



Universidades Lusíada

Martins, Beatriz Marques Pinheiro, 1999-

Teletrabalho : saúde mental e desafios das mães trabalhadora

<http://hdl.handle.net/11067/7875>

Metadata

Issue Date 2024

Abstract O teletrabalho tem vindo a ter muito destaque nos últimos tempos, transformando assim, não só a maneira como exercemos as nossas atividades profissionais, mas também levanta questões relacionadas com a saúde mental, onde se destaca, os desafios enfrentados pelas mães trabalhadoras. O presente estudo propõe-se a compreender e analisar a saúde mental, nomeadamente depressão e ansiedade, das mães trabalhadoras e o conflito que isso traz com a sua vida pessoal. Deste modo, clarifica-se o processo d...

Teleworking has come to the fore in recent times, transforming not only the way we carry out our professional activities, but also raising issues related to mental health, including the challenges faced by working mothers. This study aims to understand and analyse the mental health, namely depression and anxiety, of working mothers and the conflict this brings with their personal lives. In this way, the process of adapting to teleworking in the lives of working mothers is clarified, thus identi...

Keywords Teletrabalho, Mães no ativo - Saúde mental, Mães no ativo - Relações com a família

Type masterThesis

Peer Reviewed No

Collections [ULL-FCEE] Dissertações

This page was automatically generated in 2025-04-04T15:55:11Z with information provided by the Repository



UNIVERSIDADE LUSÍADA

FACULDADE DE CIÊNCIAS DA ECONOMIA E DA EMPRESA

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional

**Teletrabalho:
saúde mental e desafios das mães trabalhadoras**

Realizado por:

Beatriz Marques Pinheiro Martins

Orientado por:

Professor Doutor César Nuno Grima Madureira

Coorientadora

Professora Doutora Cristina Maria Fernandes Nunes

Constituição do Júri:

Presidente:

Professor Doutor Álvaro António Calado Afonso Matias

Orientador:

Professor Doutor César Nuno Grima Madureira

Arguente:

Professora Doutora Maria Manuela Marques Faia Correia

Dissertação aprovada em:

11 de março de 2025

Lisboa
2024



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE LISBOA
FACULDADE DE CIÊNCIAS DA ECONOMIA E DA EMPRESA

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional

Teletrabalho: Saúde Mental e Desafios das Mães Trabalhadoras

Beatriz Marques Pinheiro Martins

Lisboa

Setembro 2024



U N I V E R S I D A D E L U S Í A D A

FACULDADE DE CIÊNCIAS DA ECONOMIA E DA EMPRESA

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional

Teletrabalho: Saúde Mental e Desafios das Mães Trabalhadoras

Beatriz Marques Pinheiro Martins

Lisboa

setembro 2024

Beatriz Marques Pinheiro Martins

Teletrabalho: Saúde Mental e Desafios das Mães Trabalhadoras

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências da
Economia e da Empresa da Universidade Lusíada para
a obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos
Humanos e Análise Organizacional.

Área de especialização: Gestão de Recursos
Humanos

Orientador: Prof. Doutor César Nuno Grima Madureira

Coorientadora: Prof^a Doutora Cristina M. F. Nunes

Lisboa

setembro 2024

FICHA TÉCNICA

Autora Beatriz Marques Pinheiro Martins

Orientador Prof. Doutor César Nuno Grima Madureira
Coorientadora Profª Doutora Cristina Maria Fernandes Nunes

Título Teletrabalho: Saúde Mental e Desafios das Mães Trabalhadoras

Local Lisboa

Ano 2024

CASA DO CONHECIMENTO DA UNIVERSIDADE LUSÍADA - CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO

MARTINS, Beatriz Marques Pinheiro, 1999-

Teletrabalho : saúde mental e desafios das mães trabalhadoras / Beatriz Marques Pinheiro Martins ; orientado por César Nuno Grima Madureira e Cristina Maria Fernandes Nunes. - Lisboa : [s.n.], 2024. - Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional, Faculdade de Ciências da Economia e da Empresa da Universidade Lusíada.

I – MADUREIRA, César Nuno Grima, 1971-

II – NUNES, Cristina Maria Fernandes, 1969-

LCSH

1. Teletrabalho
2. Mães no ativo - Saúde mental
3. Mães no ativo - Relações com a família
4. Universidade Lusíada. Faculdade de Ciências da Economia e da Empresa - Teses
5. Teses - Portugal - Lisboa

1. Telecommuting
2. Working mothers - Mental health
3. Working mothers - Family relationships
4. Universidade Lusíada. Faculdade de Ciências da Economia e da Empresa - Dissertations
5. Dissertations, Academic - Portugal - Lisbon

LCC

1. HD2336.3.M37 2024

AVISO LEGAL

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações da autora no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela. Ao entregar esta dissertação, a autora declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. A autora declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar quero dedicar este meu percurso acadêmico ao meu avô Míndo, uma vez que, sem ele nada teria sido igual, esteve comigo quase até ao fim da conclusão do meu curso, mas infelizmente partiu. Assim como a minha avó Tininha. Os dois, irão estar sempre presentes no meu coração, as minhas estrelinhas. Foram essenciais para eu nunca desistir e, estejam onde estiverem, quero orgulhá-los sempre.

Agradeço à minha família, porque sem o esforço que fizeram, nada disto seria possível. Aos meus pais e ao meu irmão, pela motivação, amor e preocupação que sempre demonstraram, foi fundamental para eu conseguir concluir esta etapa tão importante da minha vida. À minha tia e ao meu tio, por me terem ajudado a concluir este estudo.

Ao Gonçalo, pelo seu amor incondicional, apoio e paciência, por estar sempre pronto a ouvir-me e a motivar-me. Por estar presente, nestes anos todos da minha vida e nunca me deixar desistir, fazendo-me ver que juntos conseguíamos alcançar todos os objetivos que tínhamos traçado.

Ao Professor César Madureira, por todo o seu tempo e dedicação. Por me ajudar da melhor forma, com o seu conhecimento, disponibilidade e *feedback*. Pela oportunidade que me deu em ser sua orientada, mesmo com todo o trabalho acrescido, agradeço por nunca ter desistido de mim e ter-me dado a mão quando tudo parecia impossível de acontecer. Foi muito importante nesta etapa!

À Professora Cristina Nunes, por ter aceitado ser minha coorientadora, não poderia ter pedido melhor. Ajudou-me bastante, principalmente, na parte que mais era difícil para mim, na metodologia. Agradeço, toda a preocupação, motivação e esforço, a todas as horas, sempre predisposta a tirar as dúvidas que surgiam.

A realização da presente dissertação, não seria possível sem o apoio incondicional de todas as pessoas que eu considero que estiveram presentes direta e indiretamente neste processo.

APRESENTAÇÃO

Teletrabalho: Saúde Mental e Desafios das Mães Trabalhadoras

Beatriz Marques Pinheiro Martins

O teletrabalho tem vindo a ter muito destaque nos últimos tempos, transformando assim, não só a maneira como exercemos as nossas atividades profissionais, mas também levanta questões relacionadas com a saúde mental, onde se destaca, os desafios enfrentados pelas mães trabalhadoras.

O presente estudo propõe-se a compreender e analisar a saúde mental, nomeadamente depressão e ansiedade, das mães trabalhadoras e o conflito que isso traz com a sua vida pessoal. Deste modo, clarifica-se o processo de adaptação do teletrabalho na vida das mães trabalhadoras, identificando assim os níveis de perturbação da saúde mental ao longo do percurso do seu trabalho profissional, bem como, esclarecer sobre os conflitos possíveis entre trabalho-família e quais os instrumentos que influenciam esse aspeto negativamente. Neste trabalho participaram 84 mulheres.

O instrumento utilizado foi um questionário sociodemográfico, um questionário sobre ansiedade, depressão e stress, uma escala de conflito trabalho-família e uma pergunta sobre a satisfação no trabalho. Posteriormente, foram recolhidas as respostas aos mesmos e analisadas através de testes estatísticos comparando assim as variáveis.

Os resultados obtidos indicam que existe uma correlação negativa entre o conflito trabalho-família e a satisfação no trabalho, bem como, quem não está em teletrabalho é mais propício a ter níveis de stress mais elevados do que quem está em trabalho remoto.

Palavras-chave: Teletrabalho, Saúde Mental, Mães Trabalhadoras, Profissional e Família.

PRESENTATION

Telework: Mental Health and Challenges of Working Mothers

Beatriz Marques Pinheiro Martins

Teleworking has come to the fore in recent times, transforming not only the way we carry out our professional activities, but also raising issues related to mental health, including the challenges faced by working mothers.

This study aims to understand and analyse the mental health, namely depression and anxiety, of working mothers and the conflict this brings with their personal lives. In this way, the process of adapting to teleworking in the lives of working mothers is clarified, thus identifying the levels of mental health disturbance throughout the course of their professional work, as well as clarifying the possible conflicts between work and family and which instruments influence this aspect negatively. A total of 84 women took part in this study.

The instrument used was a sociodemographic questionnaire on anxiety, depression and stress, a work-family conflict scale and a question on job satisfaction. The answers were then collected and analysed using statistical tests to compare the variables. The results indicate that there is a negative correlation between work-family conflict and job satisfaction, and that those who are not teleworking are more likely to have higher levels of stress than those who are working remotely.

Keywords: Teleworking, Mental Health, Working Mothers, Professional and Family.

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1. Idade das Respondentes. | 47 |
| Gráfico 2. Nacionalidade. | 48 |
| Gráfico 3. Habilitações literárias das respondentes. | 49 |
| Gráfico 4. Número de filhos das inquiridas. | 49 |
| Gráfico 5. Em 2024 está ou esteve em teletrabalho. | 50 |
| Gráfico 6. Modalidade do Teletrabalho utilizada. | 50 |
| Gráfico 7. Nível de Satisfação no Trabalho. | 60 |
| Gráfico 8. Comparação dos níveis de Ansiedade entre Nacionais e Não Nacionais. | 87 |
| Gráfico 9. Comparação do nível de stress entre quem esteve ou não em teletrabalho em 2024. | 91 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|---|----|
| Quadro 1. Caracterização do Inquérito..... | 44 |
| Quadro 2. Conflito trabalho-família. | 58 |
| Quadro 3. Sub-hipóteses Estatísticas da Hipóteses de Investigação 1. | 85 |
| Quadro 4. Validação da Hipótese Estatística 1. | 90 |
| Quadro 5. Sub-hipóteses Estatísticas da Hipóteses de Investigação 2. | 90 |
| Quadro 6. Validação da Hipótese Estatística 2. | 92 |
| Quadro 7. Sub-hipóteses da Hipótese de Investigação 3..... | 93 |
| Quadro 8. Validação da Hipótese Estatística 3. | 95 |
| Quadro 9. Sub-hipóteses da Hipótese de Investigação 4..... | 95 |
| Quadro 10. Validação da Hipótese Estatística 4. | 96 |
| Quadro 11. Sub-hipóteses da Hipótese de Investigação 5..... | 96 |
| Quadro 12. Validação da Hipótese Estatística 5. | 97 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|--|----|
| Tabela 1. Medidas Estatísticas dos Itens de MHI..... | 51 |
| Tabela 2. Itens que mais contribuem para a construção de cada Indicador de Saúde Mental..... | 54 |
| Tabela 3. Nível de Ansiedade vs Habilitação Literária..... | 56 |
| Tabela 4. Medidas de Tendência Central para os Itens do Conflito Trabalho-Família.. | 57 |
| Tabela 5. Teste de Esfericidade e Medida KMO para a Escala MHI..... | 80 |
| Tabela 6. Matriz da Variância Total Explicada..... | 80 |
| Tabela 7. Matriz das Comunalidades da Escala MHI. | 81 |
| Tabela 8. Matriz da Componente Rotativa para a Escala MHI..... | 82 |
| Tabela 9. Alfa de Cronbach para a Ansiedade. | 83 |
| Tabela 10. Estatísticas do Item total da Ansiedade. | 83 |
| Tabela 11. Alfa de Cronbach para o Stress. | 83 |
| Tabela 12. Estatísticas do Item total para o Stress. | 84 |
| Tabela 13. Alfa de Cronbach para a Depressão..... | 84 |
| Tabela 14. Estatísticas do item total para a Depressão..... | 84 |
| Tabela 15. Alfa de Cronbach para o Descontrole Emocional. | 85 |
| Tabela 16. Estatísticas do item-total para p Descontrole Emocional..... | 85 |
| Tabela 17. Resultados do Teste de Kruskal-Wallis para as Hipóteses H1a a H1d..... | 86 |
| Tabela 18. Resultados do Teste de Mann-Whitney para as Hipóteses H1e a H1h..... | 86 |
| Tabela 19. Resultados do Teste de Kruskal-Wallis para as hipóteses H _{1i} a H _{1l} | 87 |
| Tabela 20. Teste Dunn para as Habilitações Literárias. | 88 |
| Tabela 21. Resultados do Teste de Kruskal-Wallis para as Hipóteses H1m a H1p. | 89 |
| Tabela 22. Resultados do Teste de Mann-Whitney para as Hipóteses H2a a H2d..... | 91 |
| Tabela 23. Teste de Alfa Cronbach para as implicações do trabalho na família..... | 92 |
| Tabela 24. Teste de Alfa Cronbach para as implicações da família no desempenho profissional. | 92 |
| Tabela 25. Resultados dos Testes de Kruskal-Wallis para as sub-hipóteses H3a e H3b. | 93 |
| Tabela 26. Resultados dos Testes de Mann-Whitney para as sub-hipóteses H3c e H3d. | 94 |

| | |
|---|----|
| Tabela 27. Resultados dos Testes de Kruskal-Wallis para as sub-hipóteses H3e e H3f. | 94 |
| Tabela 28. Resultados dos Testes de Kruskal-Wallis para as sub-hipóteses H3g e H3h. | 94 |
| Tabela 29. Resultados do teste de Mann-Whitney para o Conflito Trabalho-Família perante estar ou não em teletrabalho. | 95 |
| Tabela 30. Resultados do Teste de Correlação de Spearman satisfação vs implicação do trabalho na vida familiar..... | 96 |
| Tabela 31. Resultados do Teste de Correlação de Spearman satisfação vs implicação da vida familiar no trabalho..... | 97 |

LISTA DE ABREVIATURAS

CTSP - Curso Técnico Superior Profissional

HIE - Rand Corporation's Health Insurance Study

MHI - Mental Health Inventory

TIC - Tecnologias da Informação e da Comunicação

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUÇÃO | 20 |
| 1.1 TEMA | 20 |
| 1.2 MOTIVAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO | 21 |
| 1.3 METODOLOGIA | 22 |
| 1.4 OBJETIVOS | 23 |
| 1.5 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO | 23 |
| 2. REVISÃO DA LITERATURA | 26 |
| 2.1 TELETRABALHO | 26 |
| 2.2 SAÚDE MENTAL | 29 |
| 2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO | 32 |
| 2.4 SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO NO TRABALHO | 36 |
| 2.5 CONFLITO TRABALHO – FAMÍLIA | 39 |
| 3. METODOLOGIA | 42 |
| 3.1 PERCURSOS METODOLÓGICOS DA PARTE PRÁTICA | 42 |
| 3.2 HIPÓTESES DO ESTUDO | 43 |
| 3.3 CARACTERIZAÇÃO DO INSTRUMENTO DE RECOLHA DE INFORMAÇÃO E PROCESSO DE AMOSTRAGEM | 44 |
| 3.4 MÉTODOS E TÉCNICAS ESTATÍSTICAS A UTILIZAR | 46 |
| 3.5 POPULAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA | 46 |
| 4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS | 51 |
| 4.1 NÍVEIS DE SAÚDE MENTAL E O TELETRABALHO | 51 |
| 4.2 CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA | 57 |
| 4.3 NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO | 60 |
| 4.4 DISCUSSÃO DE RESULTADOS | 61 |
| 5. CONCLUSÃO | 64 |
| 5.1 CONCLUSÕES DO ESTUDO E IMPACTOS PARA A TEORIA | 64 |
| 5.2 LIMITAÇÕES DO ESTUDO | 66 |

| | |
|--|-----------|
| 5.3 PROPOSTAS PARA PESQUISAS FUTURAS | 66 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 68 |
| ANEXOS..... | 75 |
| ANEXO 1 – INSTRUMENTO DE RECOLHA DE INFORMAÇÃO | 76 |
| ANEXO 2 – GRÁFICOS, QUADROS E TABELAS ESTATÍSTICAS..... | 80 |

1. INTRODUÇÃO

1.1 TEMA

O teletrabalho teve um crescimento significativo nas empresas, tornando-se numa preferência vantajosa tanto para os empregadores como para os trabalhadores. Com isto, os gerentes têm de ter consciência dos benefícios e dos desafios provocados pelo trabalho remoto, nomeadamente os privilégios associados à produtividade e ao equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, mas também às dificuldades com a comunicação e confiança (Fontaneda et al., 2023).

Na perspetiva dos colaboradores, muitas das vezes, o teletrabalho é visto como uma vantagem resultante do aumento da satisfação com o trabalho, uma vez que ganham flexibilidade e equilíbrio trabalho-família. Já os empregadores, entendem que o trabalho remoto é benéfico para atrair talentos, mas que esta modalidade de trabalho apenas deverá acontecer um ou dois dias por semana, dando especial atenção à relação que os seus trabalhadores têm com os administrativos (Fontaneda et al., 2023).

Com o aumento do teletrabalho, é preciso ter-se em conta o impacto social, psicológico e educacional, visto que, poderá existir discrepâncias no âmbito familiar. Uma vez que, por norma, o que acontece no ambiente educacional é que, a figura materna preocupa-se com as lides domésticas e com o seu trabalho e a figura paterna apenas arca com a preocupação organizacional deixando um pouco de parte as relações familiares, nomeadamente, as obrigações com os filhos. Posto isto, o resultado destas situações é que a figura do sexo feminino aumenta os níveis de ansiedade e depressão (Quílez-Robres et al., 2021).

As empresas deverão incluir a saúde mental, numa das suas grandes prioridades, visto que, esta questão está ligada direta ou indiretamente com os desafios organizacionais e com as necessidades dos funcionários (Wu et al., 2021). Logo, a criação de um ambiente de trabalho que ajude na mentalidade dos colaboradores e o fornecimento de serviços para esta situação com custo reduzido, será meio caminho andado para o aumento da satisfação com o trabalho (Wu et al., 2021). Não esquecendo de que, promover uma saúde mental positiva no local de trabalho é um processo muito complexo que requer colaboração por

parte de vários administrativos. Posto isto, o trabalho é uma ferramenta que pode encarar um papel positivo na vida do trabalhador, mas também poderá ser desvantajoso a nível de toxicidade quando não existe um apoio social e falta de uma cultura organizacional saudável (Wu et al., 2021).

Outra questão que requer uma atenção redobrada é a saúde mental dos trabalhadores que são cuidadores dos seus filhos, dado que, o conflito trabalho-família é um assunto muito presente na atualidade (Li & Lee, 2020). Curiosamente, Leineweber et al., (2018), dizem que a flexibilidade horária no trabalho está associada à exaustão emocional e, se o casal tivesse maior tolerância nesse aspeto, ajudaria na vida doméstica.

Deste modo, o local de trabalho também afeta na exaustão e no stress, por isso, um lugar silencioso e tranquilo é importante para a concentração no trabalho. A falta disto, poderá estar associada à presença de conflitos trabalho-família (Okawara et al., 2023).

Por isso, a pergunta de partida neste estudo é: Será que o teletrabalho afeta os níveis de depressão e ansiedade, bem como os conflitos trabalho-família, no caso das trabalhadoras mães?

1.2 MOTIVAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO

A presente investigação pretende clarificar qual o ponto de situação em relação ao tema “Teletrabalho: Saúde Mental e Desafios das Trabalhadoras Mães”.

O tema escolhido deriva de uma questão que me coloquei quando penso nas dificuldades que as mães ultrapassam em ter de gerir várias tarefas ao mesmo tempo tanto a nível pessoal como a nível profissional. A escassez de pesquisas académicas sobre o tema pode ser explicada por ser um assunto relativamente recente. Todavia, faz-se necessário estudar sobre as dificuldades das trabalhadoras mães em teletrabalho, uma vez que as mulheres estão inseridas no mercado de trabalho e as mesmas trazem assim desafios para as organizações.

Torna-se crucial entender o objetivo geral e os específicos, para a realização do estudo, visto que irão contribuir para a obtenção de um maior número de informações acerca da saúde mental das trabalhadoras mães, bem como da maneira como se sentem relativamente ao trabalho remoto e se isso prejudica-as não só a nível institucional como

também a nível familiar/pessoal. Posto isto, também se poderá desenvolver concelhos para as empresas relativamente ao acesso a serviços de psicologia para os colaboradores e explicar a importância que este assunto tem para a apresentação de melhores resultados organizacionais.

1.3 METODOLOGIA

Este tipo de pesquisa inicia-se com a formulação de uma pergunta de partida, clara e específica que se deseja responder, seguindo-se a identificação das hipóteses, que representam proposições a testar e que estabelecer uma relação esperada entre as variáveis. O passo seguinte corresponde à revisão de literatura, que consiste em pesquisar estudos anteriores para entender o estado atual do conhecimento sobre o tema e identificar lacunas ou áreas que precisam de mais investigação. Normalmente, serve para que o investigador se torne com entendimento no tema escolhido.

Neste sentido, foi feita uma pesquisa com as seguintes key-words: “*teleworking*”, “*mental health*”, “*work-family conflict*”, “*job satisfaction and motivation*” em artigos científicos revistos por pares em língua inglesa e portuguesa, num horizonte temporal, tão próximo quanto possível.

Segue-se o desenho da pesquisa, identificando o tipo de estudo que vai ser levado a cabo, bem como a identificação das variáveis independentes ou causas e variáveis dependentes, isto é, os efeitos.

O ponto seguinte, refere o modo como foi feita a seleção de uma amostra, uma vez que o estudo de toda a população alvo se torna impossível dados os recursos de tempo e financeiros disponíveis.

Após a recolha dos dados será efetuada uma análise dos dados, com recurso a estatística descritiva para descrever as características da amostra e estatística inferencial, que envolve testes de hipóteses, para inferir as características da população a partir da amostra e para testar as relações entre as variáveis.

Depois da escolha das técnicas estatísticas adequadas é possível compara os resultados obtidos com as hipóteses iniciais e com a literatura já explorada, ou seja, interpretar os

resultados. O último capítulo envolve a discussão das implicações encontradas, as limitações do estudo e sugestões para futuras pesquisas.

1.4 OBJETIVOS

O objetivo geral deste trabalho é compreender e analisar a saúde mental, nomeadamente depressão e ansiedade, das trabalhadoras mães e o conflito que isso traz com a sua vida pessoal. Em termos de objetivos específicos, temos de (1) caracterizar a saúde mental global das trabalhadoras mães, (2) caracterizar os seus níveis de ansiedade, depressão, o descontrolo emocional e o stress, (3) analisar a relação entre trabalho-família e o que poderá prejudicar o trabalho profissional das mulheres e por último, (4) perceber a satisfação das mesmas a nível organizacional. Relativamente à questão de investigação, será focada na resposta da seguinte pergunta: Será que o teletrabalho afeta os níveis de depressão e ansiedade, bem como os conflitos trabalho-família, no caso das trabalhadoras mães?

1.5 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

O presente estudo foi desenvolvido após aprovação da comissão de ética da Universidade Lusíada de Lisboa. Baseia-se assim numa recolha de dados bastante pertinentes, uma vez que, o tema abordado encara uma relevância, tanto para a sociedade como para as organizações, visto que, o teletrabalho é uma realidade crescente em muitas partes do mundo. Não esquecendo que, também é vantajoso abordar aspetos relacionados com a saúde mental, dado que, as organizações e a vida social estão alinhadas com a abordagem abrangente do centro de investigação da área científica em questão.

O teletrabalho é uma ferramenta muito requerida atualmente e, acredito, que irá ser cada vez mais devido ao crescimento tecnológico existente. Por isso, torna-se interessante conseguirmos entender o ponto de vista das mulheres, já que, são responsáveis por várias tarefas domésticas e também pela educação dos seus filhos. Ao esclarecermos estes pontos, iremos perceber quais poderão ser as razões para as mesmas terem menor eficácia no seu trabalho remoto e, por esse motivo, não conseguirem apresentar os melhores resultados à organização. Com isto, a presente dissertação pretende explorar os impactos do teletrabalho na saúde mental num contexto específico, onde reconhece a importância

de satisfazer as necessidades e prioridades, não apenas num ambiente organizacional como também num ambiente familiar e social.

Para dar seguimento a esta investigação, elaborou-se o Acordo de Consentimento Informado, passando para os instrumentos metodológicos e um questionário sociodemográfico.

Depois de dar seguimento a todas estas burocracias, esclareceu-se quais seriam os objetivos a atingir neste estudo, definindo o objetivo geral, os objetivos específicos e a questão de investigação. Posto isto, começou a elaboração da revisão de literatura, que se vai debruçar sobre qual o conceito de teletrabalho, saúde mental, qualidade de vida no trabalho, satisfação e motivação no trabalho e o conflito trabalho-família.

Logo depois, foi feita a metodologia do estudo onde estará descrito os percursos metodológicos da parte prática, as hipóteses de estudo, a caracterização dos instrumentos de recolha de informação, os processos de amostragem, os métodos e técnicas estatísticas a utilizar e a designação da população e a caracterização da amostra. Neste capítulo, conseguimos perceber a importância dos questionários utilizados para a investigação e verificar também que, a utilização do inquérito permite a recolha de informação *online*, prevendo-se a análise de um conjunto maior de dados de forma rápida e sem custos envolvidos.

Seguidamente, foi elaborado o questionário através da plataforma Google Forms e iniciou-se a divulgação do mesmo através das redes sociais e do e-mail.

No que diz respeito à amostra que respondeu aos questionários, antes do preenchimento dos mesmos, foi enviado o consentimento informado onde notifica que não é pedido qualquer dado relativo à identificação pessoal de cada participante, assegurando assim a sua confidencialidade.

Depois da recolha dos questionários, os resultados obtidos foram exportados diretamente da plataforma Google Forms para o programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 29. Analisou-se as variáveis e utilizou-se testes não paramétricos de comparação, como *Mann-Whitney* e *Kruskal-Wallis* para a escala MHI e para a análise dos conflitos presentes no trabalho-família, a fim de verificar o nível de satisfação no trabalho recorreu-se ao teste de correlação linear de *Spearman*.

Por fim, serão apresentados os resultados da investigação, tal como a discussão dos mesmos, terminando com a conclusão do projeto, limitações do estudo e propostas para pesquisas futuras.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 TELETRABALHO

O teletrabalho tornou-se numa alternativa muito utilizada pelas empresas para os funcionários que desempenhem funções dependentes das tecnologias e para aqueles que conseguem executar as suas tarefas através de casa, mesmo não sendo dependentes de tecnologias. Com esta nova opção dada por parte das empresas, os trabalhadores conseguem ter uma melhor qualidade de vida e conseguem diminuir o stress causado pelo trajeto que fazem desde a sua casa até ao local de trabalho, como por exemplo, o trânsito. Com o teletrabalho as organizações acabam também por beneficiar a nível de custos, eficácia e serviços desempenhados (Medeiros et al., 2019).

Esta modalidade à distância, foi uma aposta por parte da administração pública, como uma opção de trabalho com maior frequência, de forma a encontrar uma redução dos custos, um melhor aproveitamento do tempo e o aumento da produtividade. Posto isto, conseguiu também acelerar a sua eficiência em diversas atividades, não esquecendo de que, apesar destes avanços, não deixou de se fazer necessário superar vários desafios para que este método de trabalho consiga atingir os objetivos necessários a conquistar os trabalhadores e, posteriormente a mostrar o seu potencial (Filardi et al., 2020).

A era da pandemia, COVID-19, foi uma das causas para que o teletrabalho começasse a ser bastante utilizado pelas empresas no mundo inteiro. Sendo que, com o trabalho remoto, os funcionários podem começar a entrar num isolamento social por não conseguirem estabelecer uma relação com os seus colegas. É preciso ter particular atenção a estas consequências resultantes do teletrabalho, porque, podem levar os trabalhadores a terem problemas a nível de saúde mental, visto que, esta modalidade de trabalho é propícia a aumentar as doenças psiquiátricas (Afonso, 2021). Desta forma, o mundo do trabalho viu-se obrigado a contornar os novos desafios propostos pelas diferentes realidades organizacionais. Posto isto, o teletrabalho, tornou-se numa preferência empresarial que ajuda a aumentar o desempenho do trabalhador e a sua produtividade, contribuindo assim para o sucesso da firma que integra (Figueiredo et al., 2021).

A implementação do teletrabalho ainda é uma das grandes dificuldades das empresas portuguesas, sendo um fenómeno pouco explorado com uma projeção muito limitada e com escassa produção científica. Isto acontece, mesmo que, as empresas tenham acesso a várias investigações que realcem os benefícios do trabalho à distância (Figueiredo et al., 2021).

Existem várias regalias associadas ao trabalho remoto, possibilitando assim aos trabalhadores que façam as suas tarefas em qualquer lugar, contudo, não deixa de ser necessário ter conhecimentos acerca das normas de saúde e segurança do trabalho (V. R. Ferreira & Aguilera, 2021).

Segundo o estudo do autor Figueiredo et al., (2021), estas são as vantagens da utilização do teletrabalho: (1) melhor interação com a vida familiar; (2) melhores condições de vida; (3) melhora o bem-estar e a satisfação no trabalho. Mas também são apontadas algumas desvantagens, tais como: (1) isolamento social; (2) dias de trabalho mais longos.

Para além das vantagens vistas anteriormente, também é possível perceber segundo os autores Ferreira & Aguilera, (2021), que existem problemas relacionados com: (1) má postura resultante de um movimento repetitivo durante várias horas à frente do computador e do telemóvel, sendo que pode causar doenças musculares e também doenças oculares; (2) aumento do sedentarismo e inatividade física; (3) doenças crónicas, como diabetes e doenças cardiovasculares; (4) saúde mental, devido à carga horária e ritmo de trabalho, falta de sociabilidade e separação familiar.

Já, segundo os autores Filardi et al., (2020), existem várias vantagens e desvantagens associadas ao teletrabalho que afetam diferentes indicadores. Os mesmos, começam por apontar as vantagens relativamente aos indicadores estruturais, acreditando que existe uma redução de custos tanto para a empresa como para o empregado. No que diz respeito aos indicadores físicos e de bem-estar, os autores acreditam que, (1) existe uma menor exposição à violência urbana e uma redução de poluição, um (2) aumento da segurança pessoal e, (3) mais oportunidades de emprego para pessoas com deficiências. Acerca dos indicadores pessoais, as vantagens associadas são a facilidade na gestão do trabalho por conta própria, a flexibilidade de horários fazendo com que sejam versáteis, a gestão dos horários das refeições e poder fazê-las em casa, o aumento da qualidade de vida, uma melhoria na concentração organizacional devido ao facto de não haver barulhos de fundo,

o que se reflete num maior sossego e privacidade do trabalhador (Filardi et al., 2020). Em relação aos indicadores profissionais, existe um avanço na gestão de tarefas organizacionais, um aumento da produtividade no trabalho e, conseqüentemente melhorias na qualidade do mesmo, uma maior assiduidade e pontualidade, a definição de objetivos e, uma maior liberdade para a escolha de com quem o empregado se quer relacionar. Por último, os indicadores psicológicos, apontam para vantagens a nível da concentração, um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, logo tem uma maior interação com a sua família e, por último, a libertação de stress causado pelo medo de enfrentar o percurso para o trabalho, nomeadamente o trânsito (Filardi et al., 2020).

Quanto às desvantagens, os autores acreditam que, no que toca aos indicadores estruturais existe um (1) aumento do custo da água e luz, (2) custo dos equipamentos, (3) dificuldades organizacionais, (4 e 5) falta de infraestrutura e de formação específica para o teletrabalho, (6) inexistência de mudanças organizacionais que apoiem este modelo de trabalho e, (7) tecnologia atrasada relativamente ao que é necessário (Filardi et al., 2020). Filardi et al., (2020), não acham que existam desvantagens associadas ao indicador físico e bem-estar e, em relação ao indicador pessoal, apenas acreditam na distração organizacional relacionado com atividades domiciliárias. Relativamente aos indicadores profissionais o cenário já é outro, estes, defendem que, (1) não existe um crescimento profissional na empresa, logo (2) há dificuldades de desenvolvimento, (3) pouca motivação, (4) erros de seleção das tarefas, (5) falta de reconhecimento por parte dos colegas de trabalho, (6) pouca supervisão. Para os indicadores psicológicos, os autores, acreditam que estas são as suas maiores desvantagens, (1) o conflito entre o trabalho e a vida familiar, (2) o isolamento social e, (3) problemas psicológicos que possam ser causados pelo teletrabalho e tudo o que este causa aos trabalhadores (Filardi et al., 2020).

Assim, devido à falta de contacto presencial é importante que a organização crie ferramentas de enriquecimento de conhecimento, interação e estimulação do ambiente social para evitar todas as desvantagens já apontadas (Hau & Todescat, 2018).

Para além dos pontos menos positivos, tais como o isolamento social e os dias de trabalho prolongados, como já foi dito anteriormente, não deixa de ser vantajoso em alguns aspetos, visto que permite, em contexto empresarial, a criação de uma vantagem competitiva proporcionando assim condições sustentáveis de produção. Não esquecendo

que, contribui para uma vida mais independente para o trabalhador, nomeadamente no que diz respeito à sua vida pessoal e familiar, gerando assim maior satisfação para o mesmo (Figueiredo et al., 2021).

Uma vez que, o teletrabalho faz parte da realidade das organizações, não será opção deixar de ser utilizado. As práticas de gestão, as políticas de recursos humanos e a cultura organizacional desempenham papéis fundamentais para o teletrabalho ser uma preferência de trabalho para os funcionários (Urien, 2023). Por conseguinte, as empresas terão de se ajustar, nomeadamente nos postos de trabalho e nas preferências dos colaboradores. Existe a possibilidade de a carga de teletrabalho ser diminuída, sendo praticado apenas uma vez por mês, ou então de ser usado com alguma frequência, mas de forma moderada, três dias por semana, a isto caracterizamos por teletrabalho híbrido, um conceito bastante recente nas organizações (Urien, 2023). Desta forma, as entidades devem definir que tipo de teletrabalho querem adotar, uma vez que, assim irão garantir um impacto positivo desta modalidade no bem-estar dos colaboradores, salvaguardando os seus benefícios e evitando riscos de desvantagens (Urien, 2023).

2.2 SAÚDE MENTAL

A saúde vai muito para além de uma ausência de sintomas de doença. As questões que envolvem a psicodinâmica no trabalho são pontos que requerem atenção, visto que, o trabalho não pode ser encarado como um ponto negativo na vida das pessoas (Heloani & Capitão, 2003).

Atualmente o desemprego é muito notório e devido a este acontecimento é bastante comum, ouvirmos dizer que quem tem um emprego já é considerada uma pessoa com sorte. A população, ao ter noção da taxa elevada de desemprego, sujeita-se a qualquer emprego que apareça. Esta submissão a condições inadequadas, particularmente, ao que diz respeito ao ritmo do trabalho e às pressões cotidianas, torna-se um fator adicional de sofrimento psíquico (Sato & Bernardo, 2005).

Antes da época pandémica, o teletrabalho já era um conceito muito utilizado pelas empresas, especialmente por ser visto como um benefício dado ao trabalhador. Esta modalidade de trabalho, foi crescendo devido ao desenvolvimento das Tecnologias da

Informação e da Comunicação (TIC) e com isso, foi-se revelando o impacto do isolamento social tanto no trabalhador como na sua produtividade (Mariño Andrade et al., 2022).

Segundo o autor, é necessário que exista uma disponibilidade por parte do empregador para o trabalhador ter acesso gratuitamente a serviços de acompanhamento psicológico, de modo que minimize o impacto do isolamento social no mesmo. Uma vez que esta questão, se torna muito impactante na saúde mental do colaborador e poderá, eventualmente, prejudica-lo na sua produtividade, uma vez que, deixa de conviver com os seus colegas de trabalho e devido a isto, é natural começar a existir sentimentos de abandono, transtornos mentais, depressões, dependências de substâncias psicoativas, síndrome de pânico, entre outras dificuldades (Fincato, 2009).

Ademais, também é relevante o empregador ter noção do significado da Síndrome de Burnout. Rocha & Silva, (2022) explicam que, esta síndrome não é nada menos do que uma violência psicológica provocada por fatores de risco ocupacionais, nomeadamente o stress crónico, que se transforma em transtornos mentais, visto que, o trabalhador tem uma maior pressão para mostrar bons resultados devido a estar em trabalho remoto. Tudo isto acontece porque existe uma falta de controlo sobre pontos cruciais de organização no trabalho, bem como, a estrutura hierárquica, as relações interpessoais, trabalhar em horários que não possibilitam o planeamento da vida pessoal e a incerteza quanto ao seu futuro profissional (Rocha & Silva, 2022). Posto isto, esta síndrome acontece com maior frequência à população que trabalha remotamente por efeito do sentimento de exaustão, da sensação de distância mental e do pressentimento de falta de realização pessoal e organizacional (Rocha & Silva, 2022).

Desta forma, devido à maior utilização do teletrabalho, fez-se necessário criar mecanismos que impeçam o adoecimento do trabalhador. Uma vez que já existe uma regulamentação legislativa é preciso salientar a necessidade de desconexão dos teletrabalhadores, para que os mesmos possam usufruir de outros direitos fundamentais, tais como o próprio direito ao lazer (V. R. Ferreira & Aguilera, 2021).

Afonso, (2021), acredita ser necessário redobrar a atenção dada às consequências que o teletrabalho advém para a saúde mental dos trabalhadores, uma vez que, este proporciona uma menor relação social com os colegas de trabalho, nomeadamente, aqueles que estão

a executar as suas funções no escritório. Caso não exista esta preocupação com os impactos negativos do trabalho remoto, poderá resultar em inúmeras doenças psiquiátricas, que serão prejudiciais para a saúde mental do trabalhador (Afonso, 2021). Contudo, a pandemia do COVID-19, facilitou no crescimento exponencial do teletrabalho, tornando-se numa modalidade muito apostada por parte das organizações em constante transformação (Afonso, 2021). Estas mudanças causadas pelas revoluções tecnológicas, económicas e sociais fizeram com que as organizações tivessem de se adaptar (Araújo et al., 2021).

A saúde mental é percebida como uma atividade: (1) singular; (2) coletiva; (3) criativa; (4) angustiante; (5) gratificante; (6) desgastante (Ramminger, 2008).

Segundo o estudo dos autores Vasconcelos e Faria, (2008), existem oito manifestações de sofrimento, tais como: (1) insónia; (2) ansiedade crónica; (3) fadiga; (4) stress; (5) depressão; (6) esgotamento; (7) dores nas articulações; (8) dores de cabeça. As pessoas entendem que o trabalho pode provocar ou piorar uma doença mental e os fatores organizacionais propícios a isto são: (1) as condições físicas de trabalho inadequadas; (2) dificuldade em relacionar-se com a chefia e colegas; (3) os clientes; (4) a insatisfação com o trabalho; (5) a falta de reconhecimento; (6) a pressão no trabalho; (7) o excesso de responsabilidades; (8) pouca explicação para a forma como se executa do trabalho (pouca formação); (9) a sensação de que, enquanto está a executar o seu trabalho, está a ser vigiado por outrem.

Incluir os trabalhadores nas tomadas de decisão, acaba por ser uma vantagem que diminui os impactos negativos desta modalidade de trabalho e, ajuda também no aumento da qualidade de vida organizacional. Por isso, cada vez mais, torna-se crucial que as organizações e as suas lideranças, criem estratégias para que o teletrabalho não tenha tantos efeitos negativos nos trabalhadores (Araujo et al., 2021).

Desse modo, torna-se importante que exista uma atenção especial por parte das instituições organizacionais às perspetivas de carreira, à comunicação e ao aperfeiçoamento do tempo de trabalho, de forma a resultar em incentivos para o trabalhador que se encontra em *home-office*, proporcionando assim um melhor desempenho, boas práticas e alcance dos resultados esperados (Araujo et al., 2021). Logo, as estratégias adotadas por parte da organização, deverão sempre ter em conta o bem-

estar no trabalho e a diminuição do stress, visto que, a saúde mental do trabalhador não é uma responsabilidade exclusiva do mesmo. As empresas têm o dever de ajudar os seus colaboradores nestas questões que se tornam tão importantes uma vez que, afetam na produção e desempenho dos mesmos. Logo, uma forma para que os índices de depressão e ansiedade dos colaboradores possam diminuir é fazer com que as entidades adquiram conhecimentos acerca da saúde mental e, desse modo, entendam a importância da necessidade da ajuda profissional nesta área (Ramos, 2022). Por isso, Araújo et al., (2021) acreditam que, deveriam ser criados momentos em que os trabalhadores são ouvidos pelas organizações em tudo o que diz respeito à saúde psíquica e física, dando-lhes assim suporte emocional e social.

Para além destes aspetos negativos apontados pela literatura, B. M. dos S. S. Ribeiro, (2021) dizem que também existem vantagens que são consideradas privilégios para quem está em teletrabalho. Isto apenas acontece, caso o colaborador tenha (1) flexibilidade horária, (2) domínio psicológico, (3) inexistência de rotatividade, (4) boas estratégias de gestão, (5) níveis baixos de depressão, (6) conforto com responsabilidades institucionais, (7) aumento de produtividade, (8) lealdade organizacional e (9) equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Ribeiro, 2021). Sendo que, também se torna benefício para o trabalhador aproveitar de mais tempo familiar visto que, não tem de se deslocar até à empresa e tem a possibilidade de trabalhar em qualquer lugar (Aguilera, 2021).

Posto isto, como foi mencionado anteriormente, o teletrabalho é um mecanismo que está em constante crescimento e que pode perdurar durante muitos anos, por este motivo, tornou-se muito importante a criação de apoios destinados à saúde mental dos colaboradores que irão ter benefícios para os mesmos e conseqüentemente contribuirão para uma melhoria da qualidade de vida (Aguilera, 2021).

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Na organização é onde passamos maioritariamente do nosso tempo e é de extrema importância que esse espaço seja agradável e acolhedor, visto que, é o local onde desempenhamos o nosso trabalho e espera-se que seja com maior qualidade de vida, maior satisfação e mais alegria (Vasconcelos, 2001).

Para existir sucesso organizacional, é necessário que os líderes estejam conscientes que precisam de investir na qualidade de vida no trabalho dos seus colaboradores, começando por identificar as necessidades de cada um. Desse modo, ao melhorar a satisfação e motivação no trabalho acaba por ter melhores resultados a nível de produção e desempenho empresarial (Santana, 2015).

O teletrabalho, mesmo estando em constante evolução e tendo os seus desafios, pode melhorar a qualidade de vida do trabalhador. Ainda assim, faz-se necessário perceber quais são as dificuldades associadas a esta questão, tais como, isolamento social e conflito trabalho-família (Pantoja et al., 2020). O indicador que mais afeta a qualidade de vida no trabalho das mulheres com filhos é o isolamento social no teletrabalho, mas este poderá ser diminuído através de uma evolução dos meios de comunicação e, conseqüentemente, reduzir a perda de socialização com os colegas de trabalho (Pantoja et al., 2020). Logo, a falta de interação social pode influenciar a saúde mental das mães trabalhadoras. Contudo, as empresas se tiverem as estratégias necessárias e adequadas podem aumentar os benefícios do teletrabalho e proporcionar um ambiente de trabalho produtivo e saudável (Pantoja et al., 2020).

O stress organizacional, é um dos aspetos que influencia a qualidade de vida do trabalhador, sendo que, para diminuir este efeito negativo as competências emocionais são uma mais-valia (Hirschle & Gondim, 2020).

Os sentimentos e as perturbações tornam-se assim eficazes para contribuírem para o bem-estar do colaborador, e por isso, é fundamental a criação de estratégias para o controlo emocional (Hirschle & Gondim, 2020).

A motivação e satisfação organizacional é influenciada pelos diferentes postos de trabalho, que conseqüentemente também afetam os níveis de stress dos colaboradores. Por este motivo, Gonçalves et al., (2024), acredita que, isto acontece com maior frequência nos teletrabalhadores, uma vez que, os mesmos estão expostos a diferentes causas de influência para terem um bem-estar positivo no trabalho.

Segundo Hipólito et al., (2017) existem poucas empresas que implementam estratégias que apostem na qualidade de vida e no bem-estar dos seus funcionários. Visto ser algo que o autor entende como essencial, seria necessário ter incentivos como: (1) atividades

físicas; (2) exercícios para melhorar a postura corporal; (3) caminhadas; (4) yoga; (5) ginástica; (6) acompanhamento nutricional. Estes 6 incentivos acabariam por melhorar a saúde, a autoestima, a produtividade e proporcionar benefícios para a saúde do trabalhador (Hipólito et al., 2017).

Existe uma grande necessidade de divulgação dos métodos e das ferramentas que possam avaliar os resultados dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho, sendo que estes terão de estar alinhados às estratégias da empresa e às condições de vida no trabalho (Oliveira & Limongi-França, 2005).

Contudo, os autores Ribeiro e de Santana, (2015) acreditam que para atenuar o problema existente, estas melhorias sejam cruciais: (1) maior autonomia no ambiente de trabalho; (2) participação dos funcionários na tomada de decisão; (3) remuneração adequada a cada cargo (de acordo com o mercado de trabalho); (4) investir nos recursos humanos e identificar as necessidades dos funcionários; (5) promover projetos de qualidade de vida (atividades); (6) oferecer planos de carreira aos funcionários; (7) investir na qualificação profissional, sendo que, a organização tem de assumir total ou parcialmente os custos com cursos, especializações, formações, entre outros.

A insegurança, as condições organizacionais e o ritmo de trabalho também influenciam negativamente a qualidade de vida dos trabalhadores. A segurança no trabalho, está associada à qualidade de liderança existente na organização, que afeta aspetos emocionais e, conseqüentemente, a clareza nos papéis que cada trabalhador tem de desempenhar na empresa (Kuhn et al., 2024). O conflito de papéis e a justiça organizacionais influencia a saúde mental dos mesmos, logo, o apoio institucional a nível emocional e mental é uma questão que deve ser prioridade na gestão da organização (Kuhn et al., 2024). Posto isto, a qualidade da liderança também é um dos fatores que condiciona positiva ou negativamente a satisfação no trabalho dos colaboradores (Kuhn et al., 2024).

No caso das empresas familiares, Alves et al., (2022) admitem que adotar um sistema de qualificação de gestão de desempenho por parte do departamento dos recursos humanos, poderá ser uma mais-valia para melhorar a gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Assim, começasse por ter em conta o clima organizacional, a criação de novas estratégias que incentivem a motivação e, por isso, aumentem a satisfação dos colaboradores, e por último acreditasse que a elaboração de um modelo que tenha um

conjunto de práticas e metodologias que visem melhorar o ambiente e as condições de trabalho é essencial, ajuda na promoção do bem-estar dos colaboradores (Alves et al., 2022).

Porém, existem elementos fundamentais que ligam as empresas familiares à qualidade de vida no trabalho, nomeadamente: (1) o aumento de compromisso e entusiasmo dos funcionários na implementação do modelo que promove a (QVT); (2) a participação de, pelo menos, um representante dos trabalhadores para ajudar na resposta aos inquéritos feitos internamente que ajudam na criação de novas estratégias para melhorar a situação existente; (3) alcançar todas as hierarquias existentes na empresa (Alves et al., 2022).

À realização profissional está ligada a despersonalização e a exaustão emocional que são dois traços que afetam a saúde mental dos colaboradores (Borges et al., 2023). Sendo que, também se enquadram nas características da síndrome *Burnout*, uma vez que a pessoa se sente desconectada ou distante de si mesma e extremamente cansada mental e emocionalmente, logo, esta correlação influencia a qualidade de vida no trabalho (Borges et al., 2023). Por isso, para diminuir o risco de *Burnout*, é crucial que os gestores criem e implementem estratégias para melhorar as condições organizacionais (Borges et al., 2023).

Em suma, quando falamos em qualidade de vida no trabalho, conseqüentemente, estamos a falar de motivação, satisfação no trabalho e das necessidades dos colaboradores, visto que, são aspetos que estão interligados (G. B. Ferreira & Dias, 2017). Sendo que, no que diz respeito à satisfação no trabalho, mais especificamente das mulheres, esta é influenciada pelo apoio familiar existente, pelas políticas organizacionais direcionadas para o nível pessoal e familiar e, sobretudo, pelo apoio do companheiro tanto nas lides domésticas como na educação dos filhos e na motivação organizacional (Hosseini et al., 2024). Por isso, avaliar se os funcionários estão satisfeitos na organização é uma tarefa importante para o funcionamento da mesma. O modelo adaptado de Walton, é crucial para as empresas tanto como método de avaliação institucional como também para perceber o impacto da vida pessoal no desempenho do colaborador a nível organizacional, logo, assim consegue-se perceber os níveis de qualidade de vida no trabalho do mesmo (Timossi et al., 2009).

2.4 SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

Não existe um conceito específico para conseguirmos definir satisfação profissional, visto ser um acontecimento com diferentes definições e perspectivas (Jalagat, Jr., 2016). A satisfação no trabalho inclui crenças, sistemas de valores, atitudes e capacidades individuais (Singhai et al., 2016). As características associadas a um colaborador satisfeito são: (1) a responsabilidade; (2) os sentimentos positivos; (3) o empenho; (4) a atitude positiva. Para além disto, também deverão apresentar: (1) inteligência; (2) criatividade; (3) pensamento crítico; (4) um plano para obtenção de competências empresariais (Singhai et al., 2016).

A motivação tem bastante influência na satisfação, ou seja, os colaboradores necessitam da motivação para conseguirem ser bem-sucedido na organização (Jalagat, Jr., 2016). Assim, percebemos que empregados satisfeitos, são empregados produtivos (Singhai et al., 2016). Através do estudo de Duarte et al., (2019) confirmamos que existe uma relação positiva entre motivação e satisfação no trabalho.

Para uma organização seguir um bom caminho e, por conseguinte, conseguir alcançar todos os seus objetivos e metas, é necessário que exista uma qualidade organizacional elevada (Sadir & Lipp, 2009). Isto pode ser alcançado através de uma remuneração adequada aos trabalhadores, melhoria das condições de trabalho, crescimento na carreira, a segurança e a relevância social (Sadir & Lipp, 2009).

Segundo Yanchovska, (2022), existem muitas teorias que falam sobre quais são os fatores que influenciam a satisfação profissional, no entanto, acredita-se que a remuneração, as relações com os supervisores/colegas e as oportunidades de progressão de carreira são as principais causas que podem condicionar o desempenho dos trabalhadores. Já Putra et al., (2023), afirmam que as recompensas, os recursos humanos, o local de trabalho, o compromisso organizacional e a inteligência emocional aumentam a satisfação no trabalho. No entanto, a liderança tóxica e o stress podem reduzir este fator (Putra et al., 2023).

A comunicação é um processo fundamental no dia-a-dia, sendo essencial tanto na vida pessoal como em ambientes organizacionais. Esta ferramenta, é caracterizada por ser digna e credível, o que ajuda a nível psicológico quando se trata de assuntos empresariais

(Enyan et al., 2023). Por isso, as empresas devem dar prioridade à criação de estratégias de comunicação que possam proporcionar apoios para aumentar a satisfação profissional (Enyan et al., 2023). Logo, não podemos deixar de parte a importância desta ferramenta na influência da satisfação no trabalho, visto que, reduz mal-entendidos existentes entre trabalhadores, ajuda a promover atitudes positivas, a aumentar o empenho dos colaboradores e acresce o bem-estar dos mesmos (Enyan et al., 2023).

Por outro lado, a satisfação profissional é influenciada pelo clima organizacional. Uma vez que, para serem concretizados os objetivos organizacionais e as suas respetivas metas é necessários que exista uma promoção à satisfação e ao desempenho profissional, por isso, torna-se imperativo que a organização se dedique a manter um clima favorável para os colaboradores (Cortez Rodríguez, 2023). Relacionado com o clima organizacional temos o comportamento empresarial, que também afeta a satisfação. Para contornar este fator, a organização deverá procurar colaboradores com um nível elevado de neuroticíssimos, ou seja, com os cinco traços de personalidade bem vinculados, visto que, este tem um efeito positivo na satisfação no trabalho e nos comportamentos organizacionais (Herminingsih & Kasuri, 2018).

O tema da liderança é bastante importante quando falamos de organização e do que influencia a satisfação da mesma, visto que, é o que alinha talentos, recursos e estratégias. É através da liderança que guiamos as equipas de trabalho para alcançar os objetivos empresariais, logo torna-se importante para o desempenho dos colaboradores (Paais & Pattiruhu, 2020). O tipo de liderança exercido pelo gestor, vai muito ao encontro da sua personalidade, uma vez que, este influencia as atividades laborais. Para aumentar a satisfação dos trabalhadores, o líder pretende estar próximo dos mesmos na hora de dar ordens e nas considerações que tem a fazer acerca do seu trabalho (Paais & Pattiruhu, 2020). Uma relação próxima entre os funcionários e o líder, torna-se crucial, porque assim, pode haver discussões saudáveis acerca do trabalho dentro da organização, o que ajuda a aumentar o desempenho empresarial e conseqüentemente, a satisfação profissional (Paais & Pattiruhu, 2020). Deste modo, é assim possível conhecer a personalidade e o carácter de cada colaborador e, por isso, conseguir aplicar uma liderança adaptada que irá contribuir para a qualidade do trabalho (Paais & Pattiruhu, 2020).

Para além da relação entre motivação e satisfação, existe outro fator que também está interligado com estes dois temas, o desempenho profissional, visto que, é diretamente causado pela satisfação no trabalho (Jalagat, Jr., 2016). Posto isto, o aspeto que faz com que esta ligação exista, de acordo com a teoria dos dois fatores de Herzberg, são as relações humanas e, de acordo com a teoria de Adam, é a comparação social (Jalagat, Jr., 2016).

O trabalho desempenha um papel fundamental, central e multifacetado na vida humana, contribuindo de certa forma, para o bem-estar individual e coletivo e, por isso, também serve como fator de influencia na satisfação tanto das necessidades físicas como emocionais e cognitivas (Guimarães & Neto, 2021).

Para Guimarães & Neto, (2021), existem alguns aspetos que manipulam a satisfação e a motivação dos colaboradores e que afetam o seu bem-estar durante o horário laboral, tais como, a remuneração incompatível com o cargo a ser exercido, o ambiente organizacional e certas condições de risco que podem comprometer os comportamentos em contexto organizacional (Guimarães & Neto, 2021).

As estratégias empresariais são importantes para delinear o caminho de sucesso da organização, sendo que, estas são influenciadas pela motivação, satisfação e pela qualidade do trabalho (Paais & Pattiruhu, 2020). Não esquecendo de que, a satisfação profissional é um aspeto bastante importante e relevante para as empresas, por isso, para isto ser alcançado é necessário que exista objetivos claros e diversidade de colaboradores (Jalagat Jr., 2016; Sulaiman, 2022). Desta forma, a satisfação é a principal razão para alcançar grupos de trabalho sustentáveis, ajudando assim o gestor a ter noção do que é necessário para atingir os resultados esperados e, conseqüentemente, obter um desempenho organizacional a longo prazo (Jalagat, Jr., 2016; Sulaiman, 2022).

Relativamente às mulheres, estas valorizam vários aspetos que quando são concretizados geram satisfação, desde a igualdade de oportunidades até às políticas de apoio (Raihen et al., 2023). Se estes fatores não forem cumpridos podem levar à fadiga, stress e insatisfação, uma vez que as mesmas desempenham várias tarefas tanto no trabalho como em casa (Raihen et al., 2023). No que se refere ao stress, existem muitas causas que proporcionam este esgotamento organizacional, nomeadamente o que pode motivar a que

as pessoas alcancem mais do que o esperado, por isso, a manobra está na forma como os colaboradores enfrentam esta questão do stress (Haerani et al., 2023).

Caso a organização ofereça horários de trabalho ajustados às necessidades familiares, como a facilidade de transporte, assistência parental, creches, redução horária de trabalho e de encargos, poderá influenciar positivamente na satisfação e no desempenho organizacional das mulheres (Raihen et al., 2023).

Nas organizações, para serem concretizados os objetivos e resultados pretendidos, é necessário que sejam feitos esforços e uma reavaliação contínua, passando pelo equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal (Haerani et al., 2023). Por isso, as características das mulheres trabalhadoras apenas trarão benefícios para as empresas, daí este ser um esforço que se torna compensatório para as instituições (Haerani et al., 2023). Para que exista este equilíbrio, faz-se necessário ter em atenção as modalidades de trabalho flexíveis e as políticas organizacionais que desempenhem um papel fundamental nesta questão (Godara & Dua, 2024). Posto isto, a integração da vida profissional das mulheres, torna-se importante não só para as mesmas, como também para a organização, uma vez que, ao implementar políticas que apoiem esta questão aumentam a satisfação no trabalho, a retenção de talentos e a produtividade dos colaboradores (Godara & Dua, 2024).

A satisfação profissional das mulheres, não é refletida através da qualidade do seu emprego em comparação com a profissão do homem, uma vez que, estas estão habituadas, devido a experiências passadas, a ter oportunidades de emprego piores, por isso, a expectativa das mulheres quanto a este assunto é baixa (Clark, 1997). No que diz respeito ao bem-estar, à produtividade e ao desempenho das mesmas, é possível aumentar estas questões através de ambientes de trabalho que são caracterizados por horários flexíveis dando a opção de trabalho à distância (Godara & Dua, 2024).

2.5 CONFLITO TRABALHO – FAMÍLIA

A adoção desta nova modalidade de trabalho, o teletrabalho, cresceu devido à época de confinamento que passámos e, por isso, para contornar a colaboração organizacional dos funcionários à distância exigiu-se uma evolução tecnológica como vias de meio de comunicação. A adaptação a estas mudanças, tanto no estilo de vida pessoal como no

trabalho, tem colocado desafios aos colaboradores, nomeadamente aos pais que têm de conciliar as responsabilidades organizacionais com a assistência aos filhos. Logo, o teletrabalho trouxe conflitos trabalho-família, uma vez que, as exigências organizacionais fora do horário de trabalho provocam desordem (Arumdani et al., 2024).

São desempenhados papéis, tanto pela mulher como pelo homem, papéis esses que podem ser profissionais ou pessoais. A exigência que é pedida por ambas as situações pode resultar em dois tipos de conflito, o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho (Pereira & Ribeiro, 2014).

As principais razões para que ajam conflitos entre trabalho-família são o stress profissional, horários de trabalho muito extensos, bem como as tarefas domésticas e o stress familiar (Matias et al., 1969).

A criação de estratégias dentro das organizações, com a finalidade de redução de conflito entre os trabalhadores e a família, é um começo muito importante que irá desencadear satisfação, desempenho e motivação aos colaboradores (Matias et al., 2017). Para além de que, irá tornar o local de trabalho, um sítio mais propício a não afetar o desempenho do papel parental. Para este procedimento ser um sucesso, é necessário que a firma entenda as necessidades parentais, nomeadamente, a flexibilidade de horários. Deste modo, existirão menos preocupações dos trabalhadores em relação ao que pode prejudicar a nível profissional, devido à utilização do apoio familiar no local de trabalho (Matias et al., 2017).

Já Vieira et al., (2012), acreditam que, estas estratégias e políticas terão de incluir opções de partilha de trabalho, oportunidades de licença paternal para cuidar dos filhos e disponibilidade de serviços no local de trabalho durante o horário escolar das crianças. Não esquecendo de que, para além destes apoios, também é crucial que haja um cuidado a nível psicológico e psicossocial. Por isso, o fornecimento, por parte da organização para os pais, de informação acerca do equilíbrio trabalho-família, poderá ajudá-los a que identifiquem o que lhes causa problemas e stress e assim, percebem quais são as áreas que precisam de intervenção empresarial (Vieira et al., 2012).

O horário de trabalho é um dos principais indicadores que influencia o desempenho das funções parentais, diminuindo assim o tempo dos pais e das mães para momentos de lazer

e por consequência menos tempo de assistência/atenção aos seus filhos (Deus et al., 2021). De acordo com o estudo de Higgins et al., (2014), os colaboradores que têm horários regulares e previsíveis com horas de início e de fim, tendem a que o trabalho não interfira com a sua família, já os trabalhadores que estão em teletrabalho, relatam que existe mais problemas com o envolvimento da família no trabalho e vice-versa em comparação aos que utilizam outras modalidades de emprego, nomeadamente quando as exigências são maiores. Por isso, é sugerido que os profissionais que queiram melhorar o seu bem-estar, se concentrem na utilização de horários tradicionais invés de apostarem no teletrabalho (Higgins et al., 2014).

É preciso que se comece a integrar os homens nas atividades domésticas ou no cuidado da família. O facto de as mulheres passarem maior parte do seu tempo a tratar destas atividades, faz com que as mesmas estejam subcarregadas e não sejam tão produtivas a nível organizacional como deveriam (Deus et al., 2021). No estudo de Deus et al., (2021) entende-se as mães são as principais responsáveis pelas lides domésticas e por cuidarem dos seus filhos o que pode também ajudar no conflito trabalho-família.

Para ajudar a família a organizar melhor as tarefas e a ter mais tempo para se conseguirem dedicar ao seu trabalho sem ser doméstico é necessário de um maior investimento e disponibilidade de vagas em creches e instituições infantis (Deus et al., 2021).

Deste modo, faz-se necessário que os gestores e supervisores se dediquem à questão do conflito trabalho-família e, por isso, ouçam os problemas familiares dos colaboradores e possam ajudá-los a conciliar o trabalho com as responsabilidades de casa, de uma forma mais eficaz. Por isso, estes superiores devem ter formações acerca deste assunto que é muito presente nas organizações, para conseguirem aconselhar da melhor forma (Lalmuanawma, 2022).

3. METODOLOGIA

3.1 PERCURSOS METODOLÓGICOS DA PARTE PRÁTICA

Este terceiro capítulo corresponde à apresentação da metodologia utilizadas neste estudo, neste sentido é composto pelos objetivos específicos, pelas hipóteses de investigação, pela caracterização do instrumento de recolha de informação, seguindo-se a identificação da população-alvo, os pré-testes e ainda, pela caracterização da amostra recolhida.

Este estudo pode ser caracterizado como sendo um estudo quantitativo, o que significa que esta pesquisa se centra na quantificação dos dados recolhidos a partir de uma análise e interpretação estatística dos resultados. Por outras palavras, o método de investigação quantitativa é um processo sistemático de colheita de dados observáveis e quantificáveis, oferecendo *insights* que podem influenciar políticas, práticas e teorias em diversas áreas de conhecimento.

Este tipo de abordagem está normalmente associado, tal como neste caso específico, à aplicação de um inquérito. O inquérito que se irá utilizar foi construído a partir de três escalas já validadas anteriormente, como irá ser descrito mais adiante.

A utilização de um inquérito é justificada pela necessidade de obter dados relativamente uniformes, por parte dos participantes, ou seja, a utilização de questões de resposta fechada permite garantir a validade dos resultados, bem como a sua confiabilidade, porque se reduzem as distorções na recolha ou na interpretação das respostas dadas.

Por outro lado, a utilização de um inquérito permite a recolha de informação *online*, prevendo-se a análise de um conjunto maior de dados de forma rápida e sem custos envolvidos. Deste modo, torne-se possível e desejável efetuar análises estatísticas por meio de softwares próprios, que auxiliam o investigador na procura de padrões e/ou tendências, ou de outliers¹.

¹ Outliers são observações que se destacam, significativamente, do restante conjunto de observações. Correspondem a valores atípicos, que se afastam bastante da média ou da mediana.

A questão de partida desta investigação, tal como foi referida na introdução é ‘Será que o teletrabalho afeta os níveis de depressão e ansiedade, bem como os conflitos trabalho-família, no caso das trabalhadoras mães?’

O objetivo geral deste estudo pretende compreender e analisar a saúde mental, nomeadamente depressão e ansiedade, das trabalhadoras mães e o conflito que isso traz com a sua vida pessoal. Estes objetivos específicos foram essenciais para a determinação do objetivo geral sendo eles: (1) caracterizar a saúde mental global das trabalhadoras mães, (2) caracterizar os seus níveis de depressão e ansiedade, (3) analisar a relação entre trabalho-família e o que poderá prejudicar o trabalho profissional das mulheres, (4) perceber a satisfação das mesmas relativamente ao trabalho.

A presente investigação foi desenvolvida após ter aprovação por parte da Comissão de Ética da Universidade Lusíada de Lisboa, que irá complementar toda a recolha literária que foi feita anteriormente.

Para a realização deste estudo, foi concebido um Acordo de Consentimento Informado, o questionário sociodemográfico e todos os instrumentos que farão com que seja possível analisar as vertentes necessárias para aprovação ou revogação das hipóteses e, posto isto, chegar a uma conclusão.

O questionário foi anunciado e partilhado por e-mail, utilizando um processo de amostragem não probabilístico ou não aleatório por conveniência junto de várias empresas, seguindo-se o efeito snow-ball (bola de neve) para a construção da amostra. Recorreu-se à plataforma Google Forms para a elaboração do mesmo, assim como para a recolha dos dados.

3.2 HIPÓTESES DO ESTUDO

Assim, neste cenário dinâmico onde as fronteiras entre a vida profissional e a vida pessoal se cruzam, torna-se imperativo delinear as hipóteses de investigação para prosseguir com o meu estudo.

H₁: A saúde mental (ansiedade, depressão, stress e o descontrolo emocional) são afetados pelas características sociodemográficas das respondentes.

H₂: O teletrabalho afeta significativamente a ansiedade, a depressão, o descontrolo emocional e o stress.

H₃: O conflito trabalho-família é afetado pelas características sociodemográficas das mães-trabalhadoras.

H₄: O conflito trabalho-família é afetado pelo teletrabalho.

H₅: Um menor nível de conflito trabalho-família resulta, tendencialmente num maior nível de satisfação no trabalho.

3.3 CARACTERIZAÇÃO DO INSTRUMENTO DE RECOLHA DE INFORMAÇÃO E PROCESSO DE AMOSTRAGEM

O instrumento de recolha de informação é composto por quatro partes, num total de 38 questões, tal como é observável no Quadro 1. O inquérito começa com uma pequena introdução, onde se identificam o objetivo do estudo, a população-alvo e o tempo previsto para o preenchimento, também é feita a referência de que se trata de um estudo académico, cujos dados recolhidos são confidenciais e anónimos, seguindo-se o pedido de consentimento.

Quadro 1. Caracterização do Inquérito.

| Secção | Nº questões | Escala | Objetivo |
|--------|-------------|--|---|
| I | 6 | Questões sociodemográficas | Caracterizar a respondente, bem como saber se esteve em teletrabalho, assim como a modalidade do mesmo. |
| II | 21 | MHI - Mental Health Inventory | Utilização da versão portuguesa da EADS para identificar a existência de depressão, ansiedade e stress. |
| III | 10 | ECTF - Escala de Conflito Trabalho família | Avaliar a interferência do trabalho na família. |
| IV | 1 | Nível de satisfação | Identificar o nível de satisfação com o trabalho. |

Na secção I composta por 6 questões procura-se conhecer a respondente, isto é, perguntou-se a classe etária, a nacionalidade, as habilitações literárias, o número de filhos,

se em 2024 está ou esteve em teletrabalho e quando esteve em teletrabalho qual foi a modalidade, ou seja, se o teletrabalho era permanente ou parcial, envolvendo apenas alguns dias por semana.

Na secção II, apresentou-se 21 questões que pertencem à escala já validada de MHI – Mental Health Inventory. O MHI foi construído por Ware et al. (1984) consistindo num estudo com base na população do Rand Corporation’s Health Insurance Study (HIE) abrangendo 4444 pessoas de seis zonas de seis estados dos EUA. As primeiras versões do MHI focaram-se nos sintomas psicológicos de humor e ansiedade e de perda de controlo sobre os sentimentos, pensamentos e comportamentos. Mais tarde, desenvolveram-se versões com uma menor quantidade de itens, entre elas a que foi traduzida e adaptada à população portuguesa por Ribeiro (2001), composta por 21 dos itens originais que tem propriedades idênticas às da versão original e os três síndromas intitulados de depressão, ansiedade e stress.

As respostas aos 21 itens pelas inquiridas foram dadas através de uma escala tipo *Likert* de cinco pontos que variam entre 1 – “Nunca”, 2 – “Raramente”, 3 – “Às vezes”, 4 – “Muitas vezes” e 5 – “Sempre”.

A terceira secção corresponde a uma escala bidimensional, composta por 20 itens, dos quais dez avaliam a interferência do trabalho na família, outros dez avaliam a interferência da família no trabalho (Carlson et al., 2000).

Para este estudo, apenas foram utilizados os dez itens que avaliam a interferência do trabalho na família. As respostas aos 10 itens pelas inquiridas foram, mais uma vez dadas, através de uma escala tipo *Likert* de cinco pontos, em que 1 – “Discordo totalmente”, 2 – “Discordo”, 3 – “Não concordo nem discordo”, 4 – “Concordo” e 5 – “Concordo totalmente”.

A última secção é composta por uma única questão que procura conhecer o grau de satisfação da respondente, as opções de resposta são 1 – “Muito insatisfeita”, 2 – “Insatisfeita”, 3 – “Nem satisfeita nem insatisfeita”, 4 – “Satisfeita” e 5 – “Muito satisfeita”.

3.4 MÉTODOS E TÉCNICAS ESTATÍSTICAS A UTILIZAR

Como foi referido anteriormente, a informação recolhida tem natureza quantitativa, e por esta razão o tratamento dos dados foi elaborado com um software apropriado, mais concretamente com o IBM SPSS – Statistical Package for Social Sciences, versão 29.

Uma vez que as questões foram colocadas no Google forms em modo de resposta obrigatória, tem-se à partida um conjunto de respostas completas. Depois de codificar as variáveis e introduzidas no SPSS foi efetuada uma análise exploratória das variáveis, em primeiro lugar das variáveis sociodemográficas que permitiram a caracterização da amostra. Estas variáveis são apresentadas por meio de gráficos.

Na secção seguinte do questionário – Escala MHI aplicar-se-á, em primeiro lugar medidas de estatística descritiva, nomeadamente medidas de tendência central, uma vez que cada item tem uma escala ordinal, dado o número de itens será necessário aplicar uma análise fatorial, seguindo-se a análise de confiabilidade, e posteriormente aplicar-se-ão testes não paramétricos de comparação, como Mann-Whitney e Kruskal-Wallis.

Quanto à análise dos conflitos presentes no binómio trabalho família, serão novamente calculadas medidas de tendência central, análise de confiabilidade e por último testes não paramétricos de comparação, de Mann-Whitney e de Kruskal-Wallis.

No que respeita à análise do nível de satisfação será efetuado um gráfico e relativamente à correlação entre o nível de satisfação e os conflitos entre trabalho e família aplica-se um teste de correlação linear de Spearman.

Sempre que for necessário recorrer a testes de hipóteses será utilizado um nível de confiança igual a 95%, e conseqüentemente a hipótese nula é rejeitada quando o p-value for igual ou inferior a 0,05.

3.5 POPULAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A população é o conjunto de todos os elementos que constituem um determinado grupo que se pretende estudar, neste caso a população é composta por mulheres mães e trabalhadoras, que estiveram em algum período da sua vida ativa em teletrabalho.

Como já referido, para este estudo foram abordadas diferentes vertentes, mas que têm uma base comum: as mulheres que estão em teletrabalho e são mães. Assim será abordada a sua saúde mental e os conflitos existentes entre trabalho-família, a ansiedade e os momentos de depressão que possam ter sido experienciados, durante o seu período de trabalho profissional.

Embora a amostragem tenha limitações, a sua capacidade de alcançar populações difíceis, faz com que se torne uma ferramenta essencial em muitas áreas de investigação. O inquérito foi disponibilizado entre os meses de abril e maio de 2024, a forma como foi recolhida a informação não permite a generalização para toda a população feminina, mãe e trabalhadora residente em Portugal.

Depois da recolha de informação, como recurso ao Google Forms foi necessário construir a base de dados com a codificação de respostas e posterior tratamento estatístico no SPSS – versão 29, das 84 respostas válidas.

No que respeita à caracterização da amostra, pode afirmar-se que os respondentes são todos do género feminino, cujas idades apresentam a distribuição presente no Gráfico 1.

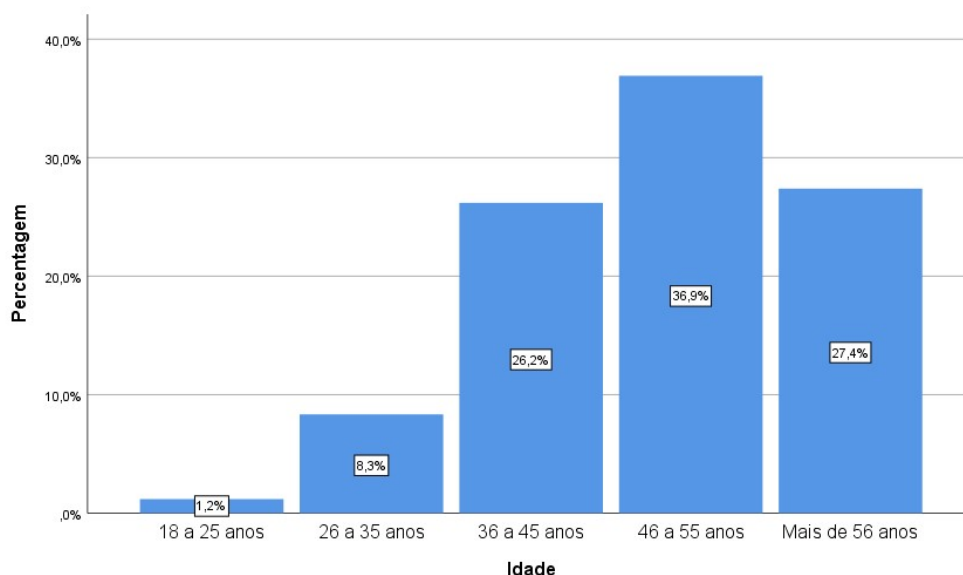


Gráfico 1. Idade das Respondentes.

De acordo com o Gráfico 1, a maioria das mães têm mais do que 46 anos, sendo que 36,9% estão na classe 46 a 55 anos e 27,4% na classe mais de 56 anos. Seguem-se as mulheres

com 36 a 45 anos, correspondendo a 26,2% da amostra e com a menor representação aquelas que têm entre 18 e 25 anos, com uma percentagem igual a 1,2%.

No que diz respeito à nacionalidade das respondentes, observa-se pelo Gráfico 2 que a grande maioria tem nacionalidade portuguesa, com cerca de 97,6%.

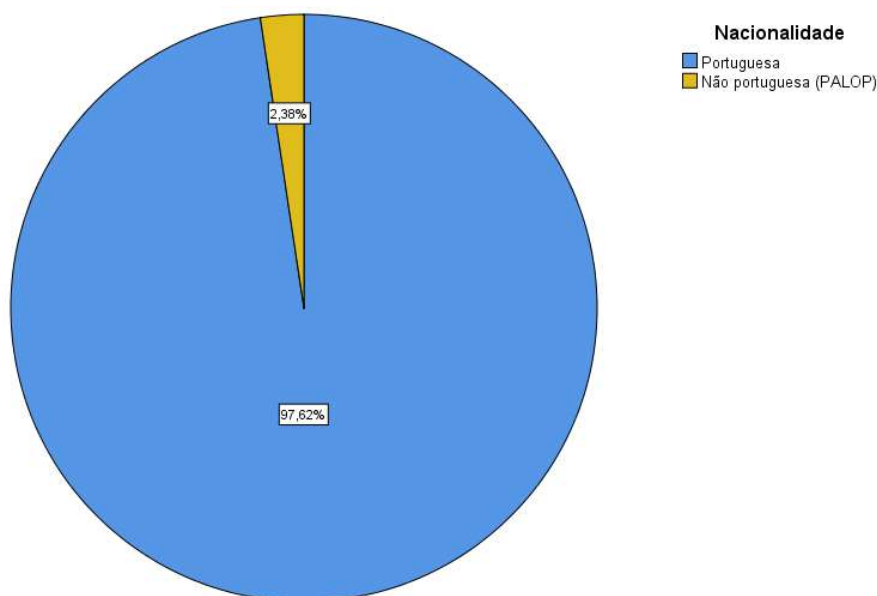


Gráfico 2. Nacionalidade.

A distribuição das habilitações literárias, revelada no Gráfico 3, indica que a maior parte das inquiridas possui formação ao nível superior, nomeadamente, 47,6% possui licenciatura, 19% tem mestrado e 4,8% doutoramento. Cerca de 20% possui o ensino secundário, com menor representação encontram-se as mulheres que possui o 2º ciclo do ensino básico e aquelas que possuem um curso técnico profissional.

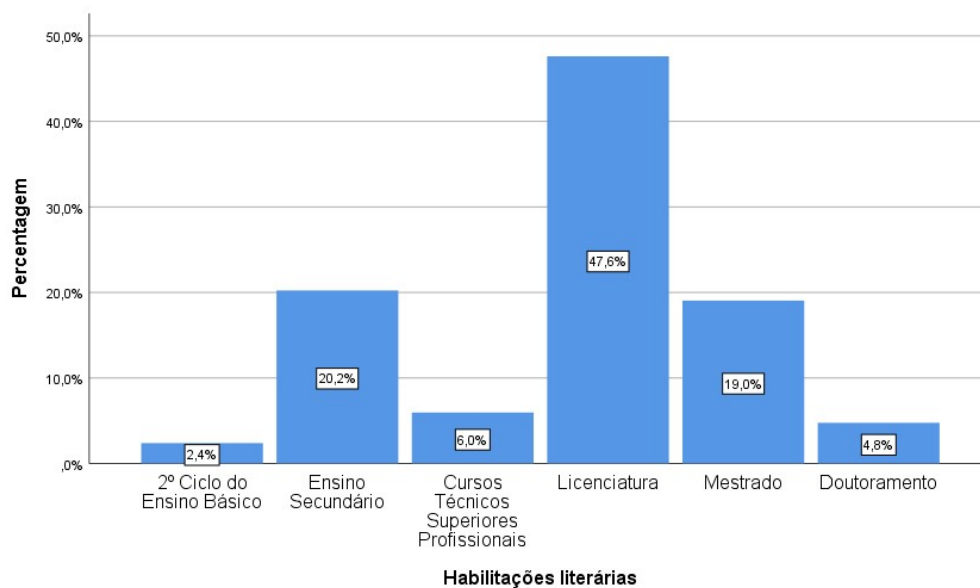


Gráfico 3. Habilitações literárias das respondentes.

No que diz respeito ao número de filhos, verifica-se que 48,8% das inquiridas têm dois filhos, seguindo-se com 32,1% com apenas um descendente e com menor representação estão as mães com quatro ou mais filhos, cuja percentagem é de 2,4%, como é visível no Gráfico 4.

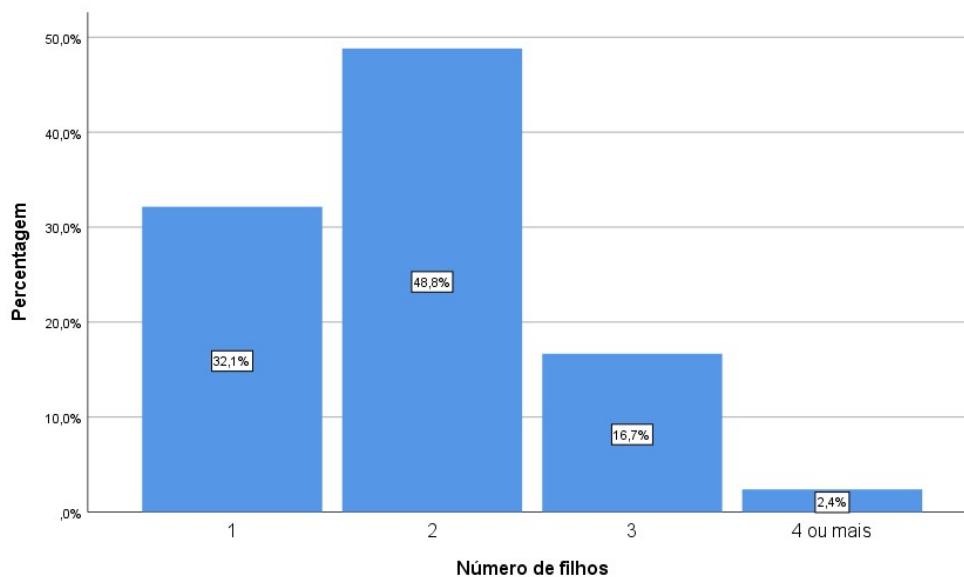


Gráfico 4. Número de filhos das inquiridas.

Em relação ao facto de em 2024 estar ou ter estado em teletrabalho, ano em que decorre a investigação, pode constatar-se, pelo observação do Gráfico 5, que a maior parte ainda utiliza o teletrabalho, sendo a percentagem igual a 60,71%.

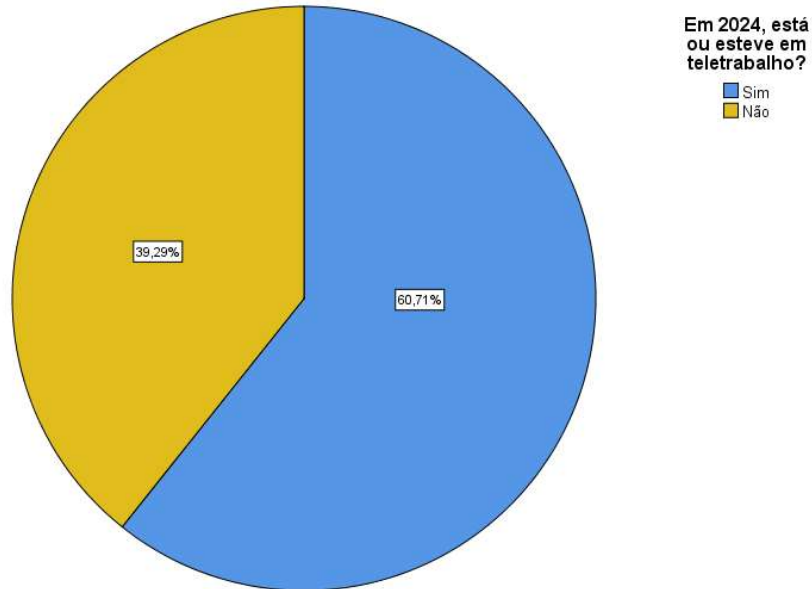


Gráfico 5. Em 2024 está ou esteve em teletrabalho.

Em relação às que estiveram em teletrabalho, questionou-se qual a modalidade utilizada. De acordo com o Gráfico 6, pode observar-se que a maioria está ou esteve em teletrabalho parcial, ou seja 89,29% está em teletrabalho apenas algumas vezes por mês.

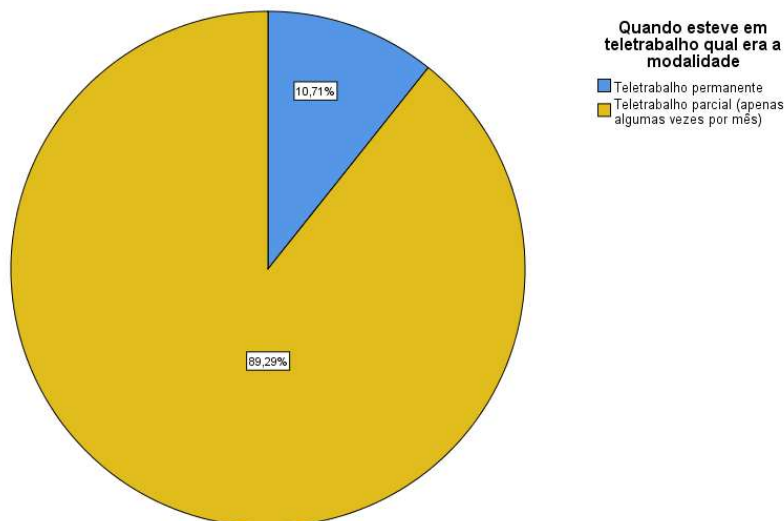


Gráfico 6. Modalidade do Teletrabalho utilizada.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Neste capítulo apresenta-se a análise de resultados, sendo composto por quatro secções, que procuram responder aos objetivos específicos colocados anteriormente, bem como uma discussão de resultados, isto é, uma comparação de resultados com outros estudos. A primeira destas secções mostra os níveis de ansiedade, depressão, stress e descontrolo emocional, e ainda, testa as duas primeiras hipóteses estatísticas. A secção seguinte aborda os assuntos relacionados com o conflito entre o trabalho e a vida familiar. A terceira secção é dedicada ao nível de satisfação no trabalho e a relação deste com a saúde mental e com o conflito trabalho-família. Como já foi referido a última secção apresentará uma discussão de resultados.

4.1 NÍVEIS DE SAÚDE MENTAL E O TELETRABALHO

Em primeiro lugar, na Tabela 1, mostram-se as medidas de tendência central de cada um dos 21 itens da escala MHI apresentada às inquiridas.

Tabela 1. Medidas Estatísticas dos Itens de MHI.

| Item | Descrição | Moda | Mediana | Média |
|------|---|------|---------|-------|
| 1 | Tive dificuldades em me acalmar durante o trabalho. | 3 | 2 | 2,15 |
| 2 | Senti a boca seca enquanto trabalhava. | 1 | 1 | 1,76 |
| 3 | Não consigo sentir nenhum sentimento positivo enquanto trabalho. | 1 | 1,5 | 1,85 |
| 4 | Tive dificuldades em respirar enquanto trabalho. | 1 | 2 | 1,89 |
| 5 | Tive dificuldades em tomar a iniciativa para fazer as coisas. | 1 | 2 | 1,86 |
| 6 | Tive tendência para reagir em demasia em determinadas situações. | 1 | 2 | 2,18 |
| 7 | Senti tremores enquanto trabalhava (por exemplo nas mãos). | 1 | 1 | 1,38 |
| 8 | Senti-me nervosa enquanto trabalhava. | 1 | 2 | 2,05 |
| 9 | Preocupei-me com o facto de poder entrar em pânico e fazer figuras inapropriadas. | 1 | 1 | 1,67 |
| 10 | Senti que não tinha futuro. | 1 | 1 | 1,64 |

| | | | | |
|----|---|---|---|------|
| 11 | Dei por mim a ficar agitada devido ao trabalho. | 1 | 2 | 2,19 |
| 12 | Senti dificuldade em relaxar. | 2 | 2 | 2,29 |
| 13 | Senti-me desanimada ou melancólica. | 1 | 2 | 2,01 |
| 14 | Fiquei preocupada com o facto de não conseguir terminar uma determinada tarefa. | 2 | 2 | 2,31 |
| 15 | Senti-me quase a entrar em pânico. | 1 | 1 | 1,60 |
| 16 | Não fui capaz de me entusiasmar com nada. | 1 | 1 | 1,67 |
| 17 | Senti que não tinha qualquer valor. | 1 | 1 | 1,63 |
| 18 | Senti que andava mais sensível. | 1 | 2 | 2,18 |
| 19 | Senti alteração no ritmo cardíaco ao fazer exercício físico. | 1 | 1 | 1,75 |
| 20 | Senti-me assustada sem ter tido uma boa razão para tal. | 1 | 1 | 1,60 |
| 21 | Senti que a minha vida não fazia sentido. | 1 | 1 | 1,43 |

Em relação às medidas estatística de tendência central apresentadas na tabela seguinte pode afirmar-se que são relativamente baixas, não superiores a 2,32, sendo a mais elevada ‘Fiquei preocupada com o facto de não conseguir terminar uma determinada tarefa’ com 2,31, seguindo-se ‘Senti dificuldade em relaxar’ com 2,29 e ‘Dei por mim a ficar agitada devido ao trabalho’ com a média igual a 2,19. Na maior parte dos casos a moda é ‘nunca’ e a mediana é igual a ‘nunca’ ou ‘raramente’.

Para construir os indicadores relativos aos níveis de ansiedade, de depressão, de stress e de descontrolo emocional aplicou-se uma análise fatorial, sendo que a sua construção necessita da verificação da adequabilidade dos dados. A adequabilidade dos dados é verificada através da análise da matriz Anti-Imagem, do teste de esfericidade de Bartlett e pela Medida de Kaiser-Olkin (KMO), como identificado por Maroco (2021).

Relativamente à adequabilidade, pode afirmar-se que a matriz Anti-Imagem² apresenta os valores da diagonal principal superiores a 0,5, que o teste de esfericidade de Bartlett³

² Não apresentada em anexo devido às dimensões da matriz.

³ Este teste estatístico é utilizado para testar a adequabilidade dos dados. Hipóteses: H₀: A matriz de correlações é igual à matriz identidade e H₁: A matriz de correlações não é igual à matriz identidade. Para valores de p-value ≤ 0,05 rejeita-se a hipótese nula e admite-se que é aplicável uma análise fatorial.

e o KMO⁴, ambos presentes na Tabela 5, em anexo, mostram que os dados são adequados a uma Análise Fatorial.

No que respeita ao número de indicadores a criar, e de acordo com a Tabela 6, em anexo e seguindo a regra de Kaiser estes serão quatro, apontando para uma variabilidade total de 75,587%, o que em conjunto com os valores da Comunalidades⁵, que estão presentes na Tabela 7, pode concluir-se que se trata de uma solução ótima.

De acordo com a Matriz de Componentes Rotativa, presente na Tabela 8, em anexo, é possível apresentar os itens que mais contribuem para a construção de cada um dos indicadores. As Tabelas 9, 11, 13 e 15 revelam os Alfa Cronbach de cada um dos indicadores, sendo possível afirmar que a confiabilidade é muito boa nos indicadores de ansiedade, stress e depressão e boa no indicador de descontrolo emocional. As Tabelas 10,12,14 e 16 mostram-se não é possível aumentar a confiabilidade de nenhum dos indicadores por retirada de um ou mais itens.

A Tabela 2 apresenta um resumo da construção dos quatro indicadores.

⁴ A medida de adequação de Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) trata-se de um método empírico para avaliar a homogeneidade entre as variáveis, este valor deverá ser superior a 0,6 para que se possa considerar aceitável. No caso concreto é igual a 0,891.

⁵ Os valores de Comunalidade que revelam estar perante uma solução ótima são superiores a 0,6 ou muito perto deste valor. Na matriz de Comunalidades observa-se que o valor mínimo é igual a 0,598, o que é efetivamente perto de 0,6.

Tabela 2. Itens que mais contribuem para a construção de cada Indicador de Saúde Mental.

| Fator | Item | Alfa de Cronbach |
|-----------------------|---|------------------|
| Ansiedade | Senti tremores enquanto trabalhava (por exemplo nas mãos). | 0,915 |
| | Preocupei-me com o facto de poder entrar em pânico e fazer figuras inapropriadas. | |
| | Senti-me quase a entrar em pânico. | |
| | Senti que não tinha qualquer valor. | |
| | Senti-me assustada sem ter tido uma boa razão para tal. | |
| | Senti que a minha vida não fazia sentido. | |
| Stress | Senti-me nervosa enquanto trabalhava. | 0,935 |
| | Dei por mim a ficar agitada devido ao trabalho. | |
| | Senti dificuldade em relaxar. | |
| | Senti-me desanimada ou melancólica. | |
| | Fiquei preocupada com o facto de não conseguir terminar uma determinada tarefa. | |
| | Senti que andava mais sensível. | |
| Depressão | Não consigo sentir nenhum sentimento positivo enquanto trabalho. | 0,906 |
| | Tive dificuldades em respirar enquanto trabalho. | |
| | Tive dificuldades em tomar a iniciativa para fazer as coisas. | |
| | Senti que não tinha futuro. | |
| | Não fui capaz de me entusiasmar com nada. | |
| Descontrolo Emocional | Tive dificuldades em me acalmar durante o trabalho. | 0,825 |
| | Senti a boca seca enquanto trabalhava. | |
| | Tive tendência para reagir em demasia em determinadas situações. | |
| | Senti alteração no ritmo cardíaco ao fazer exercício físico. | |

Segue-se a aplicação de testes de comparação não paramétricos⁶, cujo objetivo é validar as duas primeiras hipóteses, isto é comparar os indicadores com as variáveis sociodemográficas presentes na investigação e com o facto de estar ou não em teletrabalho em 2024. Neste sentido aplicam-se os testes de Mann-Whitney ou de

⁶ Todos testes foram aplicados com um nível de confiança de 95%.

Kruskal-Wallis dependendo do número de categorias da variável independente do teste em causa.

Deste modo, a primeira hipótese de investigação deu origem a 16 sub-hipóteses, que estão apresentadas no Quadro 3, em anexo. Todas estas sub-hipóteses pretendiam validar se os indicadores de saúde mental se mantinham alterados relativamente às variáveis sociodemográficas (variáveis independentes).

Para validar as primeiras quatro sub-hipóteses (H_{1a} a H_{1d}) foram aplicados quatro testes de Kruskal-Wallis⁷, cujos resultados são observáveis na Tabela 17⁸, em anexo. Podendo-se concluir que os indicadores de saúde mental não se alteram com a idade da respondente.

Para as quatro sub-hipóteses seguintes (H_{1e} a H_{1h}) foram construídos testes de Mann-Whitney⁹, uma vez que a variável independente, a nacionalidade, só possuía duas categorias, portuguesa ou outra. Relativamente aos resultados, apresentados na Tabela 18, em anexo, pode concluir-se que apenas os níveis de ansiedade são sensíveis à nacionalidade das respondentes. De acordo com o Gráfico 8, em anexo, pode concluir-se que o *'post-médio'* é mais elevado entre as portuguesas¹⁰.

Ao terceiro conjunto de sub-hipóteses (H_{1i} a H_{1j}) foram aplicados quatro testes de Kruskal-Wallis¹¹, cujo objetivo é perceber que diferenças são provocadas nos indicadores de saúde mental as habilitações literárias das mães trabalhadoras, sendo os resultados apresentados na Tabela 19, em anexo. Para um nível de confiança a 95% pode afirmar-se que apenas na distribuição do nível de ansiedade existem diferenças baseadas nas habilitações académicas. Da aplicação dos correspondentes testes Dunn¹², presentes na Tabela 20, em anexo, pode concluir-se que os níveis de ansiedade diferem entre as mulheres que possuem o ensino secundário e as que possuem Cursos Técnicos Superiores

⁷ Admite-se como hipótese nula que a distribuição de cada um dos indicadores de saúde mental não se altera com as classes de idade.

⁸ Para cada um dos quatro testes observa-se um p-value (sig.) > 0,05.

⁹ Admite-se como hipótese nula que a distribuição de cada um dos indicadores de saúde mental não se altera com a nacionalidade.

¹⁰ Devido ao reduzido número de respondentes não portuguesas, essa diferença deverá ser desvalorizada.

¹¹ Admite-se como hipótese nula que a distribuição de cada um dos indicadores de saúde mental não se altera com a habilitação académica.

¹² Este teste procede à comparação das distribuições relativas às habilitações literárias duas a duas.

Profissionais (CTSP) ou Licenciatura ou Mestrado e ainda, entre quem possui um CTSP e o 2º Ciclo do Ensino Básico.

Na Tabela 3, mostram-se os *post-médios* de cada um dos níveis das habilitações literárias, como se observa o nível de ansiedade é maior entre as que possuem o ensino secundário, quando comparado com o CTSP ou com as licenciadas ou ainda com as que possuem mestrado. O nível de ansiedade é menor entre as que possuem um CTSP, quando comparado com as que possuem o 2º Ciclo do Ensino Básico.

Tabela 3. Nível de Ansiedade vs Habilitação Literária.

| Habilit. Lit. | 2º C.E. Básico | E. Secund. | CTSP | Licenciatura | Mestrado | Doutoramento |
|---------------|----------------|------------|------|--------------|----------|--------------|
| Post-médio | 69,50 | 57,44 | 17,7 | 39,27 | 38,19 | 46,00 |

No quarto conjunto de sub-hipóteses (H_{1m} a H_{1p}) também foram aplicados testes de Kruskal-Wallis¹³, com o intuito de testar potenciais diferenças nas distribuições dos indicadores de saúde mental provocada número de filhos. O resultado dos testes é apresentado na Tabela 21, em anexo, sendo possível concluir o número de filhos não gera diferenças nos níveis de ansiedade, depressão, stress ou descontrolo emocional.

No Quadro 4, em anexo, mostra-se um resumo da validação das hipóteses relativas à hipótese de investigação H_1 .

O Quadro 5, em anexo, mostra as sub-hipóteses estatísticas da Hipótese de Investigação 2, para testar estas sub-hipóteses aplica se testes de Mann-Whitney¹⁴. Sendo que na Tabela 22 pode observar-se os resultados destes quatro testes aplicados. Verifica-se que existem diferenças no nível de stress entre quem esteve em teletrabalho e quem não esteve ainda em teletrabalho até à data em que foram recolhidos os dados da presente investigação. O Gráfico 9 revela que o nível de stress é mais elevado no grupo que não esteve em teletrabalho. O Quadro 6 fornece um resumo da validação das sub-hipóteses indicadas anteriormente.

¹³ Admite-se como hipótese nula que a distribuição de cada um dos indicadores de saúde mental não se altera com o número de filhos da mãe-trabalhadora.

¹⁴ Admite-se como hipótese nula que a distribuição de cada um dos indicadores de saúde mental não se altera quer a mãe-trabalhadora tenha estado ou não em teletrabalho em 2024.

4.2 CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA

Nesta secção apresentam-se os assuntos relacionados com o conflito trabalho-família, a Tabela 4 mostra as medidas de tendência central (moda, mediana e média) para cada um dos itens da escala utilizada.

Tabela 4. Medidas de Tendência Central para os Itens do Conflito Trabalho-Família.

| Item | Descrição | Moda | Mediana | Média |
|------|--|------|---------|-------|
| 1 | O meu trabalho impede-me de passar tempo de qualidade suficiente com a minha família. | 4 | 3 | 3,10 |
| 2 | Não sobra tempo no final do dia para fazer as coisas que gostaria em casa (por exemplo, tarefas domésticas e atividades de lazer). | 4 | 4 | 3,43 |
| 3 | Não dou atenção à minha família por causa dos meus compromissos de trabalho. | 2 | 3 | 2,83 |
| 4 | O meu trabalho tem um impacto negativo na minha vida familiar | 1 | 2 | 2,48 |
| 5 | Trabalhar muitas vezes deixa-me irritada ou mal-humorada. | 2 | 3 | 2,71 |
| 6 | O meu desempenho no trabalho é prejudicado por causa dos meus compromissos pessoais e familiares | 2 | 2 | 2,35 |
| 7 | Preocupações ou responsabilidades relacionadas com a família muitas vezes distraem-me no trabalho.] | 2 | 2 | 2,52 |
| 8 | Se eu não tivesse família, seria uma melhor colaboradora. | 1 | 1 | 1,87 |
| 9 | A minha família tem um impacto negativo nas minhas tarefas diárias de trabalho. | 1 | 1 | 1,68 |
| 10 | É difícil concentrar-me no trabalho porque estou exausta das responsabilidades familiares. | 1 | 2 | 1,95 |

De acordo com a Tabela 4 pode concluir-se que as médias mais altas são referentes à falta de tempo, depois da jornada de trabalho para fazer coisas que gostaria, sejam atividades domésticas ou lazer, com 3,43, este item é justamente o que tem a moda e mediana mais altas, seguindo-se a dificuldade em passar tempo de qualidade com a família, cuja média é, também superior a 3, mais concretamente 3,10.

Por outro lado, os itens com média mais baixa, ou seja, onde há uma maior discordância são relacionados com o facto de considerar que a família representa um entrave ao bom desempenho profissional.

Depois desta primeira análise estatística, tendo em vista a redução dos dados, optou-se por separar os itens em dois grupos¹⁵. O primeiro agrupou os itens que identificavam o impacto do trabalho na vida pessoal e familiar e o segundo grupo agregou os itens que revelavam o impacto da vida familiar no desempenho profissional. O Quadro 2 mostra os itens pertencentes a cada grupo e os respetivos alfa Cronbach. Os resultados do teste de confiabilidade são apresentados na Tabelas 23 e 24, em anexo.

Quadro 2. Conflito trabalho-família.

| Item | Descrição | Alfa Cronbach |
|------|--|---------------|
| 1 | O meu trabalho impede-me de passar tempo de qualidade suficiente com a minha família. | 0,827 |
| 2 | Não sobra tempo no final do dia para fazer as coisas que gostaria em casa (por exemplo, tarefas domésticas e atividades de lazer). | |
| 3 | Não dou atenção à minha família por causa dos meus compromissos de trabalho. | |
| 4 | O meu trabalho tem um impacto negativo na minha vida familiar | |
| 5 | Trabalhar muitas vezes deixa-me irritada ou mal-humorada. | |
| 6 | O meu desempenho no trabalho é prejudicado por causa dos meus compromissos pessoais e familiares | 0,893 |
| 7 | Preocupações ou responsabilidades relacionadas com a família muitas vezes distraem-me no trabalho. | |
| 8 | Se eu não tivesse família, seria uma melhor colaboradora. | |
| 9 | A minha família tem um impacto negativo nas minhas tarefas diárias de trabalho. | |
| 10 | É difícil concentrar-me no trabalho porque estou exausta das responsabilidades familiares. | |

Os dois grupos criados apresentam alfas de Cronbach bons ou perto de muito bons, ou seja, a consistência interna é grande.

¹⁵ A aplicação de uma análise fatorial com dois fatores não deu origem a uma solução que se possa classificar como uma solução ótima, uma vez que a percentagem de variabilidade total explicada pelo modelo é inferior a 70% e porque dois valores das Comunalidades vieram substancialmente inferiores a 0,60.

A terceira hipótese de investigação, H₃: O conflito trabalho-família é afetado pelas características sociodemográficas das mães-trabalhadoras, foi associada a oito sub-hipóteses, tal como é mostrado no Quadro 7, em anexo, às quais foram aplicadas testes não paramétricos de comparação, nomeadamente testes de Kruskal-Wallis e de Mann-Whitney, consoante o número de categorias da variável independente em causa.

Os resultados apresentados na Tabela 25 revelam que não existem diferenças nas implicações do trabalho-família baseadas nas classes de idade, conforme revela a solução do teste de Kruskal-Wallis¹⁶. Também na Tabela 26, que mostra os resultados do teste Mann-Whitney¹⁷ que procurava diferenças entre as categorias de nacionalidade relativa às aos conflitos entre o trabalho e a vida familiar, revela que não existem diferenças.

No que diz respeito a diferenças, na observação deste tipo de conflito, com base nas habilitações literárias, os testes de Kruskal-Wallis¹⁸, apresentados na Tabela 27, mostram que não existem diferenças significativas.

Na Tabela 28, apresentam-se os testes de Kruskal-Wallis¹⁹ referentes às duas últimas sub-hipóteses, que procuravam identificar diferenças nas implicações que o trabalho tem na vida familiar e vice-versa advindas do número de filhos. Também aqui não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas.

O Quadro 8 mostra que todas as sub-hipóteses apresentadas foram validadas, o que significa que o conflito trabalho-família não apresenta diferenças baseadas nas características sociodemográficas das respondentes, nomeadamente na idade, nacionalidade, habilitações académicas e número de filhos.

¹⁶ Admite-se como hipótese nula que a distribuição da implicação do trabalho na vida familiar ou ao contrário não se altera com as classes de idade.

¹⁷ Admite-se como hipótese nula que a distribuição da implicação do trabalho na vida familiar ou ao contrário não se altera com a nacionalidade.

¹⁸ Admite-se como hipótese nula que a distribuição da implicação do trabalho na vida familiar ou ao contrário não se altera com as habilitações literárias.

¹⁹ Admite-se como hipótese nula que a distribuição da implicação do trabalho na vida familiar ou ao contrário não se altera com o número de filhos.

O Quadro 9 mostra as sub-hipóteses da hipótese de investigação 4 (H_4 : 0 conflito trabalho-família é afetado pelo teletrabalho), que procurou diferenças nos conflitos trabalho-família, assentes no facto da mãe-trabalhadora estar ou não em teletrabalho. Dado o número de categorias desta variável independente (Sim, não) foram aplicados dois testes de Mann-Whitney²⁰. Os resultados são apresentados na Tabela 29 e revelam que não existem diferenças estatisticamente significativas. O resumo da validação está presente no Quadro 10, mais concretamente as duas sub-hipóteses foram validadas.

4.3 NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Nesta secção apresenta-se a distribuição do nível de satisfação das respondentes no Gráfico 7.

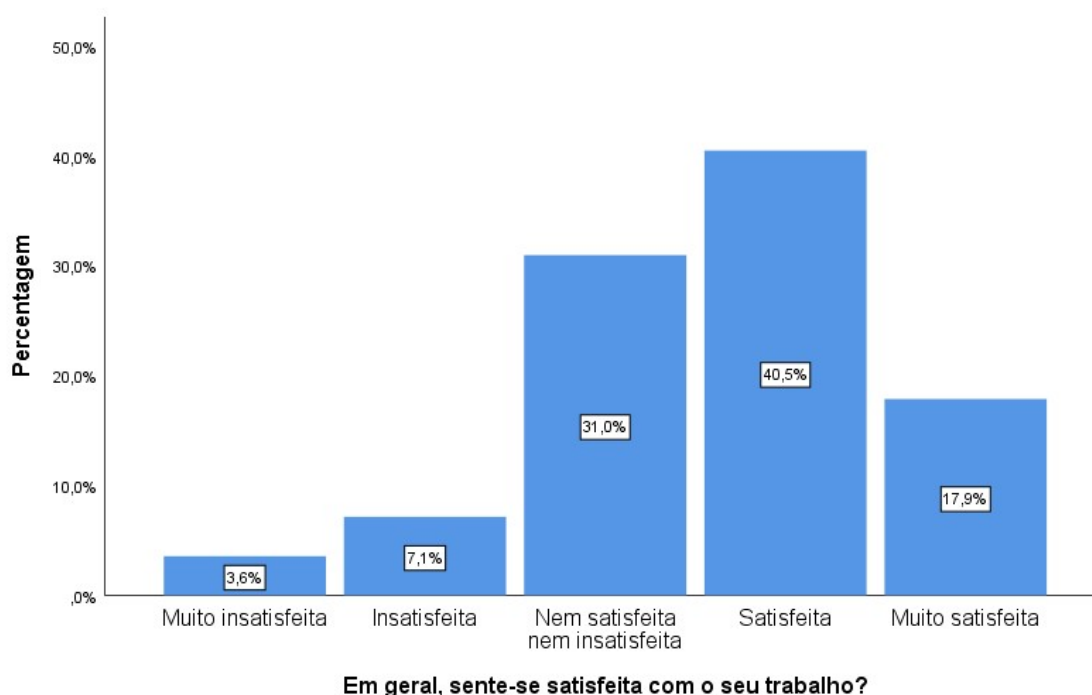


Gráfico 7. Nível de Satisfação no Trabalho.

²⁰ Admite-se como hipótese nula que a distribuição da implicação do trabalho na vida familiar ou ao contrário não se altera com o facto da mãe-trabalhadora esteja ou não em teletrabalho em 2024.

Pela observação do Gráfico 7 pode concluir-se que a maioria está satisfeita com o trabalho ou muito satisfeita, sendo as percentagens iguais a 40,5% e 17,9%. De referir que uma percentagem considerável afirma não estar satisfeita nem insatisfeita (31,0%).

No Quadro 11, em anexo, apresentam-se as duas sub-hipóteses correspondentes à hipótese de investigação 5 (H₅: Um menor nível de conflito trabalho-família resulta, tendencialmente num maior nível de satisfação no trabalho). O teste estatístico adequado é o teste de correlação linear de Spearman²¹. A partir da Tabela 30, pode concluir-se que existe uma correlação negativa entre as variáveis, o que significa que quanto maior a implicação do trabalho na vida familiar, menor tendencialmente é o nível de satisfação com o trabalho, embora esta relação seja fraca, pois o coeficiente de correlação de Spearman é igual a -0,321. Em relação às implicações da vida familiar no desempenho profissional, cujo resultado do teste está presente na Tabela 31, verifica-se que também existe uma relação inversa, sendo o coeficiente de correlação linear de Spearman igual a -0,336, portanto com intensidade fraca.

No Quadro 12, em anexo, mostramos a validação das duas sub-hipóteses, que foram ambas validadas.

4.4 DISCUSSÃO DE RESULTADOS

A primeira hipótese, apontava para que os níveis de saúde mental (ansiedade, depressão, stress e o descontrolo emocional) fossem afetados pelas características sociodemográficas das respondentes. De acordo com os resultados obtidos apresentados na Tabela 17, é possível concluir que, os indicadores de saúde mental, não se alteram com a idade das mães trabalhadoras.

Por outro lado, verifica-se que, os níveis de ansiedade diferem entre as mulheres que possuem o ensino secundário e as que possuem Cursos Técnicos Superiores Profissionais ou Licenciatura ou Mestrado, portanto não são iguais para todas as habilitações académicas.

²¹ Admite-se como hipótese nula a não existência de correlação entre o conflito entre trabalho e a vida familiar e o nível de satisfação no trabalho.

Quanto ao número de filhos, não foram verificadas diferenças significativas nos níveis de ansiedade, depressão, stress ou descontrolo emocional.

A segunda hipótese, focava-se na influência do teletrabalho na ansiedade, depressão, descontrolo emocional e no stress. Neste estudo, verificou-se que existem diferenças no nível de stress entre quem esteve em teletrabalho e quem não esteve. Sendo possível conclui-se que, o nível de stress é mais elevado no grupo que não esteve em teletrabalho. Uma possível razão explicativa, deve-se ao facto, de quem não está em teletrabalho, não usufrui das vantagens que isto advém. Fala-se de melhorias de qualidade de vida, maior pontualidade e assiduidade por parte dos funcionários, clareza na definição de objetivos dando asas para discutir os mesmos com a sua entidade patronal/liderança, disto resulta, ainda que indiretamente num maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Filardi et al., 2020).

A preocupação e o medo de enfrentar o percurso para o trabalho, nomeadamente o trânsito, deixa de ser um problema, e conseguem desfrutar de um ambiente mais calmo para exercer o seu trabalho (Filardi et al., 2020). Por outro lado, os colaboradores conseguem ter uma maior interação com a sua família, visto que, não desperdiçam tempo com coisas que acham ser desnecessárias.

A terceira hipótese, apontava para que se o conflito trabalho-família é afetado pelas características sociodemográficas das mães-trabalhadoras. De acordo com os resultados obtidos e resumidos na Tabela 25, é possível concluir que não existem contradições nas implicações do trabalho-família baseadas nas classes de idade.

Na Tabela 27, é perceptível que não existem distinções significativas quanto às habilitações literárias. Relativamente ao envolvimento que o trabalho tem na vida familiar e vice-versa, também não foram encontradas desigualdades. Por isso, conclui-se que, o conflito trabalho-família não apresenta diferenças significativas quanto confrontados com as características sociodemográficas das mães trabalhadoras.

Na quarta hipótese, pretende estudar se o conflito trabalho-família é afetado pelo teletrabalho. De acordo com a literatura, existem inúmeras vantagens para quem está em trabalho remoto, contudo não deixa de ser necessário adquirir conhecimentos acerca das normas de saúde e segurança do trabalho (Ferreira & Aguilera, 2021).

Neste estudo, verificou-se que, não existem diferenças significativas no conflito trabalho-família assentes no facto da mãe-trabalhadora estar ou não em teletrabalho, indo de encontro com a literatura.

A quinta e última hipótese, apontava que se um menor nível de conflito trabalho-família resulta, tendencialmente num maior nível de satisfação no trabalho. De acordo com a literatura, a motivação tem bastante influencia na satisfação, logo, os colaboradores precisam da motivação para se sentirem bem-sucedidos na organização e assim sentirem-se satisfeitos.

Nas mulheres, quando alguns pontos que estas consideram importantes são concretizados, geram satisfação, que vai desde a igualdade até às políticas de apoio (Jalagat Jr, 2016; Raihen et al., 2023; Singhai et al., 2016).

Deste modo, questões como, apoio familiar e políticas organizacionais direcionadas para o ambiente familiar e pessoal, ajudam bastante na satisfação das mães trabalhadoras (Hosseini et al., 2024).

Contudo, para que não exista conflito trabalho-família, também é importante que as organizações criem estratégias para reduzir esta questão, e assim vão desencadear satisfação, desempenho e motivação nas colaboradoras do género feminino. O stress, os horários de trabalho muito extensos, as tarefas domésticas, o stress familiar, a responsabilidade pessoal e parental, e a exigência por parte das organizações para o bom desempenho profissional, são as principais razões para que exista conflito trabalho-família e família-trabalho. Por isso, as exigências fora do horário laboral provocam desordem familiar, assim entende-se que o teletrabalho trouxe conflitos para o ambiente doméstico (Arumdani et al., 2024; Matias et al., 1969; Pereira & Ribeiro, 2014)

Neste estudo, concluiu-se que, a maioria está satisfeita ou muito satisfeita com o seu trabalho. Logo, existe uma correlação negativa das variáveis, visto que, quanto maior a implicação do trabalho na vida familiar, menor tendencialmente é o nível de satisfação com o trabalho.

5. CONCLUSÃO

5.1 CONCLUSÕES DO ESTUDO E IMPACTOS PARA A TEORIA

O objetivo principal deste estudo, passa por explicar a ligação entre a depressão, ansiedade, descontrolo emocional e stress com o conflito trabalho-família, nomeadamente, das mães trabalhadoras. De seguida, foram desenvolvidos objetivos específicos e as respetivas hipóteses de estudo, que serão discutidas consoante os resultados obtidos.

O presente estudo, diz que, a maioria das respondentes está na classe dos 46 a 55 anos (36,9%), são de nacionalidade portuguesa (97,6%), maior parte tem formação ao nível superior (47,6%), têm dois filhos (48,8%), ainda estão em teletrabalho (60,71%).

No que diz respeito à influência do teletrabalho na saúde mental das mães trabalhadoras, os dados deste estudo apontam para que o nível de stress é mais elevado no grupo que não esteve em teletrabalho.

Foi possível apurar de acordo com a literatura, que as organizações tiveram de se adaptar às mudanças, tanto tecnológicas como administrativas, uma vez que, estamos em constante evolução e faz-se necessário tomar atenção a estas questões (Araujo et al., 2021; Ferreira & Aguilera, 2021; Figueiredo et al., 2021)..

Os colaboradores, necessitam da desconexão laboral, para que possam usufruir de direitos fundamentais, nomeadamente, momentos de lazer, mais interação com a vida familiar, melhores condições de vida, proporcionando assim, um aumento do seu bem-estar e da sua satisfação com o trabalho (Araujo et al., 2021; V. R. Ferreira & Aguilera, 2021; Figueiredo et al., 2021).

Se esta desconexão for aplicada/permitida, irá diminuir a síndrome de *Burnout*, sendo este, uma violência psicológica provocada por fatores de risco, mais especificamente o stress crónico, transformando-se em transtornos mentais, resultantes da pressão existente para mostrar bons resultados face ao facto de estar em teletrabalho.

No entanto, com o trabalho remoto, os colaboradores podem começar a entrar também, num isolamento social e a ter problemas de saúde mental. Por isso, as empresas não se

devem opor aos serviços gratuitos de acompanhamento psicológico (Afonso, 2021; Fincato, 2009; Rocha & Silva, 2022).

Isto é justificável, uma vez que, normalmente quem não está em trabalho remoto enfrenta várias questões no seu dia-a-dia, que podem gerar descontrolos emocionais, tais como, trânsito, custos de deslocação, preocupação horária que podem influenciar na sua produtividade, não existe a facilidade em conciliar a vida familiar com a profissional, menor gestão do seu trabalho, entre outras. Todos estes problemas, influencia na melhoria da qualidade de vida e não existem para quem usufrui do teletrabalho.

No que se refere a, se o conflito trabalho-família é afetado pelo teletrabalho, os resultados do estudo indicam que não existe ligação entre as variáveis, várias empresas terão de atualizar as suas práticas e políticas, começando pelos postos de trabalho e acabando nas preferências dos colaboradores, uma vez que, existe a possibilidade de adaptar o teletrabalho a diferentes cargas horárias e regimes.

Não esquecendo que, o trabalho remoto traz benefícios, tais como a gestão do trabalho por conta própria, a flexibilidade de horários, a gestão dos horários das refeições e poder fazê-las em casa, todas estas vantagens são muito importantes, nomeadamente, para as mães trabalhadoras.

Mas também, existe um fator que prejudica bastante a qualidade de vida das mulheres, o isolamento social. Esta desvantagem, pode ser diminuída através da evolução dos meios de comunicação e, assim, reduzir a perda de socialização com os colegas de trabalho (V. R. Ferreira & Aguilera, 2021; Figueiredo et al., 2021; Filardi et al., 2020; Pantoja et al., 2020; Urien, 2023).

Já Filardi et al., (2020), acreditam que existe uma fonte de distração, por parte de quem está em teletrabalho, perante as atividades domésticas, mas que, não é algo prejudicial para o bem-estar e satisfação dos colaboradores.

Este conflito entre o ambiente familiar e o profissional, acontece porque por exemplo, atualmente, o trabalho deixou de ter uma hora específica para terminar, sendo em casa que se termina o que não se conseguiu concluir.

Deste modo, é importante que se dê a devida atenção às políticas organizacionais e aos horários que estes estipulam para os seus trabalhadores. Assim, caso existam entidades

patronais que respeitem e valorizem o espaço privado dos seus colaboradores, haverá menos conflito trabalho-família.

Dada a relação que se aferiu entre o teletrabalho e a saúde mental das mães trabalhadoras, bem como, o conflito trabalho-família e a satisfação com o trabalho, é crucial que se dê continuidade a este tema, aferindo elementos que possam influenciar o equilíbrio entre estas variáveis. Este seguimento, poderá trazer benefícios para a literatura e ajudar as organizações a perceberem melhor estas questões.

5.2 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Devido à novidade do tema, é possível verificar que existe um *gap* na literatura acerca da temática teletrabalho quando relacionada com aspetos ligados à saúde mental, conflito trabalho-família e a satisfação no trabalho.

A dimensão da amostra, também é uma limitação, que é justificada pelo facto de se tratar de uma população muito específica, porque apenas podem participar neste estudo, mulheres, com filhos, que estão ou já estiveram em teletrabalho. Não esquecendo que, o facto da amostra não ser aleatória, foi utilizado uma recolha de dados tipo *snowball*, também traz entraves para a investigação.

5.3 PROPOSTAS PARA PESQUISAS FUTURAS

Devido às lacunas existentes sobre este tema na literatura, seria importante o desenvolvimento de estudos futuros sobre esta temática, que possam explanar a relação entre o teletrabalho e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional das mães trabalhadoras. Sugere-se que se faça, mas com uma amostra mais vasta, de diferentes partes do território nacional, de forma a garantir mais participantes.

Para pesquisas futuras, poderia ser interessantes incluir ambos os géneros, uma vez que há também homens em teletrabalho e que são responsáveis pelos cuidados com a família e/ou com as crianças.

Também se pode investigar a qualidade de vida no trabalho, não usufruindo do teletrabalho, para se comparar com os funcionários que estão em trabalho remoto. Uma vez que estes, estarão expostos a implicações que não é comum para quem está em teletrabalho.

Como última sugestão, igualmente pertinente, para futuras investigações, seria perceber se existem suportes organizacionais a nível de saúde mental para os trabalhadores, tais como, acompanhamento psicológico e vantagens de horário de trabalho.

Acredita-se que, a integração da qualidade de vida no trabalho, no modelo de gestão das instituições é crucial, a fim de, promover o bem-estar dos colaboradores e assim gerar mais produtividade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Afonso, P. (2021). Teletrabalho: Quais São as Consequências para a Saúde Mental? *Acta Médica Portuguesa*, 34(3), 241–241. <https://doi.org/10.20344/amp.15735>
- Alves, G. D. M. M., Galli, L. C. D. L. A., Batalhão, A. C. D. S., Silva, P. A. D., & Prates, G. A. (2022). Análise do Nível de Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo de Caso em uma Empresa Familiar. *Gestão.org*, 20. <https://doi.org/10.51359/1679-1827.2022.242780>
- Araujo, I. C., Luquini, I. D. M. A. M., Castro, M. C. D. E., Maia, P. L. O., & Esteves, D. P. (2021). Teletrabalho: Considerações e implicações das relações de trabalho na saúde do trabalhador. *Research, Society and Development*, 10(1), e50010111995. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i1.11995>
- Arumdani, K., Soetjipto, B. E., & Sopiah, S. (2024). The Impact of Telework Work-Family Conflict and Work Overload on Work Stress During the Covid-19 Pandemic 2020-2022 (Systematic Literature Review and Bibliometric Analysis). *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 9(1), 396–414. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v9i1.13810>
- Borges, M. M. S., Nunes, V. R., Pires, M. P., Lima, B. G., Hipólito, U. V., & Almeida, M. C. dos S. (2023). Quality of life at work and Burnout in family health strategy workers. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 44, e20220279. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2023.20220279.en>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), 341–372. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9)
- Cortez Rodríguez, N. N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: Una revisión sistemática. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(27). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668>
- Deus, M. D. de, Schmitz, M. E. de S., & Vieira, M. L. (2021). Família, gênero e jornada de trabalho: Uma revisão sistemática de literatura 1. *Gerais: Revista*

- Interinstitucional de Psicologia*, 14(1), 1–28.
<https://doi.org/10.36298/gerais202114e15805>
- Duarte, R. L., Teixeira, A., & De Sousa, L. G. (2019). A relação entre a motivação e a satisfação no trabalho dos servidores públicos. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 9(3). <https://doi.org/10.20503/recape.v9i3.41504>
- Ferreira, G. B., & Dias, C. C. (2017). A importância da qualidade de vida no trabalho e da motivação dos colaboradores de uma organização. *Psicologia e Saúde em Debate*, 3(2), 30–43. <https://doi.org/10.22289/V3N2A3>
- Ferreira, V. R., & Aguilera, R. M. F. N. (2021). Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, 7(1), 24. <https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2021.v7i1.7564>
- Figueiredo, E., Ribeiro, C., Pereira, P., & Passos, C. (2021). Teletrabalho: Contributos e Desafios para as Organizações. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(2). <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21642>
- Filardi, F., Castro, R. M. P. D., & Zanini, M. T. F. (2020). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: Análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cadernos EBAPE.BR*, 18, 28–46. <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>
- Fincato, D. P. (2009). *Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora*.
- Fontaneda, I., Prádanos, Y., González Alcántara, O. J., Camino López, M. Á., García Izquierdo, A. L., & Osca Segovia, A. (2023). Teleworking in Manufacturing: Dealing with the Post-Pandemic COVID-19 Challenge. *Administrative Sciences*, 13(10), 222. <https://doi.org/10.3390/admsci13100222>
- Godara, G., & Dua, D. K. (2024). *Work-life integration: Insights from women professionals*.
- Gonçalves, A. C. M., Trindade, A. C. N. S., Silva Pessoa, C., Fernandes Varanda, M., Silva, M. S. G. O., & Ferreira, M. M. S. V. (2024). O impacto da pandemia COVID-19 na qualidade de vida dos teletrabalhadores: Protocolo de revisão de escopo. *Revista de Enfermagem da UFJF*, 10(1). <https://doi.org/10.34019/2446-5739.2024.v10.42937>

- Guimarães, J. V. F., & Neto, E. N. de S. (2021). Bem-estar e satisfação no trabalho: Uma Revisão da Literatura Atual. *Revista Rios*, 16(32), Artigo 32.
- Haerani, S., Hamid, N., Wardihan, F., & Intan Tangkeallo, D. (2023). The role of work-life balance in shaping job satisfaction and performance of female employees: A literature review. *Keynesia : International Journal of Economy and Business*, 2(1), 13–21. <https://doi.org/10.55904/keynesia.v2i1.667>
- Hau, F., & Todescat, M. (2018). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: Vantagens e desvantagens em um estudo de caso. *Navus - Revista de Gestão e Tecnologia*, 8(3), 37–52. <https://doi.org/10.22279/navus.2018.v8n3.p37-52.601>
- Heloani, J. R., & Capitão, C. G. (2003). Saúde mental e psicologia do trabalho. *São Paulo em Perspectiva*, 17(2), 102–108. <https://doi.org/10.1590/S0102-88392003000200011>
- Herminingsih, A., & Kasuri, R. (2018). Personality, Relation to Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *European research studies journal*, xxi(Issue 3), 371–377. <https://doi.org/10.35808/ersj/1068>
- Higgins, C., Duxbury, L., & Julien, M. (2014). The relationship between work arrangements and work-family conflict. *Work*, 48(1), 69–81. <https://doi.org/10.3233/WOR-141859>
- Hipólito, M. C. V., Masson, V. A., Monteiro, M. I., & Gutierrez, G. L. (2017). Qualidade de vida no trabalho: Avaliação de estudos de intervenção. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 70(1), 189–197. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2015-0069>
- Hirschle, A. L. T., & Gondim, S. M. G. (2020). Estresse e bem-estar no trabalho: Uma revisão de literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(7), 2721–2736. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>
- Hosseini, Z., Rahimi, S. F., Salmani, F., Miri, M. R., Aghamolaei, T., & Dastjerdi, R. (2024). Etiology, consequences, and solutions of working women’s work-life conflict: A qualitative study. *BMC Women’s Health*, 24(1), 62. <https://doi.org/10.1186/s12905-023-02873-4>
- Jalagat, Jr. (2016). *Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of their Relationship*. 6, 9.

- Kuhn, P., Taube, M. E., & Carlotto, M. S. (2024). Predictors of the Quality of Work Life in Fundamental Education Teachers. *Psicologia - Teoria e Prática*, 26(1). <https://doi.org/10.5935/1980-6906/ePTPPE15559.en>
- Lalmuanawma, J. (2022). *Psychosocial issues of working women and work family conflict: a systematic review*. 82(07).
- Leineweber, C., Falkenberg, H., & Albrecht, S. C. (2018). Parent's Relative Perceived Work Flexibility Compared to Their Partner Is Associated With Emotional Exhaustion. *Frontiers in Psychology*, 9, 640. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00640>
- Li, L., & Lee, Y. (2020). Employment adjustment and mental health of employed family caregivers in Canada. *Aging & Mental Health*, 24(12), 2073–2081. <https://doi.org/10.1080/13607863.2019.1647136>
- Mariño Andrade, H. G., Salazar Mencías, V., Peralta Beltrán, Á., & Andrade Rivadeneira, E. F. (2022). Teletrabajo y sus repercusiones en la salud mental. *RECIMUNDO*, 6(1), 135–144. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(1\).ene.2022.135-144](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(1).ene.2022.135-144)
- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (1969). Diferenças de género no conflito trabalho-família: Um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia*, 25(1), 9–32. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v25i1.277>
- Matias, M., Ferreira, T., Vieira, J., Cadima, J., Leal, T., & Mena Matos, P. (2017). Workplace Family Support, Parental Satisfaction, and Work–Family Conflict: Individual and Crossover Effects among Dual-Earner Couples. *Applied Psychology*, 66(4), 628–652. <https://doi.org/10.1111/apps.12103>
- Medeiros, J. A., S., Lima, I. F., F., & Cavalcante, G. (2019). *Telework: a prospect for UFPB University Press*. 4, 20.
- Michael Enyan, Joseph Noah Bangura, Mercedes Priscila Ada Asumu Mangué, & Olivier Joseph Abban. (2023). Impact of communication on employees' job satisfaction: a review. *Epra International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 191–199. <https://doi.org/10.36713/epra13815>
- Okawara, M., Ishimaru, T., Igarashi, Y., Matsugaki, R., Mafune, K., Nagata, T., Tsuji, M., Ogami, A., Fujino, Y., & for the CORoNaWork project. (2023). Health and Work Performance Consequences of Working From Home Environment: A

- Nationwide Prospective Cohort Study in Japan. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 65(4), 277–283.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002771>
- Oliveira, P. M. de, & Limongi-França, A. C. (2005). Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. *RAE eletrônica*, 4(1).
<https://doi.org/10.1590/S1676-56482005000100005>
- Paais, m., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pantoja, M. J., Andrade, L. L. S., & Oliveira, M. A. M. (2020). Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira. *Revista da UI_IPSantarém - Unidade de Investigação do Instituto Politécnico de Santarém*, 80-94 Pages.
<https://doi.org/10.25746/RUIIPS.V8.I4.21975>
- Pereira, S., & Ribeiro, C. (2014). O equilíbrio trabalho/família: Revisão de literatura. *Gestão e Desenvolvimento*, 73-88 Páginas.
<https://doi.org/10.7559/gestaoedesenvolvimento.2014.258>
- Putra, Z., Ma'ruf, J. J., Yunus, M., Harmen, H., & Amin, H. (2023). Determinants of Job Satisfaction of Public Sector Organizations' Employees in Six Continents: A Systematic Review. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 64–76. <https://doi.org/10.31538/ndh.v8i1.3174>
- Quílez-Robres, A., Lozano-Blasco, R., Íñiguez-Berrozpe, T., & Cortés-Pascual, A. (2021). Social, Family, and Educational Impacts on Anxiety and Cognitive Empathy Derived From the COVID-19: Study on Families With Children. *Frontiers in Psychology*, 12, 562800. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.562800>
- Raihen, M. N., Akter, S., & Sardar, M. N. (2023). Women's Career Challenges and Opportunities (A Study of Career and Job Satisfaction among Bangladeshi Women). *Academic Journal of Research and Scientific Publishing*, 5(51), 05–22.
<https://doi.org/10.52132/Ajrsp.en.2023.51.1>
- Ramminger, T. (2008). *Saúde do trabalhador de Saúde Mental: Uma revisão dos estudos brasileiros*. 78, 13.

- Ramos, M. E. B. (2022). *O impacto do home office na saúde mental do trabalhador*. 4(7).
- Ribeiro, B. M. dos S. S. (2021). Saúde mental e teletrabalhadores: Revisão integrativa. *Revista Saúde e Meio Ambiente*, 12(02), 127–147.
- Ribeiro, L. A., & de Santana, L. C. (2015). *Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional*. 02, 22.
- Rocha, I. M., & Silva, J. B. (2022). *Os riscos psicossociais no teletrabalho*.
- Sadir, M. A., & Lipp, M. E. N. (2009). As Fontes de Stress no Trabalho. *Revista de Psicologia da IMED*, 1(1), 114–126. <https://doi.org/10.18256/2175-5027/psicoimed.v1n1p114-126>
- Sato, L., & Bernardo, M. H. (2005). Saúde mental e trabalho: Os problemas que persistem. *Ciência & Saúde Coletiva*, 10(4), 869–878. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232005000400011>
- Singhai, M., Dani, S., Hyde, A., & Patel, R. (2016). *Job Satisfaction: A Review*. 5, 4.
- Sulaiman, N. B. (2022). *The importance of employee motivation and job satisfaction*. 7.
- Timossi, L., Pedroso, B., Pilatti, L. A., & De Francisco, A. C. (2009). Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. *Revista da Educação Física/UEM*, 20(3), 395–405. <https://doi.org/10.4025/reveducfis.v20i3.5780>
- Urien, B. (2023). Teleworkability, Preferences for Telework, and Well-Being: A Systematic Review. *Sustainability*, 15(13), 10631. <https://doi.org/10.3390/su151310631>
- Vasconcelos, A. F. (2001). Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. *São Paulo*, 08, 13.
- Vasconcelos, A. de, & Faria, J. H. de. (2008). Saúde mental no trabalho: Contradições e limites. *Psicologia & Sociedade*, 20(3), 453–464. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822008000300016>
- Vieira, J. M., ÁVila, M., & Matos, P. M. (2012). Attachment and Parenting: The Mediating Role of Work-Family Balance in Portuguese Parents of Preschool Children. *Family Relations*, 61(1), 31–50. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2011.00680.x>
- Wu, A., Roemer, E. C., Kent, K. B., Ballard, D. W., & Goetzl, R. Z. (2021). Organizational Best Practices Supporting Mental Health in the Workplace.

Journal of Occupational & Environmental Medicine, 63(12), e925–e931.

<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002407>

Yanchovska, I. (2022). *Scales for measuring employee job satisfaction*.

ANEXOS

ANEXO 1 – INSTRUMENTO DE RECOLHA DE INFORMAÇÃO

12/09/24, 23:09

Teletrabalho e Saúde Mental das Mães Trabalhadoras

Teletrabalho e Saúde Mental das Mães Trabalhadoras

Objetivo e Confiabilidade

O meu nome é Beatriz Martins e frequento o mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional na Universidade Lusíada de Lisboa. Este questionário foi concebido na sequência da dissertação de mestrado.

O objetivo deste questionário é perceber de que forma o teletrabalho provoca perturbações, ao nível da saúde mental, das mães trabalhadoras

Solicito a participação no preenchimento por parte de mães trabalhadoras, não existe respostas certas nem erradas e todas as respostas são anónimas e os resultados obtidos utilizados apenas para fins académicos.

Agradeço desde já a sua participação. Em termos médios a duração de preenchimento é de 5 a 7 minutos. Se tiver alguma dúvida, por favor contacte 11023417@lis.ulusiada.pt.

** Indica uma pergunta obrigatória*

1. 1. Consentimento *

Marcar apenas uma oval.

Ao clicar nesta opção, dou o meu consentimento para a participação do estudo, ciente dos objetivos do mesmo e dos meus direitos enquanto participante.

2. Questionário Sociodemográfico

Instruções: Por favor, não deixe itens sem resposta, lembrando-se que não existem respostas certas ou erradas. Esta secção do questionário, é apenas para poder conhecer um bocadinho sobre si!

1. Questionário Sociodemográfico

| | | | | | | | | | |
|--|-------------------------|---|----------|-------------------|--|--------------|----------|--------------|--|
| 2.1 Idade | 18-25 | 26-35 | 36-45 | 46-55 | Mais de 56 | | | | |
| 2.2 Nacionalidade | Portuguesa | Outra | | | | | | | |
| 2.3 Habilitações literárias | 1º Ciclo | 2º Ciclo | 3º Ciclo | Ensino Secundário | Cursos Técnicos Superiores Profissionais (CTeSP) | Licenciatura | Mestrado | Doutoramento | |
| 2.4 Quantos Filhos? | 1 | 2 | 3 | Mais de 4 | | | | | |
| 2.5 Em 2024, está ou esteve em teletrabalho? | Sim | Não | | | | | | | |
| 2.6 Se sim, em que modalidade? | Teletrabalho Permanente | Teletrabalho Parcial (apenas algumas vezes por mês) | | | | | | | |

3. Questionário sobre Ansiedade, Depressão e Stress (EADS-21)

| | |
|---|--|
| 3.1 Tive dificuldades em me acalmar durante o trabalho. | 1-Nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Muitas vezes; 5- Sempre |
| 3.2 Senti a boca seca enquanto trabalhava. | 1-Nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Muitas vezes; 5- Sempre |
| 3.3 Não consigo sentir nenhum sentimento positivo enquanto trabalho. | 1-Nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Muitas vezes; 5- Sempre |
| 3.4 Tive dificuldades em tomar a iniciativa para fazer as coisas. | 1-Nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Muitas vezes; 5- Sempre |
| 3.5 Tive dificuldades em tomar iniciativa para fazer as coisas. | 1-Nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Muitas vezes; 5- Sempre |
| 3.6 Tive tendência para reagir em demasia em determinadas situações. | 1-Nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Muitas vezes; 5- Sempre |
| 3.7 Senti tremores enquanto trabalhava (por ex. nas mãos). | 1-Nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Muitas vezes; 5- Sempre |
| 3.8 Senti-me nervosa enquanto trabalhava. | 1-Nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Muitas vezes; 5- Sempre |
| 3.9 Preocupo-me com o facto de poder entrar em pânico e/ou fazer figuras inapropriadas. | 1-Nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Muitas vezes; 5- Sempre |
| 3.10 Senti que não tinha futuro. | 1-Nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Muitas vezes; 5- Sempre |
| 3.11 Dei por mim a ficar agitada devido ao trabalho. | 1-Nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Muitas vezes; 5- Sempre |
| 3.12 Senti dificuldades em relaxar. | 1-Nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Muitas vezes; 5- Sempre |
| 3.13 Senti-me desanimada ou melancólica. | 1-Nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Muitas vezes; 5- Sempre |
| 3.14 Fiquei preocupada com o facto de não conseguir terminar uma determinada tarefa. | 1-Nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Muitas vezes; 5- Sempre |
| 3.15 Senti-me quase a entrar em pânico. | 1-Nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Muitas vezes; 5- Sempre |
| 3.16 Não fui capaz de me entusiasmar com nada. | 1-Nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Muitas vezes; 5- Sempre |
| 3.17 Senti que não tinha qualquer valor. | 1-Nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Muitas vezes; 5- Sempre |
| 3.18 Senti que andava mais sensível. | 1-Nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Muitas vezes; 5- Sempre |
| 3.19 Senti alteração no ritmo cardíaco ao fazer exercício físico. | 1-Nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Muitas vezes; 5- Sempre |
| 3.20 Senti-me assustada sem motivo para tal. | 1-Nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Muitas vezes; 5- Sempre |
| 3.21 Senti que a minha vida não fazia sentido. | 1-Nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Muitas vezes; 5- Sempre |

4. Escala Trabalho vs Família

| | |
|---|---|
| 4.1 O meu trabalho impede-me de passar tempo de qualidade suficiente com a minha família. | 1-Discordo totalmente; 2-Discordo; 3-Não concordo nem discordo; 4- Concordo; 5- Concordo totalmente |
| 4.2 Não sobra tempo no final do dia para fazer as coisas que gostaria de fazer em casa (por ex. tarefas domésticas e atividades de lazer) | 1-Discordo totalmente; 2-Discordo; 3-Não concordo nem discordo; 4- Concordo; 5- Concordo totalmente |
| 4.3 Não dou atenção à minha família por causa dos meus compromissos no trabalho. | 1-Discordo totalmente; 2-Discordo; 3-Não concordo nem discordo; 4- Concordo; 5- Concordo totalmente |
| 4.4 O meu trabalho tem um impacto negativo na minha vida familiar. | 1-Discordo totalmente; 2-Discordo; 3-Não concordo nem discordo; 4- Concordo; 5- Concordo totalmente |
| 4.5 Trabalhar muitas vezes deixa-me irritada ou mal-humorada em casa. | 1-Discordo totalmente; 2-Discordo; 3-Não concordo nem discordo; 4- Concordo; 5- Concordo totalmente |
| 4.6 O meu desempenho no trabalho é prejudicado pelos meus compromissos pessoais e familiares. | 1-Discordo totalmente; 2-Discordo; 3-Não concordo nem discordo; 4- Concordo; 5- Concordo totalmente |
| 4.7 Preocupações ou responsabilidades relacionadas com a família muitas vezes distraem-me no trabalho. | 1-Discordo totalmente; 2-Discordo; 3-Não concordo nem discordo; 4- Concordo; 5- Concordo totalmente |
| 4.8 Se eu não tivesse família, seria uma melhor colaboradora. | 1-Discordo totalmente; 2-Discordo; 3-Não concordo nem discordo; 4- Concordo; 5- Concordo totalmente |
| 4.9 A minha família tem um impacto negativo nas minhas tarefas diárias de trabalho. | 1-Discordo totalmente; 2-Discordo; 3-Não concordo nem discordo; 4- Concordo; 5- Concordo totalmente |
| 4.10 É difícil concentrar-me no trabalho porque estou exausta das responsabilidades familiares. | 1-Discordo totalmente; 2-Discordo; 3-Não concordo nem discordo; 4- Concordo; 5- Concordo totalmente |

5. Satisfação no Trabalho

| | |
|---|--|
| 5.1 Em geral, sente-se satisfeita com o seu trabalho? | 1-Muito insatisfeita; 2- Insatisfeita; 3- Satisfeita; 4-Satisfeita Suficiente; 5- Muito Satisfeita |
|---|--|

ANEXO 2 – GRÁFICOS, QUADROS E TABELAS ESTATÍSTICAS

Tabela 5. Teste de Esfericidade e Medida KMO para a Escala MHI

| Teste de KMO e Bartlett | | |
|---|---------------------|----------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem. | | ,891 |
| Teste de esfericidade de Bartlett | Aprox. Qui-quadrado | 1708,387 |
| | gl | 210 |
| | Sig. | ,000 |

Tabela 6. Matriz da Variância Total Explicada.

| Componente | Variância total explicada | | | | | | | | |
|------------|---------------------------|----------------|--------------|--|----------------|--------------|---|----------------|--------------|
| | Autovalores iniciais | | | Somadas de extração de carregamentos ao quadrado | | | Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado | | |
| | Total | % de variância | % cumulativa | Total | % de variância | % cumulativa | Total | % de variância | % cumulativa |
| 1 | 12,060 | 57,431 | 57,431 | 12,060 | 57,431 | 57,431 | 4,547 | 21,653 | 21,653 |
| 2 | 1,420 | 6,761 | 64,192 | 1,420 | 6,761 | 64,192 | 4,296 | 20,456 | 42,110 |
| 3 | 1,366 | 6,507 | 70,698 | 1,366 | 6,507 | 70,698 | 4,147 | 19,746 | 61,855 |
| 4 | 1,027 | 4,889 | 75,587 | 1,027 | 4,889 | 75,587 | 2,884 | 13,732 | 75,587 |
| 5 | ,759 | 3,615 | 79,202 | | | | | | |
| 6 | ,611 | 2,912 | 82,114 | | | | | | |
| 7 | ,505 | 2,404 | 84,518 | | | | | | |
| 8 | ,436 | 2,077 | 86,595 | | | | | | |
| 9 | ,416 | 1,981 | 88,577 | | | | | | |
| 10 | ,361 | 1,717 | 90,294 | | | | | | |
| 11 | ,349 | 1,663 | 91,957 | | | | | | |
| 12 | ,311 | 1,481 | 93,438 | | | | | | |
| 13 | ,288 | 1,372 | 94,810 | | | | | | |
| 14 | ,230 | 1,094 | 95,904 | | | | | | |
| 15 | ,209 | ,997 | 96,901 | | | | | | |
| 16 | ,183 | ,871 | 97,772 | | | | | | |
| 17 | ,171 | ,814 | 98,586 | | | | | | |
| 18 | ,121 | ,576 | 99,162 | | | | | | |
| 19 | ,093 | ,442 | 99,603 | | | | | | |
| 20 | ,074 | ,352 | 99,955 | | | | | | |
| 21 | ,009 | ,045 | 100,000 | | | | | | |

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Tabela 7. Matriz das Comunalidades da Escala MHI.

| Comunalidades | | | | |
|--|---------|----------|--|------------|
| | Inicial | Extração | | |
| Tive dificuldades em me acalmar durante o trabalho | 1,000 | ,777 | Senti que não tinha futuro | 1,000 ,678 |
| Senti a boca seca enquanto trabalhava | 1,000 | ,661 | Dei por mim a ficar agitada devido ao trabalho | 1,000 ,883 |
| Não consigo sentir nenhum sentimento positivo enquanto trabalho | 1,000 | ,616 | Senti dificuldade em relaxar | 1,000 ,819 |
| Tive dificuldades em respirar enquanto trabalho | 1,000 | ,880 | Senti-me desanimada ou melancólica | 1,000 ,775 |
| Tive dificuldades em tomar a iniciativa para fazer as coisas | 1,000 | ,900 | Fiquei preocupada com o facto de não conseguir terminar uma determinada tarefa | 1,000 ,815 |
| Tive tendência para reagir em demasia em determinadas situações | 1,000 | ,707 | Senti-me quase a entrar em pânico | 1,000 ,711 |
| Senti tremores enquanto trabalhava (por exemplo nas mãos) | 1,000 | ,759 | Não fui capaz de me entusiasmar com nada | 1,000 ,788 |
| Senti-me nervosa enquanto trabalhava? | 1,000 | ,812 | Senti que não tinha qualquer valor | 1,000 ,724 |
| Precepei-me com o facto de poder entrar em pânico e fazer figuras inapropriadas. | 1,000 | ,735 | Senti que andava mais sensível | 1,000 ,700 |
| Senti que não tinha futuro | 1,000 | ,678 | Senti alteração no ritmo cardíaco ao fazer exercício físico | 1,000 ,598 |
| Dei por mim a ficar agitada devido ao trabalho | 1,000 | ,883 | Senti-me assustada sem ter tido uma boa razão para tal. | 1,000 ,748 |
| | | | Senti que a minha vida não fazia sentido | 1,000 ,789 |

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Tabela 8. Matriz da Componente Rotativa para a Escala MHI.

Matriz de componente rotativa^a

| | Componente | | | |
|--|------------|-------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Tive dificuldades em me acalmar durante o trabalho | ,205 | ,285 | ,177 | ,789 |
| Senti a boca seca enquanto trabalhava | ,325 | ,170 | ,192 | ,700 |
| Não consigo sentir nenhum sentimento positivo enquanto trabalho | ,190 | ,283 | ,577 | ,410 |
| Tive dificuldades em respirar enquanto trabalho | ,235 | ,233 | ,861 | ,172 |
| Tive dificuldades em tomar a iniciativa para fazer as coisas | ,122 | ,172 | ,891 | ,248 |
| Tive tendência para reagir em demasia em determinadas situações | ,140 | ,487 | ,435 | ,511 |
| Senti tremores enquanto trabalhava (por exemplo nas mãos) | ,740 | -,046 | ,256 | ,380 |
| Senti-me nervosa enquanto trabalhava? | ,370 | ,645 | ,186 | ,474 |
| Precupei-me com o facto de poder entrar em pânico e fazer figuras inapropriadas. | ,740 | ,361 | ,056 | ,232 |
| Senti que não tinha futuro | ,477 | ,236 | ,572 | ,259 |
| Dei por mim a ficar agitada devido ao trabalho | ,292 | ,799 | ,204 | ,344 |
| Senti dificuldade em relaxar | ,133 | ,719 | ,324 | ,423 |
| Senti-me desanimada ou melancólica | ,315 | ,622 | ,523 | ,121 |
| Fiquei preocupada com o facto de não conseguir terminar uma determinada tarefa | ,301 | ,825 | ,206 | ,029 |
| Senti-me quase a entrar em pânico | ,632 | ,438 | ,232 | ,258 |
| Não fui capaz de me entusiasmar com nada | ,493 | ,299 | ,674 | ,036 |
| Senti que não tinha qualquer valor | ,617 | ,298 | ,486 | ,140 |
| Senti que andava mais sensível | ,398 | ,577 | ,331 | ,315 |
| Senti alteração no ritmo cardíaco ao fazer exercício físico | ,428 | ,210 | ,397 | ,462 |
| Senti-me assustada sem ter tido uma boa razão para tal. | ,737 | ,366 | ,203 | ,173 |
| Senti que a minha vida não fazia sentido | ,785 | ,277 | ,278 | ,139 |

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 7 iterações.

Tabela 9. Alfa de Cronbach para a Ansiedade.

| Estatísticas de confiabilidade | | |
|--------------------------------|---|------------|
| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach com base em itens padronizados | N de itens |
| ,913 | ,915 | 6 |

Tabela 10. Estatísticas do Item total da Ansiedade.

| Estatísticas de item-total | | | | | |
|--|--|--|------------------------------------|---------------------------------|---|
| | Média de escala se o item for excluído | Variância de escala se o item for excluído | Correlação de item total corrigida | Correlação múltipla ao quadrado | Alfa de Cronbach se o item for excluído |
| Senti tremores enquanto trabalhava (por exemplo nas mãos) | 7,92 | 15,186 | ,695 | ,512 | ,906 |
| Precupei-me com o facto de poder entrar em pânico e fazer figuras inapropriadas. | 7,63 | 13,272 | ,752 | ,588 | ,900 |
| Senti-me quase a entrar em pânico | 7,70 | 14,501 | ,766 | ,608 | ,896 |
| Senti que não tinha qualquer valor | 7,67 | 14,153 | ,727 | ,547 | ,901 |
| Senti-me assustada sem ter tido uma boa razão para tal. | 7,70 | 14,163 | ,794 | ,693 | ,892 |
| Senti que a minha vida não fazia sentido | 7,87 | 13,898 | ,823 | ,718 | ,888 |

Tabela 11. Alfa de Cronbach para o Stress.

| Estatísticas de confiabilidade | | |
|--------------------------------|---|------------|
| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach com base em itens padronizados | N de itens |
| ,935 | ,935 | 6 |

Tabela 12. Estatísticas do Item total para o Stress.

| Estatísticas de item-total | | | | | |
|--|--|--|------------------------------------|---------------------------------|---|
| | Média de escala se o item for excluído | Variância de escala se o item for excluído | Correlação de item total corrigida | Correlação múltipla ao quadrado | Alfa de Cronbach se o item for excluído |
| Senti-me nervosa enquanto trabalhava? | 10,98 | 21,517 | ,816 | ,726 | ,921 |
| Dei por mim a ficar agitada devido ao trabalho | 10,83 | 20,671 | ,901 | ,851 | ,910 |
| Senti dificuldade em relaxar | 10,74 | 22,220 | ,817 | ,719 | ,922 |
| Senti-me desanimada ou melancólica | 11,01 | 21,988 | ,775 | ,615 | ,927 |
| Fiquei preocupada com o facto de não conseguir terminar uma determinada tarefa | 10,71 | 21,508 | ,765 | ,611 | ,928 |
| Senti que andava mais sensível | 10,85 | 21,675 | ,774 | ,620 | ,927 |

Tabela 13. Alfa de Cronbach para a Depressão.

| Estatísticas de confiabilidade | | | |
|--------------------------------|---|------------|--|
| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach com base em itens padronizados | N de itens | |
| ,906 | ,906 | 5 | |

Tabela 14. Estatísticas do item total para a Depressão.

| Estatísticas de item-total | | | | | |
|---|--|--|------------------------------------|---------------------------------|---|
| | Média de escala se o item for excluído | Variância de escala se o item for excluído | Correlação de item total corrigida | Correlação múltipla ao quadrado | Alfa de Cronbach se o item for excluído |
| Não consigo sentir nenhum sentimento positivo enquanto trabalho | 7,06 | 12,129 | ,673 | ,501 | ,904 |
| Tive dificuldades em respirar enquanto trabalho | 7,01 | 10,735 | ,868 | ,958 | ,862 |
| Tive dificuldades em tomar a iniciativa para fazer as coisas | 7,05 | 10,937 | ,855 | ,953 | ,865 |
| Senti que não tinha futuro | 7,26 | 11,714 | ,696 | ,555 | ,900 |
| Não fui capaz de me entusiasmar com nada | 7,24 | 12,304 | ,738 | ,668 | ,891 |

Tabela 15. Alfa de Cronbach para o Descontrole Emocional.

| Estatísticas de confiabilidade | | |
|--------------------------------|---|------------|
| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach com base em itens padronizados | N de itens |
| ,824 | ,825 | 4 |

Tabela 16. Estatísticas do item-total para p Descontrole Emocional.

| Estatísticas de item-total | | | | | |
|---|--|--|------------------------------------|---------------------------------|---|
| | Média de escala se o item for excluído | Variância de escala se o item for excluído | Correlação de item total corrigida | Correlação múltipla ao quadrado | Alfa de Cronbach se o item for excluído |
| Tive dificuldades em me acalmar durante o trabalho | 5,69 | 5,879 | ,709 | ,515 | ,752 |
| Senti a boca seca enquanto trabalhava | 6,08 | 5,909 | ,615 | ,413 | ,793 |
| Tive tendência para reagir em demasia em determinadas situações | 5,67 | 5,743 | ,664 | ,456 | ,770 |
| Senti alteração no ritmo cardíaco ao fazer exercício físico | 6,10 | 5,919 | ,609 | ,384 | ,796 |

Quadro 3. Sub-hipóteses Estatísticas da Hipóteses de Investigação 1.

| Hipótese | Descrição | Teste Estatístico |
|-----------------|---|-------------------|
| H _{1a} | O nível de ansiedade não difere com a idade. | Kruskal-Wallis |
| H _{1b} | O nível de stress não difere com a idade. | |
| H _{1c} | O nível de depressão não difere com a idade. | |
| H _{1d} | O nível de Descontrole emocional não difere com a idade. | |
| H _{1e} | O nível de ansiedade não difere com a nacionalidade. | Mann-Whitney |
| H _{1f} | O nível de stress não difere com a nacionalidade. | |
| H _{1g} | O nível de depressão não difere com a nacionalidade. | |
| H _{1h} | O nível de Descontrole emocional não difere com a nacionalidade. | |
| H _{1i} | O nível de ansiedade não difere com as habilitações literárias | Kruskal-Wallis |
| H _{1j} | O nível de stress não difere com as habilitações literárias. | |
| H _{1k} | O nível de depressão não difere com as habilitações literárias. | |
| H _{1l} | O nível de Descontrole emocional não difere com as habilitações literárias. | |
| H _{1m} | O nível de ansiedade não difere com o número de filhos. | Kruskal-Wallis |
| H _{1n} | O nível de stress não difere com o número de filhos. | |
| H _{1o} | O nível de depressão não difere com o número de filhos. | |
| H _{1p} | O nível de Descontrole emocional não difere com o número de filhos. | |

Tabela 17. Resultados do Teste de Kruskal-Wallis para as Hipóteses H1a a H1d.

| | Hipótese nula | Teste | Sig. | Decisão |
|---|---|---|------|------------------------|
| 1 | A distribuição de Ansiedade é a mesma entre as categorias de Idade. | Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes | ,270 | Reter a hipótese nula. |
| 2 | A distribuição de Stress é a mesma entre as categorias de Idade. | Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes | ,995 | Reter a hipótese nula. |
| 3 | A distribuição de Depressão é a mesma entre as categorias de Idade. | Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes | ,530 | Reter a hipótese nula. |
| 4 | A distribuição de Descontrolo Emocional é a mesma entre as categorias de Idade. | Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes | ,183 | Reter a hipótese nula. |

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Tabela 18. Resultados do Teste de Mann-Whitney para as Hipóteses H1e a H1h.

| | Hipótese nula | Teste | Sig. | Decisão |
|---|---|---|-------------------|---------------------------|
| 1 | A distribuição de Ansiedade é a mesma entre as categorias de Nacionalidade. | Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes | ,046 ¹ | Rejeitar a hipótese nula. |
| 2 | A distribuição de Stress é a mesma entre as categorias de Nacionalidade. | Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes | ,253 ¹ | Reter a hipótese nula. |
| 3 | A distribuição de Depressão é a mesma entre as categorias de Nacionalidade. | Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes | ,196 ¹ | Reter a hipótese nula. |
| 4 | A distribuição de Descontrolo Emocional é a mesma entre as categorias de Nacionalidade. | Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes | ,373 ¹ | Reter a hipótese nula. |

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

¹A exata significância é exibida para este teste.

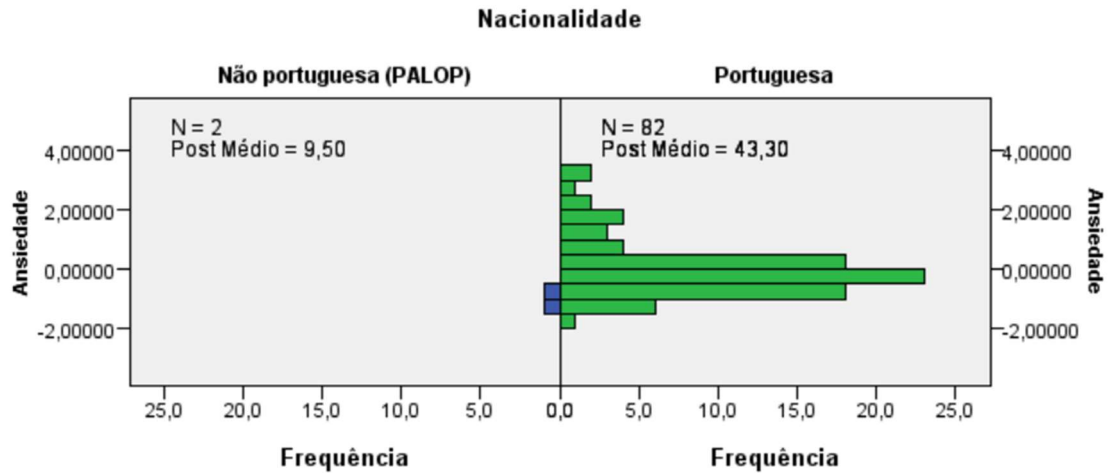


Gráfico 8. Comparação dos níveis de Ansiedade entre Nacionais e Não Nacionais.

Tabela 19. Resultados do Teste de Kruskal-Wallis para as hipóteses H_{1i} a H₁₄.

| | Hipótese nula | Teste | Sig. | Decisão |
|---|---|---|------|---------------------------|
| 1 | A distribuição de Ansiedade é a mesma entre as categorias de Habilitações literárias. | Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes | ,009 | Rejeitar a hipótese nula. |
| 2 | A distribuição de Stress é a mesma entre as categorias de Habilitações literárias. | Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes | ,902 | Reter a hipótese nula. |
| 3 | A distribuição de Depressão é a mesma entre as categorias de Habilitações literárias. | Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes | ,629 | Reter a hipótese nula. |
| 4 | A distribuição de Descontrolo Emocional é a mesma entre as categorias de Habilitações literárias. | Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes | ,961 | Reter a hipótese nula. |

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Tabela 20. Teste Dunn para as Habilitações Literárias.

| Amostra1-Amostra2 | Estatística de Teste | Std. Erro | Erro Estatística de Teste | Sig. | Sig. Ajust. |
|--|----------------------|-----------|---------------------------|------|-------------|
| Cursos Técnicos Superiores Profissionais-Mestrado | -20,488 | 12,490 | -1,640 | ,101 | 1,000 |
| Cursos Técnicos Superiores Profissionais-Licenciatura | -21,575 | 11,563 | -1,866 | ,062 | ,931 |
| Cursos Técnicos Superiores Profissionais-Doutoramento | -28,300 | 16,353 | -1,731 | ,084 | 1,000 |
| Cursos Técnicos Superiores Profissionais-Ensino Secundário | 39,741 | 12,402 | 3,204 | ,001 | ,020 |
| Cursos Técnicos Superiores Profissionais-2º Ciclo do Ensino Básico | 51,800 | 20,396 | 2,540 | ,011 | ,166 |
| Mestrado-Licenciatura | 1,087 | 7,211 | ,151 | ,880 | 1,000 |
| Mestrado-Doutoramento | -7,812 | 13,628 | -,573 | ,566 | 1,000 |
| Mestrado-Ensino Secundário | 19,254 | 8,491 | 2,268 | ,023 | ,350 |
| Mestrado-2º Ciclo do Ensino Básico | 31,312 | 18,283 | 1,713 | ,087 | 1,000 |
| Licenciatura-Doutoramento | -6,725 | 12,784 | -,526 | ,599 | 1,000 |
| Licenciatura-Ensino Secundário | 18,166 | 7,058 | 2,574 | ,010 | ,151 |
| Licenciatura-2º Ciclo do Ensino Básico | 30,225 | 17,663 | 1,711 | ,087 | 1,000 |
| Doutoramento-Ensino Secundário | 11,441 | 13,547 | ,845 | ,398 | 1,000 |
| Doutoramento-2º Ciclo do Ensino Básico | 23,500 | 21,112 | 1,113 | ,266 | 1,000 |
| Ensino Secundário-2º Ciclo do Ensino Básico | 12,059 | 18,223 | ,662 | ,508 | 1,000 |

Tabela 21. Resultados do Teste de Kruskal-Wallis para as Hipóteses H1m a H1p.

| Resumo de Teste de Hipótese | | | | |
|-----------------------------|--|---|------|------------------------|
| | Hipótese nula | Teste | Sig. | Decisão |
| 1 | A distribuição de Ansiedade é a mesma entre as categorias de Número de filhos. | Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes | ,535 | Retar a hipótese nula. |
| 2 | A distribuição de Stress é a mesma entre as categorias de Número de filhos. | Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes | ,807 | Retar a hipótese nula. |
| 3 | A distribuição de Depressão é a mesma entre as categorias de Número de filhos. | Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes | ,317 | Retar a hipótese nula. |
| 4 | A distribuição de Descontrolo Emocional é a mesma entre as categorias de Número de filhos. | Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes | ,615 | Retar a hipótese nula. |

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Quadro 4. Validação da Hipótese Estatística 1.

| Hipótese | Descrição | Teste Estatístico | Validação |
|-----------------|---|-------------------|--------------|
| H _{1a} | O nível de ansiedade não difere com a idade. | Kruskal-Wallis | Validadas |
| H _{1b} | O nível de stress não difere com a idade. | | |
| H _{1c} | O nível de depressão não difere com a idade. | | |
| H _{1d} | O nível de Descontrolo emocional não difere com a idade. | | |
| H _{1e} | O nível de ansiedade não difere com a nacionalidade. | Mann-Whitney | Não validada |
| H _{1f} | O nível de stress não difere com a nacionalidade. | | |
| H _{1g} | O nível de depressão não difere com a nacionalidade. | | |
| H _{1h} | O nível de Descontrolo emocional não difere com a nacionalidade. | | |
| H _{1i} | O nível de ansiedade não difere com as habilitações literárias | Kruskal-Wallis | Não validada |
| H _{1j} | O nível de stress não difere com as habilitações literárias. | | |
| H _{1k} | O nível de depressão não difere com as habilitações literárias. | | |
| H _{1l} | O nível de Descontrolo emocional não difere com as habilitações literárias. | | |
| H _{1m} | O nível de ansiedade não difere com o número de filhos. | Kruskal-Wallis | Validadas |
| H _{1n} | O nível de stress não difere com o número de filhos. | | |
| H _{1o} | O nível de depressão não difere com o número de filhos. | | |
| H _{1p} | O nível de Descontrolo emocional não difere com o número de filhos. | | |

Quadro 5. Sub-hipóteses Estatísticas da Hipóteses de Investigação 2.

| Hipótese | Descrição | Teste Estatístico |
|-----------------|---|-------------------|
| H _{2a} | O nível de ansiedade não difere pelo facto de estar ou não em teletrabalho. | Mann-Whitney |
| H _{2b} | O nível de stress não difere pelo facto de estar ou não em teletrabalho. | |
| H _{2c} | O nível de depressão não difere pelo facto de estar ou não em teletrabalho. | |
| H _{2d} | O nível de Descontrolo emocional não difere pelo facto de estar ou não em teletrabalho. | |

Tabela 22. Resultados do Teste de Mann-Whitney para as Hipóteses H2a a H2d.

| | Hipótese nula | Teste | Sig. | Decisão |
|---|--|---|------|---------------------------|
| 1 | A distribuição de Ansiedade é a mesma entre as categorias de Em 2024, está ou esteve em teletrabalho?. | Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes | ,300 | Reter a hipótese nula. |
| 2 | A distribuição de Stress é a mesma entre as categorias de Em 2024, está ou esteve em teletrabalho?. | Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes | ,027 | Rejeitar a hipótese nula. |
| 3 | A distribuição de Depressão é a mesma entre as categorias de Em 2024, está ou esteve em teletrabalho?. | Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes | ,673 | Reter a hipótese nula. |
| 4 | A distribuição de Descontrole Emocional é a mesma entre as categorias de Em 2024, está ou esteve em teletrabalho?. | Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes | ,216 | Reter a hipótese nula. |

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

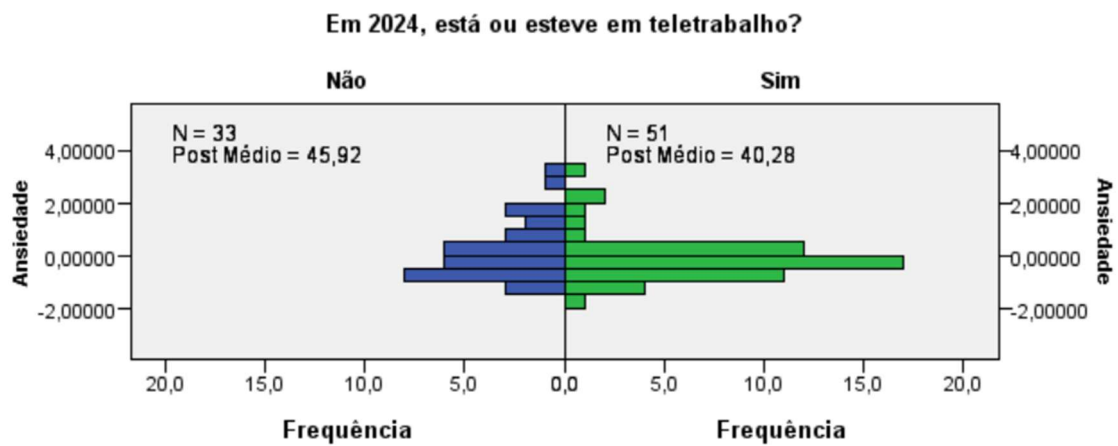


Gráfico 9. Comparação do nível de stress entre quem esteve ou não em teletrabalho em 2024.

Quadro 6. Validação da Hipótese Estatística 2.

| Hipótese | Descrição | Teste Estatístico | Validação |
|-----------------|---|-------------------|--------------|
| H _{2a} | O nível de ansiedade não difere pelo facto de estar ou não em teletrabalho. | Mann-Whitney | Validada |
| H _{2b} | O nível de stress não difere pelo facto de estar ou não em teletrabalho. | | Não validada |
| H _{2c} | O nível de depressão não difere pelo facto de estar ou não em teletrabalho. | | Validada |
| H _{2d} | O nível de Descontrolo emocional não difere pelo facto de estar ou não em teletrabalho. | | Validada |

Tabela 23. Teste de Alfa Cronbach para as implicações do trabalho na família.

| Estatísticas de confiabilidade | | |
|--------------------------------|---|------------|
| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach com base em itens padronizados | N de itens |
| ,818 | ,827 | 5 |

Tabela 24. Teste de Alfa Cronbach para as implicações da família no desempenho profissional.

| Estatísticas de confiabilidade | | |
|--------------------------------|---|------------|
| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach com base em itens padronizados | N de itens |
| ,890 | ,893 | 5 |

Quadro 7. Sub-hipóteses da Hipótese de Investigação 3.

| Hipótese | Descrição | Teste Estatístico |
|-----------------|---|-------------------|
| H _{3a} | Implicação do trabalho na qualidade de vida da família é a mesma para todas as classes etárias. | Kruskal-Wallis |
| H _{3b} | Implicação da família no desempenho profissional é a mesma para todas as classes etárias. | |
| H _{3c} | Implicação do trabalho na qualidade de vida da família é a mesma para todas as nacionalidades. | Mann-Whitney |
| H _{3d} | Implicação da família no desempenho profissional é a mesma para todas as nacionalidades. | |
| H _{3e} | Implicação do trabalho na qualidade de vida da família é a mesma para todas as habilitações literárias. | Kruskal-Wallis |
| H _{3f} | Implicação da família no desempenho profissional é a mesma para todas as habilitações literárias. | |
| H _{3g} | Implicação do trabalho na qualidade de vida da família é a mesma para diferentes número de filhos. | Kruskal-Wallis |
| H _{3h} | Implicação da família no desempenho profissional é a mesma para diferentes números de filhos | |

Tabela 25. Resultados dos Testes de Kruskal-Wallis para as sub-hipóteses H3a e H3b.

| | Hipótese nula | Teste | Sig. | Decisão |
|---|---|--|------|------------------------|
| 1 | A distribuição de Implicação do trabalho na qualidade de vida da família. é a mesma entre as categorias de Idade. | Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independent es | ,800 | Reter a hipótese nula. |
| 2 | A distribuição de Implicação da família no desempenho profissional. é a mesma entre as categorias de Idade. | Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independent es | ,832 | Reter a hipótese nula. |

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Tabela 26. Resultados dos Testes de Mann-Whitney para as sub-hipóteses H3c e H3d.

| | Hipótese nula | Teste | Sig. | Decisão |
|---|---|---|-------------------|------------------------|
| 1 | A distribuição de Implicação do trabalho na qualidade de vida da família. é a mesma entre as categorias de Nacionalidade. | Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes | ,265 ¹ | Reter a hipótese nula. |
| 2 | A distribuição de Implicação da família no desempenho profissional. é a mesma entre as categorias de Nacionalidade. | Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes | ,744 ¹ | Reter a hipótese nula. |

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

¹A exata significância é exibida para este teste.

Tabela 27. Resultados dos Testes de Kruskal-Wallis para as sub-hipóteses H3e e H3f.

| | Hipótese nula | Teste | Sig. | Decisão |
|---|---|---|------|------------------------|
| 1 | A distribuição de Implicação do trabalho na qualidade de vida da família. é a mesma entre as categorias de Habilitações literárias. | Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes | ,392 | Reter a hipótese nula. |
| 2 | A distribuição de Implicação da família no desempenho profissional. é a mesma entre as categorias de Habilitações literárias. | Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes | ,376 | Reter a hipótese nula. |

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Tabela 28. Resultados dos Testes de Kruskal-Wallis para as sub-hipóteses H3g e H3h.

| | Hipótese nula | Teste | Sig. | Decisão |
|---|--|---|------|------------------------|
| 1 | A distribuição de Implicação do trabalho na qualidade de vida da família. é a mesma entre as categorias de Número de filhos. | Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes | ,238 | Reter a hipótese nula. |
| 2 | A distribuição de Implicação da família no desempenho profissional. é a mesma entre as categorias de Número de filhos. | Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes | ,774 | Reter a hipótese nula. |

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Quadro 8. Validação da Hipótese Estatística 3.

| Hipótese | Descrição | Teste Estatístico | Validação |
|-----------------|---|-------------------|-----------|
| H _{3a} | Implicação do trabalho na qualidade de vida da família é a mesma para todas as classes etárias. | Kruskal-Wallis | Validadas |
| H _{3b} | Implicação da família no desempenho profissional é a mesma para todas as classes etárias. | | |
| H _{3c} | Implicação do trabalho na qualidade de vida da família é a mesma para todas as nacionalidades. | Mann-Whitney | |
| H _{3d} | Implicação da família no desempenho profissional é a mesma para todas as nacionalidades. | | |
| H _{3e} | Implicação do trabalho na qualidade de vida da família é a mesma para todas as habilitações literárias. | Kruskal-Wallis | |
| H _{3f} | Implicação da família no desempenho profissional é a mesma para todas as habilitações literárias. | | |
| H _{3g} | Implicação do trabalho na qualidade de vida da família é a mesma para diferentes número de filhos. | Kruskal-Wallis | |
| H _{3h} | Implicação da família no desempenho profissional é a mesma para diferentes números de filhos | | |

Quadro 9. Sub-hipóteses da Hipótese de Investigação 4.

| Hipótese | Descrição | Teste Estatístico |
|-----------------|--|-------------------|
| H _{4a} | Implicação do trabalho na qualidade de vida da família é a mesma quer esteja em teletrabalho ou não. | Mann-Whitney |
| H _{4b} | Implicação da família no desempenho profissional é a mesma quer esteja em teletrabalho ou não. | |

Tabela 29. Resultados do teste de Mann-Whitney para o Conflito Trabalho-Família perante estar ou não em teletrabalho.

| | Hipótese nula | Teste | Sig. | Decisão |
|---|--|--|------|------------------------|
| 1 | A distribuição de Implicação do trabalho na qualidade de vida da família. é a mesma entre as categorias de Em 2024, está ou esteve em teletrabalho?. | Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independent es | ,620 | Reter a hipótese nula. |
| 2 | A distribuição de Implicação da família no desempenho profissional. é a mesma entre as categorias de Em 2024, está ou esteve em teletrabalho?. | Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independent es | ,309 | Reter a hipótese nula. |

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Quadro 10. Validação da Hipótese Estatística 4.

| Hipótese | Descrição | Teste Estatístico | Validação |
|-----------------|--|-------------------|-----------|
| H _{4a} | Implicação do trabalho na qualidade de vida da família é a mesma quer esteja em teletrabalho ou não. | Mann-Whitney | Validadas |
| H _{4b} | Implicação da família no desempenho profissional é a mesma quer esteja em teletrabalho ou não. | | |

Quadro 11. Sub-hipóteses da Hipótese de Investigação 5.

| Hipótese | Descrição | Teste Estatístico |
|-----------------|--|------------------------|
| H _{5a} | Um menor nível de implicação do trabalho na vida familiar resulta, tendencialmente num maior nível de satisfação no trabalho. | Correlação de Spearman |
| H _{5b} | Um menor nível de implicação da vida familiar no desempenho profissional resulta, tendencialmente num maior nível de satisfação no trabalho. | |

Tabela 30. Resultados do Teste de Correlação de Spearman satisfação vs implicação do trabalho na vida familiar.

| Correlações | | | | |
|----------------|---|----------------------------|---|---|
| | | | Implicação do trabalho na qualidade de vida da família. | Em geral, sente-se satisfeita com o seu trabalho? |
| rô de Spearman | Implicação do trabalho na qualidade de vida da família. | Coefficiente de Correlação | 1,000 | -,321** |
| | | Sig. (2 extremidades) | . | ,003 |
| | | N | 84 | 84 |
| | Em geral, sente-se satisfeita com o seu trabalho? | Coefficiente de Correlação | -,321** | 1,000 |
| | | Sig. (2 extremidades) | ,003 | . |
| | | N | 84 | 84 |

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Tabela 31. Resultados do Teste de Correlação de Spearman satisfação vs implicação da vida familiar no trabalho.

| Correlações | | | | |
|----------------|---|----------------------------|---|---|
| | | | Implicação da família no desempenho profissional. | Em geral, sente-se satisfeita com o seu trabalho? |
| rô de Spearman | Implicação da família no desempenho profissional. | Coefficiente de Correlação | 1,000 | -,336** |
| | | Sig. (2 extremidades) | . | ,002 |
| | | N | 84 | 84 |
| | Em geral, sente-se satisfeita com o seu trabalho? | Coefficiente de Correlação | -,336** | 1,000 |
| | | Sig. (2 extremidades) | ,002 | . |
| | | N | 84 | 84 |

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Quadro 12. Validação da Hipótese Estatística 5.

| Hipótese | Descrição | Teste Estatístico | Validação |
|-----------------|--|------------------------|-----------|
| H _{5a} | Um menor nível de implicação do trabalho na vida familiar resulta, tendencialmente num maior nível de satisfação no trabalho. | Correlação de Spearman | Validadas |
| H _{5b} | Um menor nível de implicação da vida familiar no desempenho profissional resulta, tendencialmente num maior nível de satisfação no trabalho. | | |