativos foram um maior equilíbrio vida-trabalho, um uso mais eficiente do tempo de trabalho, maior liberdade para escolher onde trabalhar e em que horário trabalhar, menos fadiga e maior produtividade (Gallup, 2023). Por outro lado, este modo de trabalho traduziu-se em muitas vezes num menor acesso a recursos e equipamentos de trabalho necessários para cumprir com as tarefas, um sentimento de menor conexão à cultura da organização, colaboração disruptiva entre membros de equipa, e processos de trabalho que foram prejudicados (Gallup, 2023). Por último, o estudo também demonstrou a forma como os trabalhadores utilizam o seu tempo tanto no escritório como em casa durante o horário laboral. No escritório, era mais comum passar o tempo a colaborar com colegas, conectar com a chefia e utilizar tecnologia que apenas estava presente no local. Já em casa, os trabalhadores focavam-se maioritariamente em tarefas laborais independentes, já que não estavam distraídos pelo contexto do escritório.

Fora do contexto de estudos de opinião, a literatura científica mostra que o modo híbrido de trabalho, quando a divisão de local trabalho corresponde a dois dias no escritório e três em casa, resulta num melhor balanço trabalho-família, mais satisfação com o trabalho e menor isolamento em relação aos colegas de trabalho, enquanto a performance se mantém semelhante (Choudhury et al., 2022). Dito isto, também é possível que o modo híbrido de trabalho possa provocar uma perda gradual de identidade corporativa, um sentimento de solidão entre os colaboradores, sendo que também é notório as dificuldades na adaptação do ambiente doméstico ao trabalho, como a falta de ergonomia do mesmo (Peprah, 2023).

No entanto, Ferreira e colegas (2022) defendem que há um aspeto adicional do crescimento do trabalho à distância, nomeadamente como o trabalho remoto pode acelerar a adoção de práticas de monitorização e avaliação digitais de forma a inspecionar as tarefas que cada trabalhador desenvolve enquanto está a trabalhar em casa, levando a um aumento de presentismo para estes trabalhadores. Esta monitorização decorre através de tecnologias que gravam e armazenam os *inputs* e *outputs* de cada funcionário (Leonardi, 2021) e, quando estas informações, também conhecidas por meta-dados, são combinadas, permitem criar “pegadas digitais” que avaliam de forma específica o que os colaboradores

estão a fazer (Leonardi, 2021). Alguns exemplos das ações vigiadas podem ser o tempo passado em certas aplicações, os emails que foram lidos ou, através de canais constantes de comunicação, como o *Microsoft Teams*, poder visualizar as câmaras dos computadores que, estando ligadas, permitem monitorizar o que estes estão a fazer (Nguyen, 2020).

Este conjunto de fatores podem motivar as organizações a implementarem tecnologias intrusivas de vigilância (George et al., 2020), criando uma cultura onde os trabalhadores sentem que tudo o que fazem em trabalho remoto é avaliado, motivando o presentismo (Aronsson & Gustafsson, 2005; Baker-McCleary et al., 2010). Esta cultura também pode motivar o trabalho enquanto doente devido a aumentar a sintomatologia de ansiedade no trabalho (Parker et al., 2020), como também de depressão e exaustão (Holman et al., 2002), afetando assim a saúde dos colaboradores.

Em oposição, existem outros autores que defendem que o trabalho à distância não permite a monitorização e avaliação direta por parte da chefia que geralmente ocorre no modo presencial de trabalho (Angelici & Profeta, 2020), concluindo assim que a vigilância é menor em comparação ao trabalho à distância, em oposição aos argumentos apresentados por Ferreira e autores (2022). Além disto também é defendida a ideia de que a transição rápida que tem ocorrido com o trabalho à distância não deu tempo suficiente às organizações para instalarem ainda estes processos de vigilância (Gastaldi et al., 2014).

### **1.3 Conflito trabalho-família**

O trabalho e a família são talvez os dois fatores mais importantes na vida de qualquer pessoa. A conjugação entre as responsabilidades de um e de outro é algo que tem sido cada vez mais analisado, devido à crescente paridade entre parceiros românticos em termos laborais (Bond, Galinsky, & Swanberg, 1998), como também devido ao aumento das horas de trabalho propriamente ditas (Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2018). O foco das investigações tem-se centrado nos efeitos negativos do conflito trabalho-família, encontrando ligações entre este fenómeno e efeitos individuais como sintomas de depressão, hipertensão e abuso de substâncias (Burke & Greenglass, 1999; Frone, 2000; Frone, Russell, & Cooper, 1997), como também efeitos nas organizações em que os indivíduos trabalham tais como o absentismo, o compromisso afetivo organizacional e intenções de *turnover* (Greenhaus, Parasuraman, & Collins, 2001; Kossek & Ozeki, 1998). Quando este fenómeno está presente, também se exprime nas emoções dos

indivíduos (Speights et al., 2019), resultando num aumento de sentimentos de culpa e de hostilidade (Judge et al., 2006).

Este construto pode dividir-se em duas características principais, sendo a primeira que as pressões provocadas por um domínio são direcionais e podem produzir efeitos negativos no outro (Frone et al., 1992), com o conflito trabalho-família a dizer respeito especificamente à forma como o papel enquanto trabalhador prejudica o papel enquanto membro de uma família de um indivíduo (Michel et al., 2011). A segunda característica principal é que este construto é avaliado pelos efeitos provocados na gestão de tempo, fadiga e comportamento dos indivíduos (Greenhaus & Beutell, 1985). A gestão de tempo é afetada quando a atenção dada de forma excessiva a um domínio prejudica a performance no outro domínio. A fadiga pode criar conflitos onde o stress provocado por um domínio acaba por prejudicar a performance noutro domínio. Por fim, o conflito provocado por comportamentos surge quando os hábitos comportamentais de um domínio afetam o desempenho no outro domínio.

Um fator importante cujo conflito trabalho-família está relacionado positivamente é o presentismo, se bem que esta ligação não está ainda profundamente comprovada (Johns, 2011). O *conflito trabalho-família* afeta a saúde física e mental dos trabalhadores (Arslaner & Boylu, 2017), algo que é explicado pela Teoria de Papéis, que postula que as expectativas sobre os papéis enquanto trabalhador e familiar podem causar tensão física e psicológica (Duxbury & Higgins, 1991). Arslaner e Boylu (2017) defendem que esta tensão pode causar doenças físicas e mentais, levando assim a atos de presentismo.

A relação entre o *conflito trabalho-família* e o trabalho à distância é deveras interessante. Por um lado, alguma da investigação científica conclui que trabalhadores em trabalho à distância têm maiores níveis de *conflito trabalho-família* em comparação aos seus colegas em regime presencial (Higgins et al., 2014). Por outro lado, também existe investigação que conclui precisamente o oposto, atribuindo um menor *conflito trabalho-família* aos trabalhadores em trabalho à distância (Darouei & Pluut, 2021; Angelici & Profeta, 2020).

No caso específico dos trabalhadores casados e com filhos, que estejam a trabalhar à distância, pode ocorrer uma maior conflito trabalho-família devido à falta de limites específicos entre a vida laboral e familiar (Clark, 2000; Golden et al., 2006; Lapierre et al., 2016; Leung & Zhang, 2017). Existe também uma diferença de género no que respeito a estes efeitos, com os homens em modo remoto a serem particularmente afetados quando estão numa situação de alta integração trabalho-família, e as mulheres a serem mais

afetadas por uma forte inabilidade em desconectar-se do trabalho (Eddleston & Mulki, 2015). Segundo Johns (2011), as exigências do trabalho podem afetar negativamente a vida familiar, e que, portanto, num ambiente em que é necessário trabalhar enquanto doente, o presentismo poderá estar positivamente relacionado com o *conflito trabalho-família*.

Com base na literatura consultada, formulamos a seguinte hipótese:

H1: O presentismo está positivamente relacionado com o *conflito trabalho-família*.

## **1.4 *Engagement* com o trabalho**

O *engagement* com o trabalho define-se como um estado psicológico positivo, satisfatório e relacionado com o trabalho que provém da combinação de três dimensões relacionadas entre si, nomeadamente o vigor, dedicação e absorção (Schaufeli & Bakker, 2004). O vigor envolve os níveis de energia e resiliência, a dedicação um sentido poderoso de significado, orgulho e os desafios associados ao trabalho, e a absorção a condição de estar completamente concentrando nas atividades laborais, com um sentimento de felicidade por esta absorção estar a acontecer (Bakker & Leiter, 2010).

Alguns aspetos importantes sobre os trabalhadores que mostram-se com alto *engagement* em relação ao seu trabalho é que estes têm altos níveis de energia e autoeficácia (Schaufeli al., 2001), que lhes ajudam a sentir que têm influência sobre a sua vida, e que isto se estende até a aspetos fora do trabalho, como o desporto ou voluntariado. Isto leva estes trabalhadores a percecionarem o estado de cansaço associado ao trabalho como algo agradável, pois significa que estão a progredir nos seus objetivos (Bakker & Demerouti, 2008).

A relação com o presentismo surge de forma contraditória dentro da literatura existente. Segundo alguns autores, a associação é positiva através do modo voluntário de presentismo, que acontece precisamente quando um colaborador tem um *Engagement* significativo com o seu trabalho (Karanika-Murray & Biron, 2019). Isto traduz-se em comportamentos de trabalhar enquanto doente devido a querer modelar o líder (quando este tem o hábito de trabalhar mesmo com problemas de saúde) ou preocupação com colegas de trabalho que teriam de compensar o trabalho do indivíduo em questão, caso este escolha não trabalhar devido a doença (Karanika-Murray & Biron, 2019). A solução mais prática para estes problemas, segundo a perspetiva destes trabalhadores, é o

presentismo em trabalho à distância, que tem vindo a aumentar em popularidade (Ferreira et al., 2022). Esta solução também é aplicada quando acontece alguma crise, pois os trabalhadores sentem-se mais confortáveis a trabalhar a partir de casa (Rawat et al., 2024). No entanto, outros autores encontraram uma relação negativa entre as duas variáveis, com maiores níveis de *engagement com o trabalho* a estarem associados a uma diminuição de atos de presentismo (Burton et al., 2017). Estes resultados contraditórios tornam a questão de descobrir a relação entre o presentismo e o *Engagement* com o Trabalho ainda mais relevante.

Em comparação à ligação anterior, o estudo sobre o *Engagement* com o trabalho por parte de trabalhadores em trabalho à distância é consideravelmente mais escasso (Charalampous et al., 2019). Dentro da investigação existente, alguns estudos concluíram que o *engagement* com o trabalho diminui com a frequência de trabalho à distância (Sardeshmukh et al., 2012), enquanto outros concluíram o oposto, com o *engagement* com o trabalho a aumentar no trabalho à distância (Delanoeije & Verbruggen, 2020). Estudos sobre este tema realizados durante a pandemia de COVID-19 mostraram um declínio no *engagement* com o trabalho no trabalho à distância (Mäkikangas et al., 2022), sendo possível que a natureza obrigatória provocada devido aos confinamentos, às vezes resultando num modo de trabalho completamente remoto, esteja na base deste declínio.

A ligação entre o *engagement* com o trabalho e o *conflito trabalho-família* pode ser explicada através da Teoria de Conservação dos Recursos (Hobfoll, 1988, 1998). Esta teoria propõe que as pessoas são naturalmente motivadas para adquirir e proteger recursos, sendo estes algo que tenha valor para o indivíduo em questão (Halbesleben et al., 2009). A ligação com o *Engagement* com o trabalho surge através de investigação que liga altos valores nesta variável precisamente quando os colaboradores têm altos níveis de recursos relacionados com o trabalho (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007; Schaufeli & Salanova, 2007). Quando os colaboradores possuem um alto nível de *engagement* com o trabalho devido à razão apresentada anteriormente, e considerando que esse estado limita o número de recursos que estes indivíduos podem dedicar a outras áreas da sua vida, isto pode acabar por resultar numa relação significativa positiva entre o *engagement* com o trabalho e o conflito trabalho-família (Halbesleben et al., 2009).

Numa tentativa original no nosso estudo de tentar melhorar a compreensão desta associação entre as variáveis, decidimos estudar como é que o *engagement* com o trabalho poderia mediar esta relação, devido a duas razões diferentes. A primeira razão é de que já existem evidências significativas sobre a ligação do *engagement* com o trabalho tanto

com o presentismo, seja através de associações diretas (Karanika-Murray & Biron, 2019; Burton et al., 2017) ou de mediação entre o presentismo e outras variáveis (Karanika-Murray et al., 2015; McGregor et al., 2016), como também com o conflito trabalho-família, por relação direta (McGregor et al., 2016) ou mediando a relação entre o conflito trabalho-família com outras variáveis (Yang et al., 2021). A segunda razão deve-se à necessidade de perceber melhor se a associação entre o presentismo e o *engagement* com o trabalho. Dadas as contradições existentes na literatura, pretendemos testar se um nível maior de *engagement* com o trabalho poderá influenciar a relação entre o presentismo e o conflito trabalho-família, na medida em que o presentismo está associado a menores níveis de *engagement* com o trabalho, e este por sua vez tem um efeito positivo no conflito trabalho-família. Por fim, pretendemos testar se os diferentes modos de trabalho (presencial, híbrido ou remoto) podem moderar a relação entre o presentismo e o *engagement* com o trabalho, na medida em que esta relação é mais forte para os modos de trabalho híbrido e remoto.

Desta forma, são propostas as seguintes hipóteses:

H2. O presentismo está associado a menores níveis de *engagement* com o trabalho.

H3. O *engagement* com o trabalho é um mediador da relação entre o presentismo e o conflito trabalho-família.

H4. O modo de trabalho (presencial, híbrido ou remoto) irá moderar a relação entre o presentismo e o *engagement* com o trabalho.

## **1.5 Modelo Conceptual**

Tendo em conta as hipóteses, é proposto um modelo de mediação moderada, que prevê que o efeito da mediação do *engagement* com o trabalho entre o presentismo e o conflito trabalho-família será moderado pelos diferentes tipos de Modos de Trabalho. Este modelo conceptual está exemplificado na Figura 1.1.

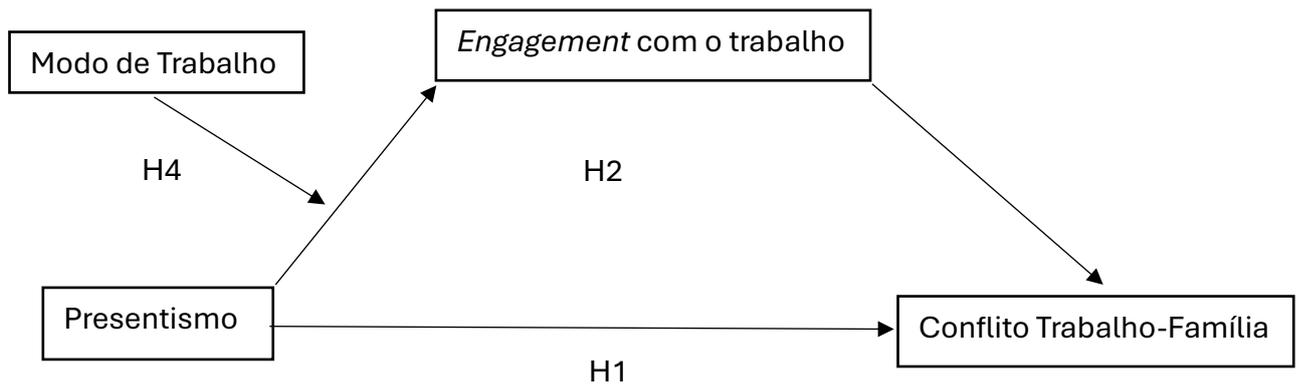


Figura 1.1. Modelo conceptual

## CAPÍTULO 2

### Metodologia

#### 2.1 Procedimento

A presente investigação trata-se de um estudo transversal e correlacional, onde a recolha de dados foi efetuada num único momento no tempo, durante um determinado período. A recolha de dados foi feita durante cerca de 4 meses, entre 1 de Abril de 2024 e 20 de Agosto de 2024. Para tal, foi criado um questionário (ver Anexo A) com o auxílio de software Qualtrics para a aplicação de questionários online e foi divulgado através de redes de contactos pessoais e profissionais e através de diversas redes sociais, como o *LinkedIn* e o *WhatsApp*, como também através de email. A amostra deste estudo foi recolhida por um método não aleatório, de conveniência.

Os inquiridos demoraram em média 8 minutos a completar o questionário, que debruçou-se sobre questões relativas a instrumentos validados para a correta medição das variáveis em estudo, como também recolheu os dados demográficos dos participantes de forma a caracterizar a amostra e possibilitar eventuais análises comparativas. Foram incluídas escalas de presentismo, conflito trabalho-família e *Engagement* com o trabalho. Para participar no estudo, os indivíduos deveriam cumprir requisitos predefinidos, especificamente: ser maior de idade e estarem atualmente empregados por conta de outrem. A participação foi estritamente voluntária, anónima e confidencial. Foi obtido o consentimento informado de todos os participantes da investigação.

Após a recolha dos dados, foi feita uma análise estatística dos mesmos através do software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) e para testar o modelo de moderação mediada foi utilizado o Model 15, da macro PROCESS v4.2 para o software SPSS, desenvolvida por Hayes (2022).

#### 2.2 Amostra

Foram inquiridos um total de 119 indivíduos, investigando as suas características sociodemográficas e profissionais. A recolha de dados abrangeu um amplo espectro etário, com a idade mínima registada de 21 anos e a máxima de 68 anos. A média de idade da amostra é aproximadamente de 34 anos ( $M = 34,36$ ;  $DP = 12,278$ ).

No que diz respeito ao género, os resultados indicaram que 52,9% dos indivíduos se identificam com o género feminino ( $M = 1,53$ ;  $DP = 0,50$ ) e os restantes com o género masculino (47,1%), o que demonstra um equilíbrio entre géneros na amostra obtida. Em relação à parentalidade, 31,1% dos inquiridos relataram ter filhos. Entre esses, a maioria possuía 2 ou menos filhos, sendo que o número de filhos variou de um e cinco. A análise das habilitações literárias completas demonstrou que uma parcela significativa da amostra (78,1%) possui formação superior. Entre os graus de formação mais prevalentes, a Licenciatura foi mencionada por 46,2% dos inquiridos, seguida pelo Mestrado, correspondendo a 27,7% do total. Em relação ao tempo de permanência na empresa atual, 46,2% dos inquiridos tinham uma experiência profissional entre 1 e 5 anos, com 26,9% a se situarem na categoria de mais de cinco anos de experiência, e 25,2% a terem menos de 1 ano de experiência. Quanto ao modo de trabalho, os resultados revelaram que 42% dos participantes desempenham as suas funções de forma presencial, com 42% a atuar de modo híbrida, e com 16% a trabalhar remotamente. Finalmente, em relação os setores de atividade das empresas dos participantes do estudo, a área mais representada foi de Consultoria, Informática e Atividades Científicas, com 42,9% das respostas, com o setor da Saúde e Apoio Social (14,3%) e da Educação (13,4%) a terem também alguma prevalência.

## **2.3 Medidas**

### **2.3.1 Presentismo**

A Stanford Presenteeism Scale (SPS-6; Koopman et al., 2002) consiste em seis questões relacionadas com o presentismo, sendo utilizada para este estudo em particular uma versão traduzida e validada para português (Ferreira et al., 2010). A SPS-6 procura avaliar “a capacidade do trabalhador de se concentrar no trabalho sem ser distraído por problemas de saúde” (Koopman et al., 2002, p. 15), e é uma medida que avalia as perdas de produtividade no contexto de trabalho por meio de dois fatores: trabalho finalizado e distração evitada. O primeiro fator, composto pelos itens da escala 2, 5 e 6, refere-se à quantidade de trabalho realizado apesar de algum tipo de efeito de presentismo, com o segundo fator denotando a capacidade de concentração no processo de realização do trabalho apesar de algum tipo de efeito de presentismo. As pontuações dos itens da escala de distração evitada devem ser invertidas. A avaliação é feita por autorrelato por parte

dos participantes numa escala de Likert de cinco pontos que varia entre discordo totalmente (= 1) e concordo totalmente (= 5). São exemplos desta medida os itens: “Devido ao meu problema de saúde, as dificuldades que normalmente fazem parte do meu trabalho foram mais complicadas de gerir” (distração evitada) e “Apesar do meu problema de saúde consegui terminar as tarefas difíceis do trabalho” (trabalho completado). A consistência interna (alfa de Cronbach) foi de  $\alpha = 0,82$ .

Repare-se que um colaborador com elevado presentismo terá uma pontuação baixa no SPS-6, e vice-versa.

### **2.3.2 Conflito Trabalho-Família**

A Work-Family Conflict Scale (WFC; Netemeyer et al., 1996) consiste em cinco questões relacionadas com o conflito trabalho-família. Esta escala foi adaptada por parte do autor da tese recorrendo ao auxílio de um falante nativo de inglês (língua original da escala), mas foi feita uma tentativa de preservar ao máximo o sentido original dos itens. Esta escala é composta por duas dimensões, subescala conflito trabalho-família e Conflito Família-Trabalho. Para os propósitos desta investigação, apenas foi aplicada a subescala conflito trabalho-família. Possui cinco itens, sendo um exemplo: “As exigências do meu trabalho interferem com a minha vida doméstica e familiar”. A frequência de cada item é avaliada numa escala de Likert de sete pontos (1 = discordo totalmente, 7 = concordo totalmente). O alfa de Cronbach foi de  $\alpha = 0,93$ .

Note-se que um colaborador com alto conflito trabalho-família terá uma pontuação elevada na escala.

### **2.3.3 Engagement com o Trabalho**

A Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9; Schaufeli et al., 2006) consiste em nove questões relacionadas com o *engagement* com o trabalho. Neste estudo usou-se a versão traduzida e validada para português (Martins, 2013). A UWES-9 procura avaliar as dimensões de vigor, dedicação e absorção referidas anteriormente na definição de Schaufeli & Bakker (2004), sendo que tem 3 itens para cada uma delas (Schaufeli et al., 2006), e é uma versão reduzida da escala original UWES-17, que conta com 17 itens (Schaufeli et al., 2002). O fator 1 integra os itens 1 e 2 pertencentes à dimensão vigor, contanto ainda com o item 7 da dimensão absorção. O fator 2, por outro lado, integra os

itens 3, 4 e 5 da dimensão dedicação, com a adição do item 3 da dimensão vigor. O fator 3, por último, integra os itens 8 e 9 da dimensão absorção, não representando, no entanto, o agrupamento de itens do questionário original devido à troca de um item da dimensão vigor para a dimensão dedicação, e de outro da dimensão absorção para a dimensão vigor. A avaliação é feita por autorrelato numa escala de Likert de sete pontos que varia entre nenhuma vez (= 1) e todos os dias (= 7). São exemplos desta medida os itens: “No meu trabalho sinto-me cheio(a) de energia” (vigor), “Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho” (dedicação) e “Sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente” (absorção). A consistência interna (alfa de Cronbach) foi de  $\alpha = 0,92$ .

No que diz respeito à interpretação dos resultados da escala, um colaborador com elevado *engagement* com o trabalho terá uma pontuação alta na UWES-9.

#### **2.3.4 Modo de Trabalho**

O modo de trabalho foi medido através de uma pergunta única, onde os participantes podiam seleccionar diferentes regimes de trabalho, especificamente o regime presencial, híbrido ou remoto. Esta variável foi posteriormente codificada com o valor 1 a corresponder ao regime presencial, o valor 2 a corresponder ao modo híbrido, e o valor 3 a corresponder ao modo remoto.

## CAPÍTULO 3

### Resultados

#### 3.1 Estatísticas Descritivas e Correlações das Variáveis em Estudo

Para a análise estatística dos dados foi usado o software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versão 29. Inicialmente, realizou-se uma análise descritiva das variáveis em investigação, incluindo médias e desvios-padrão, bem como a avaliação das correlações entre estas e a consistência interna das medidas. Os resultados destes procedimentos encontram-se expostos na Tabela 1.

Tabela 1

Estatísticas Descritivas e Correlações

	M	DP	1	2	3
1.Presentismo	3,01	0,81	(0,82)		
2.Engagement com o trabalho	3,74	1,27	0.30**	(0,93)	
3.Conflito Trabalho-Família	3,54	1,63	-0,10	-0,11	(0,93)
4.Modos de trabalho	1,74	0,72	-0,16	0,04	-0,25**

Nota. N = 119. As consistências internas estão entre parênteses

\*\*p ≤ 0,01 \*p ≤ 0,05

Através dos resultados apresentados na Tabela 1, verifica-se que a média da variável presentismo é de 3,01 (DP = 0,81). Esta variável é medida numa escala de 1 a 5, pelo que a média situa-se no ponto intermédio da escala, indicando níveis médios produtividade de presentismo. Por sua vez, a variável conflito trabalho-família revela uma média de 3,54 (DP = 1,63), e é medida numa escala de Likert de 1 a 7, pelo que este resultado revela

que a amostra possui um nível de conflito trabalho-família ligeiramente inferior à média. O *Engagement* com o Trabalho obteve uma média de 3,74 (DP = 1,27), sendo uma escala de Likert medida de 1 a 7, e cujo resultado permite concluir que a amostra possui um nível de *engagement* com o trabalho ligeiramente inferior à média. Por fim, é possível perceber pela tabela que a média do modo de trabalho está nos 1,74 (DP = 0,72), o que confirma o maior pendor da amostra para trabalhadores em modo presencial e híbrido. No que diz respeito às correlações, podemos verificar que a correlação entre o presentismo e conflito trabalho-família não é significativa ( $r = 0,10$ ,  $p > 0,05$ ). No que diz respeito à correlação entre o presentismo e o *engagement* com o trabalho, esta revelou-se significativa e positiva ( $r = 0,30$ ,  $p < 0,01$ ), o que indica que níveis mais elevados de presentismo estão associados a níveis mais elevados de *engagement*. Respeitante à relação entre o *engagement* com o trabalho e o conflito trabalho-família, esta também não é significativa ( $r = 0,11$ ,  $p > 0,05$ ). Em relação à associação entre o presentismo e o modo de trabalho esta não se revelou significativa ( $r = 0,16$ ;  $p > 0,05$ ). A relação entre o conflito trabalho-família e o modo de trabalho revelou-se significativa e negativa ( $r = -0,25$ ;  $p < 0,01$ ).

De forma a analisar mais profundamente a relação entre o modo de trabalho e o conflito trabalho-família, dado que foi encontrada uma correlação negativa significativa, foi realizada uma ANOVA unidirecional que revelou que o modo de trabalho tem um efeito significativo no que dizia respeito ao conflito trabalho-família ( $F [2,114] = 3,65$ ;  $p < 0,05$ ). Como a ANOVA unidirecional não nos permite concluir que médias são diferentes, foram conduzidas testes post-hoc Bonferroni, para determinar que grupos pertencentes à variável modo de trabalho (presencial, híbrido ou remoto) é que diferiam uns dos outros. De acordo com os resultados obtidos, existe uma diferença estatisticamente significativa entre o regime de trabalho presencial e remoto (IC 95% = 0,06; 2,15;  $p < 0,05$ ).

### **3.2 Teste do Modelo**

Com o propósito de analisar pormenorizadamente o modelo de mediação moderada, recorreu-se à macro PROCESS v4.2 para o software SPSS, desenvolvida por Hayes (2022). Especificamente, utilizou-se o *Model 15*, concebido para testar a mediação moderada, englobando a análise do efeito a (a-path), efeito b (b-path) e efeito c' (efeito direto). Esta análise, baseada num modelo de regressão linear, empregou a técnica de

*bootstrap*, um procedimento de reamostragem não paramétrica que gera estimativas com base em 5000 amostras e estabelece intervalos de desconfiança de 95%. Os resultados detalhados deste modelo de mediação moderada são apresentados na Tabela 2, proporcionando uma visão abrangente das relações entre as variáveis e a contribuição de cada uma no contexto deste estudo.

Tabela 2.

Resultados das regressões com o Modo de Trabalho como moderador

	Conflito Trabalho-Família		
	B	EP	95% IC
Presentismo ( <i>a path</i> )	-0,38	0,25	-0,87;0,11
<i>Engagement</i> com o Trabalho ( <i>b path</i> )	-0,11	0,14	-0,38;0,16
Presentismo *			
<i>Engagement</i> com o Trabalho ( <i>c' path</i> )	-0,15	0,25	-0,65;0,34
Modo Presencial	-0,92	0,11	-0,32;0,127
Modo Híbrido	-0,51	0,07	-0,20;0,74
Modo Remoto	-0,10	0,05	-0,15;0,09

Nota. N=. B = Beta. EP = Erro-Padrão. IC = Intervalo de Confiança. Os coeficientes estão estandardizados.

Os resultados demonstram que o efeito direto do presentismo no conflito trabalho-família não é significativo (B = -0,38; 95% IC = -0,87;0,11), o que significa que a hipótese 1 não foi comprovada. O resultado é igual quando analisamos este efeito, mas mediado pelo *engagement* com o trabalho (B = -0,15; 95% IC = -0,65;0,34), o que também não comprova a hipótese 3, significando que o *engagement* com o trabalho não medeia a relação entre o presentismo e o conflito trabalho-família.

No que diz respeito ao efeito de mediação do *engagement* com o trabalho entre o presentismo e o conflito trabalho-família, este também não se revelou significativo (B =

-0,11; 95% IC = -0,38;0,16), o que também vai contra a hipótese três que tínhamos postulado.

Em relação à moderação da mediação por parte do modo de trabalho, o índice de moderação mediada revela que esta moderação não se revelou significativa ( $B = 0,04$ ; 95% IC = -0,06;1,18) para nenhum dos níveis do modo de trabalho, seja presencial ( $B = -0,92$ ; 95 % IC = -0,32;0,127), híbrido ( $B = -0,51$ ; 95% IC = -0,20;0,74) ou remoto ( $B = -0,10$ ; 95% IC = -0,15;0,09), o que vai contra a hipótese quatro.

O modelo conceptual teve significância estatística ( $F_{(3,113)} = 9,745$ ,  $p < 0,01$ ). O conflito trabalho-família é explicado em 14% pelo modelo de mediação moderada proposto ( $r^2 = 0,14$ ).

## CAPÍTULO 4

### Discussão

#### 4.1 Implicações Teóricas

Este estudo teve como objetivo analisar o *engagement* enquanto variável mediadora na relação entre o presentismo e o conflito trabalho-família, adicionalmente avaliando se o modo de trabalho era um moderador da mediação descrita. Esta seção será dedicada a rever os resultados, com especial foco para cada uma das hipóteses testadas, expondo assim as principais descobertas da análise efetuada e exemplificando como é que estas contribuem para a investigação sobre este tema.

Em geral, os resultados apenas demonstraram correlações significativas entre o presentismo e o *engagement* com o trabalho, e entre o conflito trabalho-família e o modo de trabalho. A avaliação da consistência interna das escalas utilizadas demonstrou que estas foram adequadas para medir os construtos.

O presente estudo acrescenta à literatura relacionada com a Psicologia das Organizações, pois foi, segundo o conhecimento dos autores, pioneiro ao avaliar se diferentes modos de trabalho podem resultar num maior nível de presentismo por parte dos trabalhadores. Adicionalmente, permitiu ainda averiguar se certos aspetos do trabalho remoto poderiam afetar os trabalhadores em modo remoto ou híbrido de trabalho, em aspetos como o seu nível de *engagement* com o trabalho ou o seu conflito trabalho-família (Ferreira et al., 2022; Leonardi, 2021).

Começando com a primeira hipótese, esta afirmava que o presentismo está positivamente associado ao conflito trabalho-família. Na análise da correlação, esta associação positiva não se confirmou. Na análise de regressão utilizada no teste do modelo conceptual, este potencial efeito do presentismo no conflito trabalho-família também não foi significativo. Estes resultados vão contra o esperado, dada a existência prévias de evidências que demonstravam esta associação direta (Johns, 2011). Num estudo realizado por Arslaner e Boylu (2017) na indústria hoteleira, esta associação também se confirmou, sendo sugerindo pelos autores que, devido à relação comprovada entre o stress relacionado ao trabalho e o presentismo (Gilbreath & Karimi, 2012), é possível que numa situação em que um colaborador tenha a necessidade de realizar uma

tarefa de âmbito familiar, tal como ir buscar um filho à escola, e seja impedido de fazer isso devido a ter de trabalhar, essa mesma situação possa causar stress que seria depois seguido de um maior nível de presentismo. Esta explicação modela esta relação no sentido de ser o conflito trabalho-família que provoca o presentismo, e não o reverso defendido por Johns (2011), e poderá ser uma possível explicação para a falta de significância no nosso estudo.

A segunda hipótese postulava que iria existir uma associação negativa entre o presentismo e o *engagement* com o trabalho. Algo importante a relembrar é que a medida utilizada para medir o presentismo alcança o seu objetivo através da produtividade apesar do presentismo, sendo que um resultado alto significa baixos níveis de produtividade devido ao presentismo. Segundo a análise de correlação, houve uma correlação positiva significativa entre as duas variáveis, ou seja, níveis mais elevados de presentismo estão associados com níveis mais elevados de *engagement*. A literatura existente sobre esta temática é contraditória, com algumas investigações a relatarem associações positivas (Karanika-Murray & Biron, 2019), e outras a relatar associações negativas (Burton et al., 2017), algumas explicações prováveis prendem-se com variáveis parasitas que não foram incluídas no modelo conceptual, e / ou com o reduzido tamanho da amostra (especificamente na população em modo de trabalho remoto).

A terceira hipótese postulava que o *engagement* com o trabalho seria um mediador da relação entre o presentismo e o conflito trabalho-família. Esta potencial mediação acabou também por não se provar significativa. Este modelo de mediação em específico, segundo uma extensa pesquisa efetuada, nunca foi testado antes, sendo uma tentativa exploratória (dadas as ligações já existentes com o presentismo e o conflito trabalho-família com a variável mediadora), de testar o o *engagement* enquanto variável mediadora entre o presentismo e o conflito trabalho-família (Karanika-Murray & Biron, 2019; Burton et al., 2017; Karanika-Murray et al., 2015; McGregor et al., 2016; McGregor et al., 2016; Yang et al., 2021). Outras variáveis que não foram tidas em consideração neste modelo poderão ter contribuído para estes resultados.

Finalmente, a última hipótese baseava-se na possibilidade de que o modo de trabalho seria um moderador entre o presentismo e o *engagement* com o trabalho. Esta hipótese também não se confirmou, com a moderação por parte do modo de trabalho a não se revelar significativa para qualquer modo de trabalho. Isto vai contra alguma investigação existente que estabelece uma ligação positiva entre o trabalho à distância e o presentismo, como por exemplo um estudo com uma amostra de 25,465 indivíduos

realizado por Steidelmüller e colegas (2020) durante a pandemia de COVID-19, que demonstrou que o trabalho à distância realizado no ambiente doméstico está positivamente associado ao presentismo. No entanto, uma característica importante a assinalar neste estudo é o facto de que os confinamentos obrigaram todos os trabalhadores cujo emprego permitia o trabalho à distância a um modo de trabalho completamente remoto, não tendo em conta as características tanto do indivíduo como da organização laboral. Este facto pode ter colocado um nível de stress adicional nos trabalhadores que potencialmente levou a atos de presentismo, segundo a hipótese avançada por Arslaner e Boylu (2017) sobre a relação entre estas duas variáveis.

Em linha com os nossos resultados, outro estudo também analisou a ligação entre o trabalho à distância e o presentismo (Gerich, 2021). O autor concluiu que não existe ligação entre o trabalho à distância e o nível de presentismo, encontrando apenas uma ligação entre quem já tinha trabalhado à distância anteriormente ter utilizado este modo de trabalho para intensificar o seu nível de esforço. Dito isto, uma limitação importante da presente investigação é a reduzida amostra de trabalhadores em modo remoto especificamente, o que pode ter comprometido a significância da análise desta hipótese.

## **4.2 Implicações Práticas**

O presente estudo foi importante para tentar compreender como é que as relações entre o presentismo, o *engagement* com o trabalho, o conflito trabalho-família e o trabalho à distância funcionam na realidade, com as devidas consequências para os trabalhadores e as organizações onde trabalham. É por isso importante aproveitar os conhecimentos adquiridos no plano teórico e tentar delinear aplicações práticas para o mesmo, nomeadamente no contexto organizacional. Serão expostas diferentes estratégias para a problemática do presentismo e do conflito trabalho-família, como também as melhores formas de gerir o *engagement* com o trabalho dos colaboradores e o trabalho que é realizado fora dos locais da organização. Esta informação será muito importante dadas a mudança significativa que tem ocorrido nos últimos anos com a revolução do modo de trabalho de muitos colaboradores, impulsionado pela pandemia de COVID-19.

Os resultados do estudo não sugeriram uma relação significativa entre o presentismo e o conflito trabalho-família. Dado que estes resultados vão contra a literatura existente, se bem que com algumas dúvidas em relação à direccionalidade desta relação, recomendaríamos continuar a tratar esta relação como algo problemático. As

organizações devem continuar a desenvolver e aplicar estratégias para diminuir o impacto do trabalho na vida familiar dos seus trabalhadores. O primeiro passo deve passar pela conscientização de que o presentismo tem um impacto significativo não só na saúde dos colaboradores (Evans-Lacko & Knapp, 2016), como também aumenta os custos para as organizações através de perdas de produtividade (Miraglia & Kinman, 2017). Algumas estratégias aplicadas para reduzir este fenómeno com resultados positivos comprovados são planos de exercício para os trabalhadores, sejam estes exercícios direccionados para as dores lombares (Riedel et al., 2001) ou de forma a promover o *fitness* aeróbico ou muscular (Kuoppala et al., 2008). Dado que a prevalência de problemas de saúde mental na população trabalhadora é de aproximadamente 27% na União Europeia (Wittchen & Jacobi, 2005), e que pode levar a comportamentos de presentismo, programas que abordem as doenças mentais também são úteis para combater o presentismo (Riedel et al., 2001), seja através da monitorização de sintomas depressivos (Riedel et al., 2001), programas educativos para supervisores (Takao et al., 2006), ou até linhas telefónicas de apoio para tratamentos relacionados com doenças mentais (Wang et al., 2007).

Em relação a formas de diminuir o conflito trabalho-família, este é um objetivo importante dado o impacto na saúde dos colaboradores que possuem um alto nível desta variável (Burke & Greenglass, 1999), como também os danos causados às organizações (Greenhaus, Parasuraman, & Collins, 2001). Iniciativas dedicadas a dar mais controlo aos colaboradores sobre o seu horário laboral (Kelly et al., 2011), ou a treinar os supervisores de forma que estes entendam a importância de apoiar os colaboradores da sua equipa quando surge alguma necessidade relacionada com a sua vida pessoal (Kelly et al., 2014), têm resultados comprovados a reduzir o conflito trabalho-família. O conjunto destas políticas tanto para o presentismo como para o conflito trabalho-família devem resultar num melhor ambiente de trabalho, com as devidas repercussões positivas tanto para os trabalhadores como para as organizações.

Quanto à associação do presentismo com o *engagement* com o trabalho, este também não se verificou. Dado que a investigação sobre esta ligação é mista, como discutido anteriormente, torna-se mais difícil dar recomendações concretas sobre este tema. No entanto, parece haver ações relacionadas com ambas as variáveis que nos parecem positivas de qualquer das maneiras. Claramente, diminuir a incidência de presentismo é crucial para a saúde e produtividade dos colaboradores, como discutimos no ponto anterior. No que diz respeito ao *engagement* com o trabalho, este tem um impacto comprovado em aspetos organizacionais importantes, tais como uma relação

positiva com a satisfação com o trabalho, compromisso laboral e performance (Borst et al., 2020), o que só demonstra a importância de promover esta variável dentro da organização. Algumas estratégias individuais com evidências comprovadas para alcançar este objetivo são o aumento dos recursos ligados ao trabalho como também intervenções dedicadas a aumentar o bem-estar dos trabalhadores (Knight et al., 2017). No entanto, as estratégias mais eficazes são aquelas realizadas em grupo, que se focam em aumentar a percepção de apoio social na equipa e em aumentar a influência dos colaboradores na tomada de decisão da equipa, especificamente através de oportunidades de falar com colegas, desenvolver relações pessoais e competências laborais, como também poder dar a sua opinião sobre um assunto laboral (Knight et al., 2017). Conclui-se então que um misto de intervenções individuais ou grupais é o mais adequado para aumentar o nível de *engagement* com o trabalho.

No que diz respeito ao efeito do *engagement* no conflito trabalho-família, este também não se verificou. Este resultado poderá ser uma evidência de que o *engagement* com o trabalho não é uma variável útil para mediar a relação entre o presentismo e o conflito trabalho-família, mas dado que foi a primeira vez, segundo o nosso conhecimento, que esta mediação foi tentada num estudo, seria definitivamente útil repeti-lo com amostras maiores, ou até com outras variáveis preditoras, de forma a averiguar se esta mediação poderá ser útil nalguma situação organizacional específica, dado que a ligação entre o *engagement* com o trabalho e o conflito trabalho-família já está comprovada através da Teoria de Conservação de Recursos (Hobfoll, 1988, 1998).

Finalmente, o modo de trabalho não se comprovou como um moderador significativo para a mediação estudada, tendo apenas tido sido comprovado algum efeito no nível de conflito trabalho-família para o modo presencial ou remoto. Apesar deste facto poder sugerir que não existem diferenças no nível de presentismo para quem trabalha presencialmente ou à distância, parece-nos que certas características do trabalho à distância - como a maior capacidade de monitorizar o trabalho dos colaboradores (Cristea & Leonardi, 2019) ou uma cultura onde estes estão sempre conectados ao trabalho (Parker et al., 2020) - são definitivamente passíveis de provocar stress adicional a estes colaboradores, e, como consequência, um aumento de atos de presentismo. Além disto, não temos a certeza se o efeito da monitorização digital é perverso o suficiente para causar mais danos na saúde dos trabalhadores do que a vigilância feita em modo presencial por parte das chefias (Angelici e Profeta, 2020).

### 4.3 Limitações e Sugestões Futuras

Esta investigação ofereceu uma análise das interações entre o presentismo, *engagement* com o trabalho, conflito trabalho-família e o trabalho à distância, mas que contem algumas limitações a ter em conta. Numa ótica de transparência, recomendamos que não sejam ignoradas estas limitações no que diz respeito à confiabilidade absoluta dos resultados. Igualmente, também serão apresentadas propostas de investigação futuras, de forma a poder expandir sobre algumas dúvidas que surgiram com a investigação e que foram discutidas anteriormente.

Primeiramente, este é um estudo transversal, pelo que os dados foram recolhidos num único momento. Este tipo de estudo específico não permite determinar definitivamente a direccionalidade dos efeitos entre as variáveis estudadas, pelo que se torna ainda mais importante realizar estudos adicionais especificamente com um *design* longitudinal, recolhendo assim dados ao longo do tempo e permitindo confirmar a direcção das interações.

Outra limitação tem a ver com a amostra, nomeadamente a forma como foi recolhida e a sua dimensão. Foi utilizado um método não aleatório, de conveniência, o que não permite a generalização dos estudos por possivelmente não estar representada a população em geral. O tamanho da amostra também é reduzido, especialmente na população em modo remoto de trabalho, o que definitivamente pode impactar a significância dos resultados, e talvez explique porque algumas hipóteses não se confirmaram. Adicionalmente, as medidas utilizadas são todas baseadas em instrumentos de auto-relato, sendo não só mais vulnerável a enviesamentos como possivelmente dados falsos prestados pelos participantes. Sugere-se que estudos futuros utilizem métodos de avaliação mais diretos, tais como observações ou registos de desempenho.

Algo que ainda não foi estudado sobre a relação entre o trabalho à distância e o presentismo diz respeito ao nível de avanço tecnológico presente num certo país e como é que isso pode afetar a cultura de monitorização digital sentida por quem trabalha num ambiente doméstico. É possível que se um programa de monitorização digital for relativamente rudimentar, o trabalhador que esteja em trabalho à distância não se sinta tão pressionado pela vigilância da chefia em comparação a outro trabalhador que sinta que o seu trabalho é analisado ao detalhe. Por isso mesmo, recomendamos que sejam feitos estudos futuros que incluam a participação de países com diferentes níveis de

desenvolvimento digital, de forma a concluir se o trabalho à distância provoca um presentismo adicional, e se este é dependente da complexidade de ferramentas de monitorização digital aplicadas nesse país.

Também seria interessante ter mais estudos que analisassem o papel do *engagement* com o trabalho como mediador entre o presentismo e o conflito trabalho-família, especialmente com amostras mais representativas e possivelmente noutros contextos organizacionais ou com outro tipo de variáveis moderadoras.

Adicionalmente, a oposição de ideias que existe na literatura atualmente sobre se o trabalho à distância pode estar associado a uma maior pressão e sentimento de monitorização por parte dos trabalhadores. Um maior nível de presentismo pode advir desses fatores, sendo algo que seria muito relevante de ser estudado novamente devido ao impacto que o trabalho à distância poderá estar a ter na saúde dos colaboradores.

## **5. Conclusão**

No mundo empresarial extremamente competitivo que se vivem atualmente, é muito comum as organizações estarem constantemente à procura de novas maneiras para ganharem uma vantagem em relação às suas rivais. A investigação sobre o presentismo e o conflito trabalho-família surgiu devido a esta procura de soluções, neste caso específico para descobrir como é que é possível reduzir a incidência de ambos, e assim aumentar a produtividade. A presente investigação tentou determinar se existe uma ligação entre ambas as variáveis, e que outras variáveis também poderiam afetar esta relação.

Este estudo tem importantes implicações práticas, ao demonstrar como o presentismo está associado ao *engagement* com o trabalho, e reforçando a importância de as organizações aplicarem estratégias para reduzirem o presentismo e aumentar o *engagement* com o trabalho dos seus colaboradores. Também demonstra algum apoio ao defendido por Ferreira e autores (2022), nomeadamente de que o trabalho à distância pode estar relacionado a aspetos negativos como, por exemplo, um maior conflito trabalho-família.

Em suma, a presente investigação contribui para o conhecimento científico sobre como variáveis como o presentismo, *engagement* com o trabalho, conflito trabalho-

família e o modo de trabalho interagem no meio organizacional. As suas conclusões teóricas e práticas são importantes para o bem-estar e a produtividade dos trabalhadores como também para as organizações que os empregam.

## Referências

- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021b). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. *International Journal of Engineering Business and Management*, 5(2), 21–30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Vega, R. P. (2014). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 882–897. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2014.966086>
- Angelici, M., & Profeta, P. (2020). Smart-Working: work flexibility without constraints. *CESifo Working Paper No. 8165*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3556304>
- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sickness presenteeism: prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(9), 958–966. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000177219.75677.17>
- Arslaner, E., & Boylu, Y. (2017). Perceived organizational support, work-family/family-work conflict and presenteeism in hotel industry. *Tourism Review*, 72(2), 171–183. <https://doi.org/10.1108/tr-09-2016-0031>
- Ashby, K. & Mahdon, M. (2010). Why do employees come to work when ill? An investigation into sickness presence in the workplace. *The Work Foundation*. <http://istas.net/descargas/FINAL%20Why%20do%20employees%20come%20to%20work%20when%20ill.pdf> (acedido a 17 de Julho 2024).
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002b). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383–400. <https://doi.org/10.1002/job.144>
- Baker-McClearn, D., Greasley, K., Dale, J., & Griffith, F. (2010). Absence management and presenteeism: the pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management Journal*, 20(3), 311–328. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2009.00118.x>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (1st ed.). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- 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*(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, *99*(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Baruch, Y. (2000). Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology Work and Employment*, *15*(1), 34–49. <https://doi.org/10.1111/1468-005x.00063>
- Beckel, J. L. O., & Fisher, G. G. (2022). Telework and worker health and well-being: a review and recommendations for research and practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(7), 3879. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Aronsson, G., & Josephson, M. (2009). Sick absence today, sickness Absenteeism tomorrow? A prospective study on sickness presenteeism and future sickness absenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *51*(6), 629–638. <https://doi.org/10.1097/jom.0b013e3181a8281b>
- Bond, J. T., Galinsky, E., & Swanberg, J. E. (1998). *The 1997 National Study of the Changing Workforce*. <https://ci.nii.ac.jp/ncid/BA52921234>
- Borst, R. T., Kruiyen, P. M., Lako, C. J., & De Vries, M. S. (2019b). The attitudinal, behavioral, and performance outcomes of work engagement: a comparative meta-analysis across the public, semipublic, and private sector. *Review of Public Personnel Administration*, *40*(4), 613–640. <https://doi.org/10.1177/0734371x19840399>
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1999). Work-family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology*, *4*(4), 327–336. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.327>

- Burton, W. N., Chen, C., Li, X., & Schultz, A. B. (2017b). The association of employee engagement at work with health risks and presenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(10), 988–992. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000001108>
- Burton, W. N., Conti, D. J., Chen, C., Schultz, A. B., & Edington, D. W. (1999). The role of health risk factors and disease on worker productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 41(10), 863–877. <https://doi.org/10.1097/00043764-199910000-00007>
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2018). 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>
- Choudhury, P., Khanna, T., Makridis, C., & Schirmann, K. (2022). Is hybrid work the best of both worlds? Evidence from a field experiment. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4068741>
- Choudhury, P., Khanna, T., Makridis, C., & Schirmann, K. (2022). Is hybrid work the best of both worlds? Evidence from a field experiment. *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4068741>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cooper, C. L. (1996). Hot under the collar. *Times Higher Education*. <https://www.timeshighereducation.com/news/hot-under-the-collar/94197.article>
- Côté, K., Lauzier, M., & Stinglhamber, F. (2021). The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal*, 39(2), 270–278. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.001>
- Cristea, I. C., & Leonardi, P. M. (2019). Get noticed and die trying: Signals, sacrifice, and the production of face time in distributed work. *Organization Science*, 30(3), 552–572. <https://doi.org/10.1287/orsc.2018.1265>
- Darouei, M., & Pluut, H. (2021). Work from home today for a better tomorrow! How working from home influences work-family conflict and employees' start of the next workday. *Stress and Health*, 37(5), 986–999. <https://doi.org/10.1002/smi.3053>

- Delanoeije, J., & Verbruggen, M. (2020). Between-person and within-person effects of telework: a quasi-field experiment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(6), 795–808. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2020.1774557>
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60–73. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.60>
- Eddleston, K. A., & Mulki, J. (2015). Toward understanding remote workers' management of Work–Family boundaries: the complexity of workplace embeddedness. *Group & Organization Management*, 42(3), 346–387. <https://doi.org/10.1177/1059601115619548>
- Eddleston, K. A., & Mulki, J. (2015). Toward understanding remote workers' management of work–family boundaries: the complexity of workplace embeddedness. *Group & Organization Management*, 42(3), 346–387. <https://doi.org/10.1177/1059601115619548>
- Eurofound. (2018). *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU*. European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/striking-balance-reconciling-work-and-life-eu>
- Evans-Lacko, S., & Knapp, M. (2016). Global patterns of workplace productivity for people with depression: absenteeism and presenteeism costs across eight diverse countries. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 51(11), 1525–1537. <https://doi.org/10.1007/s00127-016-1278-4>
- Ferreira, A. I., Mach, M., Martinez, L. F., & Miraglia, M. (2022). Sickness presenteeism in the aftermath of covid-19: is presenteeism remote-work behavior the new (ab)normal? *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.748053>
- Ferreira, A. I., Martinez, L.F., Sousa, L.M. & da Cunha, J. V. (2010). Tradução e Validação para a Língua Portuguesa das Escalas de Presentismo WLQ-8 e SPS-6. *Avaliação Psicológica*, 9(2), 253–266. <https://ciencia.iscte-iul.pt/publications/traducao-e-validacao-para-a-lingua-portuguesa-das-escalas-de-presentismo-wlq-8-e-sps-6/10024>
- Frone, M. R. (2000). Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888–895. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>

- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work–family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70*(4), 325–335. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x>
- Future Forum (2022, 19 July). Future Forum Pulse Summer Snapshot. *Future Forum*. <https://futureforum.com/2022/07/19/pulse-summer-2022-release-flexible-work-demand-grows/>
- Gastaldi, L., Corso, M., Raguseo, E., Neirotti, P., Paolucci, E., & Martini, A. (2014). Smart working: Rethinking work practices to leverage employees’ innovation potential. *Proceedings of the 15th International CINet Conference, 100*, 337–347. <https://arpi.unipi.it/handle/11568/535497>
- George, G., Lakhani, K. R., & Puranam, P. (2020). What has changed? The impact of covid pandemic on the technology and innovation management research agenda. *Journal of Management Studies, 57*(8), 1754–1758. <https://doi.org/10.1111/joms.12634>
- Gerich, J. (2021). Home-Based telework and presenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 64*(3), 243–249. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002414>
- Gifford, B., & Jinnett, K. (2014). Employees’ work responses to episodes of illness. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 56*(2), 224–229. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000000090>
- Gilbreath, B., & Karimi, L. (2012). Supervisor behavior and employee presenteeism. *International Journal of Leadership Studies, 7*(1), 114–131. [https://www.researchgate.net/publication/236946893\\_Supervisor\\_Behavior\\_and\\_Employee\\_Presenteeism](https://www.researchgate.net/publication/236946893_Supervisor_Behavior_and_Employee_Presenteeism)
- Gilson, N. D., Coenen, P., Hallman, D., Holtermann, A., Mathiassen, S. E., & Straker, L. (2022). Postpandemic hybrid work: opportunities and challenges for physical activity and public health. *British Journal of Sports Medicine, 56*(21), 1203–1204. <https://doi.org/10.1136/bjsports-2022-105664>

- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1340–1350. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1340>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2018). Career management for life. In *Routledge eBooks*. <https://doi.org/10.4324/9781315205991>
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Collins, K. M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work–family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*(2), 91–100. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.2.91>
- Halbesleben, J. R. B., Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology, 94*(6), 1452–1465. <https://doi.org/10.1037/a0017595>
- Hansen, C. D., & Andersen, J. H. (2008). Going ill to work – what personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? *Social Science & Medicine, 67*(6), 956–964. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2008.05.022>
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A Regression-Based Approach*. Guilford Publications.
- Hemp, P. (2004, October). presenteeism: at work—but out of it. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2004/10/presenteeism-at-work-but-out-of-it>
- Higgins, C., Duxbury, L., & Julien, M. (2014). The relationship between work arrangements and work-family conflict. *Work, 48*(1), 69–81. <https://doi.org/10.3233/wor-141859>
- Hobfoll, S. E. (1989). The ecology of stress. *Choice Reviews Online, 26*(07), 26–4149. <https://doi.org/10.5860/choice.26-4149>
- Hobfoll, S. E. (1998). Stress, culture, and community. In *Springer eBooks*. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0115-6>
- Holman, D., Chissick, C., & Totterdell, P. (2002). The effects of performance monitoring on emotional labor and well-being in call centers. *Motivation and Emotion, 26*(1), 57–81. <https://doi.org/10.1023/a:1015194108376>

- Humayun, S., Saleem, S., Shabbir, R., & Shaheen, S. (2022). “No pain no gain”: presenteeism evaluation through calling with job crafting as a sensemaking strategy. *Psychology Research and Behavior Management*, *15*, 1837–1851. <https://doi.org/10.2147/prbm.s369764>
- Johns, G. (2002). Absenteeism and mental health. In *SAGE Publications, Inc. eBooks* (pp. 437–456). <https://doi.org/10.4135/9781452229386.n22>
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, *31*(4), 519–542. <https://doi.org/10.1002/job.630>
- Johns, G. (2011). Attendance dynamics at work: The antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, *16*(4), 483–500. <https://doi.org/10.1037/a0025153>
- Judge, T. A., Ilies, R., & Scott, B. A. (2006). Work–family conflict and emotions: effects at work and at home. *Personnel Psychology*, *59*(4), 779–814. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00054.x>
- Kalleberg, A. L. (1977). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, *42*(1), 124. <https://doi.org/10.2307/2117735>
- Karanika-Murray, M., & Biron, C. (2019). The health-performance framework of presenteeism: Towards understanding an adaptive behaviour. *Human Relations*, *73*(2), 242–261. <https://doi.org/10.1177/0018726719827081>
- Karanika-Murray, M., & Cooper, C. L. (2018). Presenteeism: an introduction to a prevailing global phenomenon. In *Cambridge University Press eBooks* (pp. 9–34). <https://doi.org/10.1017/9781107183780.003>
- Karanika-Murray, M., Pontes, H. M., Griffiths, M. D., & Biron, C. (2015). Sick leave presenteeism determines job satisfaction via affective-motivational states. *Social Science & Medicine*, *139*, 100–106. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.06.035>
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, *44*(2), 101868. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>
- Kelly, E. L., Moen, P., & Tranby, E. (2011). Changing workplaces to reduce work-family conflict. *American Sociological Review*, *76*(2), 265–290. <https://doi.org/10.1177/0003122411400056>
- Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., Hammer, L. B., Kossek, E. E., King, R. B., Hanson, G. C., Mierzwa, F., & Casper, L. M.

- (2014). Changing work and Work-Family conflict. *American Sociological Review*, 79(3), 485–516. <https://doi.org/10.1177/0003122414531435>
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D. M., & Bendel, T. (2002). Stanford Presenteeism Scale-6 [Dataset]. In *PsycTESTS Dataset*. <https://doi.org/10.1037/t71227-000>
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792–812. <https://doi.org/10.1002/job.2167>
- Kuoppala, J., Lamminpää, A., & Husman, P. (2008). Work health promotion, job well-being, and sickness absences—a systematic review and meta-analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(11), 1216–1227. <https://doi.org/10.1097/jom.0b013e31818dbf92>
- Lapierre, L. M., Van Steenberghe, E. F., Peeters, M. C. W., & Kluwer, E. S. (2015). Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 804–822. <https://doi.org/10.1002/job.2075>
- Leonardi, P. M. (2020). COVID-19 and the new technologies of organizing: digital exhaust, digital footprints, and artificial intelligence in the wake of remote work. *Journal of Management Studies*, 58(1), 249–253. <https://doi.org/10.1111/joms.12648>
- Leonardi, P. M. (2020). COVID-19 and the new technologies of organizing: digital exhaust, digital footprints, and artificial intelligence in the wake of remote work. *Journal of Management Studies*, 58(1), 249–253. <https://doi.org/10.1111/joms.12648>
- Leung, L., & Zhang, R. (2017). Mapping ICT use at home and telecommuting practices: A perspective from work/family border theory. *Telematics and Informatics*, 34(1), 385–396. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2016.06.00>

- Lohaus, D., & Habermann, W. (2019). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review*, 29(1), 43–58. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.010>
- 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>
- Martins, J. N. C., & Biscaia, A. (2013). *Validação da versão Portuguesa do questionário Utrecht Work Engagement para medir o engagement no trabalho nos profissionais dos cuidados de saúde primários* [Dissertação de Mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. <http://hdl.handle.net/10071/6322>
- Maruyama, S., & Morimoto, K. (1996). Effects of long workhours on life-style, stress and quality of life among intermediate Japanese managers. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 22(5), 353–359. <https://doi.org/10.5271/sjweh.153>
- Matos, K., & Galinsky, E. (2015). Commentary on How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 38–39. <https://doi.org/10.1177/1529100615604666>
- McGregor, A., Magee, C. A., Caputi, P., & Iverson, D. (2016c). A job demands-resources approach to presenteeism. *Career Development International*, 21(4), 402–418. <https://doi.org/10.1108/cdi-01-2016-0002>
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Miraglia, M., & Johns, G. (2016). Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 261–283. <https://doi.org/10.1037/ocp0000015>
- Miraglia, M., & Johns, G. (2018). Presenteeism and Well-Being at work. In *Cambridge University Press eBooks* (pp. 183–218). <https://doi.org/10.1017/9781107183780.010>
- Miraglia, M., & Kinman, G. (2017). The hidden costs of working when sick. *The Psychologist*, 30(8), 36–40.
- Mokhtar, D. M., Zainal, M. S., & Adnan, M. H. A. (2019). Potential factors of presenteeism: job demands, work engagement & job insecurity. *International*

- Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 8(4).  
<https://doi.org/10.6007/ijarped/v8-i4/6780>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nguyen, A. (2020). On the clock and at home: post-covid-19 employee monitoring in the workplace. *People + Strategy Journal*, 43(3) <https://www.shrm.org/topics-tools/research/clock-home-post-covid-19-employee-monitoring-workplace>
- Niven, K., & Ciborowska, N. (2015). The hidden dangers of attending work while unwell: A survey study of presenteeism among pharmacists. *International Journal of Stress Management*, 22(2), 207–221. <https://doi.org/10.1037/a0039131>
- Nuhait, M. A., Harbi, K. A., Jarboa, A. A., Bustami, R., Alharbi, S., Masud, N., Albekairy, A., & Almodaimegh, H. (2017). Sickness presenteeism among health care providers in an academic tertiary care center in Riyadh. *Journal of Infection and Public Health*, 10(6), 711–715. <https://doi.org/10.1016/j.jiph.2016.09.019>
- Parker, S. K., Knight, C., and Keller, A. (2020). Remote managers are having trust issues. *Harv. Bus. Rev.* 30.
- Peprah, E. O. (2023). Hybrid workplace: current status, positives, negatives, challenges, and team learning. *The Learning Organization*, 31(1), 88–103. <https://doi.org/10.1108/tlo-11-2022-0150>
- Rawat, P. S., Lyndon, S. S., & Darvekar, S. (2024). Voluntary presenteeism: through the lens of employee engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/ijppm-09-2023-0465>
- Riedel, J. E., Lynch, W., Baase, C., Hymel, P., & Peterson, K. W. (2001). The effect of disease prevention and health promotion on workplace productivity: a literature review. *American Journal of Health Promotion*, 15(3), 167–191. <https://doi.org/10.4278/0890-1171-15.3.167>
- Riyadi, S. (2020). The influence of leadership style, individual characteristics and organisational climate on work motivation, job satisfaction and performance. *International Journal of Innovation*, 13(7), 662–677.
- Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *Well-being: Productivity and Happiness at Work*. Palgrave Macmillan.

- Robertson, I., Leach, D., Doerner, N., & Smeed, M. (2012). Poor health but not absent. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *54*(11), 1344–1349. <https://doi.org/10.1097/jom.0b013e31825dff4b>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, *30*, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D., & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technology Work and Employment*, *27*(3), 193–207. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005x.2012.00284.x>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety Stress & Coping*, *20*(2), 177–196. <https://doi.org/10.1080/10615800701217878>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, *66*(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002a). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/a:1015630930326>
- Schaufeli, W., Taris, T., Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A., & De Jonge, J. (2001). Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer [Work and health: The quest for the engaged worker]. *De Psycholoog*, *36*, 422–428. <http://repository.ubn.ru.nl/handle/2066/141532>
- Schultz, A. B., Chen, C., & Edington, D. W. (2009). The cost and impact of health conditions on presenteeism to employers. *PharmacoEconomics*, *27*(5), 365–378. <https://doi.org/10.2165/00019053-200927050-00002>
- Skagen, K., & Collins, A. M. (2016). The consequences of sickness presenteeism on health and wellbeing over time: A systematic review. *Social Science & Medicine*, *161*, 169–177. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.06.005>

- Smith, K., Davis, M., Malone, C. F., & Owens-Jackson, L. A. (2020). Faculty that look like me: an examination of HBCU accounting faculty motivation and job satisfaction. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3744399>
- Speights, S. L., Bochantin, J. E., & Cowan, R. L. (2019). Feeling, expressing, and managing emotions in work-family conflict. *Journal of Business and Psychology*, 35(3), 363–380. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09626-x>
- Steidelmüller, C., Meyer, S., & Müller, G. (2020). Home-Based telework and presenteeism across Europe. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(12), 998–1005. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000001992>
- Stewart, W. F., Ricci, J. A., Chee, E., & Morganstein, D. (2003). Lost productive work time costs from health conditions in the United States: Results from the American Productivity Audit. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(12), 1234–1246. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000099999.27348.78>
- Takao, S., Tsutsumi, A., Nishiuchi, K., Mineyama, S., & Kawakami, N. (2006). Effects of the job stress education for supervisors on psychological distress and job performance among their immediate subordinates: a supervisor-based randomized controlled trial. *Journal of Occupational Health*, 48(6), 494–503. <https://doi.org/10.1539/joh.48.494>
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2023). One out of five workers teleworked in August 2023. In *The Economics Daily*. Retrieved October 23, 2024, from <https://www.bls.gov/opub/ted/2023/one-out-of-five-workers-teleworked-in-august-2023.htm>
- Wang, P. S., Simon, G. E., Avorn, J., Azocar, F., Ludman, E. J., McCulloch, J., Petukhova, M. Z., & Kessler, R. C. (2007). Telephone screening, outreach, and care management for depressed workers and impact on clinical and work productivity outcomes. *JAMA*, 298(12), 1401. <https://doi.org/10.1001/jama.298.12.1401>
- Wang, J., Schmitz, N., Smailes, E., Sareen, J., & Patten, S. (2010). Workplace characteristics, depression, and health-related presenteeism in a general population sample. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(8), 836–842. <https://doi.org/10.1097/jom.0b013e3181ed3d80>
- Wigert, B., Agrawal, S. (2022). Returning to the office: the current, preferred and future state of remote work. *Gallup.com*.

<https://www.gallup.com/workplace/397751/returning-office-current-preferred-future-state-remote-work.aspx>

- Wittchen, H., & Jacobi, F. (2005). Size and burden of mental disorders in Europe—a critical review and appraisal of 27 studies. *European Neuropsychopharmacology*, *15*(4), 357–376. <https://doi.org/10.1016/j.euroneuro.2005.04.012>
- Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Sinha, S., Weston, J., Joyce, C., Shah, N., Sherman, K., Hecht, B., & Teevan, J. (2021). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature Human Behaviour*, *6*(1), 43–54. <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01196-4>



## Anexos

Anexo A

# Presentismo, Trabalho Híbrido e Conflito Trabalho-Família

---

Início do bloco: Consentimento Informado

Q1 O presente estudo surge no âmbito de uma dissertação de mestrado em Psicologia Social e das Organizações, no Iscte - Instituto Universitário de Lisboa, orientada pela professora Sara L. Lopes. Tem como objetivo explorar em trabalhadores em regime presencial e híbrido de trabalho um conjunto de variáveis psicológicas e organizacionais.

Agradecemos antecipadamente a sua contribuição neste estudo, que tem uma duração estimada de +/- 7 minutos. Note por favor que a sua participação não tem qualquer risco, sendo possível desistir a qualquer momento, sem que tal facto tenha consequências para si. Acresce que as suas respostas são confidenciais, sendo utilizadas apenas para fins académicos.

Caso necessite de esclarecimentos adicionais, pode contactar-nos através do seguinte e-mail: [lgcoo@iscte-iul.pt](mailto:lgcoo@iscte-iul.pt)

Ao prosseguir, confirma o seu consentimento informado e participa voluntariamente nesta investigação.

Fim do bloco: Consentimento Informado

---

Início do bloco: Estado atual de emprego

Q50 Encontra-se atualmente empregado/a?

- Sim (1)
- Não (2)

*Avançar para: Fim do inquérito Se Encontra-se atualmente empregado/a? = Não*

Fim do bloco: Estado atual de emprego

---

Início do bloco: SPS-6

Q2 Pense nos períodos em que esteve doente nos últimos 6 meses. Tendo isto em mente, responda por favor às seguintes questões relacionadas com o seu trabalho.

---

Q3 Devido ao meu problema de saúde, as dificuldades que normalmente fazem parte do meu trabalho foram mais complicadas de gerir.

- Discordo Totalmente (1)
  - Discordo (2)
  - Nem concordo nem discordo (3)
  - Concordo (4)
  - Concordo Totalmente (5)
- 

Q5 Apesar do meu problema de saúde consegui terminar as tarefas difíceis do trabalho.

- Discordo Totalmente (1)
  - Discordo (2)
  - Nem concordo nem discordo (3)
  - Concordo (4)
  - Concordo Totalmente (5)
-

Q6 O meu problema de saúde inibiu-me de tirar prazer do trabalho.

- Discordo Totalmente (1)
  - Discordo (2)
  - Nem concordo nem discordo (3)
  - Concordo (4)
  - Concordo Totalmente (5)
- 

Q7 Senti-me desesperado(a) na concretização de determinadas tarefas de trabalho devido ao meu problema de saúde.

- Discordo Totalmente (1)
  - Discordo (2)
  - Nem concordo nem discordo (3)
  - Concordo (4)
  - Concordo Totalmente (5)
- 

Q8 No trabalho, consegui concentrar-me na concretização dos meus objetivos, apesar do meu problema de saúde.

- Discordo Totalmente (1)
  - Discordo (2)
  - Nem concordo nem discordo (3)
  - Concordo (4)
  - Concordo Totalmente (5)
-

Q9 Senti-me com energia suficiente para completar todo o meu trabalho, apesar do meu problema de saúde.

- Discordo Totalmente (1)
- Discordo (2)
- Nem concordo nem discordo (3)
- Concordo (4)
- Concordo Totalmente (5)

Fim do bloco: SPS-6

---

Início do bloco: UWES-9

Q11 Para responder às seguintes questões, foque-se por favor no seu trabalho atual.

-----

Q12 Senti-me com energia suficiente para completar todo o meu trabalho, apesar do meu problema de saúde.

- Nenhuma vez (1)
  - Raramente (2)
  - Ocasionalmente (3)
  - Algumas vezes (4)
  - Frequentemente (5)
  - Habitualmente (6)
  - Todos os dias (7)
-

Q13 No meu trabalho sinto-me cheio(a) de energia.

- Nenhuma vez (1)
  - Raramente (2)
  - Ocasionalmente (3)
  - Algumas vezes (4)
  - Frequentemente (5)
  - Habitualmente (6)
  - Todos os dias (7)
- 

Q14 No meu trabalho sinto-me com força e energia.

- Nenhuma vez (1)
  - Raramente (2)
  - Ocasionalmente (3)
  - Algumas vezes (4)
  - Frequentemente (5)
  - Habitualmente (6)
  - Todos os dias (7)
-

Q15 Quando me levanto de manhã apetece-me ir trabalhar.

- Nenhuma vez (1)
  - Raramente (2)
  - Ocasionalmente (3)
  - Algumas vezes (4)
  - Frequentemente (5)
  - Habitualmente (6)
  - Todos os dias (7)
- 

Q16 Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho.

- Nenhuma vez (1)
  - Raramente (2)
  - Ocasionalmente (3)
  - Algumas vezes (4)
  - Frequentemente (5)
  - Habitualmente (6)
  - Todos os dias (7)
-

Q17 O meu trabalho inspira-me.

- Nenhuma vez (1)
  - Raramente (2)
  - Ocasionalmente (3)
  - Algumas vezes (4)
  - Frequentemente (5)
  - Habitualmente (6)
  - Todos os dias (7)
- 

Q18 Estou orgulhoso(a) do que faço neste trabalho.

- Nenhuma vez (1)
  - Raramente (2)
  - Ocasionalmente (3)
  - Algumas vezes (4)
  - Frequentemente (5)
  - Habitualmente (6)
  - Todos os dias (7)
-

Q19 Sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente.

- Nenhuma vez (1)
  - Raramente (2)
  - Ocasionalmente (3)
  - Algumas vezes (4)
  - Frequentemente (5)
  - Habitualmente (6)
  - Todos os dias (7)
- 

Q20 Estou imerso(a) no meu trabalho.

- Nenhuma vez (1)
  - Raramente (2)
  - Ocasionalmente (3)
  - Algumas vezes (4)
  - Frequentemente (5)
  - Habitualmente (6)
  - Todos os dias (7)
-

Q21 "Deixo-me ir" quando estou a trabalhar.

- Nenhuma vez (1)
- Raramente (2)
- Ocasionalmente (3)
- Algumas vezes (4)
- Frequentemente (5)
- Habitualmente (6)
- Todos os dias (7)

Fim do bloco: UWES-9

Início do bloco: WFC

Q39 Pense agora nos últimos 6 meses. Tendo isto em mente, responda por favor às seguintes questões relacionadas com o seu trabalho.

---

Q41 As exigências do meu trabalho interferem com a minha vida doméstica e familiar.

- Discordo Totalmente (1)
  - Discordo (2)
  - Discordo ligeiramente (3)
  - Nem concordo nem discordo (4)
  - Concordo ligeiramente (5)
  - Concordo (6)
  - Concordo Totalmente (7)
-

Q42 A quantidade de tempo que o meu trabalho exige torna difícil cumprir as responsabilidades familiares.

- Discordo Totalmente (1)
  - Discordo (2)
  - Discordo ligeiramente (3)
  - Nem concordo nem discordo (4)
  - Concordo ligeiramente (5)
  - Concordo (6)
  - Concordo Totalmente (7)
- 

Q43 Coisas que quero fazer em casa não são feitas devido às exigências que o meu trabalho me impõe.

- Discordo Totalmente (1)
  - Discordo (2)
  - Discordo ligeiramente (3)
  - Nem concordo nem discordo (4)
  - Concordo ligeiramente (5)
  - Concordo (6)
  - Concordo Totalmente (7)
-

Q44 O meu trabalho produz tensões que tornam difícil cumprir com exigências familiares.

- Discordo Totalmente (1)
  - Discordo (2)
  - Discordo ligeiramente (3)
  - Nem concordo nem discordo (4)
  - Concordo ligeiramente (5)
  - Concordo (6)
  - Concordo Totalmente (7)
- 

Q45 Devido a tarefas relacionadas com o trabalho, tenho de fazer mudanças nos meus planos de atividades familiares.

- Discordo Totalmente (1)
- Discordo (2)
- Discordo ligeiramente (3)
- Nem concordo nem discordo (4)
- Concordo ligeiramente (5)
- Concordo (6)
- Concordo Totalmente (7)

Fim do bloco: WFC

---

Início do bloco: Questões sócio-demográficas

Q46 Qual é o seu género?

- Masculino (1)
  - Feminino (2)
  - Não binário / terceiro género (3)
  - Prefiro não dizer (4)
- 

Q47 Indique a sua idade

---

Q48 Há quanto tempo trabalha na sua empresa atual?

---

Q49 Qual é o seu regime de trabalho atual?

- Presencial (4)
  - Híbrido (5)
  - Remoto (6)
- 

Q50 Qual é o setor de atividade da sua empresa?

---

---

Q51 Indique por favor as suas habilitações literárias:

- Até ao 4º ano de escolaridade (1)
  - Até ao 9º ano de escolaridade (2)
  - Até ao 12º ano de escolaridade (3)
  - Curso Técnico-Profissional (4)
  - Licenciatura (5)
  - Mestrado (6)
  - Doutoramento (7)
- 

Q52 Caso aplicável, indique por favor o seu número de filhos:

---

**Fim do bloco: Questões sócio-demográficas**

---