

**MESTRADO**  
**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
**DISSERTAÇÃO**

O IMPACTO DA SOBRECARGA DE TRABALHO E DA  
CONSCIENCIOSIDADE NO BEM-ESTAR E  
DESEMPENHO DOS PROFISSIONAIS DE TI

INÊS MARIA RIBEIRO

OUTUBRO - 2022

**MESTRADO EM**  
**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
DISSERTAÇÃO

O IMPACTO DA SOBRECARGA DE TRABALHO E DA  
CONSCIENCIOSIDADE NO BEM-ESTAR E  
DESEMPENHO DOS PROFISSIONAIS DE TI

INÊS MARIA RIBEIRO

**ORIENTAÇÃO:**

PROFESSORA DOUTORA MARIA DEL PILAR MOSQUERA  
FERNANDEZ CONDE

OUTUBRO - 2022

## RESUMO

A COVID-19 trouxe consigo a aceleração digital que culminou na utilização massiva de plataformas digitais para diversas atividades do dia-a-dia (e.g., trabalho, ensino, comércio) que aumentaram a sobrecarga de trabalho dos profissionais de Tecnologias da Informação (TI). Por sua vez, o trabalho remoto e o sentimento de incerteza levaram à redução do desempenho e bem-estar dos colaboradores mais conscienciosos. O objetivo da presente dissertação é compreender o impacto da sobrecarga de trabalho e da conscienciosidade no bem-estar e desempenho dos profissionais de TI. Tendo por base um inquérito por questionário aplicado a uma amostra de 144 repostas de profissionais de TI foi testado um modelo teórico utilizando o *Partial Least Squares* (PLS). Os resultados obtidos demonstram que a sobrecarga de trabalho exerce um efeito negativo e significativo em todas as variáveis relacionadas com o bem-estar (satisfação com a vida, equilíbrio trabalho-vida e afastamento psicológico). O equilíbrio trabalho-vida apresenta um efeito mediador entre a sobrecarga de trabalho e o bem-estar. Constatou-se ainda que: i) o impacto da sobrecarga no equilíbrio trabalho-vida é mais forte nos homens; ii) o equilíbrio trabalho-vida é superior nos solteiros/divorciados/separados e com idade igual ou inferior a 30 anos. Em contrapartida, a relação entre o equilíbrio trabalho-vida e o bem-estar é mais forte para os casados/em união de facto. Relativamente à conscienciosidade verificou-se o seu impacto positivo e significativo no bem-estar e no desempenho nas tarefas. Adicionalmente, constatou-se que os trabalhadores em regime presencial apresentavam níveis superiores de conscienciosidade. São ainda apresentadas implicações teóricas e práticas dos resultados obtidos.

**PALVRAS-CHAVE:** Sobrecarga de Trabalho; Conscienciosidade; Bem-estar; Desempenho; Equilíbrio Trabalho-Vida; Afastamento Psicológico; Tecnologias da Informação.

## **ABSTRACT**

COVID-19 brought with it the digital acceleration that culminated in the massive use of digital platforms for various day-to-day activities (e.g., work, teaching, commerce) that increased the workload of Information Technology (IT) professionals. Remote work and the feeling of uncertainty led to a reduction in the performance and well-being of the most conscientious employees. The objective of this dissertation is to understand the impact of work overload and conscientiousness on the well-being and performance of IT professionals. Based on a questionnaire survey applied to a sample of 144 responses from IT professionals, a theoretical model was tested using Partial Least Squares (PLS). The results obtained demonstrate that work overload has a negative and significant effect on all variables related to well-being (life satisfaction, work-life balance and psychological detachment). Work-life balance has a mediating effect between work overload and well-being. It was also found that: i) the impact of work overload on work-life balance is stronger for men; ii) the work-life balance is higher in single/divorced/separated and aged 30 or under. On the other hand, the relationship between work-life balance and well-being is stronger for married people/ non-marital partnership. Regarding conscientiousness, it was found to have a positive and significant impact on well-being and task performance. Additionally, on-site workers showed higher levels of conscientiousness. Theoretical and practical implications of the results obtained are also presented.

**KEYWORDS:** *Work Overload; Conscientiousness; Well-Being; Performance; Work-life Balance; Psychological Detachment; Information Technology.*

## AGRADECIMENTOS

Embora este seja um caminho solitário não foi feito sozinho. Como tal, não posso deixar de agradecer a todos aqueles que contribuíram para o meu sucesso.

O meu primeiro e mais sincero agradecimento só poderia ser para a professora Pilar, que me acolheu neste processo de orientação. Agradeço toda a sua disponibilidade, dedicação, sabedoria e ajuda. A professora é incansável e procura sempre o melhor para nós. Sei que este caminho se tornou mais fácil por sua causa e, por isso mesmo: obrigada!

Ao Francisco, o meu namorado, que acreditou que eu podia concluir este mestrado mesmo antes de eu ter acreditado em mim. Pela sua paciência, amor e compreensão.

Aos meus avós, que serão eternos no meu coração, a quem devo o mundo pelo seu carinho e preocupação.

Aos meus pais por apoiarem as minhas decisões e me ajudarem a tornar os meus sonhos realidade. Sem vocês, não seria possível.

À minha prima, que desde sempre está ao meu lado para me ajudar, ouvir e apoiar.

À Joana, à Sofia, à Graziela, à Francisca, à Diana e à Cláudia que, de diversas formas, me ajudaram e tornaram o meu caminho mais leve. Obrigada a cada uma de vocês!

À família do Francisco, que com a sua boa disposição, me fazem sentir em casa. Pela vossa ajuda e amizade.

A todos aqueles que responderam ao meu questionário e me ajudaram a tornar esta dissertação possível.

Na esperança de não me ter esquecido de ninguém, termino agradecendo aos professores do ISEG. Foi graças a eles que gostei tanto de recursos humanos, me senti tão feliz e aprendi tanto durante todo o mestrado.

# ÍNDICE

<b><i>I. INTRODUÇÃO</i></b> .....	<b><i>1</i></b>
<b><i>II. REVISÃO DA LITERATURA</i></b> .....	<b><i>4</i></b>
1. Sobrecarga de Trabalho .....	4
2. Conscienciosidade .....	5
3. Bem-estar.....	5
4. Desempenho .....	7
5. Equilíbrio Trabalho-Vida .....	9
6. Afastamento Psicológico .....	11
<b><i>III. ESTUDO EMPÍRICO</i></b> .....	<b><i>15</i></b>
1. Métodos e Procedimentos.....	15
1.1. Caracterização da Amostra.....	15
1.2. Instrumentos de Medida .....	16
2. Análise dos Resultados .....	18
2.1. Análise dos Modelos de Medida .....	18
2.2. Análise do Modelo Estrutural.....	21
2.3. Análise Demográfica .....	24
<b><i>IV. CONCLUSÃO</i></b> .....	<b><i>26</i></b>
1. Análise e Discussão dos Resultados .....	26
2. Limitações e Sugestões para Estudos Futuros .....	32
<b><i>BIBLIOGRAFIA</i></b> .....	<b><i>34</i></b>
<b><i>ANEXO I – Instrumento de Medida</i></b> .....	<b><i>49</i></b>

## ÍNDICE FIGURAS

<b>Figura 1</b> - Modelo de Pesquisa Proposto .....	14
<b>Figura 2</b> - Modelo Estrutural Inicial .....	21
<b>Figura 3</b> - Modelo Estrutural Final .....	23

## ÍNDICE TABELAS

<b>Tabela 1</b> - Caracterização Demográfica da Amostra em Estudo .....	16
<b>Tabela 2</b> - Médias, Desvios-Padrão e Cargas Fatoriais dos Itens .....	19
<b>Tabela 3</b> - Fiabilidade e Validade Convergente dos Construtos .....	20
<b>Tabela 4</b> - Correlações entre as Variáveis Latentes e as Raízes Quadradas da AVE ....	21
<b>Tabela 5</b> - Efeitos Diretos Significativos e $f^2$ .....	22
<b>Tabela 6</b> - Efeitos Indiretos Significativos .....	22
<b>Tabela 7</b> - $R^2$ e $R^2$ ajustado .....	23

## LISTA DE ABREVIATURAS

AVE	Variância Média Extraída
BFI	<i>Big Five Inventory</i>
IWPQ	<i>Individual Work Performance Questionnaire</i>
ISEG	Instituto Superior de Economia e Gestão
JD-R	<i>Job Demands–Resources</i>
PLS	<i>Partial Least Squares</i>
REQ	<i>Recovery Experience Questionnaire</i>
SEM	Modelo de Equações Estruturais
SWLS	<i>Satisfaction with Life Scale</i>
TI	Tecnologia da Informação



## I. INTRODUÇÃO

As empresas de tecnologia da informação (TI) são empresas que se encontram em crescimento exponencial, e numa incessante procura de inovação para dar resposta à rápida evolução e desenvolvimento do setor (Harden et al., 2018). Para tal, é necessária uma força de trabalho altamente qualificada e motivada, que procure desenvolver continuamente os seus conhecimentos (Wallgren & Hanse, 2010).

O surgimento da pandemia COVID-19, veio modificar os hábitos de trabalho até então existentes, trazendo consigo novos desafios que aumentaram os níveis percebidos de stress entre os profissionais de TI (Kurian & Thomas, 2022). Devido à obrigatoriedade de confinamento, os profissionais de TI desempenharam um papel fundamental no que diz respeito à elaboração e manutenção das plataformas *online* que ajudaram os diversos setores a manter a sua atividade em funcionamento (Kurian & Thomas, 2022). Observou-se uma transição do trabalho presencial para o *online* em diversos setores, nomeadamente na educação, no comércio e na saúde, passando-se a fazer *online* muitas atividades que até então eram realizadas presencialmente (e.g., aulas, consultas médicas, compras, trabalhar, entre outros) (Brakman et al., 2020; Nagel, 2020). O aumento da dependência da tecnologia durante os períodos de confinamento (Kurian & Thomas, 2022) desencadeou uma forte aceleração digital conduzindo a uma sobrecarga de trabalho nos profissionais de TI (Shao et al., 2021) que foram responsáveis por assegurar o bom funcionamento de todas as plataformas *online* (Kurian & Thomas, 2022; Shao et al., 2021; Nagel, 2020).

A sobrecarga de trabalho constitui um forte preditor de exaustão emocional e *turnover* (Calisir et al., 2011; Moore, 2000) e afeta negativamente tanto o equilíbrio trabalho-vida como o afastamento psicológico do colaborador, duas variáveis essenciais para assegurar o seu bem-estar, reduzir o stress e permitir um bom desempenho no trabalho (Fritz et al., 2010; Gu et al., 2020; Poulouse & Dhal, 2020; Shahzadi, 2021; Sirgy & Lee, 2018; Sonnentag & Fritz, 2015). Apesar da rápida transformação digital vivida, tanto quanto é do nosso conhecimento, ainda não foi testado o impacto da sobrecarga de trabalho no desempenho e nas diversas variáveis relacionadas com o bem-estar (satisfação com a vida, equilíbrio trabalho-vida e afastamento psicológico) nos profissionais de TI.

A COVID-19 trouxe também um conjunto incertezas, que perduram no tempo, face ao futuro económico das nações, mas também à forma como as organizações operam,

(Hite & McDonald, 2020; Kim et al., 2021; Schulman, 2022). Sendo a conscienciosidade um traço de personalidade extremamente importante para atingir sucesso nas diferentes áreas profissionais (Barrick & Mount, 1991), é relevante avaliar em que medida foram afetados os profissionais de TI mais conscienciosos pelo ambiente de incerteza associado à pandemia. Tendo em consideração que pessoas que exibem traços de conscienciosidade não lidam bem com a incerteza e prosperam mais em ambientes de trabalho tradicionais, seria de esperar, a diminuição do desempenho e bem-estar dos colaboradores com altos níveis de conscienciosidade (Evans et al., 2022), para além de um maior risco de *burnout* e insatisfação geral nestes indivíduos (Venkatesh et al., 2021).

Tendo por base o trabalho de Demerouti et al. (2001) foi utilizado o modelo teórico *Job Demands–Resources* (JD-R) para explicar a forma como as variáveis do estudo se relacionam. De acordo com o JD-R a sobrecarga de trabalho é considerada uma exigência do trabalho (*job demands*) e, quando o colaborador não consegue lidar com essa exigência esgota os seus recursos (*job resources*), o que origina uma redução do desempenho e bem-estar (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001; Sonnentag, 2015).

Por sua vez, o traço de personalidade consciencioso é considerado um recurso pessoal que ajuda o colaborador a lidar com o stress laboral sentido, atuando como um mecanismo protetor contra as exigências do trabalho de forma a que o indivíduo consiga manter os seus níveis de bem-estar e desempenho (Opie & Henn, 2013; Sonnentag, 2015; Zellars, 2006). À semelhança da conscienciosidade, as estratégias de recuperação individual são classificadas como um recurso pessoal (Demerouti, 2015; Moreno-Jiménez et al., 2012). Sendo uma das estratégias de recuperação existentes o afastamento psicológico (Sonnentag & Fritz, 2007). Segundo Bakker e Demerouti (2018) no JD-R os recursos pessoais são equivalentes aos recursos do trabalho uma vez que permitem ao colaborador lidar com as exigências do trabalho de forma eficaz.

No que respeita ao equilíbrio trabalho-vida, as organizações e gestores que fornecem e apoiam medidas de equilíbrio trabalho-vida oferecem aos seus colaboradores recursos de trabalho importantes para que estes lidem com as exigências do trabalho (Bagger & Li, 2011; Talukder & Galang, 2021). Como consequência, estes colaboradores reduzem o stress sentido aumentando o seu desempenho no trabalho (Talukder & Galang, 2021).

Face às transições ocorridas, o cenário atual e às problemáticas enumeradas, a presente dissertação pretende responder às seguintes questões: i) O contexto de

sobrecarga de trabalho afeta o bem-estar e desempenho dos profissionais de TI?; ii) O traço de personalidade conscienciosidade afeta o bem-estar e o desempenho dos profissionais de TI? Assumindo o objetivo de compreender qual é o impacto da (a) sobrecarga de trabalho e da (b) conscienciosidade no bem-estar, desempenho, equilíbrio trabalho-vida e afastamento psicológico dos profissionais de TI. Tanto quanto se sabe não foi elaborada nenhuma investigação semelhante à proposta e que tenha sido realizada em profissionais de TI. Como tal, com os resultados apurados na presente dissertação espera-se dar um contributo do ponto de vista teórico sobre as variáveis em análise, fornecendo um conjunto de informações relevantes sobre os profissionais de TI que permitam, na prática, a atuação das organizações e gestores de recursos humanos no setor das tecnologias.

O presente estudo encontra-se dividido em quatro partes distintas. A primeira e, presente parte, é a introdução onde se pretende apresentar a pertinência do estudo e expor o objetivo da investigação. A segunda parte diz respeito à revisão da literatura onde são abordados os conceitos teóricos das variáveis em estudo (Sobrecarga de Trabalho, Conscienciosidade, Bem-estar, Desempenho, Equilíbrio Trabalho-Vida e Afastamento psicológico) e estabelecidas as hipóteses de pesquisa. Em terceiro lugar, o estudo empírico descreve a metodologia e procedimentos utilizados assim como analisa os resultados obtidos. Na quarta, e última parte, é apresentada a conclusão, onde são expostos e discutidos os resultados apurados no estudo bem como enumeradas as limitações e apresentadas recomendações futuras de investigação.

## II. REVISÃO DA LITERATURA

### 1. Sobrecarga de Trabalho

A sobrecarga de trabalho caracteriza-se por um excesso de trabalho, que faz com que o colaborador tenha mais tarefas a fazer do que tempo disponível para as efetuar (Sonnentag & Bayer, 2005). A sobrecarga sentida leva o colaborador a trabalhar mais depressa ou mais horas para além do seu horário de trabalho, de forma a conseguir terminar as suas tarefas atempadamente (Major et al., 2002). As consequências da sobrecarga de trabalho afetam tanto o colaborador como a sua organização, incluindo problemas de stress, depressão, exaustão emocional, doenças cardiovasculares, absenteísmo, aumento do consumo de tabaco, insatisfação com o trabalho e sentimentos de raiva e de falhanço (Karatepe, 2013; Kirmeyer & Dougherty, 1988; Major et al., 2002).

O modelo teórico *Job Demands–Resources* (JD-R) explica a forma como as características do trabalho (condições e desenho do trabalho) afetam a saúde e os resultados dos colaboradores. Através da combinação entre as exigências do trabalho (*job demands*) e os recursos do trabalho (*job resources*), este modelo demonstra de que forma o colaborador pode alcançar bem-estar no seu emprego (Demerouti et al., 2001; Hamilton Skurak et al., 2021; Karatepe, 2013). As exigências e os recursos do trabalho são aspetos organizacionais, sociais, físicos e psicológicos do trabalho. As exigências do trabalho estão relacionadas com a capacidade de o colaborador manter de forma continuada e sustentada uma resposta a aspetos problemáticos do seu emprego (e.g., sobrecarga de trabalho, pressão de tempo, clientes exigentes, trabalho mentalmente e/ou fisicamente desgastante), o que exige um grande esforço físico e psicológico por parte do indivíduo. Por outro lado, os recursos do trabalho (e.g., autonomia, *feedback* de desempenho, suporte social no trabalho, oportunidades de aprendizagem) permitem ao colaborador responder de forma funcional e positiva às exigências do trabalho de forma a atingir os objetivos que lhe são propostos (Bakker et al., 2011; Demerouti et al., 2001; Fernet et al., 2012; Hamilton Skurak et al., 2021; Karatepe, 2013). Os recursos do trabalho protegem o colaborador contra as exigências do trabalho existentes. No entanto, quando as exigências são superiores aos recursos do trabalho disponíveis, o desgaste físico e psicológico do colaborador aumenta, resultando na diminuição dos seus resultados organizacionais e estado de saúde geral (Bakker et al., 2011; Demerouti et al., 2001; Hamilton Skurak et al., 2021; Karatepe, 2013).

## **2. Conscienciosidade**

O modelo teórico *Big Five*, que é considerado o modelo teórico de personalidade mais reconhecido e aceite entre a literatura, é um modelo que afere os traços de personalidade de cada indivíduo, sendo capaz de prever comportamentos e atitudes no local de trabalho (Neal et al., 2012; Witt et al., 2002; Woods & Hampson, 2005). O *Big Five* pode ser utilizado para diversos fins, nomeadamente, para entrevistas de trabalho, uma vez que diferentes profissões requerem traços de personalidade distintos (Wilmot & Ones, 2019). O modelo é composto pelos seguintes traços de personalidade: estabilidade emocional, extroversão, abertura à experiência, amabilidade e conscienciosidade (Witt et al., 2002).

A conscienciosidade, um dos traços de personalidade do modelo *Big Five*, é caracterizada por uma faceta de grande autocontrolo, capacidade de adiar a gratificação, planeamento, direcionada para atingir objetivos e a seguir as normas sociais impostas (Roberts et al., 2009; Wang et al., 2018). Indivíduos que apresentam um elevado nível de conscienciosidade, em comparação com aqueles que apresentam baixos níveis de conscienciosidade, demonstram uma maior propensão a exibirem características como a exigência, responsabilidade, esforço, organização, disciplina, confiabilidade, determinação, zelo e carácter metódico (Barrick & Mount, 1991; Witt et al., 2002). O que faz com que tomem mais iniciativa, respeitem as políticas organizacionais, sejam mais focados e efetuem corretamente e com sucesso as tarefas e objetivos que lhes são propostos, mantendo-se comprometidos com o seu trabalho (Barrick & Mount, 1991; Witt et al., 2002). Este traço de personalidade é visto como extremamente importante para atingir sucesso nas diferentes áreas profissionais (Barrick & Mount, 1991) estando, associado a níveis superiores de satisfação no trabalho (Topino et al., 2021).

## **3. Bem-estar**

O bem-estar é um conceito estudado por diversos autores, cuja definição ainda não é consensual, existindo diversas abordagens na sua conceptualização (Danna & Griffin, 1999; Schulte & Vainio, 2010).

Para Warr (1987; 1990) bem-estar no trabalho é um conceito holístico, que compreende as diferentes esferas da vida do indivíduo, e abrange temáticas como a saúde e a satisfação com o trabalho e com a vida (Danna & Griffin, 1999; Schulte & Vainio, 2010). De acordo com Ryan e Deci (2001) existem outras duas visões de bem-estar: bem-

estar hedónico e bem-estar eudemónico. O bem-estar hedónico, ou bem-estar subjetivo, percebe o bem-estar como felicidade, prazer e ausência de dor. O bem-estar eudemónico, ou bem-estar psicológico, caracteriza o bem-estar como o grau de utilização das potencialidades do indivíduo, focando-se no alcance do propósito e autorrealização individual (Ryan & Deci, 2001). Apesar das visões serem distintas, acabam por se sobrepor em alguns aspetos e, por essa razão é sugerida uma definição de bem-estar capaz de integrar ambas as visões de bem-estar: “*The concept of well-being refers to optimal psychological functioning and experience.*” (Ryan & Deci, 2001, p.142).

O bem-estar é um conceito volátil e dinâmico, que depende de fatores como: a perceção e experiência individual do colaborador no trabalho, os conflitos pessoais vividos pelo indivíduo fora e dentro da organização, o período de vida em que a pessoa se encontra, os traços de personalidade, o suporte social, o salário, entre outros (Guest, 2017; Sonnentag, 2015).

Colaboradores com bons níveis de bem-estar apresentam um desempenho superior, boas relações interpessoais, maior satisfação com o trabalho, mais criatividade, maior resiliência e níveis inferiores de absentéismo e *turnover* (Diener et al., 2018). O bem-estar é igualmente associado à melhoria da saúde física e psicológica e à longevidade do indivíduo (Diener et al., 2018). Já a falta de bem-estar entre os colaboradores está relacionada com o aumento do absentéismo e da baixa produtividade (Bakker et al., 2008; Guest, 2017) que, segundo a Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020), origina grandes perdas financeiras às organizações, podendo o prejuízo chegar aos 3,2 mil milhões de euros por ano. Pelo que a criação de programas de intervenção no bem-estar do colaborador pode (a) evitar as perdas financeiras da organização relativas ao absentéismo e baixa produtividade e (b) melhorar a saúde mental e física dos colaboradores (e.g., doenças musculoesqueléticas, excesso de peso, hábitos tabágicos) (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2020; Schulte & Vainio, 2010).

Segundo Geurts et al. (2003) a sobrecarga de trabalho prejudica o bem-estar do colaborador, uma vez que o impede de recuperar durante o seu período de descanso. Ilies et al. (2010) constaram que a sobrecarga de trabalho afeta o colaborador tanto a nível fisiológico (e.g., aumento da pressão arterial) como a nível psicológico (e.g., aumento do stress), estando associado a níveis inferiores de bem-estar.

Num estudo mais recente de Gu et al. (2020), realizado com professores do ensino pré-escolar, percebeu-se que a exposição prolongada à sobrecarga de trabalho é uma fonte

permanente de stress crónico, que influencia e reduz o bem-estar dos professores no longo prazo. Neste sentido, formula-se a hipótese posterior:

**H1** – A Sobrecarga de Trabalho está negativamente associada ao Bem-estar

O traço de personalidade consciencioso tem sido, nos últimos anos, associado ao aumento de bem-estar. Por exemplo, Parent-Lamarche e Marchand (2019), na sua investigação realizada na população canadense, encontraram uma relação positiva e significativa entre a conscienciosidade e o bem-estar. Também, Anglim et al. (2020), constaram na sua meta-análise que a conscienciosidade é um dos traços de personalidade que mais impacta positivamente o bem-estar. O que significa que, indivíduos cujos traços de conscienciosidade são altos, percecionam níveis superiores de bem-estar face aos indivíduos com baixos níveis de conscienciosidade (Anglim et al., 2020). Outros estudos encontraram igualmente uma relação positiva entre as variáveis (e.g., Anglim & Grant, 2016; Marrero Quevedo & Carballeira Abella, 2011; Meléndez et al., 2019). Posto isto, é formulada a seguinte hipótese:

**H2**– A Conscienciosidade está positivamente associada ao Bem-estar

#### **4. Desempenho**

O desempenho, que se define como o comportamento do colaborador no trabalho, trata-se de um conceito multidimensional de grande relevo para as organizações (Binnewies et al., 2009; Motowildo et al., 1997). Segundo Motowildo et al. (1997) o desempenho dos colaboradores é responsável por agregar valor à empresa, sendo, através dele, que as organizações conseguem atingir os seus objetivos. Para o indivíduo é um conceito igualmente importante visto que, um alto desempenho está associado ao aumento da satisfação, autoeficácia e ao domínio de uma determinada área ou tarefa (Sonnentag et al., 2008).

De acordo Motowildo et al. (1997) o desempenho engloba duas áreas distintas: o desempenho nas tarefas (*task performance*) e o desempenho contextual (*contextual performance*). O desempenho contextual contribui para o desenvolvimento de um bom ambiente social e psicológico na organização (Motowildo et al., 1997). Exemplos de desempenho contextual, são: a cooperação entre colegas, a execução de tarefas além do requerido, a persistência, o entusiasmo, a motivação, a dedicação, a iniciativa, entre outras (Koopmans et al., 2011). Ou seja, o desempenho contextual está relacionado com (a) os

traços pessoais do colaborador e (b) com atividades e tarefas que são consideradas como um extra ao seu trabalho (Motowildo et al., 1997; Sonnentag et al., 2008).

Por outro lado, o desempenho nas tarefas é responsável por aferir se o colaborador consegue desempenhar as tarefas que lhe são incumbidas, desenvolvendo as competências técnicas necessárias para o alcance dos objetivos estabelecidos (Motowildo et al., 1997; Sonnentag et al., 2008). Exemplos de desempenho nas tarefas, incluem: atualizar o conhecimento sobre o trabalho, tomada de decisão, concluir as tarefas atribuídas, a resolução de problemas, a quantidade e qualidade de trabalho, entre outras (Koopmans et al., 2011). Para além do desempenho nas tarefas ser considerado extremamente relevante para as organizações, porque, é através da conclusão das tarefas atribuídas que as organizações conseguem atingir os seus objetivos (Kim et al., 2017), alguns estudos (e.g., Seo & Ilies, 2009; Zelenski et al., 2008) evidenciam uma relação positiva entre o bem-estar e o desempenho nas tarefas. Quando os colaboradores apresentam bons níveis de bem-estar conseguem focar-se mais nas tarefas que necessitam de desempenhar, despendendo mais esforço e tempo para as completar, apresentando um desempenho nas tarefas superior (Foo et al., 2009; Niessen et al., 2012; Seo et al., 2010; Sonnentag, 2015). Dado que o equilíbrio-trabalho vida e o afastamento psicológico são variáveis fundamentais para garantir o bem-estar do colaborador (Fritz et al., 2010; Sirgy & Lee, 2018) a presente dissertação irá apenas investigar a componente de desempenho nas tarefas.

Embora Bruggen (2015) tenha encontrado uma relação positiva entre a sobrecarga de trabalho e o desempenho, a maioria da literatura parece ser consensual que a relação entre as variáveis é negativa (e.g., Karatepe, 2013; Oron-Gilad et al., 2008; Yan & Xie, 2016). Yan e Xie (2016), numa amostra de auditores, verificaram que a sobrecarga de trabalho afeta negativamente o desempenho e a qualidade do trabalho dos colaboradores. Oron-Gilad et al. (2008), num estudo realizado em polícias, concluíram que, quanto maior a sobrecarga de trabalho sentida, menor o desempenho do colaborador. De acordo com o modelo JD-R, quando a sobrecarga de trabalho (exigência do trabalho) aumenta e o colaborador não consegue lidar com essa exigência, é requerido um esforço acrescido por parte do indivíduo que o leva a esgotar seus recursos internos de recuperação, originando, entre outras consequências, a diminuição do seu desempenho (Karatepe, 2013). Logo, constata-se que a sobrecarga de trabalho tem um impacto negativo no desempenho individual. Assim, propõe-se:



### **H3 – A Sobrecarga de Trabalho está negativamente associada ao Desempenho**

A conscienciosidade é considerada um traço de personalidade que influencia a forma como os colaboradores lidam com o seu trabalho (Wang et al., 2018). As pessoas que exibem traços elevados de conscienciosidade são consideradas como esforçadas, responsáveis, trabalhadoras e persistentes nas atividades a que se propõem (Nandkeolyar et al., 2014).

Devido às características do traço personalidade consciencioso várias investigações encontraram uma relação positiva entre a conscienciosidade e o desempenho (e.g., Dumfart & Neubauer, 2016; Ellershaw et al., 2015; Judge et al., 2013; Lin et al., 2015; Schrempft et al., 2021). Segundo Neal et al. (2012) a conscienciosidade está positivamente relacionada com o desempenho nas tarefas devido à necessidade que os indivíduos conscienciosos apresentam em (a) atingir objetivos e (b) serem considerados trabalhadores confiáveis. Como tal, é proposta a hipótese:

### **H4 – A Conscienciosidade está positivamente associada ao Desempenho**

## **5. Equilíbrio Trabalho-Vida**

Ainda que pouco estudado, o equilíbrio trabalho-vida tem vindo a captar um interesse progressivo por parte da academia (Bataineh, 2019). Equilíbrio trabalho-vida é definido como a perceção individual que o colaborador tem sobre a gestão entre os diferentes papéis que desempenha, ou seja, a gestão entre a sua vida pessoal e a sua vida laboral, de forma a obter um equilíbrio harmonioso e satisfatório entre ambos (Helmle et al., 2014; Shaffer et al., 2016; Wayne et al., 2015). Quando a vida pessoal e a vida laboral do colaborador se sobrepõem e interferem uma com a outra, impedindo uma gestão equilibrada de ambas as áreas, surge o conflito equilíbrio trabalho-vida. Cujas consequências, são: o *burnout*, o *turnover*, a diminuição da satisfação com a vida e com trabalho, a redução da satisfação das relações conjugais e tensões físicas e psicológicas (Chen et al., 2015; Helmle et al., 2014).

O surgimento e importância do conceito de equilíbrio trabalho-vida deve-se à entrada da mulher no mundo do trabalho, à dualidade de carreiras entre casais, a conciliação entre o trabalho na organização e o trabalho não-remunerado (i.e., tarefas domésticas, tomar conta das crianças ou de familiares, entre outros) e a necessidade

crecente que as pessoas sentem em aproveitar o seu tempo livre (Fleetwood, 2007; Lavoie, 2004).

O equilíbrio trabalho-vida acarreta vantagens tanto a nível individual como organizacional, tais como: o aumento do compromisso organizacional, o aumento da satisfação com o trabalho e com a vida pessoal, a redução de stress, o aumento do desempenho do colaborador e, por fim a diminuição de intenção de saída da organização (Helmle et al., 2014; Wayne et al., 2015). De acordo com Fleetwood (2007), é fundamental que as organizações formulem práticas internas que permitam aos colaboradores desenvolver e melhorar o seu equilíbrio trabalho-vida (e.g., disponibilizar pausas na carreira, horários flexíveis de entrada e saída, licença parental, semanas laborais com horário de trabalho reduzido, entre outras) (Fleetwood, 2007; Helmle et al., 2014). No entanto, todas as práticas de equilíbrio trabalho-vida devem ter em conta o tipo de colaboradores a que se destinam, sendo adaptadas às suas necessidades (Jayasingam et al., 2021).

Virick et al. (2007) encontraram, na sua investigação, uma relação negativa entre a sobrecarga de trabalho e o equilíbrio trabalho-vida. Holland et al. (2019), com o seu estudo realizado em enfermeiros, demonstraram que a sobrecarga de trabalho afeta negativamente a satisfação do colaborador com o seu equilíbrio trabalho-vida, originando, inclusive, uma intenção de saída da organização. Recentemente, Poulouse e Dhal (2020), corroboram as investigações anteriores, constatando que quando expostos à sobrecarga de trabalho os colaboradores percecionam o seu equilíbrio trabalho-vida como inferior. Dito isto, propõe-se:

**H5 – A Sobrecarga de Trabalho está negativamente associada ao Equilíbrio Trabalho-Vida**

Embora Devi e Rani (2012) não tenham encontrado uma relação entre a conscienciosidade e o equilíbrio trabalho-vida, diversos estudos (e.g. Bazana & Dodd, 2013; Priyadharshini & Wesley, 2014; Wilmot & Ones, 2019; Soni & Misra Bakhru, 2019; Wayne et al., 2004) encontraram uma relação positiva entre as variáveis. É sugerido que indivíduos com níveis elevados de conscienciosidade apresentem uma forte capacidade de planeamento, organização e resolução de problemas que lhes permite conjugar os desafios pessoais com os desafios profissionais, obtendo desta forma um bom equilíbrio trabalho-vida (Priyadharshini & Wesley, 2014; Soni & Misra Bakhru, 2019; Wayne et al., 2004). Posto isto, é estabelecida a seguinte hipótese:

**H6** – A Conscienciosidade está positivamente associada ao Equilíbrio Trabalho-Vida

De acordo com a investigação de Sirgy e Lee (2018), colaboradores que possuem um bom equilíbrio trabalho-vida apresentam níveis superiores de bem-estar. O que, segundo os autores, se traduz em sentimentos positivos com diversas áreas da vida pessoal (e.g., aumento da satisfação familiar, menor propensão a desenvolver depressão, aposta carreira profissional, entre outros). Também Fotiadis et al. (2019) constaram no seu estudo, em profissionais de hotelaria nos Emirados Árabes Unidos, que o equilíbrio trabalho-vida estava positiva e significativamente relacionado com o bem-estar. Assim, propõe-se a seguinte hipótese de investigação:

**H7** – O Equilíbrio Trabalho-vida está positivamente associado ao Bem-estar

A relação entre equilíbrio trabalho-vida e o desempenho tem sido bastante estudada no decorrer dos últimos anos. Embora Krishnan e Loon (2018) não tenham encontrado uma relação o equilíbrio trabalho-vida e o desempenho, a maioria dos estudos demonstra uma relação positiva entre as variáveis.

Johari et al. (2018) num estudo com professores, constataram que os professores que conseguem ter um bom equilíbrio entre a sua vida pessoal e o seu trabalho apresentam sentimentos mais positivos para com a vida, o que os ajuda a concentrarem-se melhor no seu trabalho e, conseqüentemente aumentar o seu desempenho. Existem outros estudos que corroboram a relação positiva entre equilíbrio trabalho-vida e o desempenho (e.g., Bataineh, 2019; Shahzadi, 2021; Soomro et al., 2018). Neste sentido, é formulada a seguinte hipótese de investigação:

**H8** – O Equilíbrio Trabalho-Vida está positivamente associado ao Desempenho

## **6. Afastamento Psicológico**

De acordo com Sonnentag e Fritz (2007) existem quatro estratégias que permitem a recuperação do indivíduo: o afastamento psicológico, o relaxamento, a procura de desafios e o controlo. No entanto, o afastamento psicológico é considerada a variável com mais impacto nos resultados dos colaboradores (Sonnentag & Fritz, 2007).

Inicialmente introduzido por Etzion et al. (1998) como *detachment*, o afastamento psicológico é definido como a capacidade de um indivíduo se desconectar

do seu trabalho fora do seu horário de expediente (Sonnetag et al., 2010). Ou seja, a capacidade do colaborador, durante o seu tempo livre, não pensar em questões relativas ao trabalho, envolvendo-se em atividades de lazer (e.g., *hobbies*, exercício físico, atividades familiares, convívios sociais) que variam de acordo com as preferências e características individuais (Sonnetag et al., 2010; Sonnetag & Fritz, 2007). O que permite ao indivíduo recuperar do seu dia não é a atividade escolhida, mas sim a capacidade de conseguir emergir em atividades não relacionadas com o trabalho e usufruir do seu tempo livre com qualidade, sem ruminação ou preocupação com o trabalho (Sonnetag & Fritz, 2007). O afastamento psicológico torna-se especialmente importante quando o indivíduo está sujeito a níveis elevados de stress, uma vez que o ajuda a manter-se produtivo e saudável, conseguindo lidar de forma funcional com o stress sentido (Sonnetag & Fritz, 2015).

O oposto de afastamento psicológico, ou seja, a falta de afastamento psicológico, significa que o colaborador continua permanentemente a pensar em assuntos relativos ao seu trabalho durante o seu tempo livre. O que leva o indivíduo a esgotar a sua energia, consumindo os seus recursos internos de recuperação. A falta de afastamento psicológico está associada ao *burnout*, à exaustão emocional e à insatisfação com a vida (Fritz et al., 2010; Sonnetag et al., 2010; Sonnetag & Fritz, 2007; Sonnetag & Fritz, 2015).

Sonnetag e Krueel (2006) demonstraram que a sobrecarga de trabalho, por ser considerado um fator stressante do trabalho (*job stressor*), é vista como uma variável que afeta a capacidade do colaborador se afastar psicologicamente do seu trabalho durante o seu período de descanso. Sendo que, segundo Sonnetag et al. (2010) quanto maior a sobrecarga de trabalho, maior é a dificuldade de o colaborador se conseguir desligar. As razões apontadas para a sobrecarga de trabalho dificultar o afastamento psicológico, são: (a) as pessoas com maior sobrecarga de trabalho acabam por levar trabalho para casa, o que faz com que não se consigam desligar do trabalho durante o seu tempo de lazer; (b) devido à sobrecarga de trabalho é possível que os colaboradores não consigam terminar as suas tarefas durante o seu horário laboral e, por essa razão, antecipem e pensem no trabalho que têm para fazer durante o seu tempo livre (Sonnetag & Bayer, 2005; Sonnetag & Krueel, 2006).

Visto que vários estudos evidenciam o impacto negativo da sobrecarga de trabalho no afastamento psicológico (e.g., Sonnetag & Bayer, 2005; Sonnetag et al., 2010; Sonnetag & Fritz, 2007; Sonnetag & Fritz, 2015; Sonnetag & Krueel, 2006), é formulada a seguinte proposta de investigação:

**H9** – A Sobrecarga de Trabalho está negativamente associada ao Afastamento Psicológico

Potok e Littman-Ovadia (2014) sugerem que a conscienciosidade (traço de personalidade) afeta a capacidade de afastamento psicológico do indivíduo. Em função das características do traço personalidade consciencioso (e.g., esforçadas, trabalhadoras, orientadas para atingir objetivos, persistentes) é sugerido que estas pessoas são mais propensas a pensar em trabalho durante o seu tempo de lazer, o que dificulta o seu afastamento psicológico (Nandkeolyar et al., 2014). Neste sentido, formula-se a hipótese posterior:

**H10** – A Conscienciosidade está negativamente associada ao Afastamento Psicológico

O afastamento psicológico é considerado como uma estratégia importante de recuperação do indivíduo, que permite ao colaborador acalmar-se, restaurando e repondo a energia que perdeu ao longo do dia devido às exigências do seu trabalho (Fritz et al., 2010; Sonnentag et al., 2010). De acordo com Fritz et al. (2010) a recuperação do indivíduo durante o período de descanso está associada ao aumento de sentimentos positivos, capacidade de regeneração, níveis elevados de satisfação com a vida e níveis reduzidos de exaustão emocional. Pelo que, segundo diversos estudos, o afastamento psicológico do trabalho está positivamente relacionado com o bem-estar do colaborador (e.g., Etzion et al., 1998; Fritz et al., 2010; Sonnentag et al., 2010; Sonnentag & Fritz, 2007). Posto isto, estabelece-se a proposta de investigação:

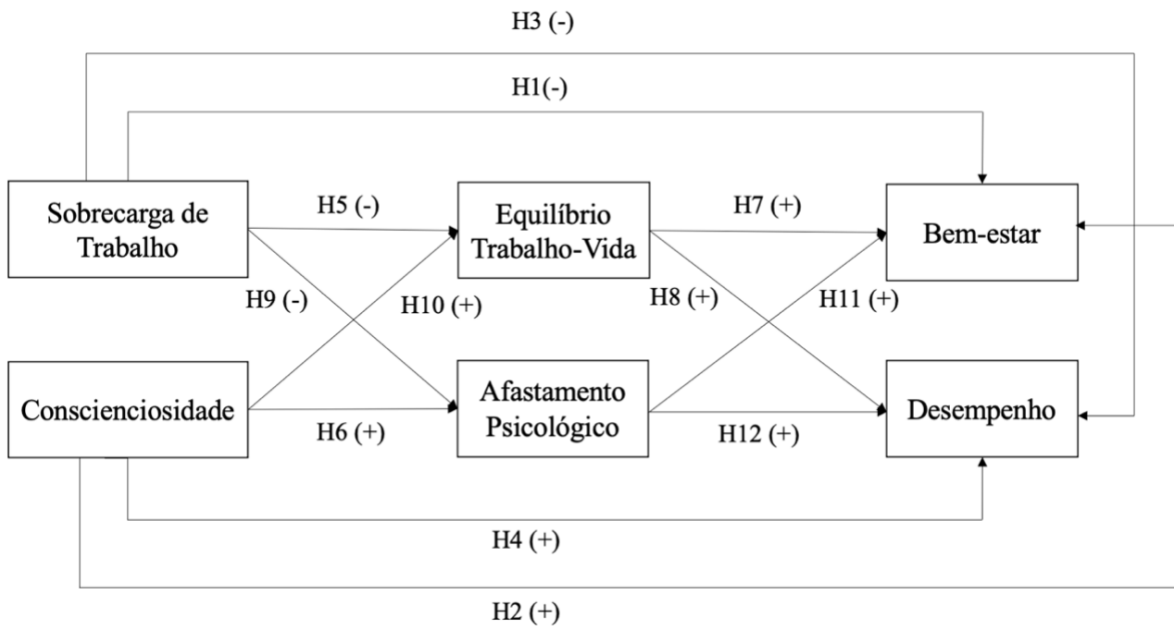
**H11** – O Afastamento Psicológico está positivamente associado ao Bem-estar

De acordo com a literatura existente, o afastamento psicológico é visto como um meio benéfico para aumentar o desempenho do colaborador (Fritz et al., 2010; Sonnentag, 2012; Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017). Binnewies et al. (2010) constataram que, quando o colaborador se consegue desligar do trabalho durante o seu tempo livre, ao retomar ao trabalho encontra-se mais produtivo. Adicionalmente, Wendsche e Lohmann-Haislah (2017), encontraram na sua investigação, uma relação positiva entre o afastamento psicológico e o desempenho nas tarefas. Uma vez que diversos estudos reportam uma relação positiva entre o afastamento psicológico e o desempenho (e.g.,

Binnewies et al., 2010; Fritz et al., 2010; Sonnentag, 2012), é formulada a seguinte hipótese:

**H12** – O Afastamento Psicológico está positivamente associado ao Desempenho

Na figura 1, encontra-se o modelo de pesquisa proposto com as respectivas hipóteses representadas:



**Figura 1** - Modelo de Pesquisa Proposto

**Fonte:** Elaboração Própria

### III. ESTUDO EMPÍRICO

#### 1. Métodos e Procedimentos

A presente dissertação assume uma metodologia quantitativa cuja recolha de dados foi realizada com recurso à técnica de questionário. Em primeiro lugar, as escalas que ainda não se encontravam traduzidas para português passaram por um processo de retroversão, com a ajuda de um nativo da língua inglesa, tendo depois sido comparadas as duas versões em inglês, não tendo sido detetadas diferenças assinaláveis que pudessem alterar o sentido das questões, pelo que se manteve a tradução efetuada para português (Sousa & Rojjanasrirat, 2010).

De seguida, foi realizado o pré-teste, não tendo surgido dúvidas de interpretação das questões ou outras que justificassem alterações ao questionário, pelo que se prosseguiu com o questionário para a fase seguinte. O questionário desenvolvido na plataforma *Qualtrics XM*, foi divulgado *online*, tendo o período de recolha de respostas decorrido entre 4 de abril e 9 de junho de 2022. Para esta investigação foi utilizada uma amostra de conveniência, tendo a divulgação do questionário sido feita através de: redes sociais (*Facebook, Instagram, Reddit, Slack, LinkedIn*) de comunidades de TI, envio dos questionários para empresas de TI, contactos diretos da discente e, por fim, envio de um email, por parte do departamento de marketing do ISEG, aos alunos de mestrados do ISEG relacionados com TI. Foi garantido o dever ético de confidencialidade e anonimato das fontes. No total, foram obtidas 144 respostas válidas. Por fim, o tratamento e análise estatística dos dados foi realizado através dos programas *IBM SPSS Statistics 27* e *SmartPLS 3*.

##### 1.1. Caracterização da Amostra

Tal como se verifica na Tabela 1 a maioria dos respondentes são do sexo masculino (64.6%) e apresenta uma idade igual ou inferior a 39 anos (79.1%), verificando-se uma composição jovem da amostra. Relativamente ao estado civil, 52.8% dos respondentes são solteiros, divorciados ou separados sendo os restantes 47.3% casados ou em união de facto. No que diz respeito ao nível de escolaridade 75.7% dos inquiridos apresenta pelo menos um nível de ensino superior, revelando uma amostra com habilitações literárias elevadas: 45.8% são licenciados, 25.7% possuem um mestrado e 4.2% são doutorados. A maioria dos respondentes encontra-se há 9 anos ou menos na sua empresa atual (85.4%) sendo a antiguidade média de 4,8 anos, o que seria esperado dada

(a) a juvenilidade da amostra e (b) a alta rotatividade inerente ao setor de TI (Ferreira et al., 2021). Dos 144 inquiridos 121 (84%) não ocupam nenhuma posição de chefia. No que concerne ao regime de trabalho atual 37.5% dos inquiridos encontra-se em regime híbrido, 34% em regime de teletrabalho e 28.5% em regime presencial.

**Tabela 1** - Caracterização Demográfica da Amostra em Estudo

		<i>N</i>	%
Sexo	Feminino	48	33.3
	Masculino	93	64.6
	Prefiro não responder	3	2.1
Idade	≤ 29	66	45.8
	30-39	48	33.3
	40-49	18	12.5
	≥ 50	12	8.3
Estado Civil	Solteiro/a	70	48.6
	Casado/a	44	30.6
	Divorciado/a	5	3.5
	União de facto	24	16.7
	Separado/a	1	0.7
Escolaridade	Até ao 12º ano	35	24.3
	Licenciatura	66	45.8
	Mestrado	37	25.7
	Doutoramento	6	4.2
Regime de Trabalho	Presencial	41	28.5
	Teletrabalho	49	34.0
	Híbrido	54	37.5
Posição de Chefia	Não	121	84.0
	Sim	23	16.0
Antiguidade	0-9	123	85.4
	10-19	12	8.3
	≥ 20	9	6.3

**Fonte:** SPSS

## 1.2. Instrumentos de Medida

O questionário (ver Anexo I) encontra-se dividido em duas partes: 1) A primeira parte mede cada uma das variáveis em estudo (Sobrecarga de Trabalho, Conscienciosidade, Bem-estar, Desempenho, Equilíbrio Trabalho-Vida e Afastamento psicológico) através da utilização de seis escalas distintas anteriormente validadas; 2) A



segunda parte do questionário afere as características demográficas dos inquiridos (e.g., sexo, idade, regime de trabalho, antiguidade, entre outros).

Para medir a Sobrecarga de Trabalho foi utilizada a escala de 4 itens de Kahn et al. (1964) e Caplan et al. (1975) adaptada por Kirmeyer e Dougherty (1988). As duas primeiras questões (“Sinto que o número de pedidos, problemas ou queixas com que eu lido são superiores ao esperado”; “Sinto que a quantidade de trabalho que faço interfere com o quão bem o faço”) foram avaliadas numa escala de *Likert* de 5 pontos onde 1 corresponde a “Discordo Totalmente” e 5 a “Concordo Totalmente”. As restantes duas questões (“Sinto-me ocupado ou apressado”; “Sinto-me pressionado”) foram avaliadas numa escala de *Likert* de 5 pontos onde 1 corresponde a “Diariamente ou quase todos os dias” e 5 a “Uma vez por ano ou menos”.

A Conscienciosidade foi medida através da escala *Big Five Inventory* (BFI) de John et al. (1991) traduzida e adaptada para adultos portugueses por Simões (2016). A escala apresenta um total 44 itens que se distribuem entre os cinco tipos de personalidade (estabilidade emocional, extroversão, abertura à experiência, amabilidade e conscienciosidade). Uma vez que esta dissertação pretende analisar apenas a conscienciosidade foram utilizados somente os 9 itens relativos à variável em estudo. A sua avaliação foi medida com uma escala de *Likert* de 5 pontos onde 1 corresponde a “Discordo Totalmente” e 5 a “Concordo Totalmente” (e.g., “...faz planos e os cumpre”).

A variável de Bem-estar foi medida com a escala *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) de 5 itens de Diener et al. (1985) adaptada por Galanakis et al. (2017) e traduzida para português por Alvadia (2021). Para a sua avaliação foi utilizada uma escala de *Likert* de 5 pontos onde 1 corresponde a “Discordo Totalmente” e 5 a “Concordo Totalmente” (e.g., “Em muitos sentidos, a minha vida está próxima do meu ideal”).

O Desempenho foi medido através da escala *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) de Koopmans (2015) que avalia o desempenho subjetivo. Esta escala apresenta 18 itens que medem as seguintes variáveis: desempenho nas tarefas, desempenho contextual e comportamentos contraprodutivos. No entanto, visto que o presente estudo pretende avaliar apenas a o desempenho nas tarefas foram utilizados somente os 5 itens relativos à variável em questão. A avaliação foi medida através de uma escala de *Likert* de 5 pontos onde 1 corresponde a “Raramente” e 5 a “Sempre” (e.g., “Consigo gerir o meu trabalho de forma a terminá-lo a tempo”).

O Equilíbrio Trabalho-Vida foi medido com a escala de 4 itens de Brough et al. (2014). A sua avaliação foi feita através de uma escala de *Likert* de 5 pontos onde 1

corresponde a “Discordo Totalmente” e 5 a “Concordo Totalmente” (e.g., “Atualmente tenho um bom equilíbrio entre o tempo que gasto no trabalho e o tempo que tenho disponível para atividades fora do trabalho”).

Por fim, para medir o Afastamento Psicológico foi utilizada a escala *Recovery Experience Questionnaire* (REQ) de Sonnentag e Fritz (2007) traduzida e adaptada para a população portuguesa por Lobo e Pinheiro (2012). Embora esta escala apresente todos os itens das quatro variáveis de recuperação do indivíduo (afastamento psicológico, relaxamento, procura de desafios e controlo), foram utilizados apenas os itens relativos ao afastamento psicológico. Porém, enquanto a escala original apresenta 4 itens para medir o Afastamento Psicológico, ao ser traduzida e adaptada para português, foi acrescentada à escala mais um item, perfazendo o total de 5 itens. A sua avaliação foi feita através de uma escala de *Likert* de 5 pontos onde 1 corresponde a “Discordo Totalmente” e 5 a “Concordo Totalmente” (e.g., “... não penso no trabalho de modo algum”).

## **2. Análise dos Resultados**

Com o objetivo de testar as hipóteses estabelecidas no modelo de pesquisa proposto (figura 1) recorreu-se ao modelo de equações estruturais (SEM). Esta técnica permite analisar relações entre variáveis latentes, sendo bastante utilizada nas ciências sociais (Leguina, 2015). Para medir o SEM, utilizou-se o *Partial Least Squares* (PLS) que é o método mais indicado para pesquisas exploratórias com amostras pequenas, não exigindo a validação de um conjunto de pressupostos como por exemplo, a distribuição normal da amostra (Hair et al., 2011).

### **2.1. Análise dos Modelos de Medida**

O primeiro passo para a análise dos modelos de medida trata-se da observação das cargas fatoriais, cujo valor deve ser superior a 0,70 (Hair et al., 2011; Henseler et al., 2009). Ao verificar-se as cargas fatoriais dos itens em estudo constatou-se que alguns dos itens da variável conscienciosidade apresentavam baixa fiabilidade, como tal, esses itens foram eliminados. É também possível verificar na Tabela 2 que, embora alguns itens se encontrem abaixo do valor 0,70 (CS\_BFI\_4\_r, CS\_BFI\_6, AP\_REQ\_5 e SWLS\_4) foram mantidos nos modelos de medida, dado que, para além de (a) todos os valores se encontrarem perto de 0,70, (b) segundo alguns autores, só se deve eliminar itens cujos

valores se encontrem entre os 0,40 e 0,70 caso isso signifique um grande aumento da fiabilidade compósita dos construtos, o que não se verificou (Hair et al., 2011; Henseler et al., 2009).

Ao analisar a Tabela 2, constata-se que o afastamento psicológico e o bem-estar se encontram precisamente no ponto médio da escala (3,0). O equilíbrio trabalho-vida e a conscienciosidade encontram-se ligeiramente acima do ponto médio (3,2 e 3,5, respetivamente). Sendo a sobrecarga de trabalho e o desempenho nas tarefas as variáveis com a média mais elevada (3,7).

**Tabela 2 - Médias, Desvios-Padrão e Cargas Fatoriais dos Itens**

		Média	Desvio-Padrão	Cargas Fatoriais	<i>t-test</i>	<i>P-value</i>
Sobrecarga de Trabalho	SCT_1	3,069	1,058	0,741	11,377	0,000
	SCT_2	3,632	1,141	0,705	11,876	0,000
	SCT_3_r	4,229	1,012	0,703	10,218	0,000
	SCT_4_r	3,688	1,133	0,846	28,467	0,000
Conscienciosidade	CS_BFI_4_r	3,500	1,087	0,657	6,138	0,000
	CS_BFI_5_r	3,653	1,063	0,778	10,646	0,000
	CS_BFI_6	4,111	0,698	0,677	8,339	0,000
	CS_BFI_9_r	2,840	1,045	0,792	15,450	0,000
Equilíbrio Trabalho-Vida	ETV_1	3,167	1,219	0,907	55,885	0,000
	ETV_2_r	3,069	1,206	0,850	25,466	0,000
	ETV_3	3,354	1,096	0,907	49,191	0,000
	ETV_4	3,236	1,143	0,908	48,735	0,000
Afastamento Psicológico	AP_REQ_1	2,424	1,122	0,807	20,348	0,000
	AP_REQ_2	2,389	1,112	0,823	21,685	0,000
	AP_REQ_3	3,007	1,272	0,873	32,118	0,000
	AP_REQ_4	3,250	1,152	0,849	31,075	0,000
	AP_REQ_5	3,618	1,067	0,690	10,717	0,000
Bem-estar	SWLS_1	2,931	1,025	0,828	30,586	0,000
	SWLS_2	3,021	0,975	0,813	24,070	0,000
	SWLS_3	3,326	0,927	0,834	23,086	0,000
	SWLS_4	3,611	0,834	0,666	8,410	0,000
	SWLS_5	2,833	1,106	0,716	12,888	0,000
Desempenho nas Tarefas	DT_IWPQ_1	3,431	1,011	0,788	13,800	0,000
	DT_IWPQ_2	3,813	0,890	0,789	15,779	0,000
	DT_IWPQ_3	3,708	0,927	0,771	19,057	0,000
	DT_IWPQ_4	3,819	0,903	0,843	30,423	0,000
	DT_IWPQ_5	3,257	1,019	0,850	23,657	0,000

Fonte: *SmartPLS3*

De forma a avaliar a fiabilidade dos modelos de medida foi analisado o *alpha de cronbach* e a fiabilidade compósita de cada construto, cujo valor mínimo aceitável é de 0,70 para ambos os indicadores (Hair et al., 2011; Hair et al., 2019; Nunnally & Bernstein,

1994). Tal como se verifica na Tabela 3, todas as variáveis apresentam valores superiores a 0,70, assegurando, desta forma, os requisitos necessários de fiabilidade.

**Tabela 3** - Fiabilidade e Validade Convergente dos Construtos

	Alpha de Cronbach	Fiabilidade Compósita	Variância Média Extraída (AVE)
Sobrecarga de Trabalho	0,742	0,837	0,564
Conscienciosidade	0,707	0,818	0,531
Equilíbrio Trabalho-Vida	0,915	0,940	0,798
Afastamento Psicológico	0,868	0,905	0,657
Bem-estar	0,833	0,882	0,600
Desempenho nas Tarefas	0,868	0,904	0,654

**Fonte:** *SmartPLS3*

Em seguida, torna-se necessário verificar se as variáveis cumprem os critérios de validade convergente. Relativamente à variância média extraída (AVE) o valor aceitável deve ser igual ou superior 0,50 (Hair et al., 2017; Hair et al., 2019). Como se constata na Tabela 3, todos os valores da AVE encontram-se acima dos 0,50. De forma complementar à análise da AVE recorreu-se à utilização de um procedimento não-paramétrico, o *bootstrapping*, onde se constatou a existência de uma carga fatorial significativa para todos os indicadores ( $t > 3,29$ ;  $p < 0,001$ ), como se pode observar na Tabela 2 (Hair et al., 2014; Hair et al., 2017). Considerando que os valores da AVE e do *bootstrapping* se encontram em conformidade com os critérios estabelecidos, assegura-se a validade convergente dos construtos.

Por fim, foi avaliada a validade discriminante dos modelos de medida. Esta análise é realizada através do critério de *Fornell-Larcker* onde se verifica se as raízes quadradas da AVE são superiores às correlações entre os construtos em estudo (Fornell & Larcker, 1981; Hair et al., 2011; Henseler et al., 2009). Tal como se observa na Tabela 4, todos os valores são superiores, garantindo a existência de validade discriminante nos modelos de medida.

**Tabela 4** - Correlações entre as Variáveis Latentes e as Raízes Quadradas da AVE

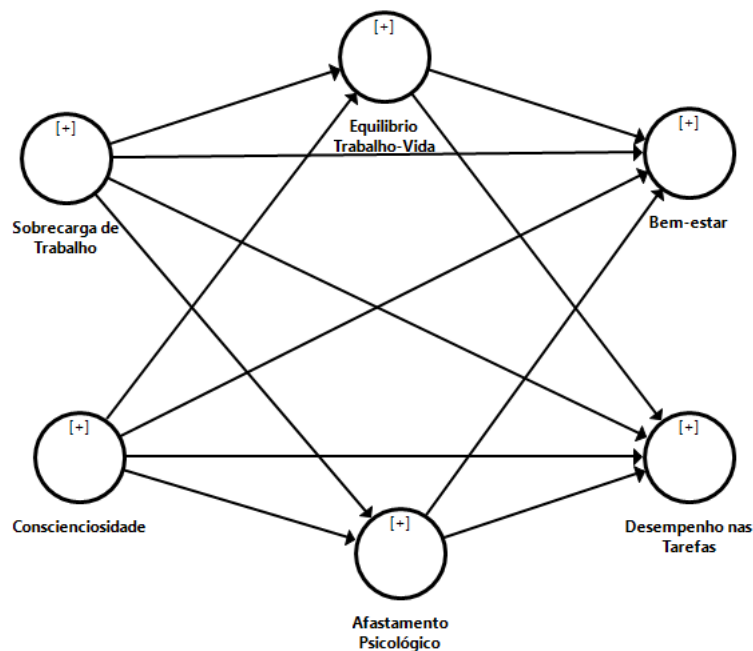
	Afastamento Psicológico	Conscienciosidade	Desempenho nas Tarefas	Equilíbrio Trabalho-Vida	Bem-estar	Sobrecarga de Trabalho
Afastamento Psicológico	<b>0,811</b>					
Conscienciosidade	-0,153	<b>0,729</b>				
Desempenho nas Tarefas	0,178	0,364	<b>0,809</b>			
Equilíbrio Trabalho-Vida	0,410	-0,085	0,222	<b>0,893</b>		
Bem-estar	0,293	0,168	0,216	0,504	<b>0,775</b>	
Sobrecarga de Trabalho	-0,454	0,101	-0,191	-0,542	-0,421	<b>0,751</b>

**Nota:** Os valores a negrito correspondem às raízes quadradas da AVE.

**Fonte:** *SmartPLS3*

## 2.2. Análise do Modelo Estrutural

Uma vez que os modelos de medida cumprem todos os critérios de fiabilidade e validade procedeu-se à análise do modelo estrutural (Figura 2) testando as suas hipóteses (Henseler et al., 2009).



**Figura 2** - Modelo Estrutural Inicial

**Fonte:** *SmartPLS3*

Utilizou-se o procedimento *bootstrapping* ( $t > 1,96$ ,  $p < 0,05$ ) (Hair et al., 2011) para avaliar a significância dos coeficientes de caminho, onde se concluiu que apenas 6 relações são significativas face às 12 relações inicialmente estabelecidas (Tabela 5). A sobrecarga de trabalho está negativa e significativamente relacionada com o bem-estar ( $\beta$

= -0,228,  $p < 0,01$ ), com o equilíbrio trabalho-vida ( $\beta = -0,542$ ,  $p < 0,01$ ) e com o afastamento psicológico ( $\beta = -0,452$ ,  $p < 0,01$ ), validando assim as hipóteses H1, H5 e H9. A conscienciosidade está positiva e significativamente associada com o bem-estar ( $\beta = 0,220$ ,  $p < 0,01$ ) e com o desempenho nas tarefas ( $\beta = 0,373$ ,  $p < 0,01$ ), validando as hipóteses H2 e H4. Por fim, o equilíbrio trabalho-vida está positiva e significativamente associado com o bem-estar ( $\beta = 0,398$ ,  $p < 0,01$ ), validando a hipótese H7.

**Tabela 5** - Efeitos Diretos Significativos e  $f^2$

Hipótese	Relações	B	$f^2$	t-test	P-value
H1	Sobrecarga de Trabalho -> Bem-estar	-0,228	0,055	2,764	0,006
H2	Conscienciosidade -> Bem-estar	0,220	0,072	2,801	0,005
H4	Conscienciosidade -> Desempenho nas Tarefas	0,373	<b>0,162</b>	5,488	0,000
H5	Sobrecarga de Trabalho -> Equilíbrio Trabalho-Vida	-0,542	<b>0,416</b>	10,091	0,000
H7	Equilíbrio Trabalho-Vida -> Bem-estar	0,398	<b>0,167</b>	4,787	0,000
H9	Sobrecarga de Trabalho -> Afastamento Psicológico	-0,452	<b>0,257</b>	7,121	0,000

**Nota:** Os valores a negrito correspondem aos efeitos de  $f^2$  considerados moderados e fortes.

**Fonte:** *SmartPLS3*

Para avaliar a dimensão dos efeitos recorreu-se ao  $f^2$ , cujos efeitos se dividem entre: fraco (0,02), moderado (0,15) e forte (0,35) (Cohen, 1988; Henseler et al., 2009). Ao observar a Tabela 5, é possível constatar a existência de um efeito forte da sobrecarga de trabalho no equilíbrio trabalho-vida ( $f^2 = 0,416$ ). Verifica-se ainda a presença de um efeito moderado da sobrecarga de trabalho no afastamento psicológico ( $f^2 = 0,257$ ), do equilíbrio trabalho-vida no bem-estar ( $f^2 = 0,167$ ) e da conscienciosidade no desempenho nas tarefas ( $f^2 = 0,162$ ). Os restantes dois efeitos são considerados fracos.

No que concerne aos efeitos indiretos significativos (Tabela 6) verificou-se que a sobrecarga de trabalho está negativa e significativamente relacionada com o bem-estar quando mediada pelo equilíbrio trabalho-vida ( $\beta = -0,216$ ,  $p < 0,01$ ).

**Tabela 6** - Efeitos Indiretos Significativos

Relações	B	t-test	P-value
Sobrecarga de Trabalho -> Equilíbrio Trabalho-Vida -> Bem-estar	-0,216	4,134	0,000

**Fonte:** *SmartPLS3*

De forma a avaliar o poder explicativo do modelo utilizou-se o coeficiente de determinação ( $R^2$ ) (Sarstedt et al., 2014). Os resultados demonstram que o modelo explica 33,4% da variância do bem-estar, 29,4% do equilíbrio trabalho-vida, 20,4% do

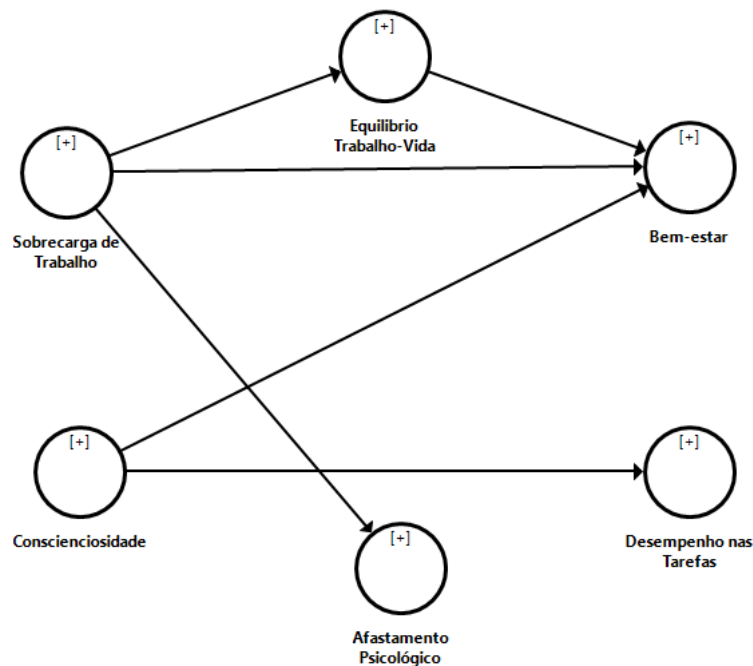
afastamento psicológico e, por fim, 13,9% da variável desempenho nas tarefas (Tabela 7).

**Tabela 7 - R<sup>2</sup> e R<sup>2</sup> ajustado**

	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Ajustado
Equilíbrio Trabalho-Vida	0,294	0,289
Afastamento Psicológico	0,204	0,199
Bem-estar	0,334	0,320
Desempenho nas Tarefas	0,139	0,133

**Fonte:** *SmartPLS3*

Para testar a relevância preditiva do modelo recorreu-se ao cálculo do Stone–Geisser’s Q<sup>2</sup> utilizando o procedimento *blindfolding*. Nesta avaliação todos os valores de Q<sup>2</sup> necessitam de ser superiores a 0 para assegurar a relevância preditiva do modelo (Hair et al., 2011; Henseler et al., 2009). Quando testado, todos os valores das variáveis endógenas se encontravam acima de 0: equilíbrio trabalho-vida (Q<sup>2</sup> = 0,228); afastamento psicológico (Q<sup>2</sup> = 0,128); bem-estar (Q<sup>2</sup> = 0,186); desempenho nas tarefas (Q<sup>2</sup> = 0,082). Como tal, conclui-se que o modelo apresenta validade preditiva. Na figura 3 apresenta-se o modelo estrutural final.



**Figura 3 - Modelo Estrutural Final**

**Fonte:** *SmartPLS3*

Por fim, foi realizada uma análise multi-grupos com o objetivo de testar o impacto das características demográficas nas relações entre as variáveis. Como tal, foram criados

diversos grupos: sexo (feminino/masculino), estado civil (casado ou união de facto/solteiro, divorciado ou separado), antiguidade ( $\leq 2 / > 2$  anos), idade ( $\leq 30 / > 30$  anos) e regime trabalho (presencial/teletrabalho)<sup>1</sup>. Os restantes aspetos sociodemográficos (posição de chefia e habilitações literárias) não cumpriam os requisitos de tamanho mínimo da amostra, como tal, não puderam ser analisados. Os resultados demonstram que não existem diferenças significativas no que respeita à antiguidade, idade e regime de trabalho.

Relativamente ao estado civil (casado ou união de facto/solteiro, divorciado ou separado) foram observadas diferenças significativas na relação entre o equilíbrio trabalho-vida e o bem-estar ( $p < 0,05$ ), sendo que o equilíbrio trabalho-vida tem um impacto positivo maior no bem-estar para aqueles que são casados ou vivem em união de facto ( $\beta_{\text{solt\_div\_sep}} = 0,227$ ;  $\beta_{\text{cas\_uf}} = 0,587$ ). Para o sexo (feminino/masculino) foram também encontradas diferenças significativas na relação entre a sobrecarga de trabalho e o equilíbrio trabalho-vida ( $p < 0,05$ ), constatando-se que o impacto negativo da sobrecarga de trabalho no equilíbrio trabalho-vida é mais forte para os homens ( $\beta_{\text{mulheres}} = -0,327$ ,  $\beta_{\text{homens}} = -0,615$ ).

### 2.3. Análise Demográfica

De seguida avaliou-se se, nas variáveis em estudo (Sobrecarga de Trabalho, Conscienciosidade, Bem-estar, Desempenho, Equilíbrio Trabalho-Vida e Afastamento psicológico) existiam eventuais diferenças demográficas. Neste sentido, foram criados os seguintes grupos: sexo (feminino/masculino), idade ( $\leq 30 / > 30$  anos), estado civil (casado ou união de facto/solteiro, divorciado ou separado), habilitações literárias (sem formação superior/com formação superior), regime de trabalho (presencial/teletrabalho/híbrido), posição de chefia (sim/não) e antiguidade ( $\leq 2 / > 2$  anos). Para os grupos sexo, habilitações literárias, posição de chefia e antiguidade não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas.

No que respeita à idade ( $\leq 30 / > 30$  anos), com recurso à análise *t-test* para amostras independentes, foram observadas diferenças estatisticamente significativas entre a idade

---

<sup>1</sup> Como trabalho presencial foram considerados todos os inquiridos que responderam que se encontravam em trabalho presencial e aqueles que se encontravam em regime de trabalho híbrido, mas trabalhavam menos de 20 horas semanais em teletrabalho. Como teletrabalho consideram-se todos os inquiridos que responderam que se encontravam em teletrabalho e aqueles que se encontravam em regime de trabalho híbrido, mas trabalhavam  $\geq 20$  horas semanais em teletrabalho.



e o equilíbrio trabalho-vida ( $Z= 5,389$ ;  $p= 0,022$ ), pelo que o equilíbrio trabalho-vida é superior para aqueles que têm uma idade igual ou inferior a 30 anos ( $\bar{x} = 3,35$ ).

No que concerne ao estado civil (casado ou união de facto/solteiro, divorciado ou separado), utilizando a análise *t-test* para amostras independentes, verificou-se que existem diferenças estatisticamente significativas entre o estado civil e o equilíbrio trabalho-vida ( $Z= 5,427$ ;  $p= 0,021$ ). Constatando-se que o equilíbrio trabalho-vida é maior para os que são solteiros, divorciados ou separados ( $\bar{x} = 3,35$ ).

Por fim, relativamente ao regime de trabalho (presencial/teletrabalho/híbrido), recorrendo à ANOVA, foram observadas diferenças estatisticamente significativas entre o regime de trabalho e a conscienciosidade ( $Z= 9,824$ ;  $p= 0,000$ ). Sendo que, a conscienciosidade é maior para aqueles que se encontram em regime de trabalho presencial ( $\bar{x} = 3,79$ ).

## IV. CONCLUSÃO

### 1. Análise e Discussão dos Resultados

A COVID-19 alterou os paradigmas de vida e de trabalho acelerando a sua transição para o modo *online*. Como consequência deu-se um aumento da sobrecarga de trabalho dos profissionais de TI, aliado à dificuldade de os colaboradores conscienciosos prosperarem em momentos de incerteza e em ambientes de trabalho não tradicionais. Com o intuito de compreender o impacto da sobrecarga de trabalho e da conscienciosidade nas diversas variáveis relacionadas com o bem-estar (satisfação com a vida, equilíbrio trabalho-vida e afastamento psicológico) e no desempenho dos profissionais de TI, foi desenvolvido um modelo de pesquisa.

Os resultados apurados, na amostra de profissionais de TI em estudo, demonstram que a sobrecarga de trabalho exerce um efeito negativo e significativo no bem-estar, no equilíbrio trabalho-vida e no afastamento psicológico. Não foi, no entanto, observada nenhuma relação entre a sobrecarga de trabalho e o desempenho nas tarefas, nem entre o afastamento psicológico e o bem-estar. No que respeita à variável equilíbrio trabalho-vida, foram observados diversos resultados: (a) o impacto negativo da sobrecarga de trabalho no equilíbrio trabalho-vida é mais forte para os homens; (b) o equilíbrio trabalho-vida impacta positiva e significativamente o bem-estar; (c) o equilíbrio trabalho-vida exerce um efeito mediador entre a sobrecarga de trabalho e o bem-estar; (d) o equilíbrio trabalho-vida é superior nos solteiros/divorciados/separados e com idade igual ou inferior a 30 anos; (e) a relação entre o equilíbrio trabalho-vida e o bem-estar é mais forte para os casados/em união de facto. No que concerne à conscienciosidade, constatou-se que impacta positiva e significativamente o bem-estar e o desempenho nas tarefas. Por outro lado, a conscienciosidade não se relacionou nem com equilíbrio trabalho-vida nem com o afastamento psicológico. Foi ainda possível constatar que colaboradores em regime presencial apresentam níveis superiores de conscienciosidade, face aos que se encontram em trabalho remoto.

O impacto negativo e significativo da sobrecarga de trabalho em todas as variáveis relacionadas com o bem-estar (satisfação com a vida, equilíbrio trabalho-vida e o afastamento psicológico) na nossa amostra de profissionais de TI, corroborou estudos anteriores (e.g., Gu et al., 2020; Poulouse & Dhal, 2020; Sonnentag & Fritz, 2015). Estes resultados comprovam a importância da sobrecarga de trabalho para o bem-estar do

colaborador, evidenciando a necessidade de atuação das organizações na adoção de medidas que reduzam a sobrecarga. Como tal, propõe-se algumas medidas, tais como, (a) a contratação de mais recursos humanos, sempre que isso seja possível, para atenuar a sobrecarga; (b) assegurar que os colaboradores fazem pausas suficientes ao longo do dia em momentos de trabalho intenso; (c) um papel ativo do supervisor na distribuição de trabalho adequado ao tempo disponível do colaborador (Kissi et al., 2019; Skinner & Pocock, 2008). Salienta-se que, a sobrecarga de trabalho quando não adereçada, traz efeitos nefastos a nível organizacional (e.g., absentismo, *turnover*) (Karatepe, 2013; Qureshi et al., 2012) e individual (e.g., depressão, stress) (Kirmeyer & Dougherty, 1988; Major et al., 2002). Assim sendo, a redução de sobrecarga de trabalho trata-se para além de uma necessidade para o colaborador, de um interesse para a organização.

No que respeita à relação entre a sobrecarga de trabalho e o desempenho, a literatura não é consensual. Enquanto alguns autores encontraram uma relação negativa entre as duas variáveis (e.g., Karatepe, 2013; Oron-Gilad et al., 2008; Yan & Xie, 2016), outros referem existir uma relação positiva entre os construtos (e.g., Bruggen, 2015). No presente estudo, e à semelhança da investigação de Kissi et al. (2019) não se encontrou qualquer relação entre a sobrecarga de trabalho e o desempenho. Este resultado demonstra que, nesta amostra de profissionais de TI, o facto de existir sobrecarga de trabalho não afeta a capacidade do colaborador desempenhar as tarefas que lhe são incumbidas (Kissi et al., 2019).

Um dado relevante da presente investigação diz respeito ao efeito forte que a sobrecarga de trabalho exerce no equilíbrio trabalho-vida ( $f^2 = 0,416$ ). Quando existe sobrecarga de trabalho, o colaborador sente a necessidade de utilizar o seu tempo pessoal para terminar as tarefas que não conseguiu executar no seu horário laboral, prejudicando o tempo que dedica à sua vida, gerando um conflito equilíbrio trabalho-vida (Wilkinson, 2013). Para além de reduzir a sobrecarga de trabalho torna-se fundamental que as organizações ajudem os seus colaboradores a estabelecer fronteiras claras entre a vida profissional e a vida pessoal, ajudando-os a impor limites saudáveis que lhes permitam conjugar ambas as áreas (Wilkinson, 2013). Estas medidas tornam-se particularmente importantes para os homens, uma vez que o efeito negativo da sobrecarga de trabalho no equilíbrio trabalho-vida é mais forte nos homens ( $\beta = -0,615$ ,  $p < 0,05$ ), possivelmente para corresponder ao papel que culturalmente se tende a associar aos homens: o de fonte de sustento da família, o que os leva a trabalhar mais horas, inclusive durante o seu tempo pessoal (Emslie & Hunt, 2009; Evans et al., 2013). Em contrapartida, às mulheres tende

a ser associado um papel de cuidadoras (cuidar da família, da casa, tarefas domésticas, entre outras) sendo o trabalho considerado como uma fonte de rendimento necessária para a sobrevivência (Emslie & Hunt, 2009). Assim, a mulher acaba por ter de gerir de forma equilibrada o trabalho e a vida pessoal, aprendendo a estabelecer fronteiras claras entre ambos por forma a diminuir o impacto da sobrecarga de trabalho na sua vida pessoal (Emslie & Hunt, 2009; Hofäcker & König, 2013). No entanto, tendo em consideração a superioridade masculina da amostra, devemos ter cuidado na interpretação dos resultados.

Relativamente à relação entre o equilíbrio trabalho-vida e o desempenho nas tarefas, embora diversas investigações tenham encontrado uma relação entre os construtos (e.g., Bataineh, 2019; Johari et al., 2018; Shahzadi, 2021), o presente estudo vai ao encontro dos resultados obtidos por Krishnan e Loon (2018) que não observaram relação entre as variáveis. Este resultado pode ser interpretado à luz de que o equilíbrio trabalho-vida por si só não influencia o desempenho (Beauregard & Henry, 2009). Para que o equilíbrio trabalho-vida impacte o desempenho é necessário que as organizações tenham um clima e cultura organizacional assim como gestores que apoiem e incentivem o equilíbrio-trabalho vida (Beauregard & Henry, 2009). Embora várias organizações disponham de práticas de equilíbrio trabalho-vida, os colaboradores não as utilizam porque, por vezes, as organizações não apoiam e incentivam a sua utilização, o que reduz o benefício das medidas de equilíbrio trabalho-vida, nomeadamente no que diz respeito ao aumento do desempenho dos colaboradores (Beauregard & Henry, 2009). Aliado a esta medida, as organizações devem criar um conjunto de práticas de equilíbrio trabalho-vida que vão especificamente ao encontro das necessidades dos seus colaboradores, caso contrário acabarão por ser ineficazes (Jayasingam et al., 2021).

O equilíbrio trabalho-vida demonstrou uma relação positiva e significativa com o bem-estar, tal como já tinha sido relatado em investigações anteriores (e.g., Fotiadis et al., 2019; Sirgy & Lee, 2018). Também se verificou que o equilíbrio trabalho-vida atua como uma variável mediadora entre a sobrecarga de trabalho e o bem-estar. Dada a importância do equilíbrio trabalho-vida para o bem-estar do colaborador devem ser tomadas um conjunto de ações facilitadoras de equilíbrio trabalho-vida, tais como: permitir pausas na carreira e dar a opção de pausas sabáticas, horários flexíveis de entrada e saída, opção de teletrabalho, semanas laborais com horário de trabalho reduzido, entre outras (Beauregard & Henry, 2009; Fleetwood, 2007; Helmle et al., 2014). No entanto, importa recordar que os benefícios das práticas de equilíbrio trabalho-vida só são visíveis quando os colaboradores efetivamente as utilizam. Neste sentido, torna-se importante que

os gestores incentivem a utilização das medidas de equilíbrio trabalho-vida disponibilizadas pela organização (Beauregard & Henry, 2009).

Adicionalmente, constatou-se que aqueles que têm uma idade igual ou inferior a 30 anos e são solteiros, divorciados ou separados apresentam níveis superiores de equilíbrio trabalho-vida. A partir deste resultado podemos inferir que isto ocorra devido ao menor nível de responsabilidades parentais/conjugais que faz com que estes colaboradores disponham de mais tempo livre fora do local de trabalho e, conseqüentemente, percecionem o seu equilíbrio trabalho-vida como superior. Embora estes dois grupos ( $\leq 30$  anos / solteiro, divorciado ou separado) apresentem maior equilíbrio trabalho-vida, curiosamente, isso não se traduz em maior bem-estar, pois, a relação entre o equilíbrio trabalho-vida e o bem-estar é superior para quem é casado ou vive em união de facto. De acordo com a literatura, estar num relacionamento apresenta diversas vantagens para o indivíduo, entre as quais níveis superiores de satisfação com a vida face aos solteiros (Ahmad, 1996; Hawkins & Booth, 2005; Yıldız & Baytemir, 2016). Isto sucede-se porque estar numa relação fornece à pessoa um suporte social e emocional contínuo importante para assegurar o bem-estar psicológico (Hawkins & Booth, 2005). Ter um parceiro também proporciona ao indivíduo um sentido de propósito na vida superior que protege a sua saúde mental (Hawkins & Booth, 2005). Como tal, podemos inferir que o tempo livre disponível para passar com o parceiro irá proporcionar ao indivíduo maior bem-estar.

No que concerne à relação entre o afastamento psicológico e o desempenho nas tarefas, ao contrário do que sugere a literatura (e.g., Binnewies et al., 2010; Fritz et al., 2010; Sonnentag, 2012; Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017), não foi observada uma relação entre as variáveis. De acordo com alguns estudos (e.g., Binnewies et al., 2010; Lu et al., 2022) o impacto do afastamento psicológico no desempenho só se manifesta a longo prazo, ou seja, só após vários meses de prática diária de afastamento psicológico é que são observadas alterações no desempenho do colaborador, nomeadamente, Binnewies et al. (2010) sugerem um período mínimo de 6 meses para ser observada uma mudança. Isto acontece porque só com a regularidade da prática e o passar do tempo é que os colaboradores conseguem repor os seus recursos internos de recuperação sentindo-se mais capazes de cumprir as tarefas que lhes são solicitadas (Binnewies et al., 2010). Partindo deste pressuposto, podemos inferir que, no presente estudo, as variáveis não se tenham relacionado porque os respondentes não praticam regular e diariamente afastamento psicológico há vários meses seguidos.

No que respeita ao afastamento psicológico, seria de esperar que esta variável atuasse como um variável mediadora na relação entre a sobrecarga de trabalho e o bem-estar (e.g., Sonnentag & Fritz, 2015). No entanto, o presente estudo não encontrou nenhuma relação entre as variáveis. Inclusive, o afastamento psicológico não se relacionou com o bem-estar, contrariamente ao que sugere a literatura (e.g., Friz et al., 2010; Sonnentag et al., 2010). Estes resultados contradizem todas as investigações encontradas, pela mestranda, sobre o assunto, revelando-se inesperados. É provável que, quando os colaboradores estão expostos a uma intensa sobrecarga de trabalho, acabem por não se conseguir afastar psicologicamente do seu trabalho devido à pressão que sentem, e fiquem constantemente a pensar em trabalho (Boekhorst et al., 2017). Como consequência, não conseguem repor as energias que perdem ao longo do dia o que acaba por diminuir o efeito positivo do afastamento psicológico no bem-estar (Boekhorst et al., 2017).

Corroborando os resultados de estudos anteriores, observou-se o impacto positivo e significativo da conscienciosidade no bem-estar (e.g., Anglim et al., 2020; Parent-Lamarche & Marchand, 2019) e no desempenho nas tarefas (e.g., Schrempft et al., 2021; Venkatesh et al., 2021). Pessoas com altos níveis de conscienciosidade sentem níveis de propósito na vida superiores, e, essa conexão com o seu propósito proporciona-lhes níveis superiores de bem-estar (Anglim et al., 2020). Por outro lado, também devido às suas características (e.g., persistência, organização, eficiência, estabelecimento e alcance de objetivos) as pessoas mais conscienciosas apresentam níveis superiores de desempenho (Wilmot & Ones, 2019). Todavia, estes resultados devem ser interpretados cuidadosamente uma vez que o desempenho foi medido subjetivamente estando sujeito a enviesamentos (Podsakoff et al., 2003). Os resultados obtidos demonstram que, mesmo em situações adversas, colaboradores conscienciosos conseguem manter altos níveis de desempenho e bem-estar, duas variáveis de relevo para as organizações (Anglim et al., 2020; Schrempft et al., 2021; Venkatesh et al., 2021). No entanto, para reter estes colaboradores é necessário que as organizações se mantenham atenta e criem ambientes de apoio capazes de prevenir situações de *burnout* e insatisfação dado que os colaboradores conscienciosos são mais propensos a desenvolver *burnout* e insatisfação com o trabalho o que, conseqüentemente, pode levar ao *turnover* (Venkatesh et al., 2021).

Em adição, constatou-se que os níveis de conscienciosidade são superiores para aqueles que se encontram em regime de trabalho presencial. Evans et al. (2022) sugerem que pessoas com altos níveis de conscienciosidade não beneficiam do trabalho remoto

uma vez que sentem a necessidade de ter uma estrutura e um ambiente de trabalho mais tradicional. Ou seja, podemos inferir que pessoas com altos níveis de conscienciosidade, tendo a opção de ir ao escritório, o façam, optando pelo regime de trabalho presencial. Deduzindo que trabalhadores com altos níveis de conscienciosidade prefiram o trabalho presencial, por ser um ambiente de trabalho tradicional, é importante que as organizações mantenham uma opção de regime de trabalho presencial para os seus colaboradores.

No presente estudo a conscienciosidade não se relacionou com o equilíbrio trabalho-vida contradizendo as investigações encontradas que suportam esta relação (e.g., Wilmot & Ones, 2019; Soni & Misra Bakhru, 2019). Este resultado sugere que, na amostra de profissionais de TI em estudo, as características inerentes aos colaboradores conscienciosos (e.g., capacidade de planeamento, organização, resolução de problemas) acabam por não se revelar importantes para a gestão harmoniosa entre a vida pessoal e a vida profissional (Shahin et al., 2021). Era também esperado que o afastamento psicológico se relacionasse com a conscienciosidade tal como sugerido na literatura (e.g., Nandkeolyar et al., 2014; Potok & Littman-Ovadia, 2014), no entanto, a relação foi testada e as variáveis não se relacionaram. Na investigação de Sonnentag e Fritz (2007) também não foi encontrada uma relação entre as variáveis e, segundo os autores, a explicação deve-se ao facto de o tipo personalidade do indivíduo não afetar nem determinar a forma como os colaboradores experienciam e utilizam o seu tempo livre, sendo que o afastamento psicológico depende da forma como os colaboradores utilizam o seu tempo livre para recuperar do dia de trabalho. Como tal, a conscienciosidade acaba por não se relacionar com o afastamento psicológico.

Face às transições ocorridas, por consequência da COVID-19, as organizações necessitam de ter em consideração a saúde física e psicológica do colaborador. Este estudo evidencia o impacto nefasto que a sobrecarga de trabalho exerce em todas as dimensões bem-estar, recordando a importância do equilíbrio trabalho-vida para a manutenção do bem-estar e desempenho individual, particularmente para os homens. Embora colaboradores conscienciosos tenham mantido os seus níveis de bem-estar e desempenho, também se deve ter atenção que, quando expostos de forma continuada e prolongada a situações stressantes, estes colaboradores podem sentir-se insatisfeitos com o seu trabalho e, em casos extremos levar ao *burnout* e *turnover*, particularmente quando expostos sistematicamente ao teletrabalho. Neste sentido, as organizações necessitam de se adaptar e ajustar à nova realidade zelando acima de tudo pelo bem-estar da sua força de trabalho.

## **2. Limitações e Sugestões para Estudos Futuros**

A presente dissertação assume um conjunto de limitações e recomendações para estudos futuros que necessitam de ser identificadas. Primeiramente, a dimensão reduzida da amostra e de conveniência o que impede a generalização dos resultados pelo que se recomenda que estudos futuros considerem a utilização de uma amostragem probabilística (Marôco, 2021). A amostra recolhida era bastante homogénea em termos de sexo, idade e habilitações escolares o que pode ter inclusive afetado alguns resultados, pelo que se sugere que estudos futuros tenham estes aspetos em consideração.

Outra das limitações deve-se à utilização de escalas de autorrelato, onde as respostas dadas pelos inquiridos podem ter sofrido diversos enviesamentos (Podsakoff et al., 2003), que podem ter afetado os resultados obtidos. O facto de terem sido os inquiridos a autoavaliarem o seu desempenho pode ter contribuído para os elevados níveis obtidos nessa escala, pois podem refletir o desejo dos inquiridos darem respostas socialmente aceitáveis ou à presença de afetividade negativa, acabando por não avaliar realisticamente o seu desempenho (Podsakoff et al., 2003). Sugere-se que estudos futuros equacionem a utilização de medidas de desempenho objetivo ou, em alternativa, incluam uma escala de deseabilidade social. Sugere-se ainda que estudos futuros que usem a escala de desempenho utilizada neste estudo, incluam para além da dimensão desempenho nas tarefas, a dimensão desempenho contextual.

Seria igualmente interessante compreender se o uso excessivo de tecnologia, presente nos profissionais de TI, pode afetar a sua capacidade de recuperação. Assim sendo, sugere-se que estudos futuros incluam outras dimensões do processo de recuperação do indivíduo (relaxamento, procura de desafios e controlo) e avaliem o seu impacto na relação entre a sobrecarga de trabalho e o bem-estar em profissionais de TI.

Futuramente também seria pertinente estender este estudo a outros profissionais que apresentem altos níveis de sobrecarga de trabalho exacerbado pela COVID-19, entre os quais professores (Gu et al., 2020; Hong et al., 2021) e enfermeiros (Mhango et al., 2020).

Por último, como pesquisa futura recomenda-se, perceber qual é impacto, em profissionais de TI, dos restantes traços de personalidade (estabilidade emocional, extroversão, abertura à experiência e amabilidade) no bem-estar, no desempenho, no equilíbrio trabalho-vida e no afastamento psicológico. Pois, tanto quanto se sabe, ainda não foi testado na literatura em profissionais de TI. Embora não tenha sido encontrada



uma relação entre a conscienciosidade e o equilíbrio trabalho-vida/ afastamento psicológico, isso não implica que não se possa observar a existência de uma relação com os restantes traços de personalidade.

Este estudo representa um contributo teórico na medida em que, tanto quanto se sabe, não foi encontrada nenhuma investigação que tenha estudado em contexto pandémico, nos profissionais de TI, o impacto da sobrecarga de trabalho e da conscienciosidade nas variáveis relacionadas com o bem-estar e no desempenho. Do ponto de vista prático este estudo pode ainda contribuir para fornecer dados que permitam um conjunto de medidas e ações relevantes para a atuação das organizações do setor de TI. Em particular no que diz respeito (a) à redução da sobrecarga de trabalho, (b) implementação de práticas de equilíbrio trabalho-vida direcionadas às necessidades dos colaboradores, com especial atenção aos homens, (c) criação de uma cultura e clima organizacional com gestores que apoiem e suportem os colaboradores conscienciosos e, por último (d) fornecer a opção de vários regimes de trabalho, entre os quais o trabalho presencial.

## BIBLIOGRAFIA

- Ahmad, A. (1996). Associations of work-family conflict, job satisfaction, family satisfaction and life satisfaction: A study of married female secretaries. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum*, 4(2), 101-108.
- Alvadia, T. (2021). *O Impacto do Isolamento Social e da Carga de Trabalho no Work Engagement e na Satisfação com a Vida nos Teletrabalhadores Bancários* (Dissertação de Mestrado). Instituto Superior de Economia e Gestão. <http://hdl.handle.net/10400.5/21747>
- Anglim, J., & Grant, S. (2016). Predicting Psychological and Subjective Well-Being from Personality: Incremental Prediction from 30 Facets Over the Big 5. *Journal of Happiness Studies*, 17(1), 59–80. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9583-7>
- Anglim, J., Horwood, S., Smillie, L. D., Marrero, R. J., & Wood, J. K. (2020). Predicting psychological and subjective well-being from personality: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 146(4), 279–323. <https://doi.org/10.1037/bul0000226>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management review*, 25(3), 472-491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Bagger, J., & Li, A. (2011). How Does Supervisory Family Support Influence Employees' Attitudes and Behaviors? A Social Exchange Perspective. *Journal of Management*, 40(4), 1123–1150. <https://doi.org/10.1177/0149206311413922>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being* (pp. 1-13). Salt Lake City: DEF Publishers.
- Bakker, A. B., Lieke, L., Prins, J. T., & Van der Heijden, F. M. (2011). Applying the job demands–resources model to the work–home interface: A study among medical residents and their partners. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 170-180. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.004>
- Bakker, A. B., Van Emmerik, H., & Van Riet, P. (2008). How job demands, resources, and burnout predict objective performance: A constructive replication. *Anxiety, Stress & Coping*, 21(3), 309–324. <https://doi.org/10.1080/10615800801958637>

- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1-26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Bataineh, K. A. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Bazana, S., & Dodd, N. (2013). Conscientiousness, Work Family Conflict and Stress amongst Police Officers in Alice, South Africa. *Journal of Psychology*, 4(1), 1-8. <https://doi.org/10.1080/09764224.2013.11885487>
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human resource management review*, 19(1), 9-22. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2008.09.001>
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2009). Daily performance at work: Feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), 67-93. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/job.541>
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2010). Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A week-level study examining intra-individual relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 419-441. <https://doi.org/10.1348/096317909X418049>
- Boekhorst, J. A., Singh, P., & Burke, R. (2017). Work intensity, emotional exhaustion and life satisfaction. *Personnel Review*, 46(5), 891-907. <https://doi.org/10.1108/pr-05-2015-0130>
- Brakman, S., Garretsen, H., & van Witteloostuijn, A. (2020). The turn from just-in-time to just-in-case globalization in and after times of COVID-19. *Social Sciences & Humanities Open*, 2(1), 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2020.100034>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work-life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724-2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Bruggen, A. (2015). An empirical investigation of the relationship between workload and performance. *Management Decision*, 53(10), 2377-2389. <https://doi.org/10.1108/md-02-2015-0063>

- Calisir, F., Gumussoy, C. A., & Iskin, I. (2011). Factors affecting intention to quit among IT professionals in Turkey. *Personnel Review*, 40(4), 514-533. <https://doi.org/10.1108/00483481111133363>
- Caplan, R.D., Cobb, S., French, J. R. P., Van Harrison, R., & Pinneau, S. R. (1975). *Job demands and worker health*. Washington: HEW.
- Chen, I. H., Brown, R., Bowers, B. J., & Chang, W. Y. (2015). Job demand and job satisfaction in latent groups of turnover intention among licensed nurses in Taiwan nursing homes. *Research in nursing & health*, 38(5), 342-356. <https://doi.org/10.1002/nur.21667>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). New York: Routledge.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management*, 25(3), 357-384. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)00006-9](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)00006-9)
- Demerouti, E. (2015). Strategies used by individuals to prevent burnout. *European Journal of Clinical Investigation*, 45(10), 1106–1112. <https://doi.org/10.1111/eci.12494>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., de Jonge, J., Janssen, P. P., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(4), 279–286. <http://www.jstor.org/stable/40967145>
- Devi, A. C., & Rani, S. S. (2012). Personality and work--Life Balance. *Journal of Contemporary Research in Management*, 7(3), 23-30. Disponível em: <https://tinyurl.com/5n7yejwd>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253–260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
- Dumfart, B., & Neubauer, A. C. (2016). Conscientiousness Is the Most Powerful Noncognitive Predictor of School Achievement in Adolescents. *Journal of Individual Differences*, 37(1), 8–15. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000182>
- Ellershaw, J., Fullarton, C., Rodwell, J., & McWilliams, J. (2015). Conscientiousness, openness to experience and extraversion as predictors of nursing work performance: a facet-level analysis. *Journal of Nursing Management*, 24(2), 244–252. <https://doi.org/10.1111/jonm.12306>

- Emslie, C., & Hunt, K. (2009). “Live to Work” or “Work to Live”? A Qualitative Study of Gender and Work-life Balance among Men and Women in Mid-life. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 151–172. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00434.x>
- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 577–585. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.4.577>
- Evans, A. M., Carney, J. S., & Wilkinson, M. (2013). Work-Life Balance for Men: Counseling Implications. *Journal of Counseling & Development*, 91(4), 436–441. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2013.00115.x>
- Evans, A. M., Meyers, M. C., De Calseyde, P. P. F. M. V., & Stavrova, O. (2022). Extroversion and Conscientiousness Predict Deteriorating Job Outcomes During the COVID-19 Transition to Enforced Remote Work. *Social Psychological and Personality Science*, 13(3), 781–791. <https://doi.org/10.1177/19485506211039092>
- Fernet, C., Austin, S., & Vallerand, R. J. (2012). The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: An extension of the JD-R model. *Work & Stress*, 26(3), 213-229. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.713202>
- Ferreira, C., Pedrosa, I. & Calheiros, A. (2021). Rotatividade nas empresas tecnológicas em Portugal: estado da arte. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, 42(1), 222-237.
- Fleetwood, S. (2007). Why work–life balance now?. *The international journal of human resource management*, 18(3), 387-400. <https://doi.org/10.1080/09585190601167441>
- Foo, M.-D., Uy, M. A., & Baron, R. A. (2009). How do feelings influence effort? An empirical study of entrepreneurs’ affect and venture effort. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 1086–1094. <https://doi.org/10.1037/a0015599>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in psychology*, 10, 1-7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267>
- Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A., & Barger, P. (2010). Happy, healthy, and productive: the role of detachment from work during nonwork time. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 977–983. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0019462>

- Galanakis, M., Lakioti, A., Pezirkianidis, C., Karakasidou, E., & Stalikas, A. (2017). Reliability and validity of the Satisfaction with Life Scale (SWLS) in a Greek sample. *International Journal of Humanities and Social Studies*, 5(2), 120-127.
- Geurts, S. A., Kompier, M. A., Roxburgh, S., & Houtman, I. L. (2003). Does work–home interference mediate the relationship between workload and well-being?. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 532-559. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00025-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00025-8)
- Gröpel, P., & Kuhl, J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment. *British Journal of Psychology*, 100(2), 365–375. <https://doi.org/10.1348/000712608x337797>
- Gu, Y., Wang, R., & You, X. (2020). Recovery experiences moderate the impact of work stressors on well-being: a two-wave study of preschool teachers. *Early Childhood Education Journal*, 48(2), 189-202. <https://doi.org/10.1007/s10643-019-00994-w>
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22–38. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks: SAGE.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/mtp1069-6679190202>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/eb-11-2018-0203>
- Hair, J. J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/eb-10-2013-0128>
- Hamilton Skurak, H., Malinen, S., Näswall, K., & Kuntz, J. C. (2021). Employee wellbeing: The role of psychological detachment on the relationship between engagement and work–life conflict. *Economic and Industrial Democracy*, 42(1), 116–141. <https://doi.org/10.1177/0143831X17750473>
- Harden, G., Boakye, K. G., & Ryan, S. (2018). Turnover intention of technology professionals: A social exchange theory perspective. *Journal of Computer Information Systems*, 58(4), 291-300. <https://doi.org/10.1080/08874417.2016.1236356>

- Harris-Watson, A. M., Kung, M.-C., Tocci, M. C., Boyce, A. S., Weekley, J. A., Guenole, N., & Carter, N. T. (2022). The Interaction Between Conscientiousness and General Mental Ability: Support for a Compensatory Interaction in Task Performance. *Journal of Business and Psychology*, 37, 855–871. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09780-1>
- Hawkins, D. N., & Booth, A. (2005). Unhappily Ever After: Effects of Long-Term, Low-Quality Marriages on Well-Being. *Social Forces*, 84(1), 451–471. <https://doi.org/10.1353/sof.2005.0103>
- Helmle, J. R., Botero, I. C., & Seibold, D. R. (2014). Factors that influence perceptions of work-life balance in owners of copreneurial firms. *Journal of Family Business Management*, 4(2), 110-132. <https://doi.org/10.1108/JFBM-06-2014-0013>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277–319. [https://doi.org/10.1108/s1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/s1474-7979(2009)0000020014)
- Hite, L. M., & McDonald, K. S. (2020). Careers after COVID-19: challenges and changes. *Human Resource Development International*, 23(4), 427–437. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1779576>
- Hofäcker, D., & König, S. (2013). Flexibility and work-life conflict in times of crisis: a gender perspective. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 33(9/10), 613–635. <https://doi.org/10.1108/ijssp-04-2013-0042>
- Holland, P., Tham, T. L., Sheehan, C., & Cooper, B. (2019). The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Applied nursing research*, 49, 70-76. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2019.06.001>
- Hong, X., Liu, Q., & Zhang, M. (2021). Dual Stressors and Female Pre-school Teachers' Job Satisfaction During the COVID-19: The Mediation of Work-Family Conflict. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.691498>
- Ilies, R., Dimotakis, N., & De Pater, I. E. (2010). Psychological and physiological reactions to high workloads: implications for well-being. *Personnel Psychology*, 63(2), 407-436. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01175.x>
- Ingusci, E., Signore, F., Giancaspro, M. L., Manuti, A., Molino, M., Russo, V., & Cortese, C. G. (2021). Workload, techno overload, and behavioral stress during COVID-19 emergency: the role of job crafting in remote workers. *Frontiers in psychology*, 12, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655148>

- Jayasingam, S., Lee, S. T., & Mohd Zain, K. N. (2021). Demystifying the life domain in work-life balance: A Malaysian perspective. *Current Psychology*, 1-12. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01403-5>
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). Big five inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*. <https://doi.apa.org/doi/10.1037/t07550-000>
- Judge, T. A., Rodell, J. B., Klinger, R. L., Simon, L. S., & Crawford, E. R. (2013). Hierarchical representations of the five-factor model of personality in predicting job performance: Integrating three organizing frameworks with two theoretical perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(6), 875–925. <https://doi.org/10.1037/a0033901>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Karatepe, O. M. (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: The mediation of emotional exhaustion. *International Journal of contemporary Hospitality management*, 25 (4), 614-634. <https://doi.org/10.1108/09596111311322952>
- Kim, J., Lee, H. W., Gao, H., & Johnson, R. E. (2021). When CEOs are all about themselves: Perceived CEO narcissism and middle managers' workplace behaviors amid the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Psychology*, 106(9), 1283–1298. <https://doi.org/10.1037/apl0000965>
- Kim, W. H., Ra, Y.-A., Park, J. G., & Kwon, B. (2017). Role of burnout on job level, job satisfaction, and task performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(5), 630–645. <https://doi.org/10.1108/lodj-11-2015-0249>
- Kirmeyer, S. L., & Dougherty, T. W. (1988). Work load, tension, and coping: Moderating effects of supervisor support. *Personnel Psychology*, 41(1), 125-139. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00635.x>
- Kissi, E., Asare, O. A., Agyekum, K., Yamoah Agyemang, D., & Labaran, M. (2019). Ascertaining the interaction effects among organisational citizenship behaviour, work overload and employees' performance in the Ghanaian construction industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1235–1249. <https://doi.org/10.1108/ijppm-07-2018-0262>



- Koopmans, L. (2015). Individual Work Performance Questionnaire instruction manual. Amsterdam: TNO Innovation for Life – VU University Medical Center.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: a systematic review. *Journal of occupational and environmental medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Krishnan, R., & Loon, K. W. (2018). The Effects of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Task Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(3), 652–662. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i3/3956>
- Kurian, R. M., & Thomas, S. (2022). Perceived stress among information technology professionals in India during the COVID-19 pandemic. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 23(2), 182-198. <https://doi.org/10.1080/1463922X.2021.1901321>
- Ladebo, O. J., & Awotunde, J. M. (2007). Emotional and behavioral reactions to work overload: Self-efficacy as a moderator. *Current Research in Social Psychology*, 13(8), 86–100. <https://psycnet.apa.org/record/2008-09964-001>
- Lavoie, M. (2004). “Post Keynesian consumer theory: potential synergies with consumer research and economic psychology”. *Journal of Economic Psychology*, 25(5), 639-649. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2003.02.001>
- Leguina, A. (2015). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *International Journal of Research & Method in Education*, 38(2), 220–221. <https://doi.org/10.1080/1743727x.2015.1005806>
- Leonardi P. M. (2021). COVID-19 and the New Technologies of Organizing: Digital Exhaust, Digital Footprints, and Artificial Intelligence in the Wake of Remote Work. *Journal of Management Studies*, 58(1), 249–253. <https://doi.org/10.1111/joms.12648>
- Lin, W., Ma, J., Wang, L., & Wang, M. (2015). A double-edged sword: The moderating role of conscientiousness in the relationships between work stressors, psychological strain, and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 94-111. <https://doi.org/10.1002/job.1949>
- Lobo, F., & Pinheiro, M. (2012). Recovery experiences questionnaire. Adaptação para a população portuguesa. *Atas do Congresso Internacional de Psicologia do Trabalho e das Organizações*, 361-370.
- Lu, L., Chou, C. Y., & Cooper, C. L. (2022). Personal and social resources in coping with long hours of the Chinese work condition: the dual roles of detachment and social

- motivation. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(8), 1606–1640. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1779778>
- Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of applied psychology*, 87(3), 427. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.87.3.427>
- Marôco, J. (2021). *Análise Estatística com o SPSS Statistics* (8th ed.). Pêro Pinheiro: ReportNumber.
- Marrero Quevedo, R. J., & Carballeira Abella, M. (2011). Well-being and personality: Facet-level analyses. *Personality and Individual Differences*, 50(2), 206–211. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.09.030>
- Meléndez, J. C., Satorres, E., Cujíño, M.-A., & Reyes, M.-F. (2019). Big Five and psychological and subjective well-being in Colombian older adults. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 82, 88–93. <https://doi.org/10.1016/j.archger.2019.01.016>
- Mhango, M., Dzobo, M., Chitungo, I., & Dzinamarira, T. (2020). COVID-19 Risk Factors Among Health Workers: A Rapid Review. *Safety and Health at Work*, 11(3), 262–265. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.06.001>
- Milasi, S., González-Vázquez, I., & Fernández-Macías, E. (2021). Telework before the COVID-19 pandemic: Trends and drivers of differences across the EU. *OECD Productivity Working Papers*, 21, 1–18. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/d5e42dd1-en>
- Moore, J. E. (2000). One road to turnover: An examination of work exhaustion in technology professionals. *MIS quarterly*, 24(1), 141–168. <https://doi.org/10.2307/3250982>
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., & Garrosa, E. (2012). Elucidating the Role of Recovery Experiences in the Job Demands-Resources Model. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(2), 659–669. [https://doi.org/10.5209/rev\\_sjop.2012.v15.n2.38877](https://doi.org/10.5209/rev_sjop.2012.v15.n2.38877)
- Motowildo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human performance*, 10(2), 71–83. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_1](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1)
- Nagel, L. (2020). The influence of the COVID-19 pandemic on the digital transformation of work. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(9/10), 861–875. <https://doi.org/10.1108/ijssp-07-2020-0323>
- Nandkeolyar, A. K., Shaffer, J. A., Li, A., Ekkirala, S., & Bagger, J. (2014). Surviving an abusive supervisor: The joint roles of conscientiousness and coping strategies. *Journal of Applied Psychology*, 99(1), 138–150. <https://doi.org/10.1037/a0034262>

- Neal, A., Yeo, G., Koy, A., & Xiao, T. (2012). Predicting the form and direction of work role performance from the Big 5 model of personality traits. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 175-192. <https://doi.org/10.1002/job.742>
- Niessen, C., Sonnentag, S., & Sach, F. (2012). Thriving at work—A diary study. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 468-487. <https://doi.org/10.1002/job.763>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Opie, T. J., & Henn, C. M. (2013). Work-family conflict and work engagement among mothers: Conscientiousness and neuroticism as moderators. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 1-12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i1.1082>
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020). Prosperidade e Sustentabilidade das Organizações. Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal. Lisboa.
- Oron-Gilad, T., Szalma, J. L., Stafford, S. C., & Hancock, P. A. (2008). The workload and performance relationship in the real world: a study of police officers in a field shooting exercise. *International journal of occupational safety and ergonomics*, 14(2), 119-131. <https://doi.org/10.1080/10803548.2008.11076757>
- Parent-Lamarche, A., & Marchand, A. (2019). Well-being at work from a multilevel perspective: what is the role of personality traits? *International Journal of Workplace Health Management*, 12(5), 298-317. <https://doi.org/10.1108/ijwhm-05-2019-0066>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Potok, Y., & Littman-Ovadia, H. (2014). Does Personality Regulate the Work Stressor-Psychological Detachment Relationship? *Journal of Career Assessment*, 22(1), 43-58. <https://doi.org/10.1177/1069072713487853>
- Poulose, S., & Dhal, M. (2020). Role of perceived work-life balance between work overload and career commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 35(3) 169-183. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2018-0117>
- Priyadharshini, R. A., & Wesley, R. J. (2014). Personality as a determinant of work-family conflict. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 7(5), 1037-1060. <https://doi.org/10.3926/jiem.1156>

- Qureshi, I., Jamil, R., Iftikhar, M., Arif, S., Lodhi, S., Naseem, I., & Zaman, K. (2012). Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: Destiny or Choice. *Archives of Sciences (Sciences Des Archives)*, 65(8), 230–241. <https://ssrn.com/abstract=2152930>
- Roberts, B. W., Jackson, J. J., Fayard, J. V., Edmonds, G., & Meints, J. (2009). Conscientiousness. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior* (pp. 369–381). New York: The Guilford Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52, 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Smith, D., Reams, R., & Hair, J. F. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): A useful tool for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*, 5(1), 105–115. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2014.01.002>
- Schrempft, S., Piumatti, G., Gerbase, M. W., & Baroffio, A. (2021). Pathways to performance in undergraduate medical students: role of conscientiousness and the perceived educational environment. *Advances in Health Sciences Education*, 26(5), 1537–1554. <https://doi.org/10.1007/s10459-021-10059-6>
- Schulman, P. R. (2022). Reliability, uncertainty and the management of error: New perspectives in the COVID-19 era. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 30(1), 92-101. <https://doi.org/10.1111/1468-5973.12356>
- Schulte, P., & Vainio, H. (2010). Well-being at work – overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(5), 422–429. <http://www.jstor.org/stable/40967878>
- Seo, M. G., Bartunek, J. M., & Barrett, L. F. (2010). The role of affective experience in work motivation: Test of a conceptual model. *Journal of Organizational Behavior*, 31(7), 951-968. <https://doi.org/10.1002/job.655>
- Seo, M., & Ilies, R. (2009). The role of self-efficacy, goal, and affect in dynamic motivational self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109(2), 120–133. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2009.03.001>
- Shaffer, M. A., Reiche, B. S., Dimitrova, M., Lazarova, M., Chen, S., Westman, M., & Wurtz, O. (2016). “Work and family role adjustment of different types of global professionals: Scale development and validation”. *Journal of International Business studies*, 47(2), 113-139. <https://doi.org/10.1057/jibs.2015.26>

- Shahin, S., Baloch, M. N., Shaikh, N., Ibrahim, I., & Abbassi, A. A. (2021). Women in the Whirlpool: Traversing the Tie-up of Personality and Work-Life Balance of Pakistani Academicians. *ETIKONOMI*, 20(2), 349–368. <https://doi.org/10.15408/etk.v20i2.17272>
- Shahzadi, I. (2021). The Mediating Impact of Psychological Wellbeing on Relationship Between Work Life Balance and Employee Performance: An Evidence From Pakistani News Media Industry. *International Journal of Management (IJM)*, 12(4), 322-334. <https://ssrn.com/abstract=3831737>
- Shao, Y., Fang, Y., Wang, M., Chang, C. H. D., & Wang, L. (2021). Making daily decisions to work from home or to work in the office: The impacts of daily work-and COVID-related stressors on next-day work location. *Journal of Applied Psychology*, 106(6), 825-838. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000929>
- Simões, V. de J. (2016). *Adaptação e Validação do teste de personalidade Mini- IPIP e Big Five Inventory (BFI) em adultos portugueses* (Dissertação de Mestrado). Universidade de Coimbra. <http://hdl.handle.net/10316/33338>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 229-254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Skinner, N., & Pocock, B. (2008). Work—life conflict: Is work time or work overload more important? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(3), 303–315. <https://doi.org/10.1177/1038411108095761>
- Soni, P., & Misra Bakhru, K. (2019). Understanding triangulated collaboration of work-life balance, personality traits and eudaimonic well-being. *Problems and Perspectives in Management*, 17(2), 63–82. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(2\).2019.05](https://doi.org/10.21511/ppm.17(2).2019.05)
- Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114-118. <https://doi.org/10.1177%2F0963721411434979>
- Sonnentag, S. (2015). Dynamics of Well-Being. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 261–293. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111347>
- Sonnentag, S., & Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of occupational health psychology*, 10(4), 393–414. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.10.4.393>
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965–976. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0020032>

- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 204–221. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F1076-8998.12.3.204>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior, 36*(S1), S72-S103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*(2), 197-217. <https://doi.org/10.1080/13594320500513939>
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior, 76*(3), 355-365. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.005>
- Sonnentag, S., Volmer, J., & Spath, A. (2008). Job performance. In J. Barling, & C. L. Cooper (Eds.), *The SAGE handbook of organizational behavior: Volume I - micro approaches* (pp. 427-448). Los Angeles: SAGE.
- Soomro, A. A., Breitenacker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies, 7*(1), 129 -146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Sousa, V. D., & Rojjanasrirat, W. (2010). Translation, adaptation and validation of instruments or scales for use in cross-cultural health care research: a clear and user-friendly guideline. *Journal of Evaluation in Clinical Practice, 17*(2), 268–274. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2753.2010.01434.x>
- Talukder, A. K. M. M. H., & Galang, M. C. (2021). Supervisor Support for Employee Performance in Australia: Mediating Role of Work-Life Balance, Job, and Life Attitude. *Journal of Employment Counseling, 58*(1), 2–22. <https://doi.org/10.1002/joec.12154>
- Topino, E., Di Fabio, A., Palazzeschi, L., & Gori, A. (2021). Personality traits, workers' age, and job satisfaction: The moderated effect of conscientiousness. *PLOS ONE, 16*(7), 1–14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0252275>

- Venkatesh, V., Ganster, D. C., Schuetz, S. W., & Sykes, T. A. (2021). Risks and rewards of conscientiousness during the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Psychology, 106*(5), 643–656. <https://doi.org/10.1037/apl0000919>
- Virick, M., Lilly, J. D., & Casper, W. J. (2007). Doing more with less: An analysis of work life balance among layoff survivors. *Career Development International, 12*(5), 463-480. <https://doi.org/10.1108/13620430710773772>
- Wallgren, L. G., & Hanse, J. J. (2010). The impact of job characteristics and motivators on perceived stress among information technology (IT) consultants. *The ergonomics open journal, 3*(1), 25-31. <http://dx.doi.org/10.2174/1875934301003010025>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied psychology, 70*(1), 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Wang, X., Li, A., Liu, P., & Rao, M. (2018). The relationship between psychological detachment and employee well-being: the mediating effect of self-discrepant time allocation at work. *Frontiers in psychology, 9*, 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02426>
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Oxford University Press.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of occupational Psychology, 63*(3), 193-210. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>
- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2015). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work–family balance. *Personnel Psychology, 70*, 167–210. <https://doi.org/10.1111/peps.12132>
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior, 64*(1), 108–130. [https://doi.org/10.1016/s0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/s0001-8791(03)00035-6)
- Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2017). A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in psychology, 7*, 1-24. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.02072>
- Wilkinson, M. (2013). *Work life balance and psychological well-being in men and women* (Dissertação de Doutoramento). Auburn University. <http://hdl.handle.net/10415/3605>

- Wilmot, M. P., & Ones, D. S. (2019). A century of research on conscientiousness at work. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *116*(46), 23004–23010. <https://doi.org/10.1073/pnas.1908430116>
- Witt, L. A., Burke, L. A., Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2002). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. *Journal of applied psychology*, *87*(1), 164–169. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.87.1.164>
- Woods, S. A., & Hampson, S. E. (2005). Measuring the Big Five with single items using a bipolar response scale. *European Journal of Personality: Published for the European Association of Personality Psychology*, *19*(5), 373–390. <https://doi.org/10.1002/per.542>
- Yan, H., & Xie, S. (2016). How does auditors' work stress affect audit quality? Empirical evidence from the Chinese stock market. *China Journal of Accounting Research*, *9*(4), 305–319. <https://doi.org/10.1016/j.cjar.2016.09.001>
- Yıldız, M. A., & Baytemir, K. (2016). A mediation role of self-esteem in the relationship between marital satisfaction and life satisfaction in married individuals. *The Inonu University Journal of the Faculty of Education*, *17*(1), 67–80. <https://doi.org/10.17679/iuefd.17181627>
- Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A. (2008). The Happy-Productive Worker Thesis Revisited. *Journal of Happiness Studies*, *9*(4), 521–537. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9087-4>
- Zellers, K. L., Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., & Anderson, K. S. (2006). The interactive effects of positive affect and conscientiousness on strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, *11*(3), 281–289. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.3.281>



## ANEXO I – Instrumento de Medida

### Caro/a participante,

Este questionário surge no âmbito do meu Trabalho Final de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa (ISEG-UL). O principal objetivo deste questionário é compreender o impacto da sobrecarga de trabalho no bem-estar e desempenho do profissional de TI.

Todos os dados recolhidos neste questionário garantem o dever ético de confidencialidade e anonimato das suas fontes. Não existem respostas certas ou erradas. Responda de forma honesta e sincera, se não conseguir decidir sobre alguma questão, escolha a opção que mais se aproxima da sua realidade. O tempo de resposta é de 6 minutos.

### A sua colaboração é fundamental!

Muito obrigada,

Inês Ribeiro

### Primeira Parte: Estudo Empírico

1. Numa escala de 1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente) assinale o seu grau de concordância com cada uma das seguintes afirmações.

	1 Discordo totalmente	2 Discordo	3 Não concordo nem discordo	4 Concordo	5 Concordo totalmente
Sinto que o número de pedidos, problemas ou queixas com que eu lido são superiores ao esperado					
Sinto que a quantidade de trabalho que faço interfere com o quanto bem o faço					

2. Numa escala de 1 (Diariamente) a 7 (Uma vez por ano ou menos) assinale a opção que se adequa melhor a si.

	1 Diariamente ou quase todos os dias	2 Cerca de uma vez por semana	3 Entre 1 a 3 vezes por mês	4 Algumas vezes por ano	5 Uma vez por ano ou menos
Sinto-me ocupado ou apressado					
Sinto-me pressionado					

3. Numa escala de 1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente) assinale o seu grau de concordância com cada uma das seguintes afirmações. Quando reflito sobre a minha atividade profissional e as minhas atividades fora do meu trabalho (as atividades regulares que faz fora do seu trabalho, como por exemplo: estar com a sua família, amigos, fazer desporto, estudar, etc.) concluo que:

	1 Discordo totalmente	2 Discordo	3 Não concordo nem discordo	4 Concordo	5 Concordo totalmente
Atualmente tenho um bom equilíbrio entre o tempo que gasto no trabalho e o tempo que tenho disponível para atividades fora do trabalho					
Tenho dificuldade em equilibrar o meu trabalho com as minhas atividades fora do trabalho					
Sinto que o equilíbrio entre as exigências do meu trabalho e as atividades fora do trabalho neste momento é bom					
De forma geral, acredito que o meu trabalho e a minha vida fora do trabalho está bem equilibrada					

4. Numa escala de 1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente) assinale o seu grau de concordância com cada uma das seguintes afirmações. Fora do meu horário de trabalho...

	1 Discordo totalmente	2 Discordo	3 Não concordo nem discordo	4 Concordo	5 Concordo totalmente
... não penso no trabalho de modo algum					
... eu esqueço-me do trabalho					
... distancio-me do trabalho					
... eu faço uma pausa nas exigências do trabalho					
... eu sinto que sou capaz de decidir sobre aquilo que quero fazer					

5. Numa escala de 1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente) assinale o grau em que acredita que cada uma das seguintes afirmações o caracteriza. Vejo-me como alguém que...

	1 Discordo totalmente	2 Discordo	3 Não concordo nem discordo	4 Concordo	5 Concordo totalmente
...faz um trabalho cuidadoso					
...por vezes pode ser um pouco descuidado/a					
... é um/a trabalhador/a de confiança					
...tende a ser desorganizado/a					
...tende a ser preguiçoso/a					
...é perseverante até a tarefa estar concluída					
...faz as coisas de modo eficaz					
...faz planos e os cumpre					
...distrai-se com facilidade					

6. Numa escala de 1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente) assinale o seu grau de concordância com cada uma das seguintes afirmações.

	1 Discordo totalmente	2 Discordo	3 Não concordo nem discordo	4 Concordo	5 Concordo totalmente
Em muitos sentidos, a minha vida está próxima do meu ideal					
As condições da minha vida são excelentes					
Estou satisfeito/a com a minha vida					
Até agora tenho conseguido as coisas importantes que quero na vida					
Se eu pudesse viver a minha vida novamente, não mudaria quase nada					

7. Numa escala de 1 (Raramente) a 5 (Sempre) assinale a opção que se adequa melhor a si.

	1 Raramente	2 Às vezes	3 Com regularidade	4 Frequentemente	5 Sempre
Consigo gerir o meu trabalho de forma a terminá-lo a tempo					
Mantenho em vista o resultado de trabalho que preciso de alcançar					
Consigo estabelecer prioridades					
Sou capaz de realizar o meu trabalho de forma eficiente					
Consigo gerir bem o meu tempo					

### **Segunda Parte: Caracterização da Amostra**

Por fim, agradecemos que responda a algumas questões sobre os seus dados pessoais.

- Sexo: Feminino\_\_ Masculino\_\_ Prefiro não responder\_\_
- Idade (em anos): \_\_\_\_\_
- Estado Civil: Solteiro/a\_\_ Casado/a\_\_ Divorciado/a\_\_ União de facto\_\_ Viúvo/a\_\_ Separado/a\_\_
- Habilitações Literárias: 1º Ciclo do ensino Básico (4º ano)\_\_ 2º Ciclo do ensino Básico (6º ano)\_\_ 3º Ciclo do ensino Básico (9º ano)\_\_ Ensino Secundário (12º ano)\_\_ Licenciatura\_\_ Mestrado\_\_ Doutoramento\_\_
- Durante a semana trabalha, aproximadamente, quantas horas? \_\_\_\_\_
- Regime de trabalho atual: Presencial\_\_ Teletrabalho\_\_ Híbrido\_\_
  - Se respondeu que trabalha em modelo híbrido, aproximadamente, quantas horas passa por semana em regime de teletrabalho? \_\_\_\_\_
- Ocupa atualmente alguma posição de chefia na sua empresa? Sim\_\_ Não\_\_
- Há quantos anos trabalha na sua empresa atual? \_\_\_\_\_

**Muito obrigada pela sua participação!**