

Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Psicologia

Área de especialização | Psicologia Social do Trabalho e das Organizações

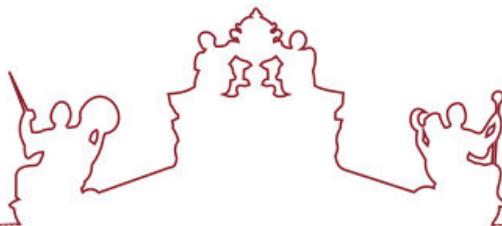
Dissertação

Relação entre a telepressão no trabalho e os estados energéticos relacionados com o trabalho: O papel moderador do job crafting

Beatriz Sofia Parraça Lagareiro

Orientador(es) | João Nuno Ribeiro Viseu

Évora 2024



Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Psicologia

Área de especialização | Psicologia Social do Trabalho e das Organizações

Dissertação

Relação entre a telepressão no trabalho e os estados energéticos relacionados com o trabalho: O papel moderador do job crafting

Beatriz Sofia Parraça Lagareiro

Orientador(es) | João Nuno Ribeiro Viseu

Évora 2024



A dissertação foi objeto de apreciação e discussão pública pelo seguinte júri nomeado pelo Diretor da Escola de Ciências Sociais:

Presidente | Heldemerina Samutelela Pires (Universidade de Évora)

Vogais | Carla Semedo (Universidade de Évora) (Arguente)
João Nuno Ribeiro Viseu (Universidade de Évora) (Orientador)

Agradecimentos

Não podia começar esta dissertação sem agradecer a todos os que cruzaram o meu caminho durante o meu percurso académico, e que direta ou indiretamente, contribuíram para que este fosse bem-sucedido.

Em primeiro lugar, agradeço ao Professor Doutor João Viseu pela orientação, pelo cuidado e por todos os ensinamentos enquanto orientador da Universidade de Évora.

Um agradecimento especial ao meu namorado, José Coelho, pela infinita paciência, pelos conselhos que me deu em todos os momentos, nos bons e maus.

Aos meus pais, Maria e António, pelo sacrifício, pela dedicação e educação que me deram. Obrigada.

À minha irmã, Andreia, por todos os “sermões” e apoio.

À minha avó e à minha tia avó, Zaulinda e Maria, pelo carinho e paciência que sempre têm comigo.

Ao meu avô, que não estando mais entre nós fisicamente, sei que sente o maior orgulho em mim e nunca me deixou desistir.

Por fim, quero agradecer a todos os meus familiares e amigos que nunca deixaram de acreditar em mim, nem permitiram que eu deixasse de crer em mim mesma.

Índice

Agradecimentos	i
Índice de Tabelas	iv
Índice de Figuras	v
Resumo	vi
Abstract.....	vii
1. Introdução e Enquadramento Teórico	1
1.1. Telepressão no Trabalho	2
1.2. Teoria Exigências-Recursos (<i>Job Demands-Resources Theory</i>).....	4
1.3. Estados Energéticos Relacionados com o Trabalho	6
1.3.1. <i>Job Boredom</i>	6
1.3.2. Exaustão Emocional.....	7
1.3.3. <i>Engagement</i> no Trabalho	9
1.4. <i>Job Crafting</i>	11
1.5. Objetivos e Hipóteses de Investigação	14
2. Método.....	16
2.1. Caracterização da Amostra	16
2.2. Instrumentos.....	17
2.3. Procedimento de Recolha de Dados	19
2.4. Procedimento de Análise de Dados	19
3. Resultados.....	23
3.1. Estatística Descritiva, Correlacional e de Consistência Interna	23
3.2. Análise Fatorial Confirmatória	23
3.3. Ajustamento Global do Modelo.....	23
3.4. Avaliação do Modelo de Medida.....	26
3.5. Variância do Método Comum.....	28
3.6. Análise das Hipóteses de Investigação	29
4. Discussão	30
4.1. Implicações Práticas	36
4.2. Limitações.....	37
4.3. Estudos Futuros.....	38

Referências Bibliográficas.....	40
Anexos.....	57

Índice de Tabelas

Tabela 1. Estatística Descritiva, Correlacional e de Consistência Interna	24
Tabela 2. Análise Fatorial Confirmatória	25
Tabela 3. Índices de Ajustamento do Modelo	25
Tabela 4. Resultados da Validade Fatorial, Validade Convergente e Fiabilidade	26
Tabela 5. Resultados da Validade Discriminante	28
Tabela 6. Resultados das Hipóteses de Investigação Propostas	29

Índice de Figuras

Figura 1. Modelo Teórico Proposto	15
---	----

Relação entre a telepressão no trabalho e os estados energéticos relacionados com o trabalho: O papel moderador do *job crafting*

Resumo

Este estudo testou a relação entre a telepressão no trabalho e os estados energéticos do trabalho, i.e., exaustão emocional, *engagement* no trabalho e *job boredom*. Procurou perceber se o *job crafting* modera esta relação. Foi recolhida uma amostra composta por 305 indivíduos (78% do sexo feminino) em situação laboral ativa. Esta investigação recorreu a um método quantitativo com um *design* transversal. Os resultados permitiram perceber que a telepressão no trabalho se associa positivamente à exaustão emocional e ao *job boredom*. Percebeu-se que o *job crafting*, nomeadamente a dimensão recursos laborais estruturais, se relacionou positivamente com o *engagement* no trabalho e que ambas as dimensões de *job crafting* se associaram de forma negativa ao *job boredom*. Observou-se que o *job crafting* moderou a relação entre a telepressão no trabalho e a exaustão emocional. Estes resultados têm implicações para o *design* do trabalho, podendo este funcionar como um promotor do bem-estar ocupacional.

Palavras-chave: Job Crafting, Job Boredom, Telepressão no Trabalho, Engagement no Trabalho, Contexto Organizacional.

Relationship between workplace telepressure and work-related energy states: The moderating role of job crafting

Abstract

This study tested the relationship between workplace telepressure and work-related energy states, i.e., emotional exhaustion, work engagement, and job boredom. In addition, it sought to understand if job crafting moderated this relationship. A sample of 305 individuals (78% females) in active labor situation was collected. This research followed a quantitative method with a cross-sectional design. Results demonstrated workplace telepressure is positively associated with emotional exhaustion and job boredom. Job crafting, namely the dimension of structural job resources, was positively related to work engagement, and both dimensions of job crafting were negatively associated with job boredom. Job crafting moderated the relationship between workplace telepressure and emotional exhaustion. These results have implications for job design, as it can act as an enabler of occupational well-being.

Keywords: Job Crafting, Job Boredom, Workplace Telepressure, Work Engagement, Organizational Context.

1. Introdução e Enquadramento Teórico

A evolução da tecnologia e as posições controversas que esta origina remontam aos primórdios da Revolução Industrial, em que a mecanização de inúmeras tarefas foi encarada como uma ameaça para muitas profissões e foi razão suficiente para a descida de muitos salários (Caldas & Teles, 2019). Por outro lado, a tecnologia era também encarada como impulsionadora da produtividade, dos salários e, conseqüentemente, de uma maior procura por parte dos trabalhadores (Caldas & Teles, 2019).

Com a globalização a acompanhar a evolução tecnológica, as organizações passaram a inserir-se em ambientes mais competitivos e que se transformam a alta velocidade, exigindo que os seus trabalhadores acompanhem este ritmo e obtenham um maior número de informações rápida e comodamente (Neto, 2013; Silveira, 2003). Deste modo, atualmente, é essencial que um trabalhador possua um *smartphone* com acesso a uma conta de correio eletrónico e tenha acesso a outro tipo de tecnologias da informação e comunicação (TIC), para que as trocas comunicacionais decorram de forma rápida e eficiente (Azevedo & Santos, 2017). Como consequência, os limites entre o trabalho e o contexto não laboral tornaram-se quase inexistentes, uma vez que a utilização das TIC permite que os trabalhadores lidem com tarefas de trabalho quando estão ausentes do mesmo e, desta forma, comecem a sentir maior pressão em responder de imediato (Barber & Santuzzi, 2015; Crossler et al., 2014; Kao et al., 2020). Ou seja, a utilização das TIC pode contribuir para uma dissolução da fronteira entre a vida pessoal e profissional.

Contudo, a flexibilidade atribuída à utilização das TIC permitiu que as organizações desenvolvessem estratégias de trabalho promotoras de um maior bem-estar ocupacional, dado que a adoção destas aumenta a perceção de autonomia e controlo no desempenho das tarefas, a satisfação no trabalho e reduz as taxas de *turnover* (Barber & Santuzzi, 2015; Crossler et al., 2014; Gajendran & Harrison, 2007; Mazmanian et al., 2013). Além disso, defende-se que trabalhar de forma virtual aumenta a produtividade e permite uma maior perceção de controlo do tempo (e.g., diminuição do tempo passado em viagens entre casa e trabalho e do conflito trabalho-família) (Kossek et al., 2006; Mazmanian et al., 2013). O objetivo da comunicação assíncrona é proporcionar flexibilidade e conveniência aos trabalhadores, permitindo-lhes trabalhar por longos períodos sem interrupções ou afastarem-se do trabalho para recuperarem (Barber & Santuzzi, 2015). No entanto, isso nem sempre acontece e surgem então os malefícios da

adoção das TIC, tais como o aumento dos níveis de stresse ocupacional, provocado pelo desenvolvimento da crença de que o trabalhador deve estar constantemente ligado ao trabalho, ou seja, pela constante necessidade do trabalhador estar sempre disponível para responder às solicitações recebidas, pela preocupação em responder eficientemente e em satisfazer as necessidades das chefias, dos colegas ou dos clientes (Barber & Santuzzi, 2015; Day et al., 2010; Mazmanian et al., 2013; Olson-Buchanan & Boswell, 2006). Apesar deste trabalho ser assíncrono, as organizações e as suas chefias tratam-no como se fosse síncrono, dado que as respostas às solicitações se esperam imediatas (Barber & Santuzzi, 2015). Isto é, a adoção de uma estratégia de trabalho que se pretende inovadora, sendo promotora da autonomia e satisfação, acaba por não se distinguir do trabalho presencial e das suas exigências.

A literatura demonstrou que o surgimento da pandemia COVID-19 e a introdução do teletrabalho expuseram os trabalhadores a altos níveis de pressão em contexto de trabalho e fora dele, dando origem a efeitos negativos na saúde física e psíquica dos mesmos (Lopes & Fontes, 2023).

Neste sentido, torna-se essencial estudar a relação entre o conceito de telepressão no trabalho, sendo este caracterizado pela relação entre a preocupação e urgência dos trabalhadores em responderem rapidamente às questões laborais provenientes das TIC (Barber & Santuzzi, 2015), e os estados energéticos associados ao trabalho – *job boredom*, exaustão emocional e *engagement* no trabalho. Assim, compreender estas relações permite dar origem a estratégias que estimulem o bem-estar em contexto de trabalho através da capacidade criativa e transformadora do ser humano (Lopes & Fontes, 2023). Além disso, é igualmente importante perceber como é que possíveis alterações no *design* do posto de trabalho, com o objetivo de aumentar os recursos laborais, sociais e estruturais, i.e., duas das dimensões mais relevantes de *job crafting*, podem diminuir os efeitos nocivos da telepressão no trabalho.

1.1. Telepressão no Trabalho

A introdução do correio eletrónico, dos *smartphones* e de outros recursos das TIC no contexto laboral mudou o mundo do trabalho, a forma de funcionar das organizações e os próprios trabalhadores, prevendo-se que com esta evolução surgiria um aumento da produtividade e fossem quebradas barreiras geográficas de acessibilidade (Dabbish &

Kraut, 2006; Gilson et al., 2015; Rice & Blair, 1984). No entanto, a introdução destes meios e a sua utilização a longo prazo também trouxe efeitos negativos na saúde física e psicológica dos trabalhadores (Day et al., 2010; Mazmanian et al., 2013). Deste modo, surge então a necessidade de se estudar o conceito de telepressão no trabalho de uma forma mais aprofundada, para que seja possível compreendê-lo e desenvolver estratégias para atenuar os seus efeitos nocivos.

A telepressão no trabalho é definida pela combinação entre a preocupação e o desejo de um trabalhador em responder de forma imediata a quaisquer solicitações provenientes das TIC (Barber & Santuzzi, 2015). Apesar dos potenciais benefícios deste conceito, ele pode tornar-se num problema, dado que as vantagens oferecidas pelas TIC – flexibilidade e perceção de controlo sob o tempo de resposta – deixam de existir (Barber & Santuzzi, 2015). Por exemplo, aquando da utilização das TIC, espera-se ter tempo para responder às solicitações, o que se opõe à comunicação síncrona, em que se espera uma resposta imediata; no caso da telepressão, experiencia-se a necessidade de dar uma resposta imediata também na comunicação assíncrona. Ou seja, os potenciais benefícios ao nível da produtividade podem ser atenuados devido aos custos, ao nível da saúde física e mental, de utilizar as TIC a longo prazo (Barber & Santuzzi, 2015). De acordo com Edwards e Rothbard (2000), os trabalhadores possuem recursos limitados – tempo, atenção e energia – para dedicar às exigências laborais e às não laborais (e.g., de índole familiar). Desta forma, quando existem níveis excessivos de *engagement* no trabalho, os recursos tornam-se insuficientes para o sujeito se envolver em tarefas não laborais (Barber et al., 2019), de modo que muitas vezes os trabalhadores têm de tomar decisões para gerir os recursos que têm disponíveis (Grawitch et al., 2010).

Embora o *engagement* no trabalho seja um fator muito importante e benéfico para ambas as partes – trabalhador e organização -, o excesso deste pode ser um fator que afeta o equilíbrio da relação trabalho-vida pessoal, o que, por sua vez, pode levantar preocupações com a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, tendo em conta que estes se sentem constantemente pressionados para responder rapidamente às solicitações das TIC relacionadas com o trabalho (i.e., experimentam altos níveis de telepressão). Por isso, desviam a sua atenção das exigências da sua vida pessoal (Barber et al., 2019). Dada esta pressão e a conseqüente alocação dos recursos, preconiza-se que os trabalhadores

experienciem níveis reduzidos de bem-estar e um desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Grawitch et al., 2010).

A literatura preconiza que a telepressão se correlaciona negativamente com a qualidade de sono e a destreza psíquica (Thommes, 2015), o que, por seu turno, intensifica o cansaço e o esforço acumulado para a concretização das tarefas laborais (Bakker & Demerouti, 2017; Chesley, 2014), dando origem a um sentimento de tensão constante, que pode levar à exaustão emocional (Maslach et al., 2001). Por outro lado, o conceito de telepressão relaciona-se positivamente com outros aspetos negativos para a saúde do trabalhador, e.g., presentismo e absentismo, tornando-se numa exigência laboral (Barber & Santuzzi, 2015). As exigências laborais são aspetos ligados ao trabalho, de origem física, psicológica, social e organizacional, que exigem um esforço físico, psíquico ou emocional prolongado, o que resulta em custos psicológicos para o trabalhador (Demerouti et al., 2001), e.g., ao nível da deterioração da sua saúde psicológica e dos resultados negativos apresentados no desempenho das tarefas. Analisando os efeitos nocivos da telepressão no trabalho e a definição apresentada de exigências laborais, a presente investigação partiu do pressuposto que a telepressão se deve enquadrar neste âmbito. Ao considerar-se a telepressão no trabalho como uma exigência laboral, pode-se integrar este conceito na Teoria de Exigências-Recursos (*Job Demands-Resources Theory*; JD-R) (Bakker & Demerouti, 2014).

1.2. Teoria Exigências-Recursos (*Job Demands-Resources Theory*)

O Modelo Exigências-Recursos (Demerouti et al., 2001) tem sido amplamente estudado para que se possa compreender o impacto das características do trabalho e das mudanças que ocorrem nas mesmas no bem-estar ocupacional. Ao longo dos últimos anos, este modelo tem recebido extensa corroboração teórica e empírica, pelo que na atualidade evoluiu de um modelo para uma teoria, essencialmente por se ter estabelecido de forma sólida na sua área científica. A Teoria JD-R destaca que as características do trabalho podem ter consequências positivas ou negativas no bem-estar dos trabalhadores, ou seja, cada profissão possui fatores específicos que podem ser agrupados em duas categorias – exigências laborais e recursos laborais –, resultando em dois processos psicológicos distintos, que, por sua vez, contribuem para a deterioração da saúde e/ou para a motivação para o trabalho (Bakker & Demerouti, 2007). Esta teoria tem assumido

um papel preponderante ao nível da psicologia do trabalho, das organizações e dos recursos humanos e da psicologia da saúde ocupacional, tendo-se tornado numa referência (Bakker et al., 2023).

A importância desta teoria relaciona-se com a sua flexibilidade, uma vez que todos os ambientes de trabalho ou todas as características laborais podem ser modeladas de acordo com duas categorias diferentes – exigências laborais e recursos laborais (Bakker & Demerouti, 2007). Como mencionado anteriormente, as exigências laborais são aspetos ligados ao trabalho e que exigem esforços da natureza variada (Demerouti et al., 2001). Embora estas exigências não sejam necessariamente negativas, consideram-se como exigências de obstáculo quando exigem um grande esforço ao trabalhador, tornando-se este incapaz de recuperar os seus níveis energéticos (Meijman & Mulder, 1998). Já os recursos laborais estão relacionados com aspetos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho e têm como objetivo reduzir as exigências laborais e os custos a elas associados, estimular o crescimento, a aprendizagem, e o desenvolvimento pessoal; ademais, estes recursos devem ainda ser funcionais para que o indivíduo consiga atingir as suas metas laborais (Bakker, 2011; Bakker & Demerouti, 2007). Além disso, considera-se, ainda, que esta teoria é dinâmica, dado que preconiza que os processos de deterioração da saúde e motivacional podem decorrer simultaneamente (Bakker et al., 2023). A Teoria JD-R preconiza que a exaustão emocional e o *engagement* no trabalho podem ser o produto de várias características laborais, apesar da exclusividade de todas as organizações e das diferentes características que cada emprego possui (Bakker et al., 2023). Ou seja, contrariamente a modelos teóricos anteriores (e.g., Modelo Exigências-Controlo; Karasek, 1979), a JD-R considera que os processos de deterioração da saúde e motivacional conduzem, respetivamente, à exaustão emocional e ao *engagement* no trabalho, ocorrendo simultaneamente.

Esta teoria considera, ainda, que os recursos laborais desempenham um papel essencial na promoção do *engagement* no trabalho e na prevenção da exaustão emocional (Bakker et al., 2005). Embora se considere que os recursos laborais agem como um potencial apaziguador dos efeitos das exigências laborais no bem-estar ocupacional, reduzindo a experiência de exaustão emocional, diversos estudos (e.g., Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2008; Demerouti et al., 2001; Hakanen et al., 2005) têm suportado a ideia de que os recursos laborais podem também diminuir o efeito

negativo das exigências laborais no *engagement*. Assim, os recursos laborais fomentam o *engagement* no trabalho, sobretudo quando os trabalhadores estão sob elevadas exigências, de modo que quando existe ausência de recursos suficientes, os níveis *engagement* tendem a diminuir e os de exaustão emocional sofrem um incremento (Hakanen et al., 2006).

No entanto, dado que a telepressão no trabalho é ainda um conceito recente, pouco se sabe sobre a forma como esta se associa com dois dos principais conceitos da Teoria JD-R, exaustão emocional e *engagement* no trabalho, bem como com o *job boredom*, que surge quando um trabalho ou uma tarefa são percebidos como desinteressantes ou pouco estimulantes (Harju et al., 2022). A inclusão da relação entre a telepressão no trabalho e o *job boredom* pode ser encarada como um dos contributos da presente investigação.

1.3. Estados Energéticos Relacionados com o Trabalho

1.3.1. Job Boredom

O *job boredom* refere-se a um estado de passividade desagradável em que os trabalhadores não possuem interesse nas suas tarefas laborais – dada a ausência de recursos e desafios no trabalho – e, por isso, enfrentam algumas dificuldades em concentrar-se nas mesmas (Reijseger et al., 2013). Inicialmente, considerava-se que este conceito só estava presente em ambientes de trabalho monótonos e rotineiros (Loukidou et al., 2009). Atualmente, considera-se que o *job boredom* pode surgir em diferentes contextos laborais, resultando de fatores como o contexto social do trabalho, da equipa e do estilo de liderança (Harju et al., 2022). Um estado prolongado de aborrecimento no trabalho pode dar origem a consequências negativas, tais como sintomas depressivos, abuso de drogas e álcool, bem como à diminuição da satisfação e do desempenho no trabalho (Harju et al., 2014). Considera-se que este conceito possui uma componente afetiva, cognitiva e comportamental, uma vez que os trabalhadores que experimentam este efeito manifestam insatisfação, revelam ter uma noção distorcida do tempo (e.g. ficar parados ou moverem-se lentamente) e envolvem-se rapidamente com distrações (Reijseger et al., 2013).

Por oposição à exaustão emocional, o *job boredom* é percebido como resultando da falta de stressores no trabalho e é encarado como um estado amotivacional no trabalho, que pode ser prejudicado ou impulsionado por características das tarefas laborais ou do

ambiente laboral, o que o torna um conceito pouco compreendido no meio organizacional (Harju et al., 2022). Deste modo, torna-se fundamental estudar os seus antecedentes para que seja possível não só ampliar o conhecimento acerca deste conceito, como planejar intervenções eficazes. Por exemplo, é importante compreender como é que a telepressão no trabalho molda o *job boredom*, i.e., se estabelece uma relação positiva ou negativa com este constructo, uma vez que não existe evidência empírica, que tenhamos conhecimento, neste âmbito. No entanto, se se partir da conceptualização de ambos os constructos, pode especular-se que eles estabelecem uma relação negativa, uma vez que a telepressão no trabalho desencadeia preocupação e urgência em responder rapidamente às solicitações provenientes das TIC, logo irá quebrar qualquer monotonia no desempenho das tarefas, obrigando o trabalhador a atuar de forma mais lesta para cumprir com as solicitações. Por outro lado, pode-se pensar que estes constructos se associam de forma positiva, e.g., a telepressão no trabalho pode-se tornar tão frequente que os trabalhadores desempenham as solicitações, provenientes das TIC, de forma automática e rotineira. Neste caso, a telepressão torna-se um elemento comum no contexto de trabalho, sendo tratada de forma trivial.

Como se trata de um conceito relativamente pouco estudado, importa referir que um estudo de Harju et al. (2014) preconizou que os trabalhadores jovens do sexo masculino possuem maior probabilidade de experimentar o *job boredom* do que trabalhadores mais velhos do sexo feminino. Além disso, percebeu-se que os trabalhadores do setor industrial sentem mais aborrecimento no seu trabalho do que trabalhadores de outros setores, uma vez que a indústria envolve empregos pouco qualificados, pouco desafiantes e monótonos (Harju et al., 2016). Por outro lado, também se percebeu que o *job boredom* está positivamente relacionado com a ausência de tarefas laborais (Csikszentmihalyi, 1975; Reijseger et al., 2013).

1.3.2. Exaustão Emocional

No seu estudo, Schwartz e Will (1953) relataram o caso de uma enfermeira que trabalhava numa ala psiquiátrica e que se sentia desiludida e exausta com o seu trabalho, o que levou a que fosse mencionado o conceito de *burnout* pela primeira vez. Mais tarde, Graham Greene (1960), em *A Burnt Out Case*, relatou a história de um arquiteto que abandonou a sua profissão por esta não corresponder às suas expectativas e,

consequentemente, o ter desiludido. O conceito de *burnout* foi levado para a investigação académica em meados dos anos 70 (século XX), tendo como antecedentes fatores históricos, económicos e sociais (Farber, 1983). Devido à importância que lhe foi sendo atribuída pelos académicos, Freudenberger (1989) tornou-o conhecido mundialmente através do seu estudo, que consistiu na observação de indivíduos voluntários, onde era perceptível a existência de um processo gradual de desmotivação acompanhado de sintomas físicos (Cherniss, 1981).

Deste modo, Freudenberger (1974) afirmou que o *burnout* é um sentimento de exaustão e de fracasso que surge do constante desgaste de recursos que um indivíduo possui e que, por sua vez, pode dar origem a doenças físicas e do foro psíquico, tais como a fadiga, sensação de sobrecarga associada ao trabalho e depressão. O *burnout* foi originalmente caracterizado como uma síndrome psicológica multidimensional, específica da área do trabalho, que surge como resposta ao stress crónico e às exigências laborais (Maslach & Jackson, 1981). Além disso, considerou-se ser um estado de exaustão no qual o indivíduo pode desenvolver cinismo – distanciamento afetivo e/ou indiferença emocional em relação aos outros, nomeadamente aqueles que se relacionam com a carreira profissional do indivíduo – sobre o seu trabalho ou sentir-se incapaz de ser eficaz, apresentando reduzidos níveis de estratégias de *coping*, de energia e de identificação com o seu posto de trabalho (Maslach, 1986).

No entanto, a literatura também demonstrou que estas dimensões podem ser encontradas em qualquer profissão (Bakker et al., 2002; Demerouti et al., 2001; Leiter & Schaufeli, 1996). Bakker et al. (2004), partindo de um referencial teórico distinto, consideraram que o *burnout* é uma síndrome que resulta de experiências negativas relacionadas com o trabalho e que envolve apenas duas dimensões – *disengagement* e exaustão emocional. De acordo com estes autores, o *burnout* não implica apenas exaustão afetiva, mas também exaustão física e cognitiva (Bakker et al., 2004). A exaustão emocional é então definida como uma forma extrema de cansaço decorrente de um prolongado desgaste físico, afetivo e cognitivo, que, por sua vez, é causado pela exposição prolongada a condições laborais específicas (e.g., stressores laborais) (Demerouti et al., 2003). Por outro lado, o *disengagement* relaciona-se com o distanciamento que o indivíduo experimenta dos objetos de trabalho (e.g., computadores) ou do conteúdo das tarefas laborais (e.g., programação de um *software*, prestação de serviços)

(Freudenberger, 1974). Bakker et al. (2004) excluíram a realização pessoal da sua definição de *burnout*, dada a existência de evidências empíricas de que a exaustão emocional e o *disengagement* constituem o *burnout*, enquanto a realização pessoal possui relações fracas com as outras duas dimensões (Lee & Ashforth, 1996; Maslach et al., 2001; Shirom, 2003). Foi demonstrado que a exaustão emocional leva ao *disengagement*, da mesma forma que os sentimentos de redução da realização pessoal se desenvolvem de forma independente (Leiter, 1993), sendo considerada uma reflexão de diferenças individuais semelhante à autoeficácia (Cordes & Dougherty, 1993).

Embora o *Maslach Burnout Inventory* (MBI; Maslach & Jackson, 1981) seja a escala mais utilizada para medir o *burnout*, uma vez que engloba os três componentes do conceito – exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal (Halbesleben & Demerouti, 2005), Demerouti et al. (2003) revelaram que existe um enviesamento das respostas nesta escala, uma vez que as questões são apresentadas de forma negativa nas dimensões exaustão emocional e cinismo, e positivamente na dimensão de eficácia no trabalho. Além disso, preconiza-se que a dimensão exaustão emocional remete apenas para aspetos afetivos, excluindo os aspetos físicos e cognitivos do trabalho (Demerouti et al., 2003). Deste modo, na presente investigação foi seguida a conceptualização de *burnout* de Bakker et al. (2004), nomeadamente ao nível da exaustão emocional, e considerou-se como instrumento de recolha de dados o *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI), originalmente desenvolvido por Demerouti e Nachreiner (1998), que pode ser aplicado em qualquer contexto laboral, avaliando a exaustão emocional e o *disengagement*.

1.3.3. *Engagement no Trabalho*

A definição de *engagement* no trabalho não é consensual entre os diferentes autores desta área (Christian et al, 2011). Inicialmente, considerava-se que este constructo era conceptualizado como sendo a responsabilidade e o comprometimento dos trabalhadores no desempenho das suas tarefas laborais (Britt, 2003; Kahn, 1990), facto que criou algum ruído pela possível sobreposição com outros conceitos da área da psicologia do trabalho, das organizações e dos recursos humanos, como o empenhamento organizacional. Com o desenvolvimento desta área de investigação, foi proposto que o *engagement* no trabalho se trata de um estado mental positivo e persistente, com origem

em níveis motivacionais altos e numa elevada identificação com o trabalho (Bledow et al., 2011; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli et al., 2002). O *engagement* no trabalho é um constructo multidimensional, sendo composto pelas dimensões vigor – elevados níveis de energia, compromisso, entusiasmo e determinação, independentemente das circunstâncias, durante a realização das tarefas laborais –, a dedicação – as funções desempenhadas possuem significado e são uma fonte de entusiasmo e inspiração –, e a absorção – sentimento de felicidade e imersão no trabalho, por vezes, é possível que um trabalhador perca a noção do tempo, assemelhando-se a um estado de espírito que dura mais tempo (Mazzetti et al., 2018; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli et al., 2002). Deste modo, a literatura preconiza que o *engagement* no trabalho se relaciona com níveis elevados de energia, prazer e compromisso organizacional (Parker & Griffin, 2011).

Assim, é essencial possuir trabalhadores com elevados níveis de *engagement* no trabalho, e por isso, devem ser identificados os preditores desta condição, uma vez que estes fornecem informações importantes às chefias (Crawford et al., 2010). Desta forma, a literatura propõe que os principais antecedentes deste conceito são as exigências laborais (e.g., insegurança no trabalho, o conflito de papéis, a ambiguidade de papéis) e os recursos laborais (e.g., o reconhecimento, as recompensas, o controlo, o suporte e a compatibilidade dos valores pessoais com os requeridos) (Kim & Beehr, 2018; Maslach & Leiter, 1997). Importa ainda referir que as características laborais estão relacionadas com a promoção do *engagement* no trabalho (Tate et al., 2019), sendo que este é mais propício de ser experienciado em ambientes onde existe suporte, autonomia e *feedback* (Mauno et al., 2010). De acordo com o processo motivacional da Teoria JD-R, os recursos possuem um duplo papel, dado que são considerados intrinsecamente motivacionais, uma vez que são promotores de conhecimento e dão ao indivíduo a sensação de domínio das tarefas, o que, por sua vez, satisfaz as necessidades psicológicas básicas do ser humano – autonomia, sentimento de pertença e competência (Bakker & Demerouti, 2017; Christian et al., 2011). Além disso, são extrinsecamente motivacionais, o que se traduz no cumprimento dos objetivos laborais com sucesso (Bakker & Demerouti, 2017).

Este constructo é crucial para o sucesso de uma organização (Albrecht & Landells, 2012), dado que quando os trabalhadores se sentem altamente envolvidos, as consequências são positivas tanto para os próprios, como para a organização em si, e.g., redução do stresse ocupacional, menor intenção de *turnover* e maior satisfação com a vida

(Christian et al., 2011; Harter et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004). Além disso, trabalhadores *engaged* são considerados sensíveis à mudança, e por isso, mais propícios a desenvolverem conhecimento, que pode dar origem a novas soluções e ideias que possam melhorar o seu trabalho, bem como inovar na própria organização (Høyrup, 2012). Neste sentido, considera-se que os trabalhadores que experienciem este fenómeno, poderão contribuir para uma organização mais produtiva, eficiente e inovadora (Agarwal et al., 2012). Por exemplo, quando surge algo novo numa organização, exige-se que os trabalhadores se concentrem e gostem daquilo que estão a fazer (absorção) (Agarwal et al., 2012). Além disso, quando um trabalhador precisa de convencer os colegas acerca de novas ideias e da sua implementação, deve ser consistente com os seus esforços para que essas ideias sejam bem implementadas (vigor) (Agarwal et al., 2012). Por outro lado, o investimento cognitivo e emocional que o trabalhador coloca na implementação destas ideias, pode dar origem a sentimentos de significado e orgulho no indivíduo, bem como a sentir paixão pelo trabalho realizado (dedicação) (Agarwal et al., 2012).

1.4. Job Crafting

Cada vez mais assistimos à procura, por parte das organizações, da criação de condições laborais que proporcionem significado e um sentimento de autorrealização nos trabalhadores (Frederick & VanderWeele, 2020), uma vez que, de acordo com as estatísticas do Eurostat (2021), grande parte dos trabalhadores europeus se encontra mais de 35 horas por semana em contexto laboral. Ou seja, há que explorar possíveis estratégias para motivar os trabalhadores para as suas funções com o intuito de alcançar resultados organizacionais desejáveis. Essas estratégias podem basear-se, por exemplo, no *design* do posto de trabalho. Inicialmente, o *job crafting* era definido por ser um processo de personalização do trabalho, pelo trabalhador, constituído por três dimensões – *task crafting* (e.g., alteração do número de tarefas e da sua diversidade), *relationship crafting* (e.g., alteração do padrão de relações interpessoais) e *cognitive crafting* (e.g., valorização do trabalho como um todo em vez de considerar cada uma das suas partes individualmente) (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Embora se fale em personalização, é crucial destacar que esta não consiste em alterar todo o *design* do posto de trabalho, esta alteração é parcial e deve respeitar a especificidade das tarefas (Berg et al., 2007).

Mais recentemente, a conceptualização de Tims et al. (2012) demonstrou ser a mais relevante na literatura devido ao modelo teórico em que se baseia – Teoria JD-R –, que combina contributos de modelos teóricos anteriores e ultrapassa as suas limitações, e devido à medida desenvolvida para medir o *job crafting*, a *Job Crafting Scale (JCS)*, a mais utilizada na investigação sobre este tema (Bakker et al., 2023; Lazazzara et al., 2019). Tims et al. (2012), partindo da definição inicial de Wrzesniewski e Dutton (2001), preconizaram quatro tipos de *job crafting* – aumento dos recursos estruturais do trabalho, aumento dos recursos sociais do trabalho, aumento das exigências laborais desafiantes e diminuição das exigências laborais percebidas como obstáculos. O aumento dos recursos estruturais do trabalho relaciona-se com o próprio trabalho, os indivíduos procuram oportunidades para se desenvolverem, e.g., aprendizagem de novas competências profissionais, e executarem as suas tarefas autonomamente, e.g., possibilidade para decidir o que fazer e quando (Lazazzara et al., 2019; Tims et al., 2012); o aumento dos recursos sociais do trabalho ocorre quando os trabalhadores se esforçam para melhorar as suas redes de apoio, e.g., através da interação com chefias e pares, e procuram *feedback*, e.g., para perceber se as tarefas estão a ser desempenhadas corretamente (Tims et al., 2012); o aumento das exigências laborais desafiantes remete para o facto de os trabalhadores procurarem novos projetos em que possam envolver e, assim, desenvolverem novas competências ou então pela realização de tarefas adicionais sem que haja uma recompensa suplementar para o desempenho das mesmas (Frederick & VanderWeele, 2020; Tims et al., 2012); e a diminuição das exigências laborais percebidas como obstáculos tem como objetivo atenuar o impacto das exigências laborais sentidas pelos trabalhadores (e.g., diminuição da carga mental e emocional de trabalho), que podem ter um impacto negativo ao nível da saúde e do bem-estar (Tims et al., 2012; van Wingerden et al., 2017).

Em estudos anteriores (e.g., Tims et al., 2012), preconizou-se que uma das dimensões de *job crafting* propostas, diminuição das exigências laborais percebidas como obstáculos, não estava relacionada com o *engagement* no trabalho, dado que as exigências laborais, que se enquadram no processo de deterioração da saúde da Teoria JD-R, levam à exaustão emocional e não a um processo motivacional, que conduz ao *engagement* no trabalho (van Wingerden et al., 2017). Considerando a teoria supracitada, o *job crafting* insere-se num ciclo de ganhos dada a sua relação com os recursos laborais, com os

recursos individuais e com o *engagement* no trabalho (Bakker & Demerouti, 2017). Ou seja, pode-se afirmar que as dimensões ligadas aos recursos laborais são aquelas que podem assumir maior preponderância no *job crafting*, quer por este se encontrar inserido no ciclo de ganhos da Teoria JD-R, que conduz ao *engagement* no trabalho, quer por este funcionar como um mecanismo atenuador das exigências laborais, e.g., telepressão no trabalho, em estados energéticos como a exaustão emocional e o *job boredom*. Quando os trabalhadores se sentem *engaged*, procuram manter esse estado e, deste modo, adotam comportamentos de *job crafting* que permitam aumentar os seus recursos laborais e reduzir o impacto negativo das exigências através da sua otimização, o que, por sua vez, contribui para a diminuição dos efeitos negativos das exigências laborais e o aumento do *engagement* no trabalho a longo prazo (Bakker et al., 2023). Ao nível da literatura tem sido demonstrado que o *job crafting* está positivamente associado com o *engagement* no trabalho e negativamente associado com a exaustão emocional e o *job boredom* (Bakker et al., 2023; Harju et al., 2016; Oprea et al., 2019). Ou seja, a modificação do *design* do posto de trabalho conduz a estados laborais energéticos desejáveis e diminui a frequência dos estados laborais energéticos considerados indesejáveis. Além disso, o *job crafting* é considerado como um elo crucial entre a motivação para o trabalho e os recursos laborais e individuais, o que, por seu turno, estimula o aumento da adaptação dos trabalhadores aos seus postos de trabalho (Bakker & Demerouti, 2017).

Neste sentido, considera-se que o *job crafting* pode estar relacionado com uma maior satisfação no trabalho, uma vez que os trabalhadores possuem a oportunidade de ajustar as suas responsabilidades de acordo com os seus gostos pessoais (Rudolph et al., 2017). Além disso, foram encontradas evidências de que este conceito está positivamente associado ao *engagement* no trabalho, dado que um trabalhador que adapte o seu posto de trabalho a si mesmo, torna-se mais envolvido nas suas tarefas laborais (Rudolph et al., 2017). Por outro lado, realça-se, ainda, que o desempenho laboral pode estar associado ao *job crafting*, pois, ao modificar as tarefas laborais, os trabalhadores tendencialmente alinharão as suas competências e os seus interesses com os objetivos da organização, e consequentemente, aumentarão a sua eficácia (Rudolph et al., 2017; Tornau & Frese, 2012).

Até este ponto foram apresentados os principais constructos que compõem este estudo, i.e., telepressão no trabalho, *job boredom*, exaustão emocional, *engagement* no

trabalho e *job crafting*. Em seguida, apresentam-se os objetivos que se pretendem atingir, as hipóteses de investigação a testar e o método a utilizar neste estudo.

1.5. Objetivos e Hipóteses de Investigação

Com este estudo pretendeu-se explorar os mecanismos intervenientes na relação entre a telepressão no trabalho e os estados energéticos relacionados com o trabalho, isto é, exaustão emocional, *engagement* no trabalho e *job boredom*. De forma mais específica, pretendeu-se: (a) testar a relação estabelecida entre a telepressão no trabalho e a exaustão emocional, (b) examinar a relação estabelecida entre a telepressão no trabalho e o *engagement* no trabalho, (c) avaliar a relação estabelecida entre a telepressão no trabalho e o *job boredom*, e (d) analisar o papel moderador do *job crafting* na relação entre a telepressão no trabalho e os estados energéticos relacionados com o trabalho (i.e., exaustão emocional, *engagement* no trabalho e *job boredom*).

Para alcançar estes objetivos definiram-se as seguintes hipóteses de investigação:

Hipótese 1 (H1): A telepressão no trabalho associa-se de forma positiva com a exaustão emocional.

Hipótese 2 (H2): A telepressão no trabalho associa-se de forma negativa com o *engagement* no trabalho.

Hipótese 3 (H3): A telepressão no trabalho associa-se de forma positiva com o *job boredom*.

Hipótese 4a (H4a): Os recursos laborais estruturais associam-se de forma negativa com a exaustão emocional.

Hipótese 4b (H4b): Os recursos laborais sociais associam-se de forma negativa com a exaustão emocional.

Hipótese 5a (H5a): Os recursos laborais estruturais associam-se de forma positiva com o *engagement* no trabalho.

Hipótese 5b (H5b): Os recursos laborais sociais associam-se de forma positiva com o *engagement* no trabalho.

Hipótese 6a (H6a): Os recursos laborais estruturais associam-se de forma negativa com o *job boredom*.

Hipótese 6a (H6a): Os recursos laborais sociais associam-se de forma negativa com o *job boredom*.

Hipótese 7a (H7a): O *job crafting* modera a relação entre a telepressão no trabalho e a exaustão emocional.

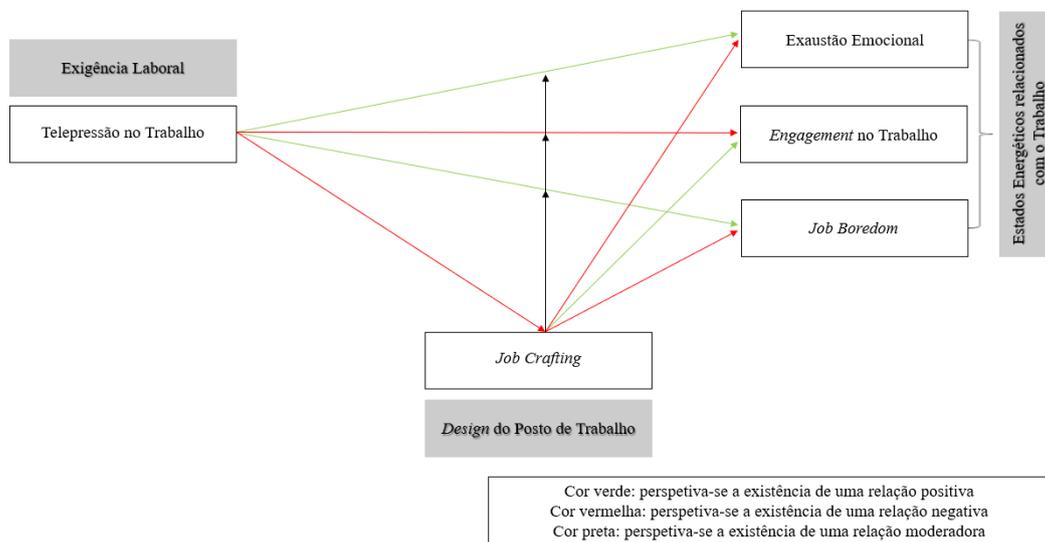
Hipótese 7b (H7b): O *job crafting* modera a relação entre a telepressão no trabalho e a o *engagement* no trabalho.

Hipótese 7c (H7c): O *job crafting* modera a relação entre a telepressão no trabalho e a a *job boredom*.

Na Figura 1 encontra-se o modelo teórico proposto para esta investigação, com a identificação da taxonomia proposta para cada um dos conceitos, i.e., exigência laboral (telepressão no trabalho), *design* do posto de trabalho (*job crafting*) e estados energéticos relacionados com o trabalho (exaustão emocional, *engagement* no trabalho e *job boredom*). Além disso, nesta figura também se encontra identificado o sinal esperado para a relação entre as variáveis propostas, positivo (cor verde) e negativo (cor vermelha). Na Figura ainda se encontra identificada a relação de moderação, através da cor preta.

Figura 1

Modelo Teórico Proposto



2. Método

2.1. Participantes

Consideraram-se como critérios de inclusão para a realização desta investigação que: (a) todos os respondentes à data da resposta ao protocolo de investigação deveriam estar em situação laboral ativa; e (b) os potenciais participantes deveriam ter 18 ou mais anos de idade. Relativamente ao tamanho da amostra, não existe um consenso quanto ao tamanho mínimo para realizar uma análise de equações estruturais (AEE). No entanto, Segura et al. (2014) sugeriram que para este tipo de análise devem existir, no mínimo, 200 observações. Além disso, Pais-Ribeiro (2008) indicou que para cada indicador (i.e., item) deve haver no mínimo cinco observações. Tendo em consideração a combinação destes aspetos, definiu-se que a amostra mínima deste estudo deveria ser de 260 participantes.

A amostra deste estudo era constituída por 305 trabalhadores, sendo 78% do sexo feminino (238) e os restantes do sexo masculino. As idades dos mesmos variaram entre 18 e 64 anos, sendo que a média de idades era de aproximadamente 34 anos ($M=34.49$; $DP=11.24$; $Mdn=31$). Relativamente ao estado civil dos participantes, constatou-se que 49.5% eram solteiros(as), 45.2% eram casados(as) ou viviam numa união de facto, 4.3% afirmaram estar divorciados(as) ou separados(as) e os restantes eram viúvos(as) (1%). No que toca ao nível de educação mais elevado completo pelos trabalhadores, verificou-se que 50.5% possuíam um curso superior, 38.7% completaram o Ensino Secundário, 4.9% completou o Ensino Pós-Secundário/Não Superior, 4.6% estudou até ao 3.º Ciclo e os restantes estudaram até ao 2.º Ciclo (4.6%).

No que respeita ao tempo de trabalho na organização atual, 42.3% dos participantes trabalhava na mesma organização há mais de cinco anos, 29.5% há mais de um ano, 14.8% estavam na atual entidade patronal há pelo menos seis meses, 10.2% afirmaram estar na organização atual entre seis meses e um ano e os restantes há um ano (3.3%). Acerca do vínculo laboral estabelecido com a entidade empregadora, aferiu-se que 46.6% dos participantes possuía um contrato de trabalho sem termo, 29.5% assinalou que tinha um contrato de trabalho a termo certo, 10.5% tinha um contrato de trabalho a termo incerto, 6.9% trabalhava por conta própria, 3.3% tinha um contrato de prestação de serviços, 2% possuía um contrato de trabalho a tempo parcial, 1% referiu que apresentava um contrato de trabalho de curta duração e, por último, um dos participantes afirmou

possuir um contrato de utilização de trabalho temporário (.3%). Por fim, no que concerne ao tamanho da organização onde se encontravam a trabalhar os respondentes do protocolo de investigação, 37.4% afirmou que trabalhava numa pequena empresa (20 a 99 trabalhadores), 28.5% numa grande empresa (acima de 500 trabalhadores), 20.3% numa microempresa (até 19 trabalhadores) e os restantes, 13.8%, numa média empresa (100 a 499 trabalhadores).

2.2. Instrumentos

O protocolo de investigação era constituído por questões de caracterização sociodemográfica e socioprofissional dos participantes (e.g., sexo, idade dos participantes, nível de educação mais elevado completo, estado civil, tempo de trabalho na organização atual, tipo de vínculo laboral estabelecido com a entidade empregadora, setor de atividade económica e tamanho da organização) e um conjunto de instrumentos de autorresposta para medir os conceitos propostos, a saber:

Telepressão no Local de Trabalho. Avaliada com recurso à *Workplace Telepressure Measure* (Barber & Santuzzi, 2015; Varela, in press), composta por oito itens (e.g., Quando recebo uma mensagem, é difícil manter a concentração), sendo as respostas dadas numa escala tipo *Likert*, de tipo concordância, de cinco pontos variando entre 1 (*Discordo totalmente*) e 5 (*Concordo totalmente*). Ambas as versões, i.e., original e portuguesa, atingiram valores de alfa de Cronbach superiores de .80.

Engagement no Trabalho. Aferido através da *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES; Schaufeli & Bakker, 2004), que pretende avaliar em que medida os participantes se encontram *engaged* no seu trabalho. Nesta investigação foi utilizada a versão curta de três itens (UWES-3; e.g., Sinto-me cheio(a) de energia no meu trabalho) (Schaufeli et al., 2019) com uma escala de resposta de sete pontos, de tipo frequência, que variava entre 0 (*Nunca*) e 6 (*Sempre; Todos os dias*). Esta versão considera apenas o constructo *engagement* no trabalho e não as suas dimensões (vigor, dedicação e absorção). A UWES-3 foi construída com recurso a versões anteriores deste instrumento, tendo sido escolhidos os três itens que melhor explicam o construto supracitado. Por isso, não houve necessidade de efetuar um processo de adaptação e validação, tendo a denominação dos itens sido realizada a partir do trabalho de Sinval et al. (2018). Este instrumento registou valores de consistência interna superiores a .90 (Schaufeli et al., 2019). A utilização

UWES-3 também pode ser justificada pela necessidade de se utilizarem versões curtas de instrumentos, quando disponíveis, para: (a) reduzir a fadiga associada ao processo de resposta; (b) diminuir a taxa de desistência; e (c) reduzir o surgimento de respostas enviesadas, e.g., participantes selecionarem a opção de resposta intermédia (Sandy et al., 2017).

Exaustão Emocional. Testada com recurso ao *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI; Bakker et al., 2004; Sinval et al., 2019), que possui dezasseis itens (e.g., Há dias em que me sinto cansado(a) antes mesmo de chegar ao trabalho) com uma escala de *Likert* de cinco pontos, de tipo concordância, entre 1 (*Discordo totalmente*) e 5 (*Concordo totalmente*). Para este estudo foram utilizados os oito itens da dimensão exaustão emocional, destes quatro devem ser invertidos. Na versão portuguesa do OLBI foram obtidos valores de consistência interna superiores a .80.

Job Boredom. Examinado através da *Dutch Boredom Scale* (Reijseger et al., 2013), que pretende compreender como é que os indivíduos se sentem no seu trabalho. Esta escala apresentava oito itens (e.g., Sinto-me muito aborrecido(a) no trabalho) com uma escala de *Likert*, de tipo frequência, de cinco pontos que variava entre 1 (*Nunca*) e 5 (*Sempre*). No estudo de desenvolvimento deste instrumento foi obtido um valor de consistência interna superior a .80.

Job Crafting. Medido através da *Job Crafting Scale* (JCS; Tims et al., 2012; Viseu et al., 2024). A versão original desta escala era composta por 21 itens, já a versão portuguesa é mais curta, apresentando 18 itens (e.g., Tento desenvolver as minhas capacidades) com uma escala de *Likert*, de tipo frequência, de cinco pontos variando entre 1 (*Nunca*) e 5 (*Frequentemente*). Esta escala tem uma natureza multidimensional, sendo composta pelas dimensões aumento dos recursos laborais estruturais (quatro itens), aumento dos recursos laborais sociais (cinco itens), diminuição das exigências laborais obstaculizantes (quatro itens) e aumento das exigências laborais desafiantes (cinco itens). Ambas as versões da JCS apresentaram valores de consistência interna, medidos através do coeficiente alfa de Cronbach, superiores a .70. Neste estudo não foram utilizadas as dimensões ligadas às exigências laborais, dado que o *job crafting* se situa no ciclo de ganhos da Teoria JD-R, ciclo que conduz ao *engagement* no trabalho e que contribui para atenuar o mal-estar dos trabalhadores (e.g., exaustão emocional e *job boredom*) (Bakker et al., 2023; van Windergen et al., 2017b). Como este conceito integra o ciclo de ganhos

da Teoria JD-R, o seu objetivo é a promoção do bem-estar ocupacional e não a identificação dos obstáculos que impedem o alcance desta meta ou de aspetos que, apesar de terem uma natureza negativa, podem fomentar a motivação para o trabalho (van Windbergen et al., 2017b).

2.3. Procedimento de Recolha de Dados

Esta investigação seguiu um método quantitativo e apresentou um *design* transversal, i.e., a recolha dos dados decorreu num único momento, entre o dia 12 de dezembro de 2023 e o dia 28 de fevereiro de 2024, utilizando o mesmo protocolo de investigação (Anexo 1). A recolha de dados decorreu em formato *online* (à distância), através da plataforma LimeSurvey, com recurso a instrumentos de autorresposta e a um questionário sociodemográfico. A opção por este tipo de formato teve como objetivo a recolha de um maior número de respostas e obter uma amostra mais heterogénea. O protocolo de investigação foi alvo de análise pela Comissão de Ética da Universidade de Évora (GD/43306/2023/P1), a qual lhe deu um parecer positivo.

Foi seguida uma técnica de amostragem não-probabilística, por conveniência da investigadora e em bola de neve. Os respondentes, antes de preencherem o protocolo de investigação, leram um documento de consentimento informado, onde se garantia o total respeito pelos padrões de anonimato e de confidencialidade, quer ao nível da recolha dos dados, quer ao nível da análise e conservação dos mesmos. Além da informação deste documento, os participantes também ficaram a saber que: (a) a sua participação na investigação era voluntária; (b) cada respondente era livre de interromper o preenchimento do protocolo a qualquer momento, não havendo prejuízos para nenhuma das partes; e (c) não haveria lugar a quaisquer recompensas destinadas à participação, monetárias ou de outro cariz. Por fim, foram definidos dois critérios de inclusão, ter 18 ou mais anos de idade e encontrar-se, à data da resposta ao protocolo de investigação, em situação laboral ativa.

2.4. Procedimento de Análise de Dados

Numa primeira fase, procedeu-se à análise dos valores de *missing* e foi efetuada a sua substituição pelos valores de média de cada item, seguindo as recomendações propostas por Hill e Hill (2008). Em seguida, foram invertidos os itens do instrumento de

medida destinado a mensurar a dimensão exaustão emocional, para que os resultados obtidos para todos os itens desta dimensão de *burnout* tivessem o mesmo significado. Em seguida, foram calculados os valores de média e desvio-padrão. Efetuou-se, ainda, uma análise correlacional, através do coeficiente de correlação de Pearson (r) e do seu nível de significância estatística ($p < .05$). Estes procedimentos estatísticos foram executados com recurso ao *software* de análise estatística *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

O modelo teórico proposto foi testado através de uma AEE. Inicialmente, foi realizada uma análise fatorial confirmatória (AFC) para avaliar a validade de constructo das medidas selecionadas para esta investigação. Para tal, foram adotados os seguintes índices de ajustamento: (a) teste qui-quadrado de bondade do ajustamento (χ^2): é expectável obter-se um p -value superior a .05 ($p > .05$), mas no caso de amostras robustas esta premissa pode ser violada, registando-se valores inferiores a .05 ($p < .05$); (b) *Goodness of Fit Index* (GFI): valores entre [.90-.95[são considerados bons e iguais ou superiores a .95 são considerados muito bons; (c) *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA): valores entre [.05-.10] são definidos como aceitáveis e valores iguais ou inferiores a .05 são considerados como bons; (d) *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR): valores iguais ou inferiores a .08 apontam para um bom ajuste; (e) *Comparative Fit Index* (CFI) e *Tucker-Lewis Index* (TLI): valores entre [.90-.95[são considerados bons e iguais ou maiores do que .95 são considerados muito bons; e (f) χ^2/df : valores entre]2-5] apontam para um ajustamento aceitável, entre]1-2] traduzem um bom ajuste e iguais ou inferiores a um indicam um ajustamento muito bom (Byrne, 2010; Hu & Bentler, 1999; Marôco, 2021). Em seguida, foi efetuada uma avaliação da distribuição normal multivariada, esperando-se obter valores de assimetria ($|sk|$) e de curtose ($|ku|$) inferiores a dois e sete, respetivamente (Curran et al 1996). Caso esta expectativa fosse corroborada, a AEE seria conduzida com recurso ao método de máxima verosimilhança, o mais utilizado neste tipo de análise. O ajustamento global do modelo foi aferido com recurso aos seguintes índices: (a) χ^2 : é desejável um p -value superior a .05 ($p > .05$), sendo que em amostras com mais participantes podem-se obter valores inferiores a .05 ($p < .05$); (b) GFI: valores entre [.90-.95[são definidos como bons e valores iguais ou maiores do que .95 são classificados muito bons; (c) RMSEA: valores entre [.05-.10] são considerados aceitáveis e valores iguais ou menores do que .05 são definidos como bons;

(d) SRMR: valores iguais ou menores do que .08 indicam bom ajuste; (e) CFI, *Normed Fit Index* (NFI), TLI e *Incremental Fit Index* (IFI): valores entre [.90-.95] são definidos como bons e iguais ou superiores a .95 são classificados como muito bons; (f) *Parsimony Comparative Fit Index* (PCFI) e *Parsimony Normed Fit Index* (PNFI): valores entre [.60-.80] traduzem bom ajustamento e valores iguais superiores a .80 apontam para um ajuste muito bom; e (g) χ^2/df : valores entre]2-5] indicam um ajustamento aceitável, entre]1-2] apontam para um bom ajuste e iguais ou menores do que um assinalam um ajustamento muito bom. Os valores de corte considerados basearam-se nas sugestões de Byrne (2010), Marôco (2021) e Hu e Bentler (1999). Os procedimentos estatísticos supramencionados foram realizados com recurso ao *software Analysis of Moment Structures* (AMOS).

Além da análise do ajustamento do modelo teórico proposto, este foi alvo de uma avaliação das suas propriedades psicométricas, validade e fiabilidade. A validade foi testada de três formas (Bagozzi & Yi, 1988; Fornell & Larcker, 1981; Marôco, 2021; Sharma, 1996), (a) fatorial: os itens devem possuir uma carga fatorial padronizada superior a .50; (b) convergente: valor de *Average Variance Extracted* (AVE) deve ser superior a .50; e (c) discriminante: comparação entre os valores de AVE e dos coeficientes de correlação ao quadrado. A fiabilidade foi avaliada com recurso ao coeficiente *Composite Reliability* (CR), deveriam atingir-se valores superiores a .70 (Hair et al., 2014). Optou-se por utilizar unicamente o coeficiente CR, dado que este foi desenvolvido especificamente para a utilização em AEE.

Uma vez que este estudo seguiu um *design* transversal, existia um risco acrescido de variância do método comum, i.e., dos resultados obtidos se deverem à forma de medição e não aos conceitos em si. Para despistar a existência deste fenómeno foi utilizado o *Harman's single-factor test* (Podsakoff et al., 2003), onde foi efetuada uma análise fatorial exploratória (AFE) forçada a um fator, esperando-se obter um valor total de variância explicada inferior a 50%. O efeito moderador do *job crafting* na relação entre a telepressão no trabalho e os estados energéticos (i.e., exaustão emocional, *engagement* no trabalho e *job boredom*) foi testado de acordo com o método de pares combinados proposto por Collier (2020). Este método defende que os itens das variáveis independente e moderadora devem ser utilizados para o cálculo do efeito de interação, sendo que nenhum item se pode repetir para formar este efeito (Marsh et al., 2004). Ademais, o cálculo do efeito de interação deve ocorrer somente com os itens que apresentam uma

carga fatorial padronizada mais elevada (Collier, 2020). Previamente à criação do efeito interativo, os itens selecionados devem ser padronizados, i.e., devem ser transformados em *Z-scores* (Collier, 2020). Para reportar os dados referentes à moderação, devem utilizar-se as estimativas não-padronizadas juntamente com os valores do teste *t* (Collier, 2020).

3. Resultados

3.1. Estatística Descritiva, Correlacional e de Consistência Interna

Na Tabela 1 encontra-se uma análise estatística descritiva, apresentando-se os valores de média (M) e desvio-padrão (DP), correlacional, com recurso ao coeficiente de correlação de Pearson (r), e de consistência interna, recorrendo ao coeficiente alfa de Cronbach (α). Globalmente, a maioria dos constructos latentes e das suas dimensões atingiu um valor de consistência interna superior a .70, à exceção da dimensão preocupação ($\alpha=.68$), que integra o constructo latente de telepressão no trabalho.

3.2. Análise Fatorial Confirmatória

Inicialmente, os constructos latentes seleccionados para integrar o modelo de medida teórico definido para esta investigação foram alvo de uma AFC, para avaliar a sua adequação aos dados recolhidos. Na Tabela 2 encontram-se os resultados obtidos para este procedimento. A qualidade do ajustamento variou entre o aceitável e o muito bom.

3.3. Ajustamento Global do Modelo

Antes de se avaliar a qualidade do modelo de medida teórico, foi necessário examinar os valores de $|sk|$ e de $|ku|$, referentes à distribuição normal multivariada. Em três casos, observou-se que os valores de $|sk|$ e de $|ku|$ foram superiores ao definido pela literatura ($|sk|\leq 2$; $|ku|\leq 7$) (Curran et al., 1996). No entanto, Marôco (2021) afirmou que a utilização do método de máxima verosimilhança é passível de ocorrer quando os valores de $|sk|$ e de $|ku|$ são ligeiramente superiores, nomeadamente $|sk|\leq 3$ e $|ku|\leq 10$. Considerando os valores supracitados, pode-se afirmar que a amostra apresentava uma distribuição normal multivariada. O teste χ^2 registou um valor estatisticamente significativo ($p<.001$), uma situação inesperada de acordo com o definido pela literatura. Não obstante, segundo Anderson e Gerbing (1982), é possível que se registem valores estatisticamente significativos para o teste χ^2 quando a amostra de um estudo é suficientemente robusta. Relativamente aos restantes índices, verificou-se que o seu ajustamento oscilou entre o aceitável e o bom (Tabela 3).

Tabela 1*Estatística Descritiva, Correlacional e de Consistência Interna para as Variáveis Estudadas (N=305)*

	<i>M</i>	<i>DP</i>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. Telepressão no Trabalho	2.73	.99	(.86)								
2. Preocupação	2.75	.99	.880**	(.68)							
3. Urgência	2.70	1.21	.922**	.628**	(.91)						
4. Exaustão Emocional	3.05	.77	.192**	.183**	.165**	(.81)					
5. <i>Engagement</i> no Trabalho	3.64	1.31	-.003	-.032	.021	-.516**	(.77)				
6. <i>Job Boredom</i>	1.94	1.05	.118*	.171**	.054	.459**	-.627**	(.87)			
7. <i>Job Crafting</i>	4	.73	.100	.059	.116*	-.148**	.234**	-.256**	(.74)		
8. Recursos Laborais Estruturais	4.73	.57	.001	-.010	.010	-.163**	.279**	-.284**	.572**	(.82)	
9. Recursos Laborais Sociais	3.42	1.11	.117*	.074	.132*	-.107	.160**	-.185**	.941**	.262**	(.74)

Nota. Valor de média: *M*; Valor de desvio-padrão: *DP*; *Correlação significativa para $p < .05$; **Correlação significativa para $p < .01$; () Valores de alfa de Cronbach.

Tabela 2*Análise Fatorial Confirmatória Para os Constructos Latentes*

Constructo	χ^2	gl	GFI	RMSEA	RMSEA 90%IC	SRMR	CFI	TLI	χ^2 /gl
Telepressão no trabalho	15.155**	4	.982	.096	[.048-.149]	.018	.988	.969	3.789
<i>Job crafting</i>	126.621***	61	.944	.059	[.045-.074]	.049	.951	.938	2.076
<i>Engagement</i> no trabalho	.280	1	.999	.000	[.000-.123]	.008	1	1	.280
Exaustão emocional	.627	3	.999	.000	[.000-.044]	.009	1	1	.209
<i>Job boredom</i>	53.993***	13	.954	.102	[.075-.131]	.036	.976	.960	4.153

Nota. **Valor estatisticamente significativo para $p < .01$; ***Valor estatisticamente significativo para $p < .001$; χ^2 =Teste qui-quadrado de bondade do ajustamento; gl=Graus de liberdade; GFI=*Goodness of Fit Index*; RMSEA=*Root Mean Square Error of Approximation*; RMSEA 90%IC=Intervalo de confiança de 90% para o índice *Root Mean Square Error of Approximation*; SRMR=*Standardized Root Mean Squared Residual*; CFI=*Comparative Fit Index*; TLI=*Tucker-Lewis Index*; χ^2 /gl=Rácio entre o resultado do teste qui-quadrado de bondade do ajustamento e os graus de liberdade.

Tabela 3*Índices de Ajustamento do Modelo*

Índices de ajustamento	Resultado obtido	Comentário
χ^2	339.923***	NA
Absolutos		
GFI	.908	Bom
RMSEA	.062	Aceitável
90%IC RMSEA	[.053-.071]	NA
SRMR	.046	Bom
Incrementais		
CFI	.941	Bom
NFI	.897	Bom

TLI	.930	Bom
IFI	.942	Bom
Parcimónia		
PCFI	.783	Bom
PNFI	.746	Bom
χ^2/df	2.151	Aceitável

Nota. ***Valor estatisticamente significativo para $p < .001$; GFI=*Goodness of Fit Index*; RMSEA=*Root Mean Square Error of Approximation*; 90%IC RMSEA=Intervalo de confiança de 90% para o índice *Root Mean Square Error of Approximation*; SRMR=*Standardized Root Mean Square Residual*; CFI=*Comparative Fit Index*; NFI=*Normed Fit Index*; TLI=*Tucker-Lewis Index*; IFI=*Incremental Fit Index*; PCFI=*Parsimony Comparative Fit Index*; PNFI=*Parsimony Normed Fit Index*; gl=Graus de liberdade; NA=Não aplicável.

3.4. Avaliação do Modelo de Medida

Alguns itens do modelo de medida teórico tiveram de ser removidos da análise, dado que estavam a prejudicar a qualidade do ajustamento. Os itens que integraram a versão final do modelo encontram-se na Tabela 4. Todos os itens apresentaram cargas fatoriais padronizadas superiores a .50, o que permitiu concluir pela existência de validade fatorial. Por sua vez, os valores de AVE foram, na globalidade, superiores a .50, excetuando a dimensão aumento dos recursos laborais sociais. Por fim, os valores de fiabilidade foram superiores a .70, com exceção da dimensão aumento dos recursos laborais sociais.

Tabela 4

Resultados de Validade Fatorial, Validade Convergente e Fiabilidade

Constructos latente	Cargas fatoriais padronizadas*	CR	AVE
Telepressão no trabalho		.906	.707
Item 3 - Não consigo parar de pensar numa mensagem até responder.	.738		

Item 4 - Sinto uma grande necessidade de responder aos outros rapidamente.	.841	
Item 5 - Assim que recebo uma mensagem, sinto um grande desejo de responder imediatamente.	.932	
Item 6 - Para mim é difícil resistir à tentação de responder imediatamente a uma mensagem.	.841	
Aumento dos recursos laborais estruturais	.842	.640
Item 1 - Tento desenvolver as minhas capacidades.	.819	
Item 2 - Tento desenvolver-me profissionalmente.	.775	
Item 3 - Tento aprender coisas novas no meu trabalho.	.824	
Aumento dos recursos laborais sociais	.566	.397
Item 15 - Peço aos outros <i>feedback</i> sobre o meu desempenho.	.569	
Item 16 - Peço conselhos aos meus colegas.	.686	
<i>Engagement</i> no trabalho	.780	.548
Item 1 - Sinto-me cheio(a) de energia no meu trabalho.	.787	
Item 2 - Sou uma pessoa entusiasmada com o meu trabalho.	.828	
Item 3 - Fico absorvido(a) com o meu trabalho.	.581	
<i>Job boredom</i>	.778	.543
Item 2 - Sinto-me aborrecido(a) no trabalho.	.870	
Item 5 - Sonho acordado(a) durante o horário de trabalho.	.659	
Item 7 - Tenho tendência a fazer outras coisas durante o trabalho.	.661	
Exaustão emocional	.823	.538

Item 1 - Há dias em que me sinto cansado(a) antes mesmo de chegar ao trabalho.	.763
Item 2 - Depois do trabalho, preciso de mais tempo para relaxar e sentir-me melhor do que precisava antigamente.	.791
Item 4 - Durante o meu trabalho, muitas vezes sinto-me emocionalmente esgotado(a).	.696
Item 6 - Depois do trabalho, sinto-me cansado(a) e sem energia.	.678

Nota. *Valor estatisticamente significativo para $p < .05$; CR=Coeficiente *Composite Reliability*; AVE=*Average Variance Extracted*.

Através do critério de Fornell e Larcker (1981), foi possível concluir pela existência de validade discriminante, dado que os valores de AVE foram superiores ao valor dos coeficientes de correlação ao quadrado (Tabela 5).

Tabela 5

Resultados da Validade Discriminante

Constructos	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. Telepressão no trabalho	.707					
2. Aumento dos recursos laborais estruturais	.000	.640				
3. Aumento dos recursos laborais sociais	.019	.063	.397			
4. <i>Engagement</i> no trabalho	.000	.086	.013	.548		
5. <i>Job boredom</i>	.006	.075	.042	.329	.543	
6. Exaustão emocional	.043	.009	.006	.212	.173	.538

Nota. Na diagonal e a negrito encontram-se os valores de AVE.

3.5. Variância do Método Comum

A AFE forçada a um fator, estratégia designada por *Harman's single-factor test*, procurou despistar a existência de variância do método comum. Este despiste é essencial

em estudos que seguem um *design* transversal, i.e., em que os dados são recolhidos num único momento no tempo. A adoção deste tipo de *design* levanta questões sobre se os resultados se devem às relações estabelecidas entre os constructos ou se se devem ao processo de medição (Podsakoff et al., 2003). A percentagem de variância explicada foi de 24.606%. Logo, pode-se concluir que os resultados obtidos não foram impactados pela variância do método comum, ainda que este aspeto esteja presente.

3.6. Análise das Hipóteses de Investigação

Das 12 hipóteses de investigação propostas, que analisaram tanto associações diretas como efeitos de moderação, seis foram corroboradas, cinco referentes às relações diretas entre os conceitos de: (a) telepressão no trabalho e exaustão emocional (H1); (b) telepressão no trabalho e *job boredom* (H3); (c) aumento dos recursos laborais estruturais e *engagement* no trabalho (H5a); (d) aumento dos recursos laborais estruturais e *job boredom* (H6a); e (e) aumento dos recursos laborais sociais e *job boredom* (H6b), e uma que diz respeito a um efeito de moderação: (a) *job crafting* enquanto moderador da relação entre a telepressão no trabalho e a exaustão emocional (Tabela 7). Assim, pode-se concluir que: (a) a telepressão no trabalho se relaciona positivamente com a exaustão emocional ($b=.204$; $p<.001$); (b) a telepressão se relaciona de forma positiva com o *job boredom* ($b=.153$; $p<.05$); (c) o aumento dos recursos laborais estruturais se associa de forma positiva com o *engagement* no trabalho ($b=.322$; $p<.001$); (d) o aumento dos recursos laborais estruturais se relaciona de forma negativa com a *job boredom* ($b=-.301$; $p<.001$); (e) o aumento dos recursos laborais sociais se associa de forma negativa com a *job boredom* ($b=-.336$; $p<.05$); e (f) o *job crafting* modera a relação entre a telepressão no trabalho e a exaustão emocional ($b=.243$; $p<.01$).

Tabela 6

Resultados das Hipóteses de Investigação Propostas

Hipótese de investigação	Estimativas não padronizadas	Valores do test <i>t</i>	Observação
H1: Telepressão no trabalho → Exaustão emocional	.204	3.223***	Corroborada

H2: Telepressão no trabalho → <i>Engagement</i> no trabalho	.007	.114	Não corroborada
H3: Telepressão no trabalho → <i>Job boredom</i>	.153	1.937*	Corroborada
H4a: Recursos laborais estruturais → Exaustão emocional	-.044	-.626	Não corroborada
H4b: Recursos laborais sociais → Exaustão emocional	-.161	-1.287	Não corroborada
H5a: Recursos laborais estruturais → <i>Engagement</i> no trabalho	.322	4.270***	Corroborada
H5b: Recursos laborais sociais → <i>Engagement</i> no trabalho	.028	.220	Não corroborada
H6a: Recursos laborais estruturais → <i>Job boredom</i>	-.301	-3.335***	Corroborada
H6b: Recursos laborais sociais → <i>Job boredom</i>	-.336	-2.095*	Corroborada
<hr/> Efeito de moderação <hr/>			
H7a: Telepressão no trabalho* <i>Job crafting</i> → Exaustão emocional	.243	2.386**	Corroborada
H7c: Telepressão no trabalho* <i>Job crafting</i> → <i>Engagement</i> no trabalho	-.166	-1.685	Não corroborada
H7b: Telepressão no trabalho* <i>Job crafting</i> → <i>Job boredom</i>	.157	1.345	Não corroborada

Nota. *Valor estatisticamente significativo para $p < .05$; **Valor estatisticamente significativo para $p < .01$ ***Valor estatisticamente significativo para $p < .001$.

4. Discussão

O presente estudo teve como objetivo investigar os mecanismos intervenientes na relação entre a telepressão no trabalho e os estados energéticos do trabalho, exaustão emocional, *engagement* no trabalho e *job boredom*. Mais especificamente, procurou-se analisar as relações entre: (a) a telepressão no trabalho e a exaustão emocional, (b) a telepressão no trabalho e o *engagement* no trabalho, e (c) a telepressão no trabalho e o *job*

boredom, e perceber de que forma o *job crafting* pode moderar a relação entre a telepressão no trabalho e os estados energéticos supracitados.

Neste sentido, este estudo abordou um tema emergente e de crescente impacto no contexto laboral moderno. A telepressão, caracterizada pela exigência constante de estar disponível e responder rapidamente às comunicações de trabalho através das TIC, tem-se tornado uma fonte significativa de stresse e desgaste para os trabalhadores, especialmente com o aumento das práticas de trabalho remoto e o uso intensivo das tecnologias digitais (Teixeira, 2022). Esta investigação foi além dos estudos anteriores, que exploraram os efeitos diretos do stresse ocupacional, ao perceber como a telepressão se relaciona com os diferentes estados energéticos relacionados com o trabalho, como a exaustão emocional, o *engagement* no trabalho e o *job boredom*. A acrescentar a isto, este estudo destacou ainda o papel do *job crafting*, uma estratégia que os trabalhadores utilizam para moldar as suas tarefas e o seu ambiente laboral, como moderador entre a telepressão e os estados energéticos, o que pode fornecer novas perspetivas para a gestão e mitigação dos efeitos negativos da telepressão (Demerouti, 2014; Zhang & Parker, 2018). Ao analisar as relações supracitadas de uma forma integrada, esta investigação pretendeu preencher uma lacuna na literatura, que até então carecia de uma análise detalhada sobre como o *job crafting* pode, ou não, moderar a dinâmica entre a telepressão no trabalho e os estados energéticos do trabalho.

O modelo teórico proposto apresentou, na generalidade, evidências de validade fatorial, validade convergente, validade discriminante e fiabilidade. Deste modo, considera-se que este modelo é robusto e que os resultados obtidos são precisos, consistentes e replicáveis, e que pode contribuir de forma significativa para a Psicologia do trabalho, das organizações e dos recursos humanos (Brown, 2015; DeVellis, 2017; Hair et al., 2018; Henseler et al., 2014). Como salientado nos estudos de Hair et al. (2018) e Henseler et al. (2014), as propriedades psicométricas validade e fiabilidade são fundamentais para que um modelo seja relevante teórica e empiricamente. Apesar de na maioria das situações se poder falar de evidências de validade e fiabilidade, há alguns aspetos a destacar. A dimensão aumento dos recursos laborais sociais não apresentou evidências de validade convergente e de fiabilidade. No estudo de Viseu et al. (2024), de adaptação e validação da JCS, também se verificou um valor de AVE inferior a .50. Sendo esta uma dimensão de um constructo latente, alguns estudos têm indicado que os valores

de AVE podem atingir 24% para os fatores de segunda-ordem (Credé & Harms, 2015); no caso da presente investigação esse valor de corte foi, *inclusive*, ultrapassado (39.7%). Esta situação pode ter ocorrido devido ao reduzido número de itens existentes nesta dimensão e ao facto de as cargas fatorias padronizadas apresentarem valores homogéneos (Valentini & Damásio, 2016).

Relativamente às doze hipóteses de investigação propostas, seis foram corroboradas, cinco referentes a relações diretas (H1, H3, H5a, H6a e H6b) e uma respeitante a um efeito de moderação (H7a).

Percebeu-se que a telepressão no trabalho se relacionou positivamente com a exaustão emocional (H1). Considerando as premissas da Teoria JD-R (Bakker & Demerouti, 2007), quando um indivíduo exerce um esforço físico e/ou psicológico superior ao nível normal exigido pelo trabalho, isso pode ter efeitos negativos na sua saúde, o que, por sua vez, pode afetar o seu bem-estar e desempenho laboral (Schaufeli & Bakker, 2004). Além disso, a constante exposição a exigências laborais, sem permitir que o trabalhador recupere os seus recursos, laborais e individuais, e se distancie psicologicamente do trabalho, pode dar origem a fadiga (Sonnetag & Fritz, 2007; Meijman & Mulder, 1998). Contextos de trabalho com níveis elevados de exigências laborais, como a telepressão, podem dar origem à privação da recuperação necessária para uma saúde e um desempenho sustentáveis (Yıkılmaz et al., 2023). Por outro lado, a pressão para responder às comunicações provenientes das TIC fora do horário laboral está relacionada com as normas sociais que exigem tempos de resposta rápidos, sendo considerada um elemento expectável da cultura organizacional e da aceitação social (Yıkılmaz et al., 2023). Deste modo, trabalhadores sob pressão constante e intensa, podem sentir-se inadequados para responder a tantas solicitações e desenvolver um quadro exaustão emocional (Shirom & Melamed, 2006), tal como é indicado pela Teoria JD-R (Bakker & Demerouti, 2007). A diluição de uma barreira entre vida pessoal e profissional pode causar distrações, interrupções no quotidiano, exaustão e perturbações do sono (Barber et al., 2019; Cambier et al., 2020; Page et al., 2021; Querstret & Copley, 2012). Os argumentos supracitados permitem concluir que a telepressão no trabalho conduz a um aumento da exaustão emocional, dado que existe uma diminuição do controlo e dos recursos que o trabalhador possui sobre o seu tempo não laboral, bem como uma quebra constante no fluxo da sua vida pessoal devido a horários e métodos de

trabalho que são imprevisíveis, tais como estar em contacto constante com as TIC (Cheng & O-Yang, 2018). Estudos anteriores (e.g., Kao et al., 2020; Kotera et al., 2021; Santuzzi & Barber, 2018) também analisaram o efeito direto entre a telepressão no trabalho e a exaustão emocional, concluindo que esta relação é positiva.

Por outro lado, também se verificou que a telepressão se associa positivamente com o *job boredom* (H3), i.e., a telepressão pode conduzir a um estado de aborrecimento, e.g., porque podem ser excedidas as horas de trabalho e as tarefas associadas à função de um indivíduo (Skowronski, 2012; van der Heijden et al., 2011). Outro aspeto que permite explicar esta relação pode estar relacionado com o tempo de trabalho na organização, o facto de um indivíduo estar muitos anos vinculado à mesma organização pode dar origem à sensação de ausência de desafios no trabalho e à monotonia nas tarefas realizadas (McNeese-Smith, 2000). No entanto, este resultado deve merecer mais atenção no futuro. A maioria da amostra recolhida trabalha essencialmente no setor terciário (serviços de saúde, educação, banca, transportes, comércio, telecomunicações, informática, seguros, limpeza, alimentação, turismo, bancários, administrativos), o que sugere que possam experienciar menos *job boredom*, uma vez que este está associado sobretudo aos setores primário e secundário, tal como salientado em trabalhos anteriores (e.g., Harju et al., 2014; Santiago et al., 2020).

Com este estudo também se percebeu que o aumento dos recursos laborais estruturais (i.e., fatores ligados às funções laborais e que podem ser modificados) se associa de forma positiva com o *engagement* no trabalho (H5a), ou seja, as alterações que os indivíduos fazem no conteúdo das tarefas, e.g., através da procura de oportunidades de desenvolvimento e da tentativa de desempenhar as tarefas mais autonomamente, possibilitam o aumento do *engagement* no trabalho. A Teoria JD-R (Bakker & Demerouti, 2008) pressupõe que os recursos laborais permitem ao indivíduo satisfazer as suas necessidades psicológicas básicas, fomentando o desenvolvimento pessoal e profissional e possibilitando ao trabalhador alcançar os objetivos propostos. Assim, estes recursos podem ser considerados preditores do *engagement* no trabalho (Bakker & Demerouti, 2007), destacando-se os seguintes como os mais relevantes na literatura, autonomia, apoio social dos colegas, *coaching*, *feedback* e oportunidades de desenvolvimento profissional (Castro, 2019).

Foi também possível observar que o aumento dos recursos laborais estruturais (H6a), bem como dos recursos laborais sociais (H6b), se relaciona de forma negativa com o *job boredom*, assim pode dizer-se que quando os indivíduos fazem mudanças na estrutura das suas tarefas (e.g., procura de maior autonomia nos processos de trabalho) e na vertente social (e.g., procura de suporte social e de *feedback* sobre o desempenho) tornam o trabalho menos monótono e rotineiro, e mais atrativo. Ou seja, os comportamentos proativos dos trabalhadores no contexto de trabalho podem servir para enriquecer o trabalho, diminuindo a monotonia e o aborrecimento causado pelas tarefas e pelo ambiente de trabalho.

Ainda se pôde verificar que na presença do *job crafting* como variável moderadora, aumentou a magnitude da relação entre a telepressão no trabalho e a exaustão emocional (H7a). Isto pode ser explicado pelo facto de as pessoas, por falta de formação, experiência e autonomia, não estarem habituadas a efetuar modificações, baseadas no *job crafting*, nas suas tarefas e no seu contexto de trabalho que conduzam ao bem-estar ocupacional. Por norma, as pessoas, na presença de exigências laborais, desenvolvem um quadro de stresse. Na presença desse quadro, começam a criar obstáculos a si mesmas, que não ajudam na diminuição do impacto das exigências laborais, mas, sim, que potenciam esse mesmo impacto. Esses obstáculos são designados por *self-undermining* (Bakker & Wang, 2020).

No que toca às hipóteses que não foram corroboradas, quatro foram relativamente a efeitos diretos (H2, H4a, H4b e H5b) e duas a efeitos de moderação (H7b e H7c).

Por um lado, verificou-se que não se estabeleceu uma relação negativa e estatisticamente significativa entre a telepressão no trabalho e o *engagement* no trabalho (H2), o que sugere que a telepressão sentida pelos trabalhadores pode não possuir níveis elevados o suficiente para causar efeitos negativos no *engagement* dos trabalhadores, ou seja, podem estar de tal forma *engaged*, que não se considerem sob telepressão no trabalho. Uma explicação alternativa é que a telepressão pode estar enraizada de tal forma na cultura organização, que se tornou numa prática organizacional. Deste modo, as pessoas já internalizaram que devem responder rapidamente a quaisquer solicitações provenientes das TIC, não afetando isso a sua motivação para o trabalho aferida através do *engagement*.

Por outro lado, também se verificou a ausência de uma relação estatisticamente significativa entre os recursos laborais estruturais (H4a) e sociais (H4b), e a exaustão emocional. Isto pode dever-se ao facto do *job crafting* estar mais orientado para a promoção da motivação para o trabalho, i.e., *engagement* no trabalho (Tims et al., 2014). Aliás, partindo das premissas da Teoria JD-R, pode afirmar-se que o *job crafting* está enquadrado no ciclo de ganhos, que conduz ao *engagement*, e não no ciclo de perdas, que resulta na exaustão emocional (Bakker et al., 2023). Além disso, também pode dever-se ao facto de terem sido utilizadas duas dimensões ligadas aos recursos laborais – estruturais e sociais –, que estão mais orientadas para o *engagement* no trabalho (Llorens et al., 2006; Schaufeli & Taris, 2014).

Além disso, também se verificou que os recursos laborais sociais não estabeleceram uma relação estatisticamente significativa com o *engagement* no trabalho (H5b). Apesar de estudos anteriores (e.g., Sakuraya et al., 2016; Ha et al., 2019; Kim & Lee, 2016; Moreira et al., 2022) terem demonstrado que os recursos laborais sociais se relacionam positivamente com o *engagement* no trabalho, este estudo indicou que a construção de relações com os outros, e.g., através da procura de *feedback*, não é suficientemente forte para conduzir ao *engagement*.

Relativamente às hipóteses de moderação, constatou-se que o *job crafting* não moderou as relações entre a telepressão no trabalho e o *job boredom* (H7b), e entre a telepressão no trabalho e o *engagement* no trabalho (H7c). No caso da H7b ausência de um efeito de moderação pode estar relacionada com o facto de os trabalhadores não possuírem os recursos necessários (e.g., energia, conhecimento e autonomia) para iniciarem atividades de *job crafting* (Harju et al., 2016), uma vez que tanto a telepressão no trabalho, como o *job boredom*, estão relacionados com a perda de recursos laborais, sendo pouco provável que atividades positivas surjam de estados passivos e de energia reduzida (To et al., 2015). Por outro lado, e realçando a relação direta entre a telepressão no trabalho e o *engagement* no trabalho, pode concluir-se que os trabalhadores podem não sentir necessidade de recorrer a estratégias como o *job crafting*, uma vez que estão de tal forma *engaged* com o seu trabalho, que níveis reduzidos de telepressão no trabalho não são sentidos de forma extrema.

4.1. Implicações Práticas

Considerando os resultados deste estudo, torna-se pertinente definir estratégias que, por um lado, diminuam a telepressão no trabalho, e por outro lado, promovam o *job crafting*, dado os seus benefícios para os trabalhadores e as organizações. Neste sentido, podem ser adotadas como estratégias de redução da telepressão no trabalho, (a) a definição de limites claros de comunicação através da implementação de políticas que definam horários específicos para a resposta a solicitações laborais provenientes das TIC fora do horário de trabalho, e (b) a utilização de mensagens automáticas realçando que o trabalhador se encontra fora do seu trabalho, o que, por sua vez, permite gerir as expectativas dos emissores, e.g., chefias ou clientes, indicando quando será devolvida a resposta à sua solicitação (Hong & Jex, 2022; Sonnentag et al., 2018). Além disso, a promoção de uma cultura organizacional de distanciamento psicológico do trabalho também pode servir de estratégia mitigadora da telepressão, através da promoção de *workshops* que consciencializem os trabalhadores e a liderança sobre os efeitos causados pela telepressão no trabalho, incentivando a uma cultura de respeito pela vida pessoal do indivíduo fora do seu local de trabalho (Mazmanian et al., 2013). Também não se deve negligenciar o papel das chefias neste processo, dado que elas são as responsáveis por gerar comportamentos saudáveis de distanciamento do trabalho, o que conduz a um equilíbrio entre os domínios de trabalho e família (Derks & Bakker, 2014; Page et al., 2021).

Por outro lado, quando não é promovida uma cultura organizacional de criação de uma divisão entre os diferentes domínios de vida, neste caso entre trabalho e família, os trabalhadores podem sempre gerir o uso das TIC, ou seja, através destas podem dar prioridade a determinadas tarefas mais urgentes e organizar o tempo de trabalho em prol das mesmas, o que, por seu turno, pode minimizar a urgência em responder de forma imediata, bem como podem recorrer ao bloqueio das notificações assim que deixam o seu local de trabalho (Piszczek, 2017; Richardson, 2017). A acrescentar a isto, a introdução da flexibilidade no trabalho, quando é possível, pode reduzir a telepressão na medida em que permite aos trabalhadores adequarem as suas rotinas, reduzindo a necessidade de respostas imediatas (Allen et al., 2013). Ainda, as organizações podem oferecer programas de apoio à saúde mental para mitigar os efeitos da telepressão através da promoção da resiliência, do autocuidado e da gestão do stresse (Allen et al., 2013;

Crawford et al., 2010; Hu et al., 2019; Santuzzi & Barber, 2018). Por fim, podem ser realizadas reuniões periódicas onde sejam revistas as políticas de comunicação da organização, bem como seja criado um espaço aberto de comunicação para que os trabalhadores se sintam à vontade para dar *feedback* sobre o seu trabalho (Derks & Bakker, 2014; Rogito & Makabe, 2023).

Relativamente à promoção de estratégias de *job crafting*, realça-se que o ambiente de trabalho deve promover a autonomia, permitindo aos trabalhadores modificarem as suas tarefas, os seus objetivos e as suas responsabilidades consoante as suas competências e os seus interesses, dado que um ambiente que dá aos trabalhadores a liberdade de decisão e apoio por parte das chefias, encoraja os mesmos a reorientarem as suas funções de forma mais proativa (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Além disso, a qualificação dos trabalhadores para identificarem e desenvolverem as suas competências também pode facilitar a adoção do *job crafting* (Tims et al., 2016). Por outro lado, a existência de uma cultura organizacional aberta, e.g., que estimule o *feedback*, está positivamente associada a níveis altos de *job crafting* (Petrou et al., 2012). A acrescentar, o desenvolvimento de líderes que demonstrem apoio e reconhecimento, e sejam flexíveis no que toca à personalização do trabalho de cada indivíduo, também contribui para o aumento do *job crafting* (Rudolph et al., 2017). Isto pode passar pela criação de oportunidades de mobilidade interna ou pela participação em projetos interdisciplinares, permitindo aos trabalhadores encontrarem a função que mais se adequa às suas competências (Berg et al., 2013). Por último, a promoção de momentos de reflexão individual ou em grupo para que os trabalhadores alinhem os seus interesses e objetivos de carreira com a sua função também podem contribuir para fomentar o *job crafting* (Leana et al., 2009).

4.2. Limitações

Este estudo apresenta algumas limitações, na medida em que seguiu um *design* transversal, o que impediu a inferência de causalidade. Ou seja, num estudo com este *design* não se pode falar em relações de causa-efeito, mas sim sobre a associação/relação existente entre as variáveis. Além disso, como foi aplicado o mesmo protocolo de investigação a todos os participantes, isto é, as questões foram apresentadas com a mesma organização a todos os respondentes, isso contribuiu para a possibilidade de existir variância do método comum. Este aspeto foi controlado do ponto de vista estatístico, mas

poderiam ter sido adotadas outras precauções previamente à aplicação do protocolo de investigação, i.e., *a priori*, e.g., aplicação aleatória das questões do protocolo de investigação (Podsakoff et al., 2003). Por outro lado, a dimensão aumento dos recursos laborais sociais não atingiu o valor de corte para o coeficiente AVE, indicador utilizado para testar a validade convergente. Isto pode indicar que os itens definidos para compor esta dimensão não a explicam suficientemente bem. Apesar disso, alguns autores (e.g., Valentini & Damásio, 2016) têm defendido que a adoção de um valor de corte estático para a AVE pode conduzir a interpretações enviesadas dos resultados. Além disso, este coeficiente tende a discriminar os valores de cargas fatoriais padronizadas homogêneas (Valentini & Damásio, 2016). No caso da presente investigação, os valores das cargas fatoriais padronizadas nos itens da dimensão aumento dos recursos laborais sociais foram próximos. Ademais, Credé e Harms (2015) indicaram que são admissíveis valores de AVE inferiores a .50 para as dimensões dos constructos de segunda-ordem, tal como se verificou neste estudo.

4.3. Estudos Futuros

Para estudos futuros sugere-se a adoção de um *design* longitudinal, que por ser mais robusto permite observar relações de causa-efeito. Ademais, este tipo de *design* diminui a probabilidade de variância do método comum (Schaller et al., 2015). A acrescentar, podem ser incluídos outros estados energéticos relacionados com o trabalho, tal como o *workaholism*, definido por ser um padrão de comportamento caracterizado por um envolvimento excessivo e compulsivo no trabalho, acompanhado de uma motivação intrínseca intensa para trabalhar de forma contínua, mesmo quando isso resulta em consequências negativas para a saúde, as relações pessoais e o bem-estar em geral (Clark et al., 2016; Schaufeli et al., 2008). Além disso, pode ser considerado o papel de outros comportamentos proativos relacionados como o trabalho como possíveis moderadores, e.g., *playful work design*, dado que é um conceito que se refere ao ato intencional de alterar as tarefas laborais de maneira a torná-las mais agradáveis, divertidas e atraentes, incorporando elementos lúdicos (Scharp et al., 2021; Bakker et al., 2020). Ainda, sugere-se que seja testado o papel de variáveis ligadas à criação de obstáculos durante o processo de trabalho, como o *self-undermining*, definido por ser um processo consequente de níveis elevados de stresse no trabalho, onde os indivíduos apresentam comportamentos

contraproducentes (e.g. erros frequentes, atitude defensiva, problemas de comunicação), que prejudicam o seu desempenho no trabalho e geram tensão. Assim, seria possível observar se na presença deste moderador, a magnitude da relação entre a telepressão no trabalho e os estados energéticos relacionados com o trabalho iria ou não aumentar. Por fim, também se recomenda a recolha de uma amostra mais robusta para evitar o surgimento do erro de tipo II, i.e., incapacidade de detetar um efeito estatisticamente significativo quando este existe (Barker et al., 2016).

Referências Bibliográficas

- Agarwal, U. A., Datta, S., & Blake-Beard, S. (2012). Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions. *Career Development International*, 17(3), 208-230. <https://doi.org/10.1108/13620431211241063>
- Albrecht, S. L., & Landells, E. M. (2012). Organizational politics and occupational health psychology: A demands-resources perspective. In J. Houdmont, S. Leka, & R. R. Sinclair (Eds.), *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice*, Vol. 2, pp. 1-18). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781119942849.ch1>
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345-376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Anderson, J., & Gerbing, D. (1982). Some methods for respecifying measurement models to obtain unidimensional construct measurement. *Journal of Marketing Research*, 19, 453- 460. <https://doi.org/10.2307/3151719>
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. (2002). *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*. International Labour Office.
- Azevedo, N. H., & Santos, S. A. (2017). Telepressão: Reflexões e embasamento no direito ambiental do trabalho. *Revista Nova Hileia*, 2(3), 1-16.
- Bagozzi, R., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94. <http://dx.doi.org/10.1007/BF02723327>
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328. <https://doi.org/10.1177/096372141141453>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Work and wellbeing* (pp. 37–64). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Wang, Y. (2020). Self-undermining behavior at work: Evidence of construct and predictive validity. *International Journal of Stress Management*, 27(3), 241-251. <https://doi.org/10.1037/str0000150>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2002). Validation of the Maslach Burnout Inventory-General Survey: An Internet study. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 15(3), 245-260. <https://doi.org/10.1080/1061580021000020716>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job demands resources model to predict burnout and performance. *Human Resources Management*, 43, 83-104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Bakker, A. B., Scharp, Y., Breevart, K., & Vries, J. (2020). Playful Work Design: Introduction of a New Concept. *The Spanish Journal of Psychology*, 23, Article e19. <https://doi.org/10.1017/SJP.2020.20>
- Barber, L. K., & Santuzzi, A. M. (2015). Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 172-189. <https://doi.org/10.1037/a0038278>
- Barber, L. K., Conlin, A.L., & Santuzzi, A.M. (2019). Workplace Telepressure and Work Life Balance Outcomes: The Role of Work Recovery Experiences. *Stress and Health*, 35(3), 350-362. <https://doi.org/10.1002/smi.2864/>

- Barker, C., Pistrang, N., & Elliott, R. (2016). *Research methods in clinical psychology* (3rd ed.). Wiley Blackwell.
- BCSD Portugal. (2022). *Objetivo 8 – Promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos*. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. <https://ods.pt/objectivos/8-trabalho-e-crescimento-economico/>
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (pp. 81-104). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14183-005>
- Berg, J., Dutton, J., & Wrzesniewski, A. (2007). What is job crafting and why does it matter? Center for Positive Organizational Scholarship. <https://positiveorgs.bus.umich.edu/wp-content/uploads/What-is-Job-Crafting-and-Why-Does-it-Matter1.pdf>
- Bledow, R., Schmitt, A., Frese, M., & Kühnel, J. (2011). The affective shift model of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1246-1257. <https://doi.org/10.1037/a0024532>
- Britt, T. W. (2003). Aspects of identity predict engagement in work under adverse conditions. *Self and Identity*, 2(1), 31-45. <https://doi.org/10.1080/15298860309022>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Byrne, B. (2010). *Structural equation modeling with AMOS Basic concepts, application, and programing* (2nd ed.). Routledge.
- Caldas, J. C., & Teles, N. (2019). Tecnologia, Trabalho e Emprego: das controvérsias do passado na economia política aos futuros possíveis. *Cadernos do Observatório*, 11, 1-38. <http://hdl.handle.net/10316/87023>
- Cambier, R., Laethem, M., & Vlerick, P. (2020). Private life telepressure and workplace cognitive failure among hospital nurses: The moderating role of mobile phone presence. *Journal of Advanced Nursing*, 76(10), 2816-2626. <https://doi.org/10.1111/jan.14496>

- Castro, S. (2019). *Inteligência emocional e engagement no trabalho* [Dissertação de Mestrado em Gestão das Organizações, Instituto Politécnico do Porto]. Repositório Científico do Instituto Politécnico do Porto.
- Cheng, J., & O-Yang, Y. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78-85. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.005>
- Cherniss, C. (1981). Preventing burnout: From theory to practice. In J. W. Jones (Ed.), *The burnout syndrome* (pp. 172-176). London House Management Press.
- Chesley, N. (2014). Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress. *Work, Employment & Society*, 28(4), 589-610. <https://doi.org/10.1177/0950017013500112>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work Engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64, 89-136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Clark, M. A., Michel, J. S., Stevens, G. W., & Howell, J. W. (2016). Workaholism, work engagement, and work-home outcomes: Exploring the mediating role of positive and negative emotions. *Stress and Health*, 30(4), 331-342. <https://doi.org/10.1002/smi.2511>
- Collier, J. (2020). *Applied structural equation modeling using AMOS Basic to advanced techniques*. Routledge.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *The Academy of Management Review*, 18(4), 621-656. <https://doi.org/10.2307/258593>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Credé, M., & Harms, P. (2015). 25 years of higher-order confirmatory factor analysis in the organizational sciences: A critical review and development of reporting recommendations. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 845-872. <https://doi.org/10.1002/job.2008>

- Crossler, R. E., Long, J. H., Loraas, T. M., & Trinkle, B. S. (2014). Understanding compliance with bring your own device policies utilizing protection motivation theory: Bridging the intention-behavior gap. *Journal of Information Systems*, 28(1), 209-226. <https://doi.org/10.2308/isys-50704>
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety: Experiencing flow in work and play*. Jossey-Bass.
- Curran, P., West, S., & Finch, J. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 1, 16-29. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.1.16>
- Dabbish, L. A., & Kraut, R. E. (2006). Email overload at work: an analysis of factors associated with email strain. In P. Hinds & D. Martin, *Proceedings of the 2006 20th anniversary conference on Computer supported cooperative work* [Conference Session]. Computer Supported Cooperative Work, Banff Alberta, Canada. <https://doi.org/10.1145/1180875.1180941>
- Day, A., Scott, N., & Kelloway, E. K. (2010). Information and communication technology: Implications for job stress and employee well-being. *Research in Occupational Stress and Well-being*, 8, 317-350. [http://dx.doi.org/10.1108/S1479-3555\(2010\)0000008011](http://dx.doi.org/10.1108/S1479-3555(2010)0000008011)
- Dembe, A. E. (2009). Ethical issues relating to the health effects of long working hours. *Journal of Business Ethics*, 84(12), 195-208. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9700-9>
- Demerouti, E. (2014). Design Your Own Job Through Job Crafting. *European Psychologist*, 19(4), 237-247. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000188>
- Demerouti, E., & Nachreiner, F. (1998). Zur Spezifität von Burnout für Dienstleistungsberufe: Fakt oder Artefakt? [The specificity of burnout in human services: Fact or artifact?]. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 52, 82-89.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 19(1), 12-23. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.19.1.12>

- Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work–home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology: An International Review*, 63(3), 411-440. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00530.x>
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale Development: Theory and Applications* (4th ed.). Sage.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-99. <https://doi.org/10.2307/259269>
- Eurostat (2021). *Hours of work: Annual statistics*. European Commission.
- Farber, B. A. (1983). *Stress and burnout in the human service professions*. Pergamon Press.
- Ferraro, T. (2024). The decent work: A work, organizational and personnel psychology approach. In I. Taveira, N. Santos, & L. Pais (Eds.), *Decent Work Worldwide: Universal Values, Diverse Expressions* (pp.17-46). Editora CRV.
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Frederick, D., & VanderWeele, T. (2020). Longitudinal meta-analysis of job crafting shows positive association with work engagement. *Cogent Psychology*, 7(1), 1746733. <https://doi.org/10.1080/23311908.2020.1746733>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Freudenberger, H. J. (1989). Burnout: Past, present, and future concerns. *Loss, Grief & Care*, 3(1-2), 1-10.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Gilson, L. L., Maynard, M. T., Jones Young, N. C., Vartiainen, M., & Hakonen, M. (2015). Virtual teams research: 10 years, 10 themes, and 10 opportunities. *Journal of Management*, 41(5), 1313-1337. <https://doi.org/10.1177/0149206314559946>

- Grawitch, M. J., Barber, L. K., & Justice, L. (2010). Rethinking the work-life interface: It's not about balance, it's about resource allocation. *Applied Psychology, Health and Well-Being*, 2(2), 127-159. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01023.x>
- Greene, G. (1960). *A Burnt-Out Case*. Heinemann Ltd.
- Ha, N., Nguyen, C., Ngo, T., & Nguyen, L. (2019). The effects of job crafting on work engagement and work performance: A study of Vietnamese commercial banks. *Journal of Asian Finance Economics and Business*, 6(2), 189-201. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no2.189>
- Hair, J., Babin, B., Anderson, R., & Black, W. (2018). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2014). *Multivariate data analysis* (7th Ed.). Pearson Education.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113(6), 479-487. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0722.2005.00250.x>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Halbesleben, J. R. B., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work & Stress*, 19(3), 208-220. <https://doi.org/10.1080/02678370500340728>
- Harju, L. K., Hootegeem, A. V., & Witte, H. D. (2022). Bored or burning out? Reciprocal effects between job stressors, boredom and burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 139, Article e103807. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103807>
- Harju, L., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2014). Job boredom and its correlates in 87 Finnish organizations. *Journal of occupational and environmental medicine*, 56(9), 911-918. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000248>
- Harju, L., Hakanen, J., & Schaufeli, W. (2016). Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 11-20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.001>

- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Henseler, J., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hill, M., & Hill, A. (2008). *Investigação por questionário* (2^a ed.). Edições Sílabo.
- Hong, J., & Jex, S. (2022). The Conditions of Successful Telework: Exploring the Role of Telepressure. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), Article e10634. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710634>
- Høyrup, S. (2012). Employee-Driven Innovation: A New Phenomenon, Concept and Mode of Innovation. In S. Høyrup, & K. Møller (Eds.), *Employee-Driven Innovation: A New Approach* (pp. 3-33). Palgrave Macmillan.
- Hu, L., & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives *Structural Equation Modeling. A Multidisciplinary Journal*, 6, 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hu, X., Santuzzi, A. M., & Barber, L. K. (2019). Disconnecting to detach: The role of impaired recovery in negative consequences of workplace telepressure. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(1), 9-15. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a2>
- International Labour Organization. (2013). *Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators* (2nd version). https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kao, K. Y., Chi, N. W., Thomas, C. L., Lee, H. T., & Wang, Y. F. (2020). Linking ICT Availability Demands to Burnout and Work-Family Conflict: The Roles of Workplace Telepressure and Dispositional Self-Regulation. *The Journal of Psychology*, 154(5), 325-345. <https://doi.org/10.1080/00223980.2020.1745137>

- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kim, G., & Lee, Y. (2016). Towards High Performance Organization: The Impacts of Job Characteristics and Job Crafting. *International Journal of u- and e- Service, Science and Technology*, 9(2), 85-100. <http://dx.doi.org/10.14257/ijunesst.2016.9.2.10>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). Can empowering leaders affect subordinates' well-being and careers because they encourage subordinates' job crafting behaviors? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(2), 184–196. <https://doi.org/10.1177/1548051817727702>
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 347-367. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>
- Kotera, Y., Jones, R., Edwards, A., & Knutton, N. (2021). Burnout in Professional Psychotherapists: Relationships with Self-Compassion, Work-Life Balance, and Telepressure. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), Article e5308. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105308>
- Lazazzara, M., Tims, M., & de Gennaro, D. (2019). The process of reinventing a job: A meta-synthesis of qualitative job crafting. *Journal of Vocational Behavior*, 116 (Part B), Article e103267. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.001>
- Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1169-1192. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.47084651>
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Leiter, M. P. (1993). Burnout as a developmental process: Consideration of models. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 237-250). Taylor & Francis.

- Leiter, M. P., & Schaufeli, W. B. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 9(3), 229-243. <https://doi.org/10.1080/10615809608249404>
- Llorens, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W., & Salanova, M. (2006). Testing the robustness of the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 13(3), 378-391. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.3.378>
- Lopes, P. M. S., & Fontes, F. (2023, janeiro). Telepressão e saúde do trabalhador: relato de uma experiência de intervenção em hospital universitário [Documento de Conferência]. *Anais do Encontro Internacional sobre o Trabalho (EITA); 2º Simpósio França – América Latina “Subjetividade e Trabalho”; 5º Simpósio Internacional Trabalho, Atividade e Subjetividade (TAS); 3º Colóquio Internacional de Psicossociologia do Trabalho*. Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais, Brasil.
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, 11(4), 381-405. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00267.x>
- Marôco, J. (2021). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software, aplicações* (3ª ed.). ReportNumber.
- Marsh, H., Hau, K., & Wen, Z. (2004). In search of golden rules: Comment on hypothesis-testing approaches to setting cutoff values for fit indexes and dangers in overgeneralizing Hu and Bentler's (1999) findings. *Structural Equation Modeling: A multidisciplinary journal*, 11(3), 320-341. https://doi.org/10.1207/s15328007sem1103_2
- Maslach, C. (1986). Stress, burnout, and workaholism. In R. R. Kilburg, P. E. Nathan, & R. W. Thoreson (Eds.), *Professionals in distress: Issues, syndromes, and solutions in psychology* (pp. 53-75). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10056-004>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.403002020>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. John Wiley & Sons.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., & Feldt, T. (2010). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A qualitative review and directions for future research. In S. L. Albrecht (Ed.), *New horizons in management. Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice* (p. 111-128). Edward Elgar Publishing.
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2013). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science*, 24(5), 1337-1357. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>
- Mazzetti G., Schaufeli W. B., Guglielmi D. (2018). Are workaholism and work engagement in the eye of the beholder? A multi-rater perspective on different forms of working hard. *European Journal of Psychological Assessment*, 34(1), 30-40.
- McNeese-Smith, D. K. (2000). Job stages of entry, mastery, and disengagement among nurses. *Journal of Nursing Administration*, 30(3), 140-147. <https://doi.org/10.1097/00005110-200003000-00006>
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational: Work psychology* (pp. 5-33). Psychology Press/Erlbaum (UK) Taylor & Francis.
- Moreira, A., Encarnação, T., Viseu, J., & Sousa, M. J. (2022). Job Crafting and Job Performance: The Mediating Effect of Engagement. *Sustainability*, 14(22), Article e14909. <https://doi.org/10.3390/su142214909>
- Neto, L. G. R. (2013). Os impactos da tecnologia de informação nas organizações: uma visão política. *Revista da Universidade de Alfenas*, 5, 95-101.
- Olson-Buchanan, J. B., & Boswell, W. R. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 432-445. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.006>
- Oprea, B., Barzin, L., Virga, D., Iliescu, D., & Rusu, A. (2019). Effectiveness of job crafting interventions: A meta-analysis and utility analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6), 723-741. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1646728>

- Page, K., Nastasi, A., & Voyles, E. (2021). Did you get that thing I sent you? Mediating effects of strain and work-family conflict on the telepressure and burnout relationship. *Stress and Health*, 37(5), 928-939. <https://doi.org/10.1002/smi.3052>
- Pais-Ribeiro, J. (2008). *Metodologia de investigação em psicologia e saúde* (2ª ed.). Legis Editora/Livpsic.
- Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2011). Understanding active psychological states: Embedding engagement in a wider nomological net and closer attention to performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 60-67. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.532869>
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M., Schaufeli, W., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120-1141. <https://doi.org/10.1002/job.1783>
- Piszczek, M. M. (2017). Boundary control and controlled boundaries: Organizational expectations for technology use at the work-family interface. *Journal of Organizational Behavior*, 38(4), 592-611. <https://doi.org/10.1002/job.2153>
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Lee, J., & Podsakoff, N. (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>
- Querstret, D., & Cropley, M. (2012). Exploring the relationship between work-related rumination, sleep quality, and work-related fatigue. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3), 341-353. <https://doi.org/10.1037/a0028552>
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., van Beek, I., & Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508-525. <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>
- Rice, R. E., & Blair, T. H. (1984). *New Organizational Media and Productivity* Beverly Hills. SAGE.
- Richardson, K. (2017). Managing Employee Stress and Wellness in the New Millennium. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 423-428. <https://doi.org/10.1037/ocp0000066>

- Rogito, J., & Makabe, M. (2023). The Art and Act of Providing Feedback at the Workplace: Effective Feedback for Positive Results. *Educational and Social Sciences*, 4(1), 49-56.
- Rudolph, C., Katz, I., Lavigne, K., & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112-138. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008>
- Sakuraya, A., Shimazu, A., Imamura, K., Namba, K., & Kawakami, N. (2016). Effects of a job crafting intervention program on work engagement among Japanese employees: A pretest-posttest study. *BMC Psychology*, 4(1), Article e49. <https://doi.org/10.1186/s40359-016-0157-9>
- Sandy, C., Gosling, S., Schwartz, S., & Koelkebeck, T. (2017). The development and validation of brief and ultrabrief measures of values. *Journal of Personality Assessment*, 99(5), 545-555. <https://doi.org/10.1080/00223891.2016.1231115>
- Santiago, J. M. C., Vega, A. V., & Alvarado, R. A. V. (2020). The Predictors of Job Burnout on Job Boredom in a sample of workers in the banking industry of Puerto Rico. *Informes Psicológicos*, 20(1), 167-181. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v20n1a11>
- Santuzzi, A., & Barber, L. (2018). Workplace Telepressure and Worker Well-Being: The Intervening Role of Psychological Detachment. *Occupational Health Science*, 2(1), 337-363. <https://doi.org/10.1007/s41542-018-0022-8>
- Schaller, T., Patil, A., & Malhotra, N. (2015). Alternative techniques for assessing common method variance: An analysis of the theory of planned behavior research. *Organizational Research Methods*, 18, 177-206. <https://doi.org/10.1177/1094428114554398>
- Scharp, Y. S., Bakker, A. B., Breevaart, K., & Kruup, K. (2021). Playful work design: Conceptualization, measurement, and validation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 76(4), 509-550. <https://doi.org/10.1177/00187267211070996>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi? sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and*

- Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
<https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: implications for improving work and health. In G. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* (pp. 43-68. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3-4>
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 33(5), 464-481.
<https://doi.org/10.1177/0022022102033005>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173–203.
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Schaufeli, W., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577-591.
<https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Schwartz, M. S., & Will, G. T. (1953). Low morale and mutual withdrawal on a mental hospital ward. *Psychiatry*, 16(4), 337-353.
<https://doi.org/10.1080/00332747.1953.11022937>
- Segura, S. L., Traver A. F., Baeza A. H., & Marco, I. T. (2014). El análisis factorial exploratorio de los itens: Una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Sharma, S. (1996). *Applied multivariate techniques*. John Wiley and Sons Inc.
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 245-264). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-012>
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176-200. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.176>

- Silveira, L. W. (2003). Impactos da tecnologia de informação nas organizações. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.21529/RECADM.20030202001>
- Sinval, J. Queirós, C., Pasian, S., & Marôco, J. (2019). Transcultural adaptation of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) for Brazil and Portugal. *Frontiers in Psychology*, 10, Article e338. <https://doi.org/fpsyg.2019.00338>
- Sinval, J., Pasian, S., Queirós, C., & Marôco, J. (2018). Brazil-Portugal transcultural adaptation of UWES 9 Internal consistency, dimensionality, and measurement invariance. *Frontiers in Psychology*, 9, Article e353. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00353>
- Skowronski, M. (2012). When the bored behave badly (or exceptionally). *Personnel Review*, 41(2), 143-159. <https://doi.org/10.1108/00483481211200006>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Sonnentag, S., Reinecke, L., Mata, J., & Vorderer, P. (2018). Feeling interrupted—Being responsive: How online messages relate to affect at work. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 369-383. <https://doi.org/10.1002/job.2239>
- Tate, T. D., Lartey, F. M., & Randall, P. M. (2019). Relationship between computer-mediated communication and employee engagement among telecommuting knowledge workers. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 7(2), 328-347. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2019.72021>
- Teixeira, E. (2022). *Teletrabalho vs. Trabalho Presencial - Impactos Psicossociais e Familiares* [Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto]. Repositório Aberto da Universidade do Porto.
- Thommes, M. S. (2015). *You've got mail: The effect of workplace telepressure on recovery processes and the benefits of mindfulness* [Master's Thesis, Maastricht University, Faculty of Psychology and Neuroscience]. Innovatief in Werk. https://www.innovatiefinwerk.nl/sites/innovatiefinwerk.nl/files/field/bijlage/thommes_marie_-_youve_got_mail_s.pdf

- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2014). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 1-15. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44–53. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007>
- To, M. L., Fisher, C. D., & Ashkanasy, N. M. (2015). Unleashing angst: Negative mood, learning goal orientation, psychological empowerment and creative behaviour. *Human Relations*, 68(10), 1601-1622. <https://doi.org/10.1177/0018726714562235>
- Tornau, K., & Frese, M. (2012). Construct Clean-Up in Proactivity Research: A Meta-Analysis on the Nomological Net of Work-Related Proactivity Concepts and their Incremental Validities. *Applied Psychology*, 62(1), 44-96. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00514.x>
- Valentini, F., & Damásio, B. (2016). Variância média extraída e confiabilidade composta: Indicadores de precisão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(2), 1-7. <https://doi.org/10.1590/0102-3772e322225>
- van der Heijden, H., Schepers, L., & Nijssen, J. (2011). Understanding workplace boredom among white collar employees: Temporary reactions and individual differences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(3), 349-375. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.578824>
- van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). Fostering employee well-being via a job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 164-174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.008>
- Varela, A. (in press). *Contributo para a adaptação e validação de uma medida de telepressão no trabalho* [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade do Algarve].
- Viseu, J., Santos, J., Semedo, C., Bakker, A. B., Tims, M., & Lagareiro, B. (2024). Empirical evidence of the Job Crafting Scale (JCS) in a sample of Portuguese

workers. *Management Research: The Journal of the Iberoamerican Academy of Management*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-11-2023-1484>

Wrzesniewski, A., & Dutton, J.E. (2001) Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 25(2), 179-201. <https://doi.org/10.2307/259118>

Zhang, F., & Parker, S. (2018). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 126-146. <https://doi.org/10.1002/job.2332>

Anexos

Anexo 1 – Protocolo de Investigação

Relação entre a telepressão no trabalho e os estados energéticos relacionados com o trabalho: O papel moderador do job crafting

Olá!

Agradeço desde já a sua participação.

A presente investigação tem como objetivo perceber como as comunicações que recebe no seu local de trabalho, através das tecnologias da informação e comunicação (TIC), influenciam os seus níveis de energia.

Existe(m) 15 questão(ões) neste questionário.

Consentimento Informado

A presente investigação tem como objetivo **perceber como as comunicações que recebe no seu local de trabalho, através das tecnologias da informação e comunicação (TIC), influenciam os seus níveis de energia.**

O protocolo de investigação tem um tempo de resposta de aproximadamente **10 minutos**. Todos os dados recolhidos são **confidenciais e inteiramente anónimos**, obedecendo o seu tratamento ao Regulamento Geral de Proteção de Dados. Os dados obtidos nesta investigação servirão unicamente para **fins académicos/científicos**, sendo destruídos após a sua análise.

Não existem respostas certas ou erradas. Solicito-lhe que leia todas as questões atentamente, que faculte a sua opinião honesta e que procure responder a todas as questões. Não existem quaisquer recompensas, monetárias ou de outro cariz associadas à participação. As questões presentes no protocolo de investigação não constituem qualquer risco para a saúde física e psicológica dos participantes. A participação neste estudo pode ser interrompida a qualquer momento, sem prejuízo para nenhuma das partes.

Os dados fornecidos são absolutamente confidenciais e anónimos, sendo exclusivamente utilizados para os fins desta investigação.

Se necessitar de algum esclarecimento adicional em relação à participação ou ao preenchimento do protocolo de investigação, agradeço o seu contacto para a conta de correio eletrónico **m53212@alunos.uevora.pt**.

Muito obrigada pela sua colaboração!

Beatriz Lagareiro.

Antes de avançar para a próxima página, peço-lhe que responda à seguinte afirmação:

Confirmando que tomei conhecimento e accito as condições gerais acima descritas para a participação nesta investigação.

*

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

Sim

Não

Questões Sociodemográficas

Sexo: *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Feminino
- Masculino

Idade: *

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Nível de educação mais elevado que concluiu: *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1º Ciclo (1.º ao 4.º ano)
- 2º Ciclo (5.º e 6.º anos)
- 3º Ciclo (7.º ao 9.º ano)
- Ensino Secundário
- Ensino Pós Secundário Não Superior
- Ensino Superior

Estado Civil: *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Solteiro(a)
- Casado(a) ou a viver em União de Facto
- Viúvo(a)
- Divorciado(a) ou Separado(a)

Há quanto tempo trabalha na sua organização atual? *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Menos de 6 meses
- Entre 6 meses a 1 ano
- 1 ano
- Mais de 1 ano
- Mais de 5 anos

Tipo de vínculo laboral estabelecido com a sua entidade empregadora: *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Trabalho por Conta Própria
- Contrato de Trabalho sem Termo
- Contrato de Trabalho a Termo Certo
- Contrato de Trabalho a Termo Incerto
- Contrato de Prestação de Serviços
- Contrato de Utilização de Trabalho Temporário
- Contrato de Trabalho de Curta Duração
- Contrato de Trabalho a Tempo Parcial

Setor de Atividade Económica: *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Setor Primário (agricultura, pecuária, silvicultura, indústrias extrativas, pesca, caça)
- Setor Secundário (produção de energia, roupas, máquinas, automóveis, aviões, alimentos industrializados, materiais eletrónicos, construção civil))
- Setor Terciário (serviços de saúde, educação, banca, transportes, comércio, telecomunicações, informática, seguros, limpeza, alimentação, turismo, bancários, administrativos)

Tamanho da organização onde trabalha: *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Microempresa (até 19 trabalhadores)
- Pequena empresa (20 a 99 trabalhadores)
- Média empresa (100 a 499 trabalhadores)
- Grande empresa (acima de 500 trabalhadores)

Secção A

Para as afirmações seguintes, **pense na forma como utiliza a tecnologia para se comunicar com os seus colegas de trabalho**. Mais concretamente, pense em tecnologias baseadas em mensagens e que lhe permitem controlar quando responde (e.g., e-mail, mensagens de voz, voicemail).

Com base na escala de resposta facultada (1-Discordo totalmente; 5-Concordo totalmente), indique o seu nível de concordância ou discordância com as seguintes informações.

*

Por favor, seleccione a posição apropriada para cada elemento:

	1	2	3	4	5
Quando recebo uma mensagem, é difícil manter a concentração em outras coisas.	<input type="radio"/>				
Posso concentrar-me melhor em outras tarefas depois de responder às minhas mensagens.	<input type="radio"/>				
Não consigo parar de pensar numa mensagem até responder.	<input type="radio"/>				
Sinto uma grande necessidade de responder aos outros rapidamente.	<input type="radio"/>				
Assim que recebo uma mensagem, sinto um grande desejo de responder imediatamente.	<input type="radio"/>				
Para mim é difícil resistir à tentação de responder imediatamente a uma mensagem.	<input type="radio"/>				

Secção B

As afirmações que se seguem são sobre sentimentos relacionados com o seu trabalho. Leia cada afirmação cuidadosamente e escolha o que sente sobre o seu trabalho, em que 1 = Discordo Totalmente e 5 = Concordo Totalmente.

*

Por favor, seleccione a posição apropriada para cada elemento:

	1	2	3	4	5
Há dias em que me sinto cansado(a) antes mesmo de chegar ao trabalho,	<input type="radio"/>				
Depois do trabalho, preciso de mais tempo para relaxar e sentir-me melhor do que precisava antigamente.	<input type="radio"/>				
Consigo aguentar bem a pressão do meu trabalho.	<input type="radio"/>				
Durante o meu trabalho, muitas vezes sinto-me emocionalmente esgotado(a).	<input type="radio"/>				
Depois do trabalho, tenho energia suficiente para as minhas atividades de lazer.	<input type="radio"/>				
Depois do trabalho sinto-me cansado(a) e sem energia.	<input type="radio"/>				
De uma forma geral, consigo administrar bem a quantidade de trabalho que tenho,	<input type="radio"/>				
Quando trabalho, geralmente sinto-me com energia.	<input type="radio"/>				

Secção C

Para as afirmações seguintes, pense na forma como se sente relativamente ao seu trabalho. Com base na escala de resposta facultada (0 - Nunca; 6 - Sempre), indique o que sente com as seguintes informações.

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Nunca	Quase Nunca	Às Vezes	Regularmente	Frequentemente	Quase Sempre	Sempre
Sinto-me cheio(a) de energia no meu trabalho,	<input type="radio"/>						
Sou uma pessoa entusiasmada com o meu trabalho.	<input type="radio"/>						
Fico absorvido(a) com o meu trabalho,	<input type="radio"/>						

Secção D

As oito afirmações seguintes dizem respeito à forma como se sente no seu trabalho.

Por favor, leia cada afirmação atentamente e decida se já se sentiu assim em relação ao seu trabalho.

Assinale a opção de resposta que melhor se adequa a si, utilizando a escala de resposta.

*

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Nunca	Quase Nunca	Raramente	Às Vezes	Frequentemente	Muito Frequentemente	Sempre
O tempo passa muito devagar no trabalho.	<input type="radio"/>						
Sinto-me aborrecido(a) no trabalho.	<input type="radio"/>						
Passo o tempo no trabalho sem qualquer objetivo.	<input type="radio"/>						
Sinto-me inquieto(a) no trabalho.	<input type="radio"/>						
Sonho acordado(a) durante o horário de trabalho.	<input type="radio"/>						
Parece que o meu dia de trabalho nunca termina.	<input type="radio"/>						
Tenho tendência a fazer outras coisas durante o trabalho.	<input type="radio"/>						
Não há muito o que fazer no meu trabalho.	<input type="radio"/>						

Secção E

Tendo em conta o seu contexto de trabalho, indique em que medida as seguintes afirmações se aplicam a si.

Por favor, responda de acordo com a escala disponibilizada.

*

Por favor, seleccione a posição apropriada para cada elemento:

	Nunca				Frequentement e
Tento desenvolver as minhas capacidades.	<input type="radio"/>				
Tento desenvolver-me profissionalmente.	<input type="radio"/>				
Tento aprender coisas novas no meu trabalho.	<input type="radio"/>				
Certifico-me de que uso as minhas capacidades ao máximo.	<input type="radio"/>				
Decido por mim próprio(a) como fazer as coisas.	<input type="radio"/>				
Certifico-me de que o meu trabalho é menos intenso mentalmente.	<input type="radio"/>				
Tento garantir que o meu trabalho é menos intenso emocionalmente.	<input type="radio"/>				
Faço a gestão do meu trabalho no sentido de minimizar o contacto com pessoas cujos problemas me afetam emocionalmente.	<input type="radio"/>				
Organizo o meu trabalho de modo a minimizar o contacto com pessoas cujas expectativas são irrealistas.	<input type="radio"/>				
Tento garantir que não tenho de tomar demasiadas decisões difíceis no meu trabalho.	<input type="radio"/>				

	Nunca				Frequentement e
Organizo o meu trabalho de forma a garantir que não tenho de me concentrar demasiado tempo de uma só vez.	<input type="radio"/>				
Peço ao meu superior hierárquico para me orientar.	<input type="radio"/>				
Pergunto ao meu superior hierárquico se está satisfeito com o meu trabalho.	<input type="radio"/>				
Procuo inspiração no meu superior hierárquico.	<input type="radio"/>				
Peço aos outros feedback sobre o meu desempenho.	<input type="radio"/>				
Peço conselhos aos meus colegas.	<input type="radio"/>				
Quando surge um projeto interessante, ofereço-me proativamente para fazer parte da equipa de trabalho.	<input type="radio"/>				
Quando surgem inovações, sou um(a) dos primeiros(as) a querer aprender sobre elas e a experimentá-las.	<input type="radio"/>				
Quando não há muito a fazer no trabalho, vejo isso como uma oportunidade para iniciar novos projetos.	<input type="radio"/>				
Assumo regularmente outras tarefas, embora não receba qualquer remuneração adicional.	<input type="radio"/>				
Tento tornar o meu trabalho mais desafiador, examinando as relações subjacentes entre os diversos aspetos do mesmo.	<input type="radio"/>				

Secção F

As afirmações seguintes dizem respeito à forma como encara as suas tarefas laborais.

Com recurso à escala de resposta facultada, que varia entre 1 - *Nunca* e 7 - *Sempre*, indique o seu grau de concordância com cada uma delas. *

Por favor, seleccione a posição apropriada para cada elemento:

	Nunca						Sempre
Procuro humor nas coisas que preciso de fazer,	<input type="radio"/>						
Tenho uma abordagem lúdica ao meu trabalho.	<input type="radio"/>						
Procuro formas de tornar as tarefas mais divertidas para todos os envolvidos.	<input type="radio"/>						
Abordo as minhas tarefas de forma criativa para torná-las mais interessantes.	<input type="radio"/>						
Procuro formas de tornar o meu trabalho mais divertido.	<input type="radio"/>						
Uso a minha imaginação para tornar o meu trabalho mais interessante,	<input type="radio"/>						
Estabeleço recordes de tempo nas minhas tarefas de trabalho,	<input type="radio"/>						
Tento atribuir uma pontuação a todos os tipos de atividades de trabalho,	<input type="radio"/>						

	Nunca						Sempre
Compito comigo mesmo(a) no trabalho, não porque tenho de o fazer, mas porque gosto de o fazer,	<input type="radio"/>						
Tento fazer do meu trabalho uma série de desafios emocionantes.	<input type="radio"/>						
Esforço-me para fazer as coisas melhor, mesmo quando isso não é esperado.	<input type="radio"/>						
Abordo o meu trabalho como uma série de desafios emocionantes.	<input type="radio"/>						

Obrigada pela sua participação!

[Submeter o seu inquérito](#)

Obrigado por ter concluído este inquérito.