INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

A relação entre as exigências do (tele)trabalho e a exaustão emocional do trabalhador - O papel moderador do exercício físico

José Ricardo Duarte Coelho

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora: Doutora Sara Ramos, Professora Auxiliar do ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2022

CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

A relação entre as exigências do (tele)trabalho e a exaustão emocional do trabalhador - O papel moderador do exercício físico

José Ricardo Duarte Coelho

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora: Doutora Sara Ramos, Professora Auxiliar do ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2022

Agradecimentos

Esta dissertação encerra um capítulo muito importante na minha vida. Foram 5 anos de aventuras, de ensinamentos, de evolução e de crescimento.

Em primeiro lugar agradeço à Professora Doutora Sara Ramos por todo o suporte e auxílio durante esta etapa nada fácil do meu percurso. Obrigado por me ter conseguido manter focado no meu percurso académico. Muito obrigado.

Um agradecimento muito especial, a ti Beatriz, obrigado por me iluminares nos dias cinzentos, me acalmares nos dias de tempestade, me ajudares em todas as etapas da minha vida. Inspiras-me e incentivas-me a ser cada dia melhor. Obrigado por existires, obrigado por rirmos e chorarmos juntos, por caminharmos sempre lado a lado.

Agradeço aos meus pais e ao meu irmão por todo o apoio prestado. Muitas vezes longe fisicamente, mas nunca me deixaram sentir só. Olhando para trás tudo valeu a pena e espero que fiquem bastante orgulhosos do meu percurso. Obrigado.

Não poderia não agradecer à minha tia Luzia, obrigado por me ter acolhido na sua casa durante 3 anos deste percurso. Foi uma ajuda preciosa para mim e para os meus pais.

Agradecer a todos os colegas que se tornaram amigos. Aqueles que tornaram este caminho mais bonito. Para não me esquecer de ninguém agradeço à Tropa d'Elite e em especial ao Quarteto Fantástico.

Olhando para trás, todos tiveram um papel importante nesta minha etapa que agora finaliza. Foi feita de momentos altos e baixos e só foi possível ultrapassar todos esses momentos com a ajuda de todos os meus familiares e amigos. Muito obrigado.

Resumo

No seguimento da crise pandémica, viveram-se tempos de adaptação nos diversos domínios da vida humana, incluindo o trabalho. Em concreto, recorreu-se ao teletrabalho e focou-se a atenção nos seus impactos aos níveis individual, familiar e organizacional. Esta investigação tem como objetivo analisar o impacto das exigências do trabalho na exaustão emocional, e ainda analisar o papel moderador da prática de exercício físico nesta relação. De forma a cumprir os objetivos preconizados, foi utilizada uma metodologia quantitativa através da administração de um questionário online a 920 indivíduos em regime de teletrabalho, parcial ou total. Destaca-se a heterogeneidade da amostra constituída por trabalhadores de diferentes organizações e setores de atividade. Os resultados obtidos mostram uma relação significativa positiva entre as exigências do trabalho e a exaustão emocional. Relativamente à hipótese de moderação, esta não se confirma. Importa referir que os resultados empíricos são fulcrais para as organizações que pretendem manter ou adotar novas formas de organização do trabalho, como o teletrabalho ou regimes híbridos, acompanhando estas mudanças com a implementação de práticas orientadas para a promoção do bem-estar dos seus trabalhadores.

Palavras-Chave: exaustão emocional; exigências do trabalho; teletrabalho; exercício físico; bem-estar

Códigos de classificação APA

3600 Industrial & Organizational Psychology

3670 Working conditions and industrial safety

Abstract

Following the pandemic crisis, there were times of adaptation in the various areas of human life, including work. Specifically, telework was used and attention was focused on its impacts at the individual, family and organizational levels. This research aims to analyze the impact of work demands on emotional exhaustion, and also to analyze the moderating role of physical exercise in this relationship. In order to meet the objectives, set out, a quantitative methodology was used through the administration of an online questionnaire to 920 individuals in partial or total teleworking regime. It is noteworthy the heterogeneity of the sample composed of workers from different organizations and sectors of activity. The results show a significant positive relationship between work demands and emotional exhaustion. Regarding the moderation hypothesis, it is not confirmed. It is important to mention that the empirical results are crucial for organizations that intend to maintain or adopt new forms of work organization, such as telecommuting or hybrid schemes, accompanying these changes with the implementation of practices aimed at promoting the well-being of their workers.

***Keywords*:** emotional exhaustion; work demands; telecommuting; physical exercise; well-being

APA's classification codes

3600 Industrial & Organizational Psychology

3660 Organizational Behavior

Índice

Glossário Siglas 6

Introdução 7

Capítulo 1 - Revisão de Literatura 10

1.1. Teletrabalho 10

1.1.1. Exigências do (Tele)rabalho 13

1.2 Bem-estar 13

1.2.1 Exaustão Emocional 18

1.3 Exercício Físico 20

1.4. Modelo de Investigação 22

Capítulo 2 - Metodologia 24

2.1 Método 24

2.2 Procedimento 24

2.3 Amostra 24

2.4 Instrumentos 25

2.4.1. Exigências do Trabalho 26

2.4.2. Exaustão Emocional 26

2.4.3. Exercício Físico 26

2.4.4. Variáveis de Controlo 27

2.5 Estratégia de análise de dados 27

Capítulo 3 - Resultados 28

3.1. Análise descritiva e correlações entre as variáveis 28

3.2. Teste da Hipótese de Moderação 29

3.3. Análise Descritiva da subamostra que reporta a prática regular de Exercício Físico 30

Capítulo 4 - Discussão 31

4.1 Implicações práticas 33

4.2 Limitações e pesquisas futuras 34

Conclusão 35

Referências Bibliográficas 36

Anexos 50

Índice de Figuras

Figura 1. Modelo de relação entre as exigências do teletrabalho e a exaustão emocional…….29

Figura 2. Modelo de Moderação……...30

Índice de Tabelas

Tabela 1. Estatística descritiva, correlações e consistência interna das variáveis em estudo……...34

Tabela 2. Resultados de Regressão Múltipla para a Moderação……..…35

Glossário Siglas

TIC - Tecnologias de Informação e Comunicação

Introdução

Desde 2019, o mundo vive uma nova realidade com o vírus SARS-COV-2, vulgarmente designado por Coronavírus. Apesar da sociedade portuguesa estar maioritariamente vacinada e os números de internamento e de mortes estarem notoriamente mais baixos comparativamente com o início da pandemia, assiste-se dia após dia ao aumento do número de infetados, batendo recordes de infeções. No início da pandemia, cresceu no seio das organizações uma forma de organização do trabalho marcada pela flexibilidade (sobretudo ao nível do local de trabalho). Isso levou a que houvesse uma transformação significativa do ambiente de trabalho. Apesar dos primeiros casos de infeção em Portugal só terem surgido a 2 de março de 2020, os primeiros casos registados foram em Wuhan, na China, a 1 de dezembro de 2019 (Huang et al., 2020). Após a propagação do vírus alcançar um ritmo alucinante, a Organização Mundial da Saúde (OMS) viu-se obrigada a declarar estado de pandemia a nível internacional, sendo considerado estado de calamidade pública. Esta tomada de posição por parte da OMS levou a que os países tomassem medidas ao nível interno para tentar controlar a pandemia, daí decorrendo as medidas de confinamento. No sentido do cumprimento das medidas de confinamento, o teletrabalho surgiu como forma de assegurar a continuidade (possível) da atividade económica, respeitando o necessário distanciamento social. Durante este período pandémico, o teletrabalho já passou por vários momentos, incluindo períodos em que foi considerado uma modalidade obrigatória e outros em que foi considerado uma medida recomendada. Em todo o caso, esta modalidade de trabalho trouxe consigo alterações importantes no contexto profissional e pessoal dos trabalhadores que a adotaram.

O teletrabalho surge como uma solução para manter em funcionamento as organizações, tentando manter ao mesmo tempo a segurança e a fonte de rendimento dos trabalhadores (Greer & Payne, 2014). Mas o que é afinal o teletrabalho? O teletrabalho é uma forma flexível de exercer as funções laborais fora do local habitual de trabalho e usando os recursos tecnológicos (Vargas-Llave et al., 2020). A evolução da tecnologia e da comunicação permite a muitos trabalhadores exercerem as suas funções a qualquer hora e em qualquer lugar (Allvin, et al., 2011). Este regime tornou-se então essencial para a sobrevivência das organizações, uma vez que permitiu satisfazer as necessidades e as exigências dos seus trabalhadores,

através da adoção de novas políticas que são mais flexíveis e facilmente adaptadas aos novos estilos de trabalho, mantendo os níveis de produtividade e, simultaneamente, permitindo uma melhor interface entre o trabalho e a vida pessoal dos trabalhadores (Clarke & Holdsworth, 2017; Kotera & Correa Vione, 2020).

No entanto, o teletrabalho não é a solução para todos os problemas organizacionais, e também apresenta desvantagens. Este está frequentemente associado à diminuição do bem-estar dos trabalhadores, devido às exigências que são colocadas aos mesmos, contribuindo assim para o aumento da ansiedade e do stress (Almeida, 2020). O relatório da Eurofound (2017) refere que os trabalhadores que praticam esta modalidade de trabalho estão mais sujeitos a experienciar intensificação do trabalho e outros riscos, como por exemplo: longas horas de trabalho, trabalho em horários atípicos, isolamento social, falta de suporte organizacional, ansiedade tecnológica, entre outros. Estes fatores podem trazer associadas consequências negativas para o bem-estar dos trabalhadores, podendo levar os indivíduos à exaustão.

Seguindo esta linha de pensamento, e de modo a reduzir sentimentos desagradáveis ou afetos negativos, surgem na literatura referências ao exercício físico, argumentando a relação negativa existente entre a sua prática regular e estados psicológicos negativos mais extremos, tais como a exaustão. Isto demonstra que os benefícios da prática regular de exercício não se restringem apenas à dimensão estética e da forma física, mas também à saúde no seu geral, incluindo questões mentais e problemas emocionais (Santos & Silva, 2019; Costa & Vigário, 2020).

Assim, esta investigação tem como objetivo global compreender de que forma é que o exercício físico pode ser benéfico para os teletrabalhadores no combate à exaustão associada ao teletrabalho.

O presente estudo está estruturado em quatro capítulos referentes ao enquadramento teórico, à metodologia, aos resultados empíricos, à discussão dos resultados e, por fim, à conclusão. A dissertação inicia-se com uma revisão de literatura onde são descritas cada uma das variáveis em estudo e a possível relação entre elas, assim como o respetivo modelo de investigação. Seguidamente, é descrita toda a metodologia adotada, onde consta a descrição da amostra, os instrumentos de

avaliação dos construtos e os procedimentos. Por fim, são então apresentados os resultados obtidos, as limitações do estudo, assim como as sugestões para futuras pesquisas sobre o tema e respetiva conclusão.

Capítulo 1 - Revisão de Literatura

1.1. Teletrabalho

Com o desenvolvimento da tecnologia foi possível transformar a forma como os indivíduos trabalham (Vuori et al., 2019) e adotar um modo de trabalho mais flexível tanto no tempo como no espaço (Wessels et al., 2019) através da utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), que permitem aos trabalhadores comunicar entre si e com agentes exteriores, e da definição clara de objetivos que compensam a diminuição das interações sociais (Kotera & Correa Vione, 2020).

Em meados dos anos 70, Nilles (1994) sugeriu, pela primeira vez, o conceito de teletrabalho, definindo-o por atividades laborais que são executadas fora do local comum de trabalho, com recurso às tecnologias da informação e da comunicação. No entanto, Rosenfield e Alves (2011) defendem que o teletrabalho não é apenas um trabalho à distância, mas é também responsável por mudanças estratégicas nas organizações, que por sua vez originam novas formas de trabalho através da transformação de aspetos como o espaço, o tempo de trabalho e até mesmo as tarefas (Ordoñez, 2012), permitindo assim quebrar "barreiras geográficas" (Rodrigues, 2011). Ou seja, uma pessoa que viva no outro lado do mundo pode trabalhar para uma empresa sediada em Portugal, dado o caráter virtual desta modalidade de trabalho. Estas definições vão de encontro às considerações de Baruch (2001) e da Organização Internacional do Trabalho, as quais apontam que o teletrabalho é um modo de trabalho flexível em que os trabalhadores executam grande parte ou até mesmo todas as suas tarefas fora do seu local de trabalho convencional, por via do recurso às TIC.

De acordo com Paris (2011), o teletrabalho origina vários desafios tanto para a organização como para o trabalhador, uma vez que este último se encontra, geralmente, a trabalhar no seu ambiente familiar, o que muitas vezes torna ainda mais difícil gerir as solicitações oriundas dos diferentes contextos de vida. No entanto, a qualidade de vida, a redução do tempo passado no trânsito, a autonomia, a flexibilidade de horários e o aumento da produtividade são algumas das consequências que os teletrabalhadores consideram como positivas (Rafalski & Andrade, 2015). Ainda assim, estudos revelam que o teletrabalho pode também ser

caracterizado pelo isolamento social e, muitas vezes, os trabalhadores poderão sentir-se desapoiados por parte dos seus superiores (Rafalski & Andrade, 2015).

Atualmente, o teletrabalho está cada vez mais presente como forma de organização do trabalho (Teixeira, 2021), sobretudo no decorrer da crise pandémica. Muitas empresas encontram-se atualmente a procurar estratégias para estimular o retorno dos seus trabalhadores ao escritório, enquanto outras estão a equacionar dar continuidade a esta modalidade, procurando definir em que moldes esta se apresenta vantajosa para as próprias empresas e para os trabalhadores (Teixeira, 2021).

Almeida (2020) afirmou que o teletrabalho tem sido frequentemente associado à diminuição do bem-estar dos trabalhadores devido às exigências que lhes são colocadas, contribuindo para o aumento da ansiedade e do stress. Nesta linha de pensamento, o relatório da Eurofound (2017) relata que os teletrabalhadores estão mais sujeitos a experienciar a intensificação do trabalho e outros riscos, tais como longas horas de trabalho, trabalho em horários atípicos, isolamento social, falta de suporte organizacional e ansiedade tecnológica, com consequências negativas para o seu bem-estar.

Nas investigações levadas a cabo sobre o teletrabalho concluiu-se que esta modalidade possui, simultaneamente, várias vantagens, bem como desvantagens. No que toca aos teletrabalhadores, é referida a redução de gastos na deslocação casa-trabalho/trabalho-casa, no vestuário (entre utilização e consequente lavagem) e na alimentação em estabelecimentos de restauração, bem como uma maior autonomia e mobilidade, reduzindo-se a fadiga associada ao stress provocado pelo trânsito, havendo ainda a possibilidade de melhorar as relações familiares e de estimular de forma positiva a relação trabalho-casa-família. Por fim, a flexibilidade do horário, a escolha pessoal sobre os elementos do ambiente de trabalho e uma melhor qualidade de vida são também consideradas vantagens associadas a esta forma de organizar e executar o trabalho. Em oposição, o teletrabalho pode trazer também algumas desvantagens, tais como a falta de ambiente de trabalho coletivo no qual o trabalhador convive diariamente, a falta de ajuda entre pares e de supervisão por parte das chefias, bem como a redução das oportunidades de promoção e de desenvolvimento profissional. Do ponto de vista mais individual, destaca-se o sedentarismo como uma potencial desvantagem, dada a ausência de atividade física

do teletrabalhador (Nohara et al., 2010) e dada a quantidade de horas de trabalho em frente ao computador numa posição continuamente estática e com recurso a movimentos repetitivos (OIT, 2021), sobretudo num contexto de isolamento social (Nohara et al., 2010).

Aderaldo et al. (2017) consideram que as relações provenientes do ambiente de trabalho são benéficas para o bem-estar dos trabalhadores, sendo que o isolamento a que estes foram sujeitos devido ao contexto pandémico, poderá ter afetado a sua motivação, produtividade, oportunidades de aprendizagem e até mesmo qualidade de vida. Neste sentido, enfatiza-se a importância das relações entre pares que, através da troca de informações, amplia as perspetivas dos trabalhadores, tornando-os mais competentes para o exercício do seu trabalho.

Segundo Nilles (1975), o teletrabalho é considerado como uma solução para diversos problemas organizacionais e sociais, uma vez que permite às empresas diminuir os custos imobiliários (Egan, 1977) e energéticos, responde às necessidades dos trabalhadores através do maior equilíbrio entre o trabalho, vida pessoal e familiar (Shamir & Salomon, 1985), permite que as pessoas com deficiência ou incapacidade tenham mais oportunidades de trabalho (Matthews, 1992) e é também responsável por reduzir a poluição do ar e o congestionamento do trânsito (Handy & Mokhtarian, 1995) nos centros urbanos. No entanto, estudos mais recentes desenvolvidos na população portuguesa demonstram que, durante a crise pandémica, os indivíduos em teletrabalho sentiram mais dificuldades em gerir o seu tempo, o que se refletiu no aumento de horas de trabalho e também de forma negativa na relação trabalho-família (Tavares et al., 2020).

Assim, os trabalhadores foram obrigados a adaptar-se a um novo paradigma, tendo-se assistido a um maior foco nas questões relacionadas com a saúde mental, como por exemplo a exaustão emocional. O conceito de exaustão diz respeito à redução de recursos emocionais (Maslach, Jackson & Leiter, 1981), remetendo quer para problemas psicofisiológicos e até mesmo depressão, bem como para problemas de âmbito familiar e social (Maslach & Leiter, 2008). A acrescentar, recorde-se que nos períodos de confinamento existiam fortes restrições no contacto social, com repercussões não só na vida profissional, como limitações colocadas no dia a dia de cada indivíduo, pelo que o isolamento social naturalmente associado ao teletrabalho

terá sido exacerbado pela própria pandemia (Macaire, 2021). Ou seja, o teletrabalho inibe o contacto social com colegas de trabalho, mas este não podia ser compensado por outros contactos sociais fora do contexto profissional, pois estes estavam igualmente limitados.

1.1.1. Exigências do (Tele)rabalho

Para além destes problemas, surgem também as exigências acrescidas impostas pelo trabalho (Demerouti & Bakker, 2011). Geralmente, as exigências do trabalho estão relacionadas com aspetos físicos, emocionais e psicológicos que impõem esforços de longa duração, e que podem trazer consequências negativas para o trabalhador (Demerouti & Bakker, 2011). Apesar disso, quando falamos em exigências, importa realçar o seu caráter subjetivo, uma vez que cada indivíduo as encara de acordo com as suas necessidades. Fila e outros investigadores (2017) consideram que as exigências do trabalho tornam-se problemáticas com a ausência de meios pessoais para satisfazer as condições impostas pelo trabalho. Por sua vez, Jones e Fletcher (1996) afirmam que as exigências do trabalho remetem para a quantidade de estímulos que estão no ambiente envolvente e que exigem atenção e resposta rápida.

Estas exigências nem sempre são negativas, no entanto podem dar origem a *stress* quando os trabalhadores sentem que não possuem recursos necessários para lidar com as mesmas. Este *stress* pode evoluir e provocar reações negativas tais como a ansiedade, a depressão ou *burnout* em casos mais graves (Schaufeli & Bakker, 2004).

1.2 Bem-estar

Um dos dezassete objetivos para um desenvolvimento sustentável propostos pela Organização das Nações Unidas é "assegurar vidas saudáveis e promover o Bem-Estar para todos, em todas as idades" (ONU, 2015). A Organização Mundial de Saúde (2016) definiu que a saúde mental não é a simples ausência de uma doença mas é, antes, caracterizada como um estado de bem-estar, no qual o indivíduo realiza as suas capacidades, pode lidar com o stress normal da vida e trabalhar de forma produtiva e frutuosa, sendo capaz de contribuir para a sua comunidade.

O conceito de bem-estar é considerado um construto amplo e multifacetado, uma vez que engloba o modo como as pessoas experienciam e avaliam as suas vidas

de uma forma positiva (Tov, 2018). Neste sentido, surgem várias perspetivas sobre o conceito, em que (1) se considera que o bem-estar equivale à felicidade de um indivíduo, ou que (2) o bem-estar é um estado de contentamento prolongado e, por fim, que (3) o bem-estar remete para uma boa saúde mental e física, no entanto não está de todo completo afirmar que o bem-estar é apenas alguma destas definições (Tov, 2018). Diener (1984) começou por afirmar que o bem-estar está para além de uma ausência de sofrimento, e os estudos seguidamente apresentados reforçam isso mesmo.

Existem ainda duas grandes abordagens ao conceito de bem-estar, sendo elas o bem-estar subjetivo ou bem-estar hedónico (Diener, 1984) e o bem-estar psicológico ou bem-estar eudaimónico (Ryff, 1989). A primeira perspetiva remete para a satisfação e interesse pela vida e sentimentos subjetivos de felicidade, bem como para a presença mais imediata de afetos agradáveis e ausência de afetos desagradáveis (Diener, 1984). O bem-estar subjetivo em níveis elevados está associado à saúde, à longevidade e às relações sociais, sendo que a satisfação das necessidades básicas de um indivíduo prediz o seu bem-estar e o seu apoio social (Diener, 2012). O bem-estar psicológico (Ryff, 1989), por sua vez, reporta-se a uma visão de maior longo-prazo, sugerindo que os indivíduos com elevado bem-estar eudaimónico tendem a caracterizar-se por: autoaceitação – atitude positiva em relação a si mesmo, o propósito na vida – possuir objetivos e metas, a autonomia – possuir maturidade para ser guiado por padrões internos, relações positivas com os outros – capacidade para amar e confiar nos outros, mestria ou competência – gerir fatores externos que originam stress e criar oportunidades, e crescimento pessoal – aceitação de novos desafios que promovam o seu desenvolvimento (Ryff, 1989; Tov, 2018). Tendo em conta estas duas perspetivas, ambas retratam visões filosóficas sobre a felicidade, dado que o bem-estar subjetivo (BES) está relacionado com a autoanálise que uma pessoa faz da sua vida, considerando as suas emoções, os juízos de valor que faz da sua vida em relação, por exemplo, ao trabalho, e o bem-estar psicológico foca-se no funcionamento do potencial humano (pensar, raciocinar e bom senso) de um indivíduo (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995; Ryan & Deci, 2001).

A saúde e o bem-estar são afetados por vários fatores antecedentes, entre os quais, o ambiente de trabalho, os traços de personalidade e o stress ocupacional (Cooper & Marshall, 1978; Diener et al., 1995; Danna & Griffin, 1999). No conjunto

de fatores referentes ao ambiente de trabalho destacam-se os riscos para a saúde, para a segurança e outros fatores que possam contribuir para tornar este ambiente perigoso, o que por sua vez vai contribuir negativamente para a saúde e para o bem-estar dos trabalhadores. Já no conjunto dos traços de personalidade destacam-se as tendências de tipo A, o locus de controlo e outros traços, que também influenciam a forma como um indivíduo age e se comporta no ambiente de trabalho, e, por fim, o stress ocupacional realça fatores intrínsecos ao trabalho, o papel do indivíduo na organização, as relações no trabalho, o desenvolvimento de carreira, a estrutura e o clima organizacional, o interface casa/trabalho e outros fatores de stress (Cooper & Marshall, 1978; Danna & Griffin, 1999). Ao nível das consequências do bem-estar no local de trabalho, destacam-se dois níveis: individuais, que dizem respeito a consequências ao nível físico, psicológico e comportamental, manifestadas no indivíduo; e organizacionais, que estão relacionadas com os custos com os planos de saúde, com a sinistralidade, com a produtividade ou absentismo, ou eventuais processos judiciais (Cooper & Marshall, 1978; Danna & Griffin, 1999). Além disso, as intervenções são ainda destacadas como importantes ao nível dos fatores antecedentes, na saúde e bem-estar e nos fatores consequentes, uma vez que, ao nível global, se tem assistido a uma tendência para melhorar as condições de trabalho e a segurança no local de trabalho, aliviar potenciais fatores de stress ocupacional e estimular os indivíduos para melhorarem os seus mecanismos para lidarem com estes, resultando num aumento do bem-estar e da saúde dos trabalhadores, com melhorias notórias ao nível das consequências individuais e organizacionais (Danna & Griffin, 1999).

Acerca do bem-estar no trabalho, uma grande parte dos estudos existentes retratam o bem-estar pela positiva, como satisfação no trabalho (Amaral & Siqueira, 2004), e, no caso de o estudarem pelo lado negativo, destacam frequentemente os conceitos de stress (Byrne, 1994) e de *burnout* (Maslach et al., 2001). Além disso, o bem-estar e a saúde são geralmente retratados de forma interdependente, sobretudo quando os investigadores realçam fatores que podem afetar ambos, tais como a personalidade, stress ocupacional, perigos derivados do ambiente de trabalho (Danna & Griffin, 1999), segurança no trabalho, controlo do trabalho, estilo de liderança adotado ou até as próprias horas que um indivíduo trabalha (Sparks et al., 2001). Warr (1987) foi um dos primeiros investigadores a incidir no construto de bem-estar

no trabalho (BET), afirmando que este se divide em aspetos cognitivos, que se manifestam ao nível da satisfação no trabalho em geral, com os supervisores, colegas de trabalho e salário; e aspetos afetivos, que remetem para sentimentos como a ansiedade, o entusiasmo, a exaustão e o conforto. Já para Horn et al. (2004), o bem-estar laboral tem que ver com o produto resultante das avaliações positivas que um indivíduo faz sobre as várias características do ambiente de trabalho, o qual engloba aspetos afetivos, cognitivos, psicossomáticos, motivacionais e comportamentais dos indivíduos. Estes componentes estão relacionados com a capacidade de concentração, a exaustão emocional e o comprometimento afetivo, a autonomia do indivíduo, a aspiração e competência profissional, a despersonalização ou as queixas psicossomáticas (Horn et al., 2004). Silva e Ferreira (2013) sublinham ainda que a componente afetiva é a mais central do bem-estar no trabalho.

Assim, o bem-estar é resultado do sentimento de satisfação das necessidades e desejos de um indivíduo no desempenho do seu papel enquanto parte de uma organização, englobando assim a componente situacional dividida em duas visões: a gratificação, que remete para a perceção do sujeito sobre o valor que atribui ao trabalho, o reconhecimento pessoal, a autonomia, a expetativa de progressão, o suporte ambiental, os recursos financeiros, e o orgulho sentido em pertencer a uma dada organização, ou o desgosto, que como o próprio conceito sugere, reflete o mau estar do trabalhador (Paz, 2004). Esta perspetiva permite criar um melhor planeamento organizacional e desenvolver ações com resultados potencialmente mais eficazes (Meleiro & Siqueira, 2005).

Tendo em conta uma componente mais cognitiva, Siqueira e Padovam (2008) afirmam que o bem-estar no trabalho é um construto psicológico multidimensional e é constituído por três conceitos, tais como a satisfação no trabalho, definida por Locke (1976) como sendo um "estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho", o envolvimento com o trabalho, definido por Lodahl e Kejner (1965) como o "grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta a sua autoestima", e o comprometimento com a organização, definido por ser um "estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização particular e com os seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com vista a realizar tais objetivos". Este construto está associado à melhoria das condições de trabalho e até de vida (Gomide, Silvestrin, & Oliveira, 2015), uma vez que destaca

os aspetos positivos da experiência do indivíduo enquanto trabalhador (Pantaleão & Veiga, 2019).

Considerando os ideais filosóficos anteriormente abordados, na perspetiva hedónica, o bem-estar no trabalho (BET) será maior quanto mais frequentes e intensas são as emoções e os humores positivos, e quanto mais estas se sobrepõem ao afeto negativo, destacando o prazer e a satisfação com a vida como elementos centrais do bem-estar (Daniels, 200; Ferreira et al., 2008 cit. por Pantaleão & Veiga, 2019). Por sua vez, a abordagem eudaimónica, realça a importância da autorrealização que destaca a perceção do desenvolvimento e da expressão do potencial de um dado trabalhador (Warr, 2007 cit por. Pantaleão & Veiga, 2019), podendo esta não se fazer acompanhar necessariamente da prevalência das emoções positivas no quotidiano do trabalho.

Para além destas perspetivas, existem outras tal como a de Csikszentmihalyi (1999) em que são retratados os estados de fluxo, nos quais uma pessoa está envolvida com o que está a fazer. Estes exigem o equilíbrio entre os desafios de uma tarefa e a habilidade da pessoa em ultrapassá-los. Se estes desafios forem ultrapassados, é criada uma oportunidade de crescimento, e por isso afirma-se que um indivíduo com estados de fluxo mais elevados, estão mais envolvidos e concentrados numa determinada tarefa, mas isso não sugere que estejam necessariamente acompanhados de sentimentos agradáveis. Ainda segundo o autor, o trabalho também produz fluxo quando as tarefas solicitadas incluem desafios e exigem capacidades especiais, bem como quando as metas são estabelecidas e o feedback é claro e imediato (Csikszentmihalyi, 1999). Assim, compreende-se que o trabalho é semelhante a atividades que produzem fluxo e que desencadeiam um maior envolvimento do indivíduo, tais como a prática de exercício físico (Siqueira & Padovam, 2008).

Resumidamente, o bem-estar no trabalho é definido pelo afeto do trabalhador, pela satisfação no trabalho, dos seus desejos e das suas necessidades, pelo envolvimento e comprometimento com a organização, pela sobreposição do afeto positivo no trabalho e pela perceção do trabalhador em como é capaz de desenvolver e aplicar as suas capacidades, permitindo-lhe avançar na sua vida e

cumprir metas a que se propôs no trabalho (Paschoal, Torres & Porto, 2010; Paschoal et al., 2013).

Quando estes fatores são comprometidos e um indivíduo trabalha sob stress provocado pelas interações interpessoais e condições de trabalho particularmente exigentes surge o construto psicológico de exaustão emocional (Wu & Hu, 2009).

Neste sentido, as considerações anteriormente debatidas conduziram à definição da hipótese 1, segundo a qual as exigências do teletrabalho estão positivamente relacionadas com a exaustão emocional do trabalhador.

1.2.1 Exaustão Emocional

Schwartz e Will (1953) publicaram um estudo onde é descrito o caso de uma enfermeira, profissional de uma ala psiquiátrica, que se sentia desiludida com o seu trabalho, e onde foi usada a palavra *burnout* pela primeira vez. Mais tarde, Graham Green (cit. por Zafra, 2010) descreve em *Burn Out Case*, a história de um arquiteto que abandonou a sua profissão por também se encontrar desiludido com a mesma. O conceito de *burnout* é assim transposto para a investigação académica em meados dos anos 70, derivado de um conjunto de fatores históricos, económicos e sociais (Farber, 1983 cit. por Carlotto & Câmara, 2008). Devido à ênfase dada pela comunidade académica, o médico psicanalista Freudenberger (1989) tornou este conceito conhecido mundialmente através do seu estudo, que consistia na observação de indivíduos voluntários, onde era percetível que existia um processo gradual de desmotivação acompanhado sempre por sintomas físicos (Cherniss, 1981).

Freundenberger (1974 cit. por Carlotto & Câmara, 2004) afirma que o *burnout* é um sentimento de exaustão e de fracasso que surge do desgaste excessivo de energias e recursos que um indivíduo possui, que por sua vez pode dar origem a depressão, fadiga e sensação de sobrecarga associada ao trabalho. Deste modo, o *burnout* é caracterizado como uma síndrome psicológica multidimensional específica da área do trabalho, que aparece em resposta ao stress que tende a ser crónico e às exigências do trabalho (Maslach & Jackson, 1981). Ou seja, é encarado como uma resposta aos fatores de stress (stressores), os quais podem ter variadas origens, de onde se destacam os fatores de origem interpessoal, causado pelas relações interpessoais (Carlotto & Câmara, 2004) com colegas, chefias ou pacientes/utentes/clientes com que os trabalhadores interagem no decurso da sua

atividade profissional. Além disso, é também caracterizado por ser um estado de exaustão no qual o indivíduo pode desenvolver cinismo sobre o valor do seu trabalho ou sentir-se incapaz de ser eficaz, apresentando estratégias de coping, níveis de energia e de identificação com o seu posto de trabalho reduzidos (Maslach, 1986). O cinismo é um conceito que se refere ao distanciamento afetivo e/ou indiferença emocional em relação a outros indivíduos, nomeadamente aqueles que se relacionam com a carreira profissional do indivíduo. Já a redução da realização profissional está diretamente interligada com a redução do sentimento de prazer subjacente ao desempenho da sua atividade laboral (Maslach, 1993).

Por sua vez, a exaustão emocional é destacada por diversos autores como o primeiro estágio do *burnout* (Demerouti et al., 2001; Halbesleben & Bowler, 2007; Özbenli et al., 2013), em que o indivíduo se sente emocionalmente esgotado e não é capaz de enfrentar as exigências da sua atividade laboral (Maslach, Jackson, & Leiter, 1997; Halbesleben & Bowler, 2007). Maslach (1993) afirma que a exaustão emocional é a sensação de um indivíduo se sentir sobrecarregado a nível emocional, extremamente cansado e esgotado (Özbenli et al., 2013). Perante isto, considera-se que a exaustão emocional está diretamente relacionada com o distanciamento emocional e cognitivo do trabalho como resposta às exigências profissionais (Maslach, 1993).

Ao nível dos sintomas, Pines e Aronson (1988) afirmam que a exaustão emocional é acompanhada por sentimentos de solidão, abandono, fracasso, impotência e irritabilidade. A exaustão física é caracterizada por fadiga crónica, esgotamento, tensão muscular e falta de energia, e a exaustão mental é representada pelo descontentamento a três níveis: consigo próprio, com o trabalho e com a vida em geral.

Inicialmente, a exaustão emocional foi considerada na literatura como algo restrito a profissões relacionadas com a prestação de apoio à comunidade, como por exemplo professores, enfermeiros e médicos. No entanto, com o desenvolvimento desta área de investigação, o conceito foi alargado a muitas outras situações profissionais (Leiter & Schaufeli, 1996), inclusive aos estudantes (Schaufeli et al., 2002).

No que respeita à relação entre a exaustão e o teletrabalho, a literatura sublinha a maior dificuldade que poderá haver na delimitação das fronteiras entre o trabalho e a vida pessoal do teletrabalhador, o que pode desencadear mais emoções negativas e fadiga. Demerouti et al. (2014) defendem que esta modalidade de trabalho à distância tem um impacto significativo na redução do suporte social e no aumento da carga de trabalho, fatores estes que podem conduzir ao *burnout*. As componentes sociais e afetivas do bem-estar no trabalho têm sido vastamente estudadas, demonstrando que o suporte social é um recurso fundamental para os estados afetivos dos indivíduos sujeitos abrangidos por estas condições (Golden, 2007; 2012).

Desta forma, o conceito de exaustão emocional é considerado uma dimensão oposta ao vigor, o cinismo como oposto da dedicação e a perda de eficácia como oposto da absorção (Maslach et al., 2012).

1.3 Exercício Físico

O conceito de exercício físico é muitas vezes confundido com os conceitos de atividade física, aptidão física ou até desporto, no entanto a literatura clarifica bem em que consiste cada um deles (Caspersen, Powell & Christenson, 1985). O conceito de atividade física, o qual se define por ser qualquer movimento corporal que seja produto do movimento da estrutura muscular de um indivíduo e que gaste energia, inclui o conceito de exercício físico, que por sua vez se relaciona positivamente com a aptidão física (Caspersen, Powell & Christenson, 1985). Assim, o exercício físico caracteriza-se por ser uma atividade planeada, estruturada e repetida, que pretende melhorar ou alterar a aptidão física do indivíduo que a pratica (Caspersen, Powell & Christenson, 1985). No entanto, as tarefas domésticas ou ações diárias que sejam executadas da forma mais eficiente possível também são consideradas exercício físico, e neste caso, não é atribuída importância à aptidão física do sujeito, sendo que o gasto de energia é a meta principal (Caspersen, Powell & Christenson, 1985).

Na Sátira X da autoria do poeta romano Juvenal produzida entre 509 e 27 a.C, o verso «Mente sã em corpo são» demonstra que desde a Grécia Antiga que se encara a prática de exercício físico como algo que permite aos sujeitos atingirem um estado de bem-estar físico e psicológico (Juvenal, 2004). A sua prática regular é

conhecida por ter benefícios físicos, tais como a melhoria do sistema cardiorrespiratório, o aumento da densidade mineral óssea e a diminuição do desenvolvimento de doenças degenerativas (Antunes et al., 2006). No entanto, o efeito positivo do exercício físico na função cognitiva foi um fator comprovado há relativamente pouco tempo, onde os investigadores têm descoberto que o exercício físico melhora e protege todas as funções cerebrais, permitindo aos indivíduos possuírem um processamento cognitivo mais rápido (Antunes et al., 2006). Por outro lado, a ausência de uma prática regular de exercício físico encontra-se associada à origem de doenças degenerativas, perturbações de humor, diminuição das funções fisiológicas e cognitivas, provocando imunossupressão, diminuição do perfil lipídico, glicémico e da qualidade do sono (Pate et al., 1995; Nieman, 1999; Wilmore, 2001; McArdle et al., 2008), bem como aumento do stress emocional, diminuição da autoestima, aumento da ansiedade, podendo até dar origem ao agravamento de quadros de depressão (American College of Sports Medicine, 2012).

A pandemia provocada pelo surto de COVID-19 e o consequente distanciamento social imposto pelo governo (Escher, 2020) tiveram como consequência, para muitos indivíduos, uma redução da sua atividade física devido às restrições impostas pelos governos e aos períodos de confinamento obrigatórios, bem como redução da prática de exercício devido ao encerramento de muitas instalações desportivas. Como consequência, o sedentarismo, caracterizado pela perda de condição física, funcional e de saúde (Barbalho et al., 2017), e o impacto na saúde mental dos indivíduos passaram a ser duas das preocupações centrais para os investigadores (Chen et al., 2020; Raiol, 2020). Mais especificamente, o facto de o distanciamento social não ser voluntário originou sentimentos de incerteza, frustração e indignação nos indivíduos, não só relacionados com a sua saúde, mas também ao nível financeiro e económico (Li et al., 2020). Neste sentido, surgiu a necessidade de se estimular a prática regular de exercício físico, ainda que em casa, ou ao ar livre, como por exemplo num jardim. Alguns investigadores revelam que esta prática é encarada como uma estratégia não farmacológica na prevenção ou até mesmo no tratamento de doenças metabólicas, físicas ou psicológicas (Luan et al., 2019), fortalecendo o sistema imunitário e diminuindo a incidência de doenças (Campbell & Turner, 2018).

Porém, o cenário de redução do exercício e de aumento do sedentarismo não se generalizou, já que muitos indivíduos procuraram manter os seus níveis de prática de exercício físico, mesmo durante a pandemia. Considerando os benefícios físicos e psicológicos decorrentes da prática de exercício, mesmo durante a pandemia e o necessário isolamento social, muitos indivíduos começaram a adotar o exercício físico como estratégia no combate ao stress, à angústia e à ansiedade (Costa & Vigário, 2020). Ou seja, tornou-se essencial para alguns indivíduos praticarem exercício físico regularmente de modo a reduzir eventuais sentimentos negativos provocados por circunstâncias do dia a dia e pelo próprio isolamento social (Dantas et al., 2021), e a aumentar sentimentos positivos como a satisfação com a vida, a felicidade e o bem-estar (Maher et al., 2013). A longo prazo, este poderá ser um fator positivo para a sociedade, uma vez que trará benefícios em termos de saúde física e mental (Dantas et al., 2021) em termos coletivos, com consequências na redução da doença e dos custos com a saúde.

Tendo em conta as considerações acima apresentadas, surge a hipótese 2, na qual se propõe que a prática do exercício físico modera a relação entre as exigências do teletrabalho e a exaustão emocional, sendo que a relação entre as exigências do teletrabalho e a exaustão do trabalhador é mais forte quando a prática do exercício físico é menor.

1.4. Modelo de Investigação

Com esta dissertação pretende-se compreender a relação entre as exigências do teletrabalho e a exaustão emocional, e se o exercício físico modera esta relação.

Considerando a fundamentação teórica acima apresentada, seguem-se as hipóteses e o modelo em estudo.

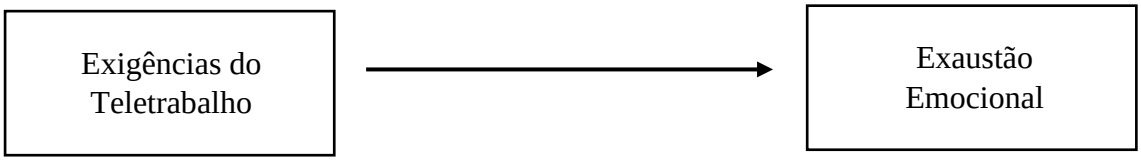


Figura 1. Modelo de relação entre as exigências do teletrabalho e a exaustão emocional

H1: As exigências do teletrabalho estão positivamente relacionadas com a exaustão emocional do trabalhador.

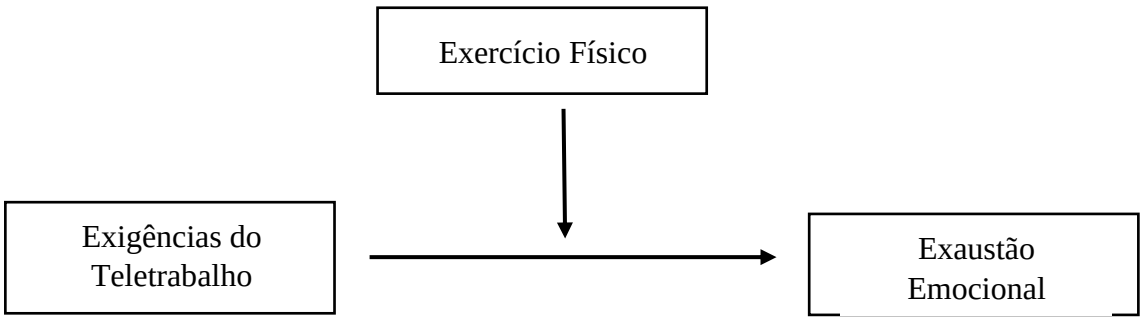


Figura 2. *Modelo de Moderação*

H2: A prática do exercício físico modera a relação entre as exigências do teletrabalho e a exaustão emocional, sendo que a relação entre as exigências do teletrabalho e a exaustão do trabalhador é mais forte quando a prática do exercício físico é menor.

Capítulo 2 - Metodologia

2.1 Método

De forma a verificar o impacto do exercício físico na relação entre as exigências do trabalho e a exaustão emocional, em contexto de teletrabalho, foi realizado um estudo correlacional. Este estudo decorreu seguindo as premissas habituais de um estudo quantitativo, utilizando um questionário de administração direta, em formato e linguagem acessíveis aos respondentes, de modo a obter assim uma amostra de maior dimensão e, consequentemente, informação necessária para investigar as hipóteses propostas. Segundo a literatura, esta metodologia encontra-se como sendo a mais adequada para medir construtos, efetuar análises estatísticas conducentes ao teste de modelos e responder a questões de investigação (Quivy & Campenhoudt, 2005) que assentam no estabelecimento de relação ou associação entre variáveis.

2.2 Procedimento

O questionário utilizado para a recolha de dados foi lançado em janeiro de 2021, em formato online e com recurso ao *software Qualtrics* e esteve ativo entre o dia 3 de janeiro e o dia 3 de março. O questionário continha um leque alargado de variáveis enquadradas no contexto de um estudo mais vasto sobre o teletrabalho. O instrumento aqui referido foi disponibilizado através da rede de contactos pessoais e das vias sociais Facebook, Instagram e LinkedIn da equipa de investigação.

Durante o processo de recolha de dados, Portugal enfrentava uma nova vaga da pandemia COVID-19, atingindo números recordes de pessoas infetadas, apesar da taxa de mortalidade e de internamentos referentes à situação pandémica estar mais baixa. Contudo, algumas organizações mantiveram ou colocaram os seus colaboradores em regime de teletrabalho, e as escolas estiveram encerradas entre o dia 3 e o dia 9 do mês de janeiro. Essa informação poderá ser relevante, se tivermos em conta os indivíduos com filhos em idade escolar.

2.3 Amostra

Referente ao processo de recolha de dados, foi definido como critério de amostragem específico o de trabalhadores que estavam, à data do preenchimento do questionário, em regime de teletrabalho parcial ou total. Foi utilizada uma amostra de conveniência, sendo esta composta por trabalhadores de várias organizações e setores de atividade.

A amostra total é constituída por 920 participantes. As idades variam entre os 19 e os 69 anos (M = 36.6; DP = 15.5), sendo 614 (66.7%) do sexo feminino e os restantes 306 do sexo masculino. Em relação ao nível de escolaridade, 81.7% tem o ensino superior, 17.8% possui o ensino secundário e, em minoria 0.4% estudou apenas até ao ensino básico. Analisando agora o setor de atividade da amostra, o mais representativo é o de Consultoria, Informática e Atividades Científicas com 29.0%, seguido da Banca e Serviços Financeiros com 18.4%, de Educação e Formação com 6.7%, de Comércio, Retalho e Distribuição com 6.5%, Indústria com 4.6% e por fim, o setor de Saúde e Apoio Social com 4.3%. A percentagem restante respeita a outros setores referidos pelos sujeitos.

Em relação à questão sobre se os indivíduos possuem filhos e/ou dependentes, 44.3% tem filhos e/ou dependentes a seu cargo, enquanto 55.3% não tem nenhum filho ou dependente ao seu cuidado. A média de número de filhos e/ou dependentes é de 1.56 variando entre 1 a 5, oscilando entre os 0 e os 49 anos.

No que respeita ao teletrabalho, 47.8% da amostra refere que a decisão de trabalhar remotamente teve origem na iniciativa da própria organização, 40.7% menciona que esta iniciativa foi de ambas as partes, 6.5% realça que a decisão foi tomada de forma voluntária por parte do trabalhador, 3.6% revela que teve iniciativa na decisão de trabalhar fora do local de trabalho e 1.4% destaca que lhe foi imposta esta decisão por parte da organização, contra a sua vontade enquanto trabalhador.

Referente às horas de trabalho, 79.8% das pessoas destaca que trabalha até 40h por semana, sendo que os restantes trabalham mais de 40h/semana.

A amostra, quando questionada sobre se possuíam ou não um local próprio para exercer o teletrabalho, 73.5% respondeu que tinha um espaço apropriado para realizar o seu trabalho.

2.4 Instrumentos

O questionário administrado no âmbito do presente estudo inicia-se com uma apresentação acerca dos objetivos do mesmo. Primeiramente são apresentadas algumas questões sociodemográficas de forma a ser possível caracterizar a amostra, seguindo depois para as questões mais direcionadas para as variáveis em estudo.

De forma a assegurar a consistência das medidas utilizadas, calculou-se o alfa de *Cronbach* das vária escalas que, segundo Maroco e Garcia-Marques (2006), não

deverá ser inferior a .70, valor padronizado como sendo o mínimo para garantirmos um nível de fiabilidade apropriado.

2.4.1. Exigências do Trabalho

Para avaliar as exigências do teletrabalho foi aplicada a escala *Job Content Questionnaire (JCQ)*, desenvolvida por Karasek et al. (1998), tendo sido adaptada para português e utilizada em estudos *a priori* (Carvalho & Cambel, 2014). Este instrumento é constituído por sete itens, respondidos numa escala de Likert de 5 pontos, em que 1 = "Discordo Totalmente" e 5 = "Concordo Totalmente". A escala revelou boa consistência interna ($\alpha = .86$).

2.4.2. Exaustão Emocional

Esta variável foi analisada através do instrumento *Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI – GS: Maslach & Jackson*, 1986), adaptado para a população trabalhadora em geral, através de um processo de tradução-retroversão. Neste caso, foi apenas usada a dimensão da exaustão emocional, dado que é considerada por alguns autores a dimensão principal do *burnout* (Demerouti et al., 2001; Halbesleben & Bowler, 2007). Os itens eram respondidos numa escala de Likert de 7 pontos que varia de 1 = "Nunca" a 7 = "Sempre". A escala demonstrou uma boa consistência interna ($\alpha = .83$).

2.4.3. Exercício Físico

A medição do exercício físico foi feita com recurso a duas questões retiradas do Questionário Internacional de Atividade Física (IPAQ; Craig et al., 2003; Hagströmer et al., 2006; Hallal & Victora, 2004), já validado para a população portuguesa adulta (Campaniço, 2016). Além disso, as últimas duas questões foram adaptadas, mas com base no IPAQ. Foram selecionadas duas questões e adaptadas mais duas, uma vez que eram as necessárias para perceber o nível individual de atividade física por semana. O item 1 era respondido numa escala de Likert de 5 pontos (1 = Nenhuma vez, 2 = Uma vez por semana, 3 = Duas vezes por semana, 4 = Três vezes por semana, 4 = Quatro vezes ou mais por semana), o item 2 era de resposta aberta, o item 3 era de resposta dicotómica (1 = No exterior [ex: ar livre, piscina exterior, praia, parque, estádio], 2 = No interior [ex: ginásio, piscina interior,

pavilhão, em casa]), bem como o item 4 (1 = Sozinho, 2 = Acompanhado). Apesar de serem utilizados quatro itens no questionário final, foi usado o primeiro item "Numa semana típica ou normal, com que frequência realiza algum tipo de exercício físico?" para cálculo do modelo.

2.4.4. Variáveis de Controlo

O sexo e a idade foram consideradas variáveis de controlo no presente estudo, dado que alguns investigadores consideram que estas têm influência no bem estar dos trabalhadores em contexto de teletrabalho (Martin & MacDonell, 2012). Desta forma, estas variáveis foram controladas nos modelos apresentados. O sexo foi codificado como uma variável *dummy* (1 = feminino, 2 = masculino). A análise da variável idade foi realizada com base na indicação da idade cronológica, tendo sido usada como variável contínua.

2.5 Estratégia de análise de dados

Para analisar os dados, apenas foram considerados os questionários que cumpriam requisitos e que estavam completos. Após esta seleção, e com a ajuda do IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS versão 28.0.0.0), realizou-se a caracterização da amostra. Posteriormente procedeu-se a análise das qualidades psicométricas das medidas (Consistência interna). Para finalizar a análise, utilizou-se o modelo 1 do Process (Hayes, 2018) para analisar o modelo em estudo, dado que se trata de um modelo de moderação, e de forma a testar as hipóteses apresentadas.

Capítulo 3 - Resultados

3.1. Análise descritiva e correlações entre as variáveis

Procedeu-se à análise descritiva (médias, desvios padrão e correlações de Pearson) e ao cálculo da consistência interna das variáveis em estudo previamente ao teste das hipóteses apresentadas.

Tabela 1.

Estatística descritiva, correlações e consistência interna das variáveis em estudo.

	M	DP	1	2	3	4	5
1. Sexo	-	-					
2. Idade	36.63	15.46	.005				
3. Horas de Trabalho	38.46	8.66	.061	.087**			
4. Exigências do Teletrabalho	3.35	.73	-.100**	.086**	.178**	(.860)	
5. Exaustão Emocional	3.57	.97	-.107**	-.017	.075*	.544**	(.825)
6. Frequência da Prática de Exercício Físico	2.75	1.383	.153**	-.020	-.002	-.153**	-.159**

** A correlação é significativa no nível 0.01.

* A correlação é significativa no nível 0.05

(Os valores entre parênteses correspondem aos alfas de Cronbach)

Consoante os dados acima apresentados, verifica-se que a média mais alta é relativa à exaustão emocional (M=3,57; DP= 0,73) e a média mais baixa refere-se à frequência da prática de exercício físico (M=2,75; DP= 1,383). Além disso, podem verificar-se também as correlações, sendo que algumas são positivas e significativas, como é o caso da relação entre as exigências do teletrabalho e as horas trabalhadas (r = 0,178; p < 0,001), e da relação entre a exaustão emocional e as exigências do teletrabalho (r = 0,544; p < 0,001). Por sua vez, a relação entre a frequência da prática do exercício físico e as exigências do teletrabalho é negativa e significativa (r = -0,153; p < 0,001), bem como a relação entre a frequência da prática do exercício físico e a exaustão emocional (r = -0,159; p < 0,001).

No que toca às variáveis de controlo, o sexo demonstrou uma relação positiva e significativa com a frequência da prática do exercício físico (r = 0,153; p < 0,001),

e negativa e significativa com a exaustão emocional (r = -0,107; p = 0,001) e com as exigências do teletrabalho (r = -0,100; p = 0,003). Constata-se, portanto, que os homens tendem a praticar mais frequentemente exercício físico e reportam que trabalham mais horas, e que as mulheres apresentam mais sinais de exaustão emocional e reportam níveis mais elevados de exigências do teletrabalho.

Relativamente à idade, esta apresenta uma correlação positiva e significativa com as horas trabalhadas (r = 0,087; p = 0,009) e as exigências do teletrabalho (r = 0,086; p = 0,009), sendo que os trabalhadores mais velhos tendem a reportam mais horas trabalhadas, bem como mais exigências relacionadas com o trabalho. Neste caso, quanto mais velhos são os trabalhadores, menos frequente é a prática de exercício físico e menor é a perceção de exaustão emocional.

3.2. Teste da Hipótese de Moderação

Na tabela 2 é possível observar os resultados e os testes estatísticos que foram executados para testar a hipótese de moderação proposta. O modelo utilizado corresponde ao modelo 1 da macro PROCESS (Hayes, 2018).

Tabela 2.

Resultados de Regressão para a Moderação

					R^2
	Outcome: Exaustão Emocional				.302
	Coef.	Erro-Padrão	*t*	*p*	
Exigências do Teletrabalho	.702	.037	19.044	.000	
Frequência na Prática de Exercício Físico	-.055	.020	-2.801	.005	
Exigências do Teletrabalho x Frequência na Prática de Exercício Físico	-.014	.026	-.536	.592	

N = 920. Estão reportados os coeficientes não estandardizados.

A hipótese 1 sugere que a exaustão emocional aumenta com as exigências do teletrabalho, o que pode ser comprovado na tabela 2 (B = 0.70, t = 19.04, p = .000, Tabela 2) pela existência de uma relação positiva e significativa entre as duas variáveis. Com isto, compreende-se que quanto mais elevadas forem as exigências impostas pelo teletrabalho, maior será a perceção de exaustão emocional do trabalhador.

A hipótese 2 propõe que a relação entre as exigências do teletrabalho e a exaustão emocional é moderada pela prática de exercício físico. Contudo, os resultados apresentados na tabela 2 não suportam a hipótese (B = -0.014, t = -0.536, p = 0.592), já que apresentam uma relação negativa e não significativa. Os resultados obtidos, sugerem que a prática frequente de exercício físico não modera significativamente a relação entre as exigências do trabalho e a exaustão emocional.

3.3. Análise Descritiva da subamostra que reporta a prática regular de Exercício Físico

Apesar de não ter sido possível comprovar o modelo de análise proposto na presente dissertação, o facto de termos acedido a uma amostra relativamente robusta permite-nos tentar compreender um pouco melhor as características dos respondentes que são praticantes regulares de exercício físico. Dos 920 inquiridos, 75% (690 indivíduos) reportaram que praticavam exercício físico regularmente. Destes, 436 são mulheres e 254 são homens, com idades compreendidas entre os 19 e os 69 anos. Relativamente à frequência da prática do exercício, 194 indivíduos praticam uma vez por semana, 207 praticam duas vezes por semana, 152 praticam três vezes por semana e 137 pessoas praticam quatro ou mais vezes por semana. Importa realçar que 83,8% do grupo que pratica exercício frequentou o Ensino Superior.

Quanto aos setores de atividade, 31% dos inquiridos trabalha em Consultoria, Informática e Atividades Científicas, 17,4% no setor da Banca e Serviços Financeiros, 6,1% em Comércio, Retalho e Distribuição, 5,9% no setor de Educação e Formação, 4,9% em Indústria, 3,9% na Saúde e Apoio Social e 1,3% dos indivíduos trabalha no setor de Hotelaria, Restauração e Turismo. Importa ainda referir que, curiosamente, de entre os praticantes regulares de exercício, 18,8% referem trabalhar mais do que 40h por semana.

Capítulo 4 - Discussão

A adoção de novas formas de organização do trabalho, que crescera com o surgimento da pandemia, deverá manter-se nos próximos tempos. No entanto, as evidências indicam-nos que o teletrabalho precisa de ser reestruturado de modo a aumentar o bem-estar dos (tele)trabalhadores, sendo que o estudo desta realidade tem revelado cada vez mais pistas de intervenção e de melhoria ao seu desenho e definição (Wang et al., 2020; Ramos & Serranheira, 2022). Com este estudo, procurou-se compreender a relação entre as exigências do (tele)trabalho e a exaustão emocional, tendo em conta a prática de exercício físico como moderadora.

De acordo com a primeira hipótese, as exigências do trabalho preveem o aumento dos níveis de exaustão emocional, o que é confirmado pelos dados anteriormente apresentados. Estes resultados estão em consonância com o modelo de *burnout* (Maslach & Leiter, 1997), dado que este defende que a exaustão emocional pode aumentar com o aumento das exigências do trabalho, e o mesmo se pode dizer acerca do modelo JD-R, uma vez que este sugere que as exigências do trabalho causam tensão nos trabalhadores (Demerouti et al., 2001). Ainda nesta análise, podemos considerar o modelo de Golombiewsky e Munzenrider (1984), já que este preconiza que a exaustão emocional é uma resposta ao stress laboral provocado pelo aumento das solicitações feitas ao trabalhador, ou seja, a sobrecarga de trabalho e a pressão do tempo que são colocadas nos trabalhadores originam uma perda gradual de energia (McCormack et al., 2018), resultando em consequências físicas, emocionais, para as relações interpessoais, atitudinais e comportamentais, podendo até predizer a mortalidade (Toppinen-Tanner et al., 2009). Contudo, esta relação está já bastante consolidada na literatura em contexto de trabalho presencial, mas o mesmo não acontece no contexto de teletrabalho, pelo que se torna essencial perceber a influência do teletrabalho na exaustão emocional (Golden, 2012). Deste modo, os resultados vão ao encontro do que era expectável, realçando o poder contributivo das exigências do trabalho para o aumento da exaustão emocional, também em contexto de teletrabalho.

Por outro lado, o desenvolvimento da tecnologia, dos sistemas de trabalho avançados e das mudanças urbanísticas, são elementos associados a uma potencial diminuição na necessidade dos indivíduos em praticarem exercício físico, preferindo desenvolver atividades de lazer (Bouchard et al., 1991).

A H2 procura testar a prática de exercício físico como mediadora da relação entre as exigências do trabalho e a exaustão emocional, todavia esta não foi suportada pelos resultados. Ao nível individual, é crucial que um indivíduo não permita que o contexto laboral prejudique a sua vida pessoal, desenvolvendo estratégias para lidar com ele de uma forma positiva (Pinheiro, 2002), contudo isto pode não acontecer uma vez que a exaustão emocional surja. Gil-Monte e Peiró (1997) defendem que este construto é definido por ser uma situação em que os trabalhadores sentem que não conseguem dar mais de si, o que os leva a adotar preferencialmente estratégias de evitamento (mais simples a nível cognitivo), em vez de estratégias realmente eficazes, tais como a prática de exercício físico (Tamayo, 2002). Os resultados controversos relativamente ao exercício físico também podem ser explicados pelo comprometimento dos tipos motivacionais de valores por parte da exaustão emocional, uma vez que metas tais como o prazer, a excitação e o sucesso pessoal estão comprometidos (Tamayo, 2002). A acrescentar, a literatura sugere que a origem da situação e a forma como o indivíduo a avalia são fatores determinantes para a seleção das estratégias de coping, e quando os níveis de exaustão emocional são altos, a energia pode diminuir e a eficácia para lidar ativamente com as situações também pode diminuir, levando o indivíduo a adotar uma conduta tendencialmente mais passiva e indireta (Tamayo & Tróccoli, 2002).

Quando excluímos a amostra que não pratica exercício físico de todo e analisamos os indivíduos que praticam esta modalidade pelo menos uma vez por semana, conseguimos perceber que há diferenças ao nível do género, sendo que os homens praticam, semanalmente, mais vezes exercício físico do que as mulheres (Bauman et al., 2009), apesar dos resultados nos demonstrarem que há mais mulheres praticantes do que homens (embora isso possa decorrer da assimetria de género verificada na amostra).

No que respeita ao nível de escolaridade, alguns estudos revelam que indivíduos com menor nível de escolaridade tendem a praticar menos exercício físico (Barros, 1999; Calfas, 2000; Dishman, 1993; Sallis & Owen, 1999), e os resultados que obtivemos neste estudo estão de acordo com a literatura, uma vez que a grande maioria dos inquiridos praticantes frequentou o Ensino Superior.

A literatura preconiza que a fadiga é um dos fatores mais associados ao aumento das horas de trabalho, que por sua vez se refletem na saúde física e mental dos trabalhadores (Metzner & Fischer, 2001). Estes factos podem contribuir para um

maior desgaste dada a exposição mais acentuada aos stressores do trabalho, o que leva os trabalhadores a adotar estratégias de coping (Costa, 1998). Os resultados descritivos da amostra praticante de exercício físico demonstram que os trabalhadores que dizem estar em contexto laboral mais horas praticam mais frequentemente exercício físico, podendo esta ser uma das estratégias de coping por estes adotada.

4.1 Implicações práticas

Os resultados aqui obtidos são fulcrais para as organizações, especialmente para aquelas que desejam manter o teletrabalho. Primeiramente, é fundamental realçar a relação entre as exigências do (tele)trabalho e a exaustão emocional. Neste sentido, podem adotar-se estratégias preventivas tais como a permissão para os trabalhadores participarem na tomada de decisão no que respeita ao seu próprio trabalho, o estabelecimento e disponibilização de políticas e orientações bem delineadas (Bond et al., 2006; Grant et al., 2013). A flexibilidade, a redução da interferência trabalho-vida e a confiança por parte da organização são questões a ter em conta quando um indivíduo está em teletrabalho, uma vez que lhe permite lidar com as exigências associadas a esta modalidade (Grant et al., 2013). Além disso, se forem reduzidas as tarefas, os trabalhadores sentirão menos fadiga e adotarão estilos de vida saudáveis, tais como a prática de exercício físico.

Neste sentido, muitas organizações já implementam atualmente medidas de promoção da saúde e de prática de exercício físico durante o horário de trabalho, em pequenos espaços de tempo. Por exemplo, caminhar ou fazer alongamentos, organizar sessões de exercício coletivo no exterior ou num espaço dentro da organização são já alguns exemplos de atividades promovidas por organizações que se preocupam em promover o bem-estar e a saúde dos seus trabalhadores.

O direito do trabalhador se desligar do trabalho devia ser respeitado em todas as organizações, evitando a pressão para responder a tarefas fora de horas (Committee on Employment and Social Affairs, 2020). Permitir ao indivíduo desenvolver-se ao nível do seu bem-estar no trabalho, através do planeamento e gestão de carreira, em workshops (Schaufeli & Salanova, 2008), ou através de mentoria no que toca à prática de exercício físico (Rojas, 2003) são exemplos de pistas de intervenção ao nível organizacional.

4.2 Limitações e pesquisas futuras

Devem ser consideradas as limitações aquando da interpretação dos resultados desta investigação. A primeira limitação diz respeito à amostra não ser equilibrada ao nível do género, o que impossibilitou a comparação dos resultados em função do género. Seria também relevante aplicar o IPAQ na sua versão extensa, de modo a perceber o exercício físico no seu todo, o que permitirá analisar o seu efeito noutras variáveis, se assim for. A terceira limitação está relacionada com a natureza correlacional do estudo, pelo que não podemos inferir um efeito do exercício físico na relação entre as exigências do trabalho e a exaustão emocional.

Em investigações futuras, seria interessante avaliar as exigências num contexto tecnológico e o seu impacto no bem-estar do trabalhador, considerando os riscos psicossociais e o tecnostress, bem como o papel do exercício físico como estratégia de coping nesta relação.

Além disso, seria pertinente compreender características individuais e estratégias de coping preferenciais dos trabalhadores, de modo que se consiga perceber o seu impacto nas variáveis em estudo.

Conclusão

As organizações estão cada vez mais em mudança, e por isso o teletrabalho torna-se uma opção viável a ser mantida na atual realidade. Contudo, dada a vasta literatura sobre o bem-estar dos indivíduos no trabalho, torna-se fulcral estudar e compreender os fatores que garantam o bem-estar dos trabalhadores em situação de teletrabalho, sendo este um assunto muito debatido nos dias de hoje. Fonseca e Pérez-Nebra (2012) preconizam que um indivíduo é mais saudável quando a sua vida pessoal e social é sólida, ou seja, quer isto dizer que as organizações devem oferecer suporte organizacional, tanto por parte da gestão como dos pares, e que o próprio trabalhador possa procurar suporte emocional.

Fabregat e Gallego (2002) destacam que os riscos psicossociais podem ser amenizados se as organizações promoverem programas de prevenção e intervenção na adaptação dos indivíduos ao teletrabalho, através das TIC e da promoção do exercício físico como garante de qualidade de vida e satisfação. Isto pode ser feito através de ginástica laboral por vídeo, checklist sobre as condições de organização e higiene do espaço em que o indivíduo irá trabalhar, sessões de caráter terapêutico para detetar as condições psicossociais impactadas pelo isolamento social, e até mesmo consultoria individual ou em grupo para a construção de uma espécie de um plano de saúde em contexto de teletrabalho (Mesquita, 2020).

É importante que se determinem os fatores associados à adoção de um estilo de vida saudável por parte dos trabalhadores, de modo a ser possível adaptar o exercício físico a cada indivíduo, e evitar o sedentarismo (Cunha et al., 2008).

Em jeito de conclusão, e apesar de os resultados não poderem confirmar academicamente a hipótese de partida, empiricamente é do conhecimento geral que o bem-estar dos trabalhadores depende da sua saúde física e mental, o que se traduz num impacto positivo ou negativo, consoante as suas características, no seu desempenho e, consequentemente, na eficácia organizacional (Nohara et al., 2010). Aliás, a literatura preconiza que vários profissionais, em diferentes contextos profissionais e nos mais variados setores de atividade adotam o exercício físico como estratégia eficaz para lidar com as exigências do trabalho e consequentes dificuldades inerentes à sua profissão (Pocinho & Perestrelo, 2011), pelo que o exercício físico é reconhecido como uma possível estratégia de coping para enfrentar as exigências associadas ao trabalho e promover a saúde psicológica.

Referências Bibliográficas

Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L., & Lima, A. C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE. Br*, *15*, 511-533. https://doi.org/10.1590/1679-395160287

Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2011). *Work without boundaries: Psychological perspectives on the new working life*. John Wiley & Sons.

Almeida, A. L. (2020). A influência do teletrabalho na exaustão emocional e no desempenho na tarefa: o papel da sobrecarga de trabalho e da resiliência (Tese de Doutoramento, Repositório do Iscte - Instituto Universitário de Lisboa). Iscte - Instituto Universitário de Lisboa. http://hdl.handle.net/10071/21549

Amaral, D. J. & Siqueira, M. M. M. (2004). Relações entre percepção da estrutura organizacional e bem-estar de profissionais de uma empresa em processo de privatização. Em J. Ribeiro & I. Leal (Orgs.), *Actas do 5º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde* (pp. 671-677). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

American College of Sports Medicine. (2012). *ACSM's resource manual for guidelines for exercise testing and prescription*. Lippincott Williams & Wilkins.

American Psychological Association. (2020). Publication manual of the American Psychological Association (7ª Ed.). https://doi.org/10.1037/0000165-000

Antunes, H. K., Santos, R. F., Cassilhas, R., Santos, R. V., Bueno, O. F., & Mello, M. T. D. (2006). Exercício físico e função cognitiva: uma revisão. *Revista Brasileira de medicina do esporte*, *12*, 108-114.

Barros, M. V. G. D. (1999). Atividades físicas no lazer e outros comportamentos relacionados à saúde dos trabalhadores da indústria no estado de Santa Catarina, Brasil [Programa de Pós Graduação, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositório Institucional da Universidade Federal de Santa Catarina.

Baruch, Y. (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International journal of management reviews*, *3*(2), 113-129. https://doi.org/10.1111/1468-2370.00058

Bauman, A., Bull, F., Chey, T., Craig, C. L., Ainsworth, B. E., Sallis, J. F., … Pratt, M. (2009). The International prevalence study on physical activity: Results from 20 countries. *The International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity, 6*(21), 1-11. https://doi.org/10.1186/1479-5868-6-21

BCSD - Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável. (2022). Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e o BCSD Portugal. Retirado de: www.ods.pt

Bond, F. W., Hayes, S. C., & Barnes-Holmes, D. (2006). Psychological flexibility, ACT, and organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior Management*, *26*(1-2), 25-54. https://doi.org/10.1300/J075v26n01_02

Byrne, B. M. (1994). Burnout: Testing for the validity, replication, and invariance of causal structure across elementary, intermediate, and secondary teachers. *American Educational Research Journal*, *31*(3), 645–673. https://doi.org/10.2307/1163231

Calfas, K. J., Sallis, J. F., Nichols, J. F., Sarkin, J. A., Johnson, M. F., Caparosa, S., ... & Alcaraz, J. E. (2000). Project GRAD: Two-year outcomes of a randomized controlled physical activity intervention among young adults. *American journal of preventive medicine*, *18*(1), 28-37. https://doi.org/10.1016/s0749-3797(99)00117-8

Campaniço, H. M. P. G. (2016*)*. Validade simultânea do questionário Internacional de actividade física através da medição objectiva da actividade física por actigrafia proporcional [Dissertação de Doutoramento, Universidade de Lisboa). Repositório da Universidade de Lisboa. http://hdl.handle.net/10400.5/11866

Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2008). Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. *Psico*, 39(2). https://revistaseletronicas.pucrs.br/index.php/revistapsico/article/view/1461

Carlotto, M. S., & Câmara, S.G. (2004). Factorial analysis of the Maslach Burnout Inventory (MBI) in a sample of teachers from private schools. *Psicologia em Estudo*, *9*, 499-505.

Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2014). Work-to-family enrichment and employees' wellbeing: High performance work system and job characteristics. *Social Indicators Research, 119(*1), 373-387. https://doi.org/10.1007/s11205-013-0475-8

Caspersen, C. J., Powell, K. E., & Christenson, G. M. (1985). Physical activity, exercise, and physical fitness: definitions and distinctions for health-related research. *Public health reports, 100*(2), 126.

Cherniss, C. (1981). Preventing burnout: From theory to practice. *The burnout syndrome*, 172, 176.

Clarke, S., & Holdsworth, L. (2017). Flexibility in the workplace: Implications of flexible work arrangements for individuals, teams and organizations. *Business and Management*.

Committee on Employment and Social Affairs (2020). Re- port with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)). Retirado de https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0246_ EN.pdf

Cooper, C. L., & Marshall, J. (1978). *Understanding executive stress*. Springer.

Costa, G. (1998). Guidelines for the medical surveillance of shift workers. *Scandinavian journal of work, Environment & Health*, 151-155.

Craig, C. L., Marshall, A. L., Sjöström, M., Bauman, A. E., Booth, M. L., Ainsworth, B. E., ... & Oja, P. (2003). International physical activity questionnaire: 12-country reliability and validity. *Medicine and science in sports and exercise*, *35*(8), 1381-1395. https://doi.org/10.1249/01.MSS.0000078924.61453.FB

Csikszentmihalyi, M. (1999). *A descoberta do fluxo: a psicologia do envolvimento com a vida cotidiana*. (P. Ribeiro, Trad.), Rio de Janeiro: Rocco.

Cunha, I. C., Peixoto, M. D. R. G., Jardim, P. C. B. V., & Alexandre, V. P. (2008). Fatores associados à prática de atividade física na população adulta de Goiânia: monitoramento por meio de entrevistas telefônicas. *Revista brasileira de epidemiologia*, *11*, 495-504. https://doi.org/10.1590/S1415-790X2008000300016

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management*, 25(3), 357-384. https://doi.org/10.1177/014920639902500305

Dantas, D. N., Avelino, M. D. L. B., Wichi, R. B., & Bastos, A. D. A. (2021). Educação em saúde: não pare! Exercício físico em tempos de pandemia, um relato de experiência. *Brazilian Journal of Development*, *7*(2), 12607-12622.

Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, *37*(2), 01-09. https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, *86*(3), 499-512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Demerouti, E., Derks, D., Brummelhuis, L. L. T., & Bakker, A. B. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work–family balance, and well-being. In *The impact of ICT on quality of working life* (pp. 123-141). Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-017-8854-0_8

Diener, E. (1984). Bem-estar subjetivo. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.

Diener, E. (2012). New findings and future directions for subjective well-being research. *American psychologist*, *67*(8), 590. https://doi.org/10.1037/a0029541

Diener, E., Suh, E. M., Smith, H., & Shao, L. (1995). National differences in reported subjective well-being: Why do they occur?. *Social indicators research*, 34(1), 7-32. https://doi.org/10.1007/BF01078966

Dishman, R. K. (1993). Exercise adherence. In R. Singer, M. Murphey & L. Tennant (Eds.), *Handbook of Research on Sport Psychology*. New York: Mcmillan.

Eurofound, & ILO. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work | Eurofound. Retirado de https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywherethe-effects-on-the-world-of-work.

Fabregat, M.B.A, & Gallego, E.C. (2002). Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicologia. *Papeles Del Psicólogo*, *83*, 55-61.

Fila, M. J., Purl, J., & Griffeth, R. W. (2017). Job demands, control and support: Meta-analyzing moderator effects of gender, nationality, and occupation. Human Resource Management Review, 27(1), 39-60. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.09.004

Fonseca, R.L. de A., & Pérez-Nebra, A.R. (2012). A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 15*(2), 303-318. https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v15i2p303-318

Freudenberger, H. J. (1989). Burnout: Past, present, and future concerns. *Loss, Grief & Care*, 3(1-2), 1-10.

Golden, T. (2007). Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions. *Human relations*, *60*(11), 1641-1667. https://doi.org/10.1177/0018726707084303

Golden, T. D. (2012). Altering the effects of work and family conflict on exhaustion: Telework during traditional and nontraditional work hours. *Journal of Business and Psychology*, 27(3), 255-269. https://doi.org/10.1007/s10869-011-9247-0

Golembiewski, R. T., & Munzenrider, R. (1984). Active and passive reactions to psychological burn-out? Toward greater specificity in a phase model. *Journal of Health and Human resources administration*, 264-289.

Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, *35*(5), 527–546. https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059

Greer, T. W., & Payne, S. C. (2014). Overcoming telework challenges: Outcomes of successful telework strategies. *The Psychologist-Manager Journal*, *17*(2), 87–111. https://doi.org/10.1037/mgr0000014

Hagströmer, M., Oja, P., & Sjöström, M. (2006). The International Physical Activity Questionnaire (IPAQ): a study of concurrent and construct validity. *Public health nutrition*, *9*(6), 755-762. https://doi.org/10.1079/phn2005898

Halbesleben, J. R. B., & Bowler, W. M. (2007). Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of motivation. *Journal of Applied Psychology*, *92*(1), 93–106. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.93

Hallal, P. C., & Victora, C. G. (2004). Reliability and validity of the international physical activity questionnaire (IPAQ). *Med Sci Sports Exerc*, *36*(3), 556. https://doi.org/10.1249/01.mss.0000117161.66394.07

Handy, S. L., & Mokhtarian, P. L. (1995). Planning for telecommuting measurement and policy issues. *Journal of the American planning association*, *61*(1), 99-111. https://doi.org/10.1080/01944369508975623

Hayes, A. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). The Guilford Press.

Horn, J. E. van, Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Scheurs, P. J. (2004). The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365-375. https://doi.org/10.1348/0963179041752718

Huang, C., Wang, Y., Li, X., Ren, L., Zhao, J., Hu, Y., ... & Cao, B. (2020). Clinical features of patients infected with 2019 novel coronavirus in Wuhan, China. *The lancet*, 395(10223), 497-506. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30183-5

Jones, F., & Fletcher, B. (C). (1996). Taking work home: A study of daily fluctuations in work stressors, effects on moods and impacts on marital partners. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *69*(1), 89–106. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00602.x

Juvenal. (2004). *Juvenal: Satires Book 1 (Cambridge Greek and Latin Classics)*. Susanna Morton Braund. Harvard University Press, Londres.

Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, *3*(4), 322–355. https://doi.org/10.1037//1076-8998.3.4.322

Kotera, Y., & Correa Vione, K. (2020). Psychological impacts of the new ways of working (NWW): A systematic review. *International journal of environmental research and public health*, *17*(14), 5080. https://doi.org/10.3390/ijerph17145080

Leiter, M. P., & Schaufeli, W. B. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, *9*(3), 229–243. https://doi.org/10.1080/10615809608249404

Li, S., Wang, Y., Xue, J., Zhao, N., & Zhu, T. (2020). The impact of COVID-19 epidemic declaration on psychological consequences: a study on active Weibo users. *International journal of environmental research and public health*, *17*(6), 2032. https://doi.org/10.3390/ijerph17062032

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Em M. P. Dunnette (Org.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1294-1349). Chicago: Rand-McNally.

Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, *49*(1), 24–33. https://doi.org/10.1037/h0021692

Macaire, L. (2021). *2020: o impacto do teletrabalho antes, durante e pós COVID-19* [Dissertação de Doutoramento, ISAG - European Business School]. Repositório Comum. http://hdl.handle.net/10400.26/36967

Maher, J. P., Doerksen, S. E., Elavsky, S., Hyde, A. L., Pincus, A. L., Ram, N., & Conroy, D. E. (2013). A daily analysis of physical activity and satisfaction with life in emerging adults. *Health Psychology*, *32*(6), 647. https://doi.org/10.1037/a0030129

Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?. *Laboratório de psicologia*, *4*(1), 65-90. https://doi.org/10.14417/LP.763

Martin, B. H., & MacDonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations?. Management Research Review, 35(7), 602-616.

Maslach, C. (1986). Stress, burnout, and workaholism. In R. R. Kilburg, P. E. Nathan, & R. W. Thoreson (Eds.), *Professionals in distress: Issues, syndromes, and solutions in psychology* (pp. 53–75). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/10056-004

Maslach, C. (1993). "Burnout: a multidimensional perspective." Em W. B. Schaufeli, C. Maslach, and T. Marek (Eds.), Professional burnout: Recent developments in theory and research (pages 19-32). Washington: Taylor and Francis.

Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. *Theories of organizational stress*, 68(85), 16.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. *John Wiley & Sons.*

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology, 93(*3), 498–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1981). *Maslach Burnout Inventory: MBI*.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach Burnout Inventory: Third edition. In C. P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.), *Evaluating stress: A book of resources* (pp. 191–218). Scarecrow Education.

Maslach, C., Leiter, M. P., & Jackson, S. E. (2012). Making a significant difference with burnout interventions: Researcher and practitioner collaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 296-300. https://doi.org/10.1002/job.784

Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397

Matthews, M. R. (1992). Constructivism and empiricism: An incomplete divorce. *Research in science education*, *22*(1), 299-307. https://doi.org/10.1007/BF02356909

McArdle, W. D., Katch, F. I., Katch, V. L., & Taranto, G. (2008). *Fisiologia do exercício: Energia, nutrição e desempenho humano*. Rio de Janeiro: Guanabara-Koogan.

McCormack, H. M., MacIntyre, T. E., O'Shea, D., Herring, M. P., & Campbell, M. J. (2018). The prevalence and cause (s) of burnout among applied psychologists: A systematic review. *Frontiers in psychology*, *9*, 18-97. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01897

Meleiro, A. R., & Siqueira, M. M. M. (2005). Os impactos do suporte do supervisor e de estilos de liderança sobre bem-estar no trabalho [Dissertação de Pós Gradução, Universidade Metodista de São Paulo]. Sistema de Publicação Eletrónica de Teses e Dissertações. http://tede.metodista.br/jspui/handle/tede/1374

Mesquita, D. F. (2020). Ergonomia na era do teletrabalho: impactos para a saúde e segurança do trabalho [Centro Universitário de Lavras]. http://localhost:80/jspui/handle/123456789/535

Metzner, R. J., & Fischer, F. M. (2001). Fadiga e capacidade para o trabalho em turnos fixos de doze horas. *Revista de Saúde Pública*, *35*, 548-553. https://doi.org/10.1590/S0034-89102001000600008

Nieman D. C. (1999). *Exercício e Saúde*. Manole, São Paulo.

Nilles, J. (1975). Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, *23*(10), 1142-1147.

Nilles, J. M. (1994). *Making telecommuting happen: A guide for telemanagers and telecommuters*. Nova Iorque, Estados Unidos.

Nohara, J. J., Acevedo, C. R., Ribeiro, A. F., & da Silva, M. M. (2010). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. *INMR-Innovation & Management Review*, *7*(2), 150-170. https://doi.org/10.5773/rai.v7i2.424

OIT (2021). Working from home: From invisibility to decent work. Internatinal Labour Office, Geneva.

Ordoñez, D. B. (2012). Sobre a subjetividade e (tele)trabalho: Uma revisão crítica. *Revista de estudios sociales*, (44), 181-196.

Organização Mundial de Saúde (OMS). (2016). Constituição da Organização Mundial de Saúde (OMS/WHO).

Özbenli, T., Akpýnar, K., Doðru, H., & Ýncesu, L. (2013). Tolosa-Hunt syndrome: focus on MRI findings and diagnostic criteria. *The Journal of Headache and Pain*, 14(1), 1-1. https://doi.org/10.1186/1129-2377-14-S1-P157

Pantaleão, P. F., & Veiga, H. M. S. (2019). Bem-estar no trabalho: Revisão sistemática da literatura nacional na última década. *Holos*, *5*, 1-24. https://doi.org/10.15628/holos.2019.7570

Paris, L. (2011). Teletrabajo y género: perspectivas de los teletrabajadores acerca de la conciliación familia-trabajo. Em *III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires.

Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: relação com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1054-1072. https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000700005

Paschoal, T., Demo, G., Fogaça, N., Ponte, V., Edrei, L., Francischeto, L., & Albuquerque, G. (2013). Bem-estar no trabalho: cenário dos estudos brasileiros publicados na primeira década do novo milênio. Em *Conference 2012: Human Resources, Business Ethics & Governance*, Special Issue, Vol.2 Proceedings TMS Int.

Pate, R. R., Pratt, M., Blair, S. N., Haskell, W. L., Macera, C. A., Bouchard, C., ... & Wilmore, J. H. (1995). Physical activity and public health: a recommendation from the Centers for Disease Control and Prevention and the American College of Sports Medicine. *Jama*, *273*(5), 402-407. https://doi.org/10.1001/jama.273.5.402

Paz, M. G. T. (2004). Poder e saúde organizacional. Em Tamayo, A. (Org.). *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre: Artmed Bookman.

Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free press.

Pocinho, M., & Perestrelo, C. X. (2011). Um ensaio sobre burnout, engagement e estratégias de coping na profissão docente. *Educação e Pesquisa*, *37*, 513-528. https://doi.org/10.1590/S1517-97022011000300005

Quivy, R. & Campenhoudt (2005). *Manual de investigação em Ciências Sociais* (4a edicao). Lisboa: Gradiva.

Rafalski, J. C., & De Andrade, A. L. (2015). Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas em Psicologia*, *23*(2), 431-441. http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.2-14

Ramos, S. & Serranheira, F. (2022). Teletrabalho – riscos e oportunidades. Em N. Crespo &, N. Simoes (Eds.), *Mercado de Trabalho em Portugal-Do teletrabalho ao salário mínimo ao teletrabalho* (ed.). Almedina.

Rodrigues, A. C. B. (2011). Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. *USP. São Paulo, São Paulo, Brasil*. https://doi.org/10.11606/D.2.2011.tde-14062012-112439

Rojas, P. N. C. (2003). Aderência aos programas de exercícios físicos em academias de ginástica na cidade de Curitiba-PR [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositório Institucional.

Rosenfield, C. L., & Alves, D. A. D. (2011). Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *Dados*, *54*, 207-233. https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000100006

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, *52*, 141–166. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141

Ryff, C. D. (1989). A felicidade é tudo, ou é? Explorações sobre o significado de bem-estar psicológico. *Jornal de Personalidade e Psicologia Social*, 57, 1069-1081.

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*(4), 719–727. https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719

Sallis, J.F. & Owen, N. (1999). Physical activity and behavioral medicine. Thousand Oaks: Sage Publications. https://dx.doi.org/10.4135/9781452233765

Santos, D. S. dos, & Silva Junior, E. A. da. (2019). Benefícios do Exercício Físico na Reabilitação Fase 1 Cardiovascular em Pacientes com Infarto Agudo do Miocárdio: Revisão Sistemática. *Textura*, *13*(22), 197-205. https://doi.org/10.22479/desenregv13n22p197-205

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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *25*(3), 293-315. https://doi.org/10.1002/job.248

Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2008). Enhancing work engagement through the management of human resources. Em K. Naswall, J. Hellgren & M. Sverke (Eds.), *The individual in the changing working life* (pp. 380-402). Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/CBO9780511490064

Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of cross-cultural psychology*, 33(5), 464-481. https://doi.org/10.1177/0022022102033005

Schwartz, M. S., & Will, G. T. (1953). Low morale and mutual withdrawal on a mental hospital ward. *Psychiatry*, *16*(4), 337-353. https://doi.org/10.1080/00332747.1953.11022937

Shamir, B., & Salomon, I. (1985). Work-at-home and the quality of working life. *The Academy of Management Review*, *10*(3), 455–464. https://doi.org/10.2307/258127

Silva, C. A. da, & Ferreira, M. C. (2013). Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 29(3), 331-339.

Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicólogico e bem-estar no trabalho [Theoretical basis of subjective well-being, psychological well-being and well-being at work]. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, *24*(2), 201–209. https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010

Sparks, K., Fargher, B. & Cooper, C. L. (2001). Well being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 489-509. https://doi.org/10.1348/096317901167497

Tamayo, M. R., & Tróccoli, B. T. (2002). Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, *7*, 37-46. https://doi.org/10.1590/S1413-294X2002000100005

Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., & Ratten, V. (2020). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities: people and places in the global economy*. https://doi.org/10.1108/JEC-06-2020-0113

Teixeira, A. P. D. (2021). O teletrabalho como nova forma de organização do trabalho: de um fato atípico ao novo normal (Tese de Doutoramento, Repositório Científico da Universidade de Coimbra). Universidade de Coimbra.

Toppinen-Tanner, S., Ahola, K., Koskinen, A., & Väänänen, A. (2009). Burnout predicts hospitalization for mental and cardiovascular disorders: 10-year prospective results from industrial sector. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, *25*(4), 287–296. https://doi.org/10.1002/smi.1282

Tov, W. (2018). Conceitos e componentes de bem-estar. Em E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Manual de bem-estar*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers

Vargas Llave, O., Mandl, I., Weber, T., & Wilkens, M. (2020). Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age.

Vigário, P. S., & Costa, R. M. R. (2020). A COVID.19 e o distanciamento social: quando a onda da internet substituiu a onda do mar para a prática de exercícios físicos. *Revista Augustus*, *25*(51), 357-369. https://doi.org/10.15202/1981896.2020v25n51p357

Vuori, V., Helander, N., & Okkonen, J. (2019). Digitalization in knowledge work: The dream of enhanced performance. *Cognition, Technology & Work, 21*(2), 237–252. https://doi.org/10.1007/s10111-018-0501-3

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2020). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. Applied psychology, 70(1), 16-59. https://doi.org/10.1111/apps.12290

Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford, OH: Claredon Press.

Wessels, C., Schippers, M. C., Stegmann, S., Bakker, A. B., Van Baalen, P. J., & Proper, K. I. (2019). Fostering flexibility in the new world of work: a model of time-spatial job crafting. *Frontiers in Psychology*, *10*, 505. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00505

Wilmore, J. H. (2001). *Fisiologia do esporte e do exercício*. Manole.

Wu, T., & Hu, C. (2009). Supervisão Abusiva e Exaustão Emocional do Empregado Antecedentes e Limites Disposicionais, Gerenciamento de Grupo e Organização, 34 (2), 143-169. http://dx.doi.org/10.1177/1059601108331217

Zafra, C. (2010). El Sindrome de Burnout en los docentes: Descripcion y prevencion. *Revista digital innovacion y experiencias educativas*.

Anexos

Anexo A – Consentimento Informado

O presente estudo surge no âmbito do Mestrado de Psicologia Social e das Organizações no Iscte – Instituto Universitário de Lisboa e tem como objetivo analisar o impacto do teletrabalho nos trabalhadores. Deste modo, se está atualmente em regime de teletrabalho (total ou parcial), pedimos a sua colaboração, que será muito valorizada, através do preenchimento de um breve questionário com duração aproximada de 7 minutos.

A participação neste estudo é voluntária, anónima e confidencial, podendo escolher participar ou não participar.

Se escolher participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem ter de prestar qualquer justificação, as suas respostas não serão gravadas.

Os dados destinam-se apenas a tratamento estatístico e nenhuma resposta será analisada ou reportada individualmente.

A sua participação é fundamental, pois vai permitir compreender **o impacto do teletrabalho no bem-estar dos trabalhadores, possibilitando às organizações uma melhor adaptação a este contexto**.

Obrigada pela sua participação, e pelo tempo dispensado.

Qualquer dúvida não hesite em contactar a equipa: xxx

Aceito participar

□ Sim

□ Não

Anexo B – Dados Sociodemográficos

1- Sexo

- ○ Feminino (1)
- ○ Masculino (2)

2- Idades (anos)

_____

3- Nível de Educação (assinalar o último nível concluído)

- ○ Ensino Básico (9º ano) ou inferior (1)
- ○ Ensino Secundário (12º ano) (2)
- ○ Ensino Superior (3)

4- Setor de Atividade

- ○ Banca e Serviços Financeiros (1)
- ○ Comércio, Retalho e Distribuição (2)
- ○ Consultoria, Informática e Atividades Científicas (3)
- ○ Educação e Formação (4)
- ○ Hotelaria, Restauração e Turismo (5)
- ○ Indústria (6)
- ○ Saúde e Apoio Social (7)
- ○ Outros. Qual? (8)

_____

5- Qual o vínculo contratual que possui com a organização?

- ○ Sem termo (efetivo) (1)
- ○ Com termo (contrato) (2)
- ○ Independente (recibos verdes) (3)
- ○ Temporário (4)
- ○ Outro (5)

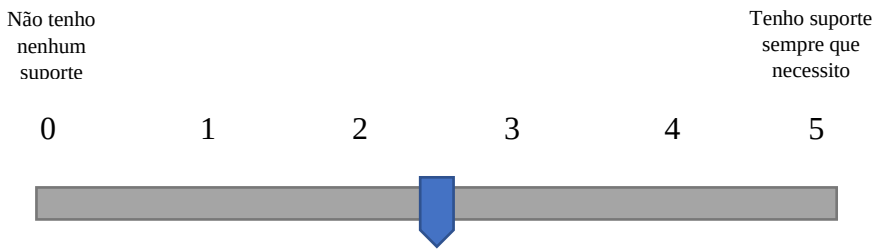
6- Há quantos anos trabalha nesta organização?

7- Tem filhos ou outros dependentes?

- ○ Sim. Quantos? (1) _____
- ○ Não (2)

8- Em média, quantas horas por dia dedica a tarefas domésticas (ex: limpar, cozinhar, compras, cuidados a dependentes)?

9- Como classifica o suporte que tem para estas tarefas domésticas? (ex: avós, amas, empregadas domésticas, vizinhos, amigos)



10- Tem um espaço de trabalho em casa só para si?

- ○ Sim (1)
- ○ Não (2)

Anexo C – Teletrabalho

1 – Está a trabalhar atualmente?

- ○ Sim (1)
- ○ Não (2)

2- Realiza pelo menos uma parte do seu trabalho em teletrabalho (total ou parcial)?

- ○ Sim (1)
- ○ Não (2)

3- A decisão de estar em teletrabalho foi:

- ○ Minha, totalmente voluntária (1)
- ○ Por iniciativa minha (4)
- ○ Por vontade de ambas as partes (5)
- ○ Por iniciativa da organização (6)
- ○ Imposta pela organização, contra a minha vontade (7)

4- Em média, quantas horas trabalha por semana?

5- No último mês, qual a percentagem aproximada de tempo que esteve em regime de teletrabalho?

- ○ Até 20% (cerca de 1 dia por semana em teletrabalho) (1)
- ○ Entre 21% e 40% (cerca de 2 dias por semana em teletrabalho) (2)
- ○ Entre 41% e 60% (cerca de 3 dias por semana em teletrabalho) (3)
- ○ Entre 61% e 80% (cerca de 4 dias por semana em teletrabalho) (4)
- ○ Mais de 80% (mais do que 4 dias por semana em teletrabalho) (5)

Anexo D – Burnout (Exaustão Emocional)

Considerando os seus sentimentos em relação ao regime de teletrabalho, avalie a frequência de cada um dos seguintes sentimentos, utilizando a escala que se segue:

	Nunca 1 (1)	Quase Nunca 2 (2)	Algumas vezes 3 (3)	Às vezes 4 (4)	Frequentemente 5 (5)	Muito Frequentemente 6 (6)	Sempre 7 (7)
1. Sinto-me emocionalmente esgotado pelo meu trabalho (1)	○	○	○	○	○	○	○
2. Sinto-me desgastado no fim do dia de trabalho (2)	○	○	○	○	○	○	○
3. Sinto-me fatigado quando acordo de manhã e tenho de enfrentar mais um dia de trabalho (3)	○	○	○	○	○	○	○
4. Trabalhar durante todo o dia é realmente uma pressão para mim (4)	○	○	○	○	○	○	○
5. Sou capaz de resolver eficazmente os problemas que surgem no meu trabalho (5)	○	○	○	○	○	○	○
6. Sinto-me esgotado pelo meu trabalho (6)	○	○	○	○	○	○	○

Anexo E – Exigências/Autonomia/Suporte

Considerando as suas tarefas profissionais durante o regime de teletrabalho, indique por favor o seu grau de concordância com as afirmações que se seguem.

	Discordo Totalmente 1 (1)	Discordo 2 (2)	Não Concordo nem Discordo 3 (3)	Concordo 4 (4)	Concordo Totalmente 5 (5)
1. O meu trabalho exige que eu trabalhe depressa (1)	○	○	○	○	○
2. O meu trabalho exige que eu trabalhe intensamente (2)	○	○	○	○	○
3. No meu trabalho, tenho uma grande quantidade de coisas para fazer (3)	○	○	○	○	○
4. Não tenho tempo para fazer todo o meu trabalho (4)	○	○	○	○	○
5. Tenho demasiado trabalho para fazer (5)	○	○	○	○	○
6. Sinto que não tenho tempo para terminar o meu trabalho (6)	○	○	○	○	○
7. Tenho de lidar com exigências contraditórias no meu trabalho (7)	○	○	○	○	○
8. Tenho a possibilidade de decidir como organizar o meu trabalho (8)	○	○	○	○	○

9. Tenho controlo sobre o que acontece no meu trabalho (9)	○	○	○	○	○
10. O meu trabalho permite-me tomar decisões por mim próprio (10)	○	○	○	○	○
11. No meu trabalho é-me pedido que tome as minhas próprias decisões (11)	○	○	○	○	○
12. Se realmente precisar sei que a minha chefia tomará a iniciativa de me ajudar. (12)	○	○	○	○	○

13. A minha chefia compreende os meus problemas e necessidades. (13)	○	○	○	○	○
14. A minha chefia reconhece o meu potencial. (14)	○	○	○	○	○
15. A minha chefia tem confiança em mim para defender as minhas decisões, mesmo na minha ausência. (15)	○	○	○	○	○
16. Tenho uma boa relação de trabalho com a minha chefia. (16)	○	○	○	○	○

Anexo F – Exercício Físico

1- Considerando o exercício físico como toda a atividade física programada que faça aumentar a frequência cardíaca (como por exemplo: correr, caminhar rapidamente, andar de skate, andar de bicicleta, dançar, fazer desportos de grupo, entre outros).

	Nenhuma vez (1)	Uma vez por semana (2)	Duas vezes por semana (3)	Três vezes por semana (4)	Quatro vezes ou mais por semana (5)
Numa semana típica ou normal, com que frequência realiza algum tipo de exercício físico? (1)	○	○	○	○	○

2- Numa semana típica ou normal, qual a duração total do conjunto das sessões de atividade física realizadas? (ex. se faz dois treinos de 1h na semana, deve indicar 2h)

3- Geralmente onde pratica o exercício físico?

○ No exterior (ex: ar livre, piscina exterior, praia, parque, estádio) (1)

○ No interior (ex: ginásio, piscina interior, pavilhão, em casa) (2)

4- Geralmente pratica exercício físico:

○ Sozinho (1)

○ Acompanhado (2)