

LAURA CRISTINA GUERREIRO DA SILVA

**O papel mediador das experiências de recuperação entre o
conflito trabalho-família e o
bem-estar numa amostra de colaboradores Portugueses**



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

2024

LAURA CRISTINA GUERREIRO DA SILVA

**O papel mediador das experiências de recuperação entre o
conflito trabalho-família e o
bem-estar numa amostra de colaboradores Portugueses**

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Professora Doutora Cátia Sousa



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

2024

**O papel mediador das experiências de recuperação entre o conflito Trabalho-
Família e o
Bem-estar numa amostra de colaboradores portugueses**

Declaração de autoria do trabalho

Declaro ser a autora deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

Laura Cristina Guerreiro da Silva

Copyright by Laura Cristina Guerreiro da Silva

A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito de Autor e dos direitos Conexos, de arquivar, reproduzir e publicar a obra, independentemente do meio utilizado, bem como de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição para fins meramente educacionais ou de investigação e não comerciais, conquanto seja dado o devido crédito ao autor e editor respetivos.

Agradecimentos

O concluir da presente dissertação representa o encerrar de uma etapa, longa e de árduo trabalho, que orgulhosamente finalizo. Este trabalho não teria sido possível sem o apoio e a colaboração de várias pessoas, às quais expresso a minha sincera gratidão.

Primeiramente, agradeço à minha orientadora, Cátia Andreia Vera Veríssimo de Sousa, pela sua disponibilidade, paciência, apoio e incentivo ao longo deste processo. As suas sugestões, recomendações e orientações foram fundamentais para a realização deste trabalho.

A toda a minha família por todo o apoio incondicional, que permitiu a realização deste objetivo, em especial à minha irmã, Patrícia Silva, que me motivou a iniciar o mestrado.

Agradeço às minhas colegas de curso, à Andreia Morais, à Sofia Naendralal e à Vânia Costa por todo o apoio, companheirismo e amizade. Sem elas, os nossos jantares na cantina e as idas ao Ikea, estes dois anos não tinham sido tão especiais.

Ao meu namorado, Miguel Dias, pela sua infinita paciência e apoio nas longas horas a refilar, pela sua crença inabalável que seria capaz de terminar.

Às minhas grandes amigas, Ana Catalão, Delmina Carvalho, Inês Silva e Laura Lucas por acreditarem nas minhas capacidades mesmo quando eu não conseguia acreditar, e por todo o seu amor e solidariedade nesta caminhada.

Agradeço ainda a todas as pessoas que despenderam do seu tempo para responder ao questionário, sem elas nada disto seria possível.

Por fim, agradeço a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a concretização desta dissertação. A todos vocês, o meu sincero muito obrigado.

Resumo

O conflito trabalho-família e família-trabalho (CTF-FT) está relacionado com a dificuldade de conciliar as responsabilidades profissionais e familiares, o que pode afetar negativamente o bem-estar dos indivíduos. As estratégias de recuperação, têm o potencial de mitigar esses efeitos negativos ao promoverem a recuperação do *stress* e a restauração das energias. O presente estudo, de natureza quantitativa, teve como objetivo averiguar o papel mediador das experiências de recuperação, como o afastamento psicológico, relaxamento, a procura de desafios e o sentido de controlo, na relação entre o CTF-FT e o bem-estar dos indivíduos. A amostra recolhida compreendeu 240 participantes portugueses, dos quais 72.1% (n = 173) do sexo feminino e 27.9% do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 23 e os 66 anos (M = 43.45; DP = 9.8). Os resultados indicaram que a variável CTF-FT tem um impacto negativo e significativo no bem-estar. Por outro lado, as experiências de recuperação mostraram um impacto positivo no bem-estar, sendo o relaxamento a variável mais significativa. Estes resultados sugerem que intervenções focadas no relaxamento podem ser particularmente eficazes para mitigar os efeitos negativos do CTF-FT no bem-estar. As implicações dos resultados foram discutidas, bem como as limitações do estudo, e foram apresentadas sugestões para futuras investigações.

Palavras-chave: Conflito trabalho-família e família-trabalho, Experiências de Recuperação, Bem-estar.

Abstract

Work-family and family-work conflict (WFC-FW) is associated with the difficulty of balancing professional and family responsibilities, which can negatively affect individuals' well-being. Recovery strategies have the potential to mitigate these negative effects by promoting stress recovery and restoring energy levels. This quantitative study aimed to investigate the mediating role of recovery experiences, such as psychological detachment, relaxation, seeking challenges, and sense of control, in the relationship between WFC-FW and individuals' well-being. The sample consisted of 240 Portuguese participants, 72.1% (n = 173) of whom were female and 27.9% male, with ages ranging from 23 to 66 years (M = 43.45; SD = 9.8). Results indicated that WFC-FW significantly and negatively impacts well-being. Conversely, recovery experiences showed a positive impact on well-being, with relaxation being the most significant variable. These findings suggest that interventions focused on relaxation could be particularly effective in mitigating the negative effects of WFC-FW on well-being. The implications of the results, study limitations, and suggestions for future research were discussed.

Keywords: Work-family and family-work conflict, Recovery experiences, Well-being.

Índice

Introdução	1
I. ESTADO DA ARTE	3
1. Conflito trabalho-família e família-trabalho	3
2. Recuperação	8
3. Bem-estar	13
II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA	16
4. Objetivos e hipóteses de investigação	16
4.1. Amostra	17
4.2. Instrumentos	18
4.3. Procedimento de Recolha de dados	20
4.4. Procedimento de Análise dos dados	20
5. Resultados	21
5.1. Estatística descritiva	21
5.2. Análise Correlacional	22
5.3. Análise de Regressão	23
5.4. Análise de Mediação	26
6. Discussão	30
6.1. Discussão de resultados	30
6.2. Implicações teórico-práticas	31
6.3. Limitações do estudo	32
6.4. Estudos futuros	33
III. CONCLUSÃO	34
Referências Bibliográficas	35
Anexos	46
Anexo 1: Questionário	47

Índice de Figuras

Figura 6.1. - Modelo de investigação proposto	17
---	----

Índice de tabelas

Tabela 5.1. – Médias e desvios-padrão das variáveis em estudo	21
Tabela 5.2. – Correlações	22
Tabela 5.3. – Regressão hierárquica simples para a predição do Bem-estar (Variável Independente CTF-FT)	23
Tabela 5.4. – Regressão hierárquica simples para a predição do Bem-estar (Variável Independente Estratégias de Recuperação)	24
Tabela 5.5.. – Modelos de Regressão hierárquica múltipla para a predição do Bem-estar	25
Tabela 5.6. – Modelo de coeficientes para o Bem-Estar (Experiências de Recuperação como variável mediadora)	26
Tabela 5.7. – Efeito Total e Direto	27
Tabela 5.8. – Efeitos Indiretos (Ind1 a Ind15)	28
Tabela 5.9. – Coeficientes e Significância dos Caminhos	29

Lista de abreviaturas, acrónimos e siglas

CTF – Conflito trabalho-família

CTF-FT – Conflito trabalho-família, família-trabalho

CFT- Conflito família-trabalho

COR – Teoria da Conservação dos Recursos

DP – Desvio Padrão

GHQ12 - *General Health Questionnaire*

M – Média

OMS – Organização mundial de saúde

RR – Recuperação relaxamento

RDP – Recuperação distanciamento psicológico

RPD – Recuperação procura desafios

RC – Recuperação controlo

WHO – *World health organization*

Introdução

As mudanças ocorridas ao longo das últimas décadas impactam profundamente a vida familiar e a vida profissional. O aumento da participação das mulheres no mundo do trabalho, o aumento de casais com dupla carreira, famílias monoparentais, a flexibilização dos modelos de trabalho, os desenvolvimentos tecnológicos aumentaram as pressões experienciadas pelos indivíduos (Lim, 2023). Face às rápidas mudanças, verificou-se um incremento nas exigências laborais experienciadas assim como um aumento da permeabilidade das fronteiras organizacionais, que tornam o equilíbrio entre o domínio trabalho e o domínio família um desafio (Haun et al., 2022)

Das tensões experienciadas devido à incompatibilização entre os papéis desempenhados no interface trabalho-família resultam no conflito trabalho-família (CTF) (Greenhaus & Beutell, 1985). Se a interferência é no sentido trabalho-família, os recursos alocados ao trabalho, diminuem a performance no âmbito familiar, por outro lado, quando a tensão criada tem origem no seio familiar, pode interferir com a execução das responsabilidades laborais (Molino et al., 2015). Estes dois tipos de conflito têm consequências adversas para o bem-estar e a saúde das pessoas (Kinnunen et. al., 2011). A literatura demonstrou que indivíduos que enfrentam situações stressantes experienciam níveis de bem-estar reduzidos e mais problemas de saúde (Obrenovic et al., 2020). Uma forma de mitigar os efeitos adversos é através da recuperação. A recuperação refere-se ao processo de aliviar o desgaste causado pelas exigências laborais e restaurar os níveis de energia e os recursos psicológicos dos colaboradores (Sonnetag et al., 2017). Alguns estudos demonstram que as experiências de recuperação estão positivamente relacionadas com o bem-estar (Ericsson et al., 2021; Sari, 2020; Wepfer et al., 2018). O bem-estar pode ser entendido como a combinação de sentimentos positivos e funcionamento adequado, incluindo a experiência de emoções positivas como a felicidade e o contentamento, o desenvolvimento do potencial individual, a sensação de controle sobre a vida, um sentido de propósito e relações positivas, permitindo o florescimento de indivíduos e populações (Ruggeri et al., 2020). O termo bem-estar subjetivo é muitas vezes sinónimo de saúde e de saúde mental. A saúde, de acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), remete para um estado onde o indivíduo apresenta um funcionamento pleno em termos físicos, mentais e sociais, e não apenas a simples ausência de doença/patologia (WHO, 2019). A saúde mental é explicada como um estado total de bem-estar, que inclui o bem-estar, a perceção de autoeficácia, a autonomia, a competência, a dependência intergeracional e a auto-atualização do potencial intelectual e afetivo do Ser humano (WHO, 2014). Esta concetualização do bem-

estar vai mais além do que a mera ausência de doença, incluindo também a percepção de que a vida vai bem. A literatura relaciona o bem-estar com sucesso profissional, pessoal e interpessoal (Diener, 2012). Indivíduos com níveis de bem-estar mais elevados exibem maior produtividade no local de trabalho, uma capacidade de aprendizagem mais efetiva, maior criatividade, mais comportamentos pró-sociais e relações positivas (De Neve et al., 2013).

O objetivo desta investigação é explorar como as experiências de recuperação, como o afastamento psicológico, o relaxamento, a procura de desafios e o sentido de controlo, podem atuar como mediadores nas relações entre o conflito trabalho-família (CTF-FT) e o bem-estar. Este estudo do papel mediador das experiências de recuperação é relevante pois proporciona uma compreensão mais profunda da complexa relação entre estas variáveis, elucidando os mecanismos pelos quais o conflito influencia o bem-estar. Além disso, permite identificar intervenções que possam mitigar o impacto negativo do CTF-FT no bem-estar. Por último, ao facilitar o desenvolvimento de programas de bem-estar adaptados às necessidades individuais e organizacionais, promove o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, beneficiando a saúde e a produtividade tanto dos indivíduos quanto das organizações. Em suma, este estudo sobre o papel mediador contribui para uma compreensão mais aprofundada e para a melhoria das relações entre trabalho, família e bem-estar, trazendo benefícios significativos tanto para os indivíduos quanto para as organizações, e informando políticas e práticas de gestão de recursos humanos relacionadas ao ambiente de trabalho.

A presente dissertação está estruturada da seguinte forma: inicialmente, é apresentado o estado da arte, que consiste num enquadramento teórico breve explorando os conceitos em análise, bem como os antecedentes e consequências do CTF-FT, das experiências de recuperação e do bem-estar. Em seguida, são delineados os objetivos e as hipóteses do estudo, juntamente com a metodologia utilizada no estudo empírico, os resultados obtidos, a discussão, limitações encontradas e os contributos desta pesquisa. Por fim é apresentada a conclusão.

I. ESTADO DA ARTE

1. Conflito trabalho-família e família-trabalho

As constantes mudanças sociais precipitam novos desafios para as organizações contemporâneas. As alterações nas características específicas do domínio pessoal, profissional e familiar podem gerar conflitos (Haun et al., 2022). A combinação de exigências com uma elevada permeabilidade das fronteiras nas organizações modernas, levou a uma maior relevância dos estudos que procuram compreender a relação entre os domínios do trabalho e da família (Wan et al. 2022). Entre a comunidade científica existe consenso de que as mudanças a nível social e organizacional tiveram impacto no interface trabalho-família, nomeadamente devido à intensificação do emprego feminino, ao crescimento dos casais de carreiras duais e das famílias monoparentais, assim como devido à influência da era da informação nas práticas laborais (Lim, 2023)

Com as mudanças na composição das famílias, nas responsabilidades dos membros e nas suas rotinas, na importância dada à carreira e à família por ambos os géneros, foi fácil estas duas dimensões da vida entrarem em conflito. As mulheres já não desempenham apenas o papel de mães e de esposas e os homens não se limitam a proteger e a garantir o sustento da família, ambos trabalham e ambos partilham as rotinas e responsabilidades de cuidar dos filhos, dos avós e das lides domésticas (Cooklin et al., 2016; Dinh et al., 2017; Minnotte, 2011; Molina, 2020). Esta nova distribuição de papéis e motivações de realização pessoal, implicou a procura de um equilíbrio entre a família e o trabalho para homens e mulheres, que não é fácil em termos afetivos, cognitivos e comportamentais, ainda mais dificultado pela pressão das organizações para que os trabalhadores se sintam empenhados e engajados no trabalho e na organização. Nas organizações modernas, as interações trabalho-família são um processo complexo. Deste resultam exigências a nível laboral (e.g., aumento da carga mental laboral, aumento do número de horas trabalhadas, insegurança no trabalho), e a nível familiar (e.g., existência de dependentes e ascendentes, stressores originais do ambiente familiar) (Moreira, et al., 2023).

Existem vários modelos que procuram explicar como se relaciona a dimensão laboral e familiar. Alguns deles são o *spillover*, a compensação, a segmentação, a teoria da escassez de recursos e a teoria do conflito de papéis.

Propostas por Wilenksy em 1960, este desenvolveu as seguintes três hipóteses: o *spillover*, que sugere que as percepções, as atitudes e os comportamentos de um contexto social podem se manifestar num outro contexto como uma reflexão das competências e experiências;

a compensação, que se refere à procura de satisfação em outros domínios devido à frustração sentida no domínio do trabalho, através do desinvestimento do domínio que provoca insatisfação e investimento no outro; e a segmentação, que remete para a separação entre os dois domínios, segundo a qual os anteriores não se influenciam mutuamente, caracteriza-se por uma limitação clara entre a esfera laboral e familiar derivada de um esforço ativo para tal (Wilensky, 1960).

A teoria da escassez dos recursos remete para noção de que cada pessoa possui recursos finitos para despender nos vários domínios da sua vida, existindo um esforço para os preservar e obter no seu dia a dia. Assim, quando uma pessoa percebe ameaça ou perda dos seus recursos, ou quando não consegue recuperar os recursos, a pessoa poderá experienciar níveis elevados de stress (Hobfoll, 1989).

A teoria do conflito de papéis remete para o trabalho desenvolvido por Kahn et al. (1964), segundo a qual o conflito pode ser entendido como resultando das incompatibilidades e desafios experienciados pelas pessoas no desempenho de vários papéis na esfera laboral e na esfera familiar, ou seja, por ser um conflito inter-papel. O conflito trabalho-família é um fenómeno que evidencia a incapacidade de gerir as imposições dos domínios trabalho e família, sendo estes percebidos como mutuamente incompatíveis.

Os autores Greenhaus e Beutell (1985) expandiram o conceito do anterior autor. Definiram o conflito entre a esfera laboral e a familiar como uma forma de conflito inter-papel na qual as pressões exercidas pelos papéis do domínio do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis, de modo que, a participação num papel, torna mais difícil a participação no outro (Greenhaus & Beutell 1985, p.77). Os recursos que cada pessoa tem ao seu dispor são finitos – assim a experiência de exigências e desafios entre os diversos papéis que desempenha e os contextos em que participa, poderão levar a dificuldades em estar presente no outro devido à reduzida disponibilidade temporal, energia e recursos. O conflito pode ser entendido, de acordo com Greenhaus e Beutell (1985), em três tipos: (1) baseado no tempo - este conflito ocorre quando as exigências de um domínio utilizam o tempo que é necessário para a pessoa realizar tarefas de outro domínio; a pessoa não consegue ter assim tempo suficiente para cumprir com as suas obrigações, ou seja, o tempo exigido para a realização de um papel afeta o tempo disponível para a execução de outro, reduzindo o tempo para a execução; (2) baseado em tensão - este conflito surge devido à sobrecarga na capacidade individual para gerir ocorrências geradoras de stress que afetam a sua capacidade de lidar com situações desafiadoras numa

esfera, interferindo com os deveres na outra esfera, podendo resultar em prejuízo da sua saúde mental e física; e (3) baseado no comportamento - quando não existe uma conformidade dos papéis desempenhados em cada domínio, ou seja, existe incompatibilidade de comportamentos esperados em cada papel (Boyd et al., 2016; Greenhaus & Beutell, 1985).

O conflito trabalho-família (CTF) é um fenômeno multifacetado que surge quando as exigências e responsabilidades do trabalho e da família se tornam incompatíveis, interferindo uma com a outra. Inicialmente, o CTF era investigado de forma unidireccional, focando apenas na interferência do trabalho na vida familiar (Guttek et al., 1991). No entanto, estudos posteriores comprovaram que o CTF é um fenômeno bidireccional (Greenhaus & Powell 2006), composto por duas dimensões: a) o conflito pode surgir quando o trabalho interfere na vida familiar (conflito trabalho-família (CTF)); b) e quando a família interfere na vida laboral (conflito família-trabalho (CFT) (Frone et al., 1992, 1997). O CTF ocorre quando as exigências do trabalho (e.g., horário laboral, reuniões inadiáveis) impedem ou condicionam a pessoa de cumprir o papel familiar como, por exemplo, não participar numa reunião de pais (Greenhaus & Powell, 2003; Netemeyer, et al., 1996). Quando ocorre o inverso, ou seja, quando é o papel familiar que impede o cumprimento do papel profissional, estamos perante o conflito família trabalho (CFT). O conflito surge na tomada de consciência dessa interferência, associado à percepção de algum grau de oposição ou incompatibilidade entre diferentes objetivos.

Numa revisão metaanalítica, realizada por Michel et al. (2011), os autores desenvolveram um modelo compreensivo para abarcar a complexidade dos vários antecedentes que contribuem para o CTF. Assim, identificaram-se diversos antecedentes do CTF-FT, que podem ser organizados nas seguintes categorias: a) fatores do domínio laboral; b) fatores do domínio familiar e; c) fatores de personalidade.

Assim no domínio dos fatores do trabalho o estudo identificou: 1) stressores ao nível do papel, que incluem stressores laborais (e.g. sobreposição, ambiguidades, sobrecarga e exigências ao nível do tempo); conflito de papéis laborais (e.g., pressões devido a incompatibilidades experienciadas na execução dos papéis laborais); ambiguidade no papel laboral (e.g., caracterizado pela falta de informação relativamente aos deveres, objetivos e responsabilidades necessárias para um determinado papel laboral); sobrecarga no papel laboral (e.g., percepção de ter demasiadas tarefas e não deter tempo suficiente para as completar) e exigências temporais no trabalho (e.g. refere-se a quantidade de tempo dedicada ao papel do trabalho, incluindo as horas trabalhadas e horas despendidas em trabalho remunerado); 2)

envolvimento no papel, que inclui o envolvimento no trabalho (e.g., o nível de envolvimento psicológico ou de vínculo ao papel desempenhado no trabalho) e o interesse/centralidade do trabalho (e.g. importância percebida do trabalho na vida da pessoa, grau em que o trabalho é central na vida da pessoa); 3) apoio social, que se divide no apoio organizacional (e.g., quantidade de apoio instrumental, preocupação emocional, informacional ou apoio funcional prestado pela organização), apoio do supervisor (e.g. apoio prestado pelos superiores imediatos), e apoio de colegas (e.g. apoio prestado por pares e colegas); 4) características do trabalho, onde se inclui a variedade das tarefas (e.g. que compreende até que ponto é esperado que a pessoa desempenhe uma ampla gama de tarefas), autonomia no trabalho (e.g. grau de liberdade disponível no trabalho), flexibilidade de horário (e.g. horário de trabalho flexível) e um ambiente organizacional “amiga” da família (e.g. organizações solidárias para com as necessidades familiares dos seus colaboradores, providenciando uma cultura organizacional de apoio e benefícios para a família) (Michel et al. 2011).

No domínio da família, os autores identificaram 1) stressores no papel familiar (e.g. sobreposição, ambiguidades, sobrecarga e exigências no domínio familiar), conflito intrapapel, ambiguidade, sobrecarga (e.g., excesso de tarefas e tempo insuficiente para as completar), tempo (e.g. tempo necessário dedicado ao papel familiar, incluindo o tempo passado em família), exigências parentais (e.g. número e a idade das crianças), número de crianças/dependentes que vivem no mesmo lar; 2) envolvimento no papel, incluindo o envolvimento familiar (e.g. nível de envolvimento psicológico e vínculo ao papel desempenhado na família) e a centralidade/interesse da família para a pessoa; 3) apoio social, no qual se inclui o apoio familiar (e.g. apoio experienciado da família enquanto uma unidade) e o apoio do companheiro/a; 4) características da família, ao nível do clima familiar (e.g. grau em que a família enquanto unidade é solidária para com as necessidades dos seus membros, promovendo um clima familiar de suporte, partilha e sacrifício); e por último as características de personalidade como antecedentes (locus de controlo interno e o afeto negativo/neuroticismo) (Michel et al. 2011).

Estudos recentes sobre os antecedentes do CTF-FT têm atualizado o conhecimento na área, proporcionando valiosos contributos (Vaziri et al., 2021). O neuroticismo, um traço de personalidade, está consistentemente associado a níveis elevados de conflito, pois pessoas com esse traço experimentam mais *stress* e instabilidade emocional. Em contraste, a extroversão e a conscienciosidade estão associadas a níveis mais baixos de conflito. Pessoas extrovertidas

utilizam interações sociais para gerir o *stress*, enquanto indivíduos conscienciosos usam estratégias de organização para evitar conflitos (Vaziri et al., 2021).

No âmbito dos fatores relacionados com o trabalho, exigências laborais como longas jornadas, *stress* e sobrecarga de papéis são preditores significativos do conflito trabalho-família, resultando em menor disponibilidade de tempo e energia para responsabilidades familiares. Por outro lado, a autonomia e a flexibilidade de horário estão associadas a menores níveis de conflito, pois permitem melhor gestão do trabalho, reduzindo a probabilidade de conflitos (Vaziri et al., 2021).

Para além da investigação sobre os antecedentes, inúmeros estudos têm sido realizados com o objetivo de investigar os consequentes do binómio CTF-FT. Estudos anteriores evidenciaram que o conflito entre as duas esferas pode ter efeitos adversos ao nível individual, para a saúde física e mental da pessoa, como por exemplo, depressão, hipertensão, abuso de substâncias, reduzida satisfação com a vida, *burnout* e níveis de *stress* elevados (Amstad, et al., 2011; Bakker et al., 2011; Kossek et al., 2011). A nível familiar, resulta em tensões relacionais (Grzywacz & Marks, 2000), *stress* parental (Crouter et al., 2004) e impacto nas crianças (Barnett & Gareis, 2006). Por último, a nível organizacional, observou-se uma reduzida performance, absentismo, *commitmmnet* afectivo organizacional, intenções de *turnover*, clima organizacional negativo (Allen et al., 2013; Michel et al., 2011).

Mais recentemente a investigação sobre os consequentes do CTF, evidenciou que a nível individual, este impacta negativamente os comportamentos de saúde mental, estando associado a sintomas depressivos (Lee et al., 2022), ao *burnout* e à exaustão emocional (Dodanwala et al., 2022). A nível da saúde física, observou-se que o CFT media a relação entre os riscos psicossociais relacionados com o trabalho e a dor músculo-esquelética e o *stress* em trabalhadores que realizam trabalho remoto (Weale et al., 2023). Tem igualmente um impacto negativo no bem-estar, afetando o desempenho das tarefas em ambientes organizacionais assim como a qualidade de vida (Moreira et al., 2023); reduz a satisfação no trabalho, o compromisso afetivo e o comportamento de cidadania organizacional, enquanto aumenta as intenções de *turnover* (Andrade & Neves, 2022; Wen et al., 2023). Por último, o CTF impacta o comprometimento organizacional, tornando-se um desafio equilibrar papéis duplos (Lee & Lee, 2019).

Neste contexto, as experiências de recuperação desempenham um papel crucial na mitigação do CTF-FT, pois oferecem oportunidades para descanso, relaxamento e renovação.

Ao permitir que os indivíduos se afastem temporariamente das pressões do trabalho e se envolvam em atividades que promovem o bem-estar e a conexão familiar, essas experiências ajudam a restaurar a energia física e mental, fortalecendo assim a capacidade de enfrentar os desafios tanto do ambiente profissional quanto familiar.

2. Recuperação

A recuperação (*recovery*) remete para o processo através do qual os sistemas funcionais individuais utilizados para lidar com uma situação stressora regressam aos níveis pré-stress (Sonnentag, 2017). A recuperação pode ser entendida situacionalmente, como um processo e como um resultado, ou seja, situacionalmente remete para os contextos em que a recuperação ocorre. Ao nível do processo refere-se aos mecanismos que auxiliam a recuperação, tais como atividades e experiências que ajudam as pessoas a desligar dos stressores. Por último, enquanto resultado, a recuperação pode ser entendida como o próprio resultado do processo de recuperação, nomeadamente ao nível dos estados afetivos e do bem-estar fisiológico (Sonnentag & Geurts, 2009). No presente estudo a recuperação será explorada enquanto um processo.

Quando a recuperação não é suficiente para fazer face ao desgaste experienciado pelo indivíduo, o mesmo tem de exercer um esforço extra para manter um nível de desempenho profissional satisfatório, o que poderá resultar em desgaste e, a longo prazo, levar ao aparecimento de problemas de saúde (Kinnunen et. al., 2011). Uma adequada recuperação do trabalho protege contra os efeitos adversos das exigências laborais no bem-estar dos colaboradores (Sonnentag et al., 2017).

Os processos de recuperação dividem-se em atividades de recuperação e experiências de recuperação. As atividades de recuperação referem-se às atividades que as pessoas realizam no seu tempo de lazer (e.g., exercício físico, leitura de poemas), enquanto as experiências de recuperação remetem para o que as pessoas experienciam enquanto realizam as atividades (e.g., distanciamento psicológico do trabalho enquanto realiza a atividade física ou relaxamento enquanto lê os poemas) (Sonnentag, 2018). O presente estudo irá focar-se nas experiências de recuperação.

Sonnentag e Fritz (2007) propuseram quatro experiências de Recuperação: Afastamento Psicológico (*Psychological Detachment*), Relaxamento (*Relaxation*), Procura de Desafios (*Mastery*) e Controlo (*Control*), que representam estratégias pessoais que potencialmente

poderão promover a recuperação. O afastamento psicológico representa, não só o afastamento físico do trabalho, como também o afastamento cognitivo do trabalho durante o período em que a pessoa se encontra fora do local de trabalho – significa que a pessoa pára de pensar e estar ocupada com assuntos/problemas relacionados com o trabalho (e.g., verificar o email) quando não está a trabalhar, permitindo a redução das exigências feitas ao sistema funcional do indivíduo e, conseqüentemente, permitindo a recuperação (Sonnentag & Fritz, 2007). O distanciamento psicológico tem um efeito positivo sobre o neurotransmissor serotonina, responsável por níveis positivos de humor, e crucial no bem-estar (Kinnunen et al., 2011). O relaxamento refere-se a um sentimento de tranquilidade e calma, caracterizado por baixa ativação e aumento dos afetos positivos, normalmente associado às atividades de lazer (Sonnentag & Fritz, 2007). Encontra-se positivamente relacionado com a satisfação no trabalho (Janicke et al., 2018) e é considerado uma experiência de recuperação passiva (Ten Brummelhuis & Trougakos, 2014). O afastamento psicológico e o relaxamento têm implícita a noção que o trabalhador evita atividades fora do local de trabalho que possam ativar os mesmos sistemas funcionais ou utilizar os recursos internos ameaçados pelo desempenho de funções laborais. A procura de desafios (*mastery*) refere-se ao investimento em atividades que permitem a distração do trabalho pela participação em experiências desafiadoras e oportunidades de aprendizagem de novas competências em outros domínios fora do contexto laboral. Embora possam resultar em exigências adicionais, estas desafiam as pessoas sem sobrecarregar as suas capacidades, pois ajudam a construir novos recursos internos tais como novas habilidades, competências, autoeficácia e humor positivo (Sonnentag & Fritz, 2007). Deste modo, podemos entender a procura de desafios como uma experiência de recuperação mais ativa, que requer esforço por parte da pessoa. De acordo com Yang e Jo (2022), esta dimensão tem um impacto menos pronunciado no bem-estar. No entanto, Lee et al. (2016) afirmam que ela influencia o bem-estar dos colaboradores da hotelaria em termos de satisfação com a carreira. O controlo (*control*) aplicado ao tempo de lazer relaciona-se com o grau em que uma pessoa pode decidir que atividade realizar, por quanto tempo, e como irá executar a atividade por si selecionada. A experiência de controlo está associada a reações positivas e pode aumentar a autoeficácia e os sentimentos de competência (Sonnentag & Fritz, 2007). Dá a oportunidade de escolha à pessoa de selecionar a atividade que será especialmente restaurativa para si. Contudo poderá ter um menor impacto ao nível do bem-estar, embora apresente impacto positivo ao nível da saúde psicológica (Fritz et al., 2010).

A recuperação pode ser alcançada através de atividades realizadas fora do trabalho, preferencialmente atividades sociais, de baixo investimento/esforço e atividades físicas que permitam o reabastecimento dos recursos pessoais usados/gastos e/ou o desenvolvimento de novos recursos (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

De modo a explicar o funcionamento das experiências de recuperação bem-sucedidas, os autores Sonnentag e Fritz (2007) utilizaram vários modelos e teorias, entre eles o Modelo de Esforço-Recuperação (Meijman & Mulder, 1998) e a Teoria de Conservação de Recursos (Hobfoll, 1998).

No modelo de esforço-recuperação de Meijman e Mulder (1998), estes autores consideram a recuperação como essencial para a saúde e o bem-estar, especialmente quando existe um acúmulo de carga laboral que pode esgotar os recursos dos colaboradores. Assim, os esforços exercidos durante o trabalho poderão levar a reações de acordo com a carga que poderão originar fadiga e ativação fisiológica (Meijman & Mulder, 1998). Estas reações são reversíveis mediante uma adequada recuperação, sendo uma pré-condição da recuperação, a não utilização dos sistemas funcionais do indivíduo finda a atividade. Caso não exista uma recuperação adequada, e os sistemas funcionais continuem ativos e o nível de esforço se mantenha, a pessoa poderá vir a desenvolver problemas de saúde crônicos (Geurts & Sonnentag, 2006).

A teoria da conservação dos recursos de Hobfoll (1998) preconiza que as pessoas se esforçam para obter, manter e proteger os seus recursos e que o *stress* ocorre quando os recursos são ameaçados ou perdidos. Os recursos podem ser entendidos como externos, por exemplo relações e objetos, e internos, sendo um exemplo dos recursos internos, as características individuais da pessoa. O *stress* do dia-a-dia ameaça os recursos internos, como os níveis de energia e os estados de ânimo positivos, podendo resultar em problemas de saúde e diminuição do bem-estar. Para recuperar destas experiências, os indivíduos têm de restaurar os seus recursos e obter novos recursos internos, como aumentar os níveis de energia, autoeficácia e estados de ânimo positivos (Sonnentag & Fritz, 2007).

Inúmeros estudos sugerem que as experiências de recuperação têm um papel crucial na relação entre os stressores laborais e os resultados organizacionais (Barber et al., 2019; Bennett et al., 2018; Kinnunen et al., 2011).

As atividades de recuperação, tais como atividades criativas, encontros sociais, prática desportiva e o ciclismo tem vindo a ser investigadas como antecedentes das experiências de

recuperação (Eschleman et al., 2017). As estratégias de recuperação ou as atividades de recuperação podem ser consideradas antecedentes das experiências de recuperação, pois os colaboradores que realizam atividades de recuperação em casa experienciam maior recuperação no dia de trabalho seguinte. Como exemplo, num estudo realizado por Eschleman et al. (2017) verificou-se que as pessoas que realizaram atividades criativas durante o fim de semana reportaram níveis de recuperação mais elevados no trabalho.

As experiências de recuperação podem ser boas indicadoras da restauração dos níveis de energia, da vitalidade no trabalho e da satisfação com a vida (Kawakubo & Oguchi, 2019). Colaboradores que participam em experiências de recuperação (e.g., distanciamento psicológico e relaxamento) tendem a demonstrar um aumento dos níveis de energia, relacionamentos intrapessoais mais fortes, maior performance laboral e maior satisfação laboral (Janicke et al., 2018).

Das experiências de recuperação, o distanciamento psicológico tem sido a que mais atenção tem recebido, tendo sido identificada como uma experiência de recuperação particularmente importante (Bennett et al., 2018). Num estudo de Meier et al. (2016) verificou-se que a ausência de distanciamento se correlacionou com pensamentos negativos sobre o trabalho, sugerindo que, as pessoas que não se distanciam, ocupam-se com pensamentos negativos sobre o trabalho. Vários estudos demonstraram que o distanciamento psicológico do trabalho durante o período fora deste, se associa a níveis mais elevados de bem-estar (Bennett et al., 2018; Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017). Numa meta-análise de Bennet et al. (2018), observou-se que o distanciamento psicológico poderá prevenir estados negativos, embora seja menos eficaz na promoção de estados energéticos e positivos (Bennett et al., 2018). Os benefícios do distanciamento psicológico são particularmente evidentes nos dias em que os colaboradores experienciam altos níveis de distresse no trabalho (Park et al., 2018).

A recuperação é essencial para o bem-estar das pessoas (Sonntag, 2018). Num estudo realizado por Yang e Jo (2022), com o objetivo de investigar os efeitos do equilíbrio trabalho-família na relação entre as experiências de recuperação e o bem-estar subjetivo, assim como o papel moderador do *mindfulness* enquanto traço na anterior relação, numa amostra de 348 colaboradores de hotéis de 3 a 5 estrelas, os autores verificaram que a experiência de *mastery* e de controlo se encontravam positivamente relacionadas com o bem-estar, verificando ainda que o *mindfulness* enquanto traço modera parcialmente a relação entre as experiências de recuperação, o equilíbrio trabalho-família e o bem-estar subjetivo.

Com o objetivo de compreender a relação entre as tecnologias da informação e da comunicação e o *burnout* ocupacional e o papel mediador das experiências de recuperação e a sua importância nesta relação, Khawaled (2018) analisou uma amostra de 101 participantes do setor público e privado na Suécia. Os resultados revelaram que existe uma correlação negativa entre as tecnologias da informação e da comunicação e as experiências de recuperação e uma correlação negativa entre as experiências de recuperação e o *burnout* ocupacional. Desta forma, o *burnout* ocupacional resulta de uma recuperação eficiente dos stressores laborais e não do próprio *stress*.

Num estudo realizado por Yang et al. (2020) com um grupo de 1068 enfermeiras na China, com o objetivo de analisar os efeitos mediadores das experiências de recuperação na relação entre o *burnout* e a qualidade de vida, verificou-se que estas aliviam o impacto do *burnout* e que impactam a qualidade de vida positivamente ao promover a percepção de realização pessoal, a saúde e a satisfação laboral. Também Ding et al. (2020), com o objetivo de explorar o papel mediador das experiências de recuperação na relação entre as perturbações de sono e os sintomas depressivos numa amostra de 1500 enfermeiros em hospitais do setor público chinês, verificaram que as experiências de recuperação podem diminuir o impacto negativo das perturbações do sono e dos sintomas depressivos promovendo a saúde física e mental destes profissionais, contribuindo ainda para o aumento do seu bem-estar, sendo o distanciamento psicológico a experiência de recuperação mais significativa, agindo como um protetor do bem-estar.

Num estudo de Park et al. (2021), com 373 colaboradores sul-coreanos, foi analisado o papel moderador da atividade física após o trabalho na interferência do trabalho na família. Os resultados indicaram que a atividade física modera a relação entre o conflito trabalho-família e a recuperação na procura de desafios, reduzindo os efeitos negativos do conflito com longas horas de exercício. Além disso, o conflito trabalho-família teve um efeito indireto nos subtipos de *engagement* no trabalho, sendo mais forte no vigor. Os autores concluíram que a atividade física pode promover a recuperação mesmo em condições de conflito trabalho-família, melhorando o *engagement* laboral. Também Li et al. (2021) investigaram o papel mediador do distanciamento psicológico na relação entre sentimentos de "ser confiável" e o conflito trabalho-família em 375 colaboradores de diversas indústrias na China. Concluíram que o distanciamento psicológico medeia essa relação, e que esse efeito mediador é mais forte em colaboradores com crenças de reciprocidade positiva mais fortes. Os autores observaram que

colaboradores que se sentem confiáveis tendem a fazer um esforço extra no trabalho, resultando em menores níveis de distanciamento psicológico.

Em suma, as experiências de recuperação parecem mitigar o CTF-FT, sugerindo que podem atuar como mediadoras na relação entre conflito e bem-estar. Essas práticas ajudam a reduzir os efeitos negativos do conflito, promovendo um maior *engagement* e satisfação no trabalho, assim como um maior bem-estar.

3. Bem-estar

O bem-estar tem sido um tema de grande interesse para os investigadores ao longo dos anos. Este conceito está intimamente ligado ao funcionamento psicológico ótimo das pessoas, abrangendo aspetos como a autoaceitação, o propósito na vida, o crescimento pessoal, e a qualidade das relações interpessoais (Ryff & Singer, 2008). Deste interesse empreendeu-se o esforço por edificar conhecimentos baseados em evidências empíricas com o objetivo de melhor compreender este conceito, e os fatores que contribuem para uma vida mais saudável (Siqueira & Padovam, 2008). Durante os anos 60, a psicologia tinha um foco na doença e na psicopatologia, deixando o bem-estar para segundo plano (Ryan & Deci, 2001). No decorrer dos anos 90, existe uma mudança de paradigma: o advento da psicologia positiva consagrou uma mudança de perspectiva dos aspetos negativos, baseada nos défices, para uma perspectiva positiva focada nas qualidades e recursos do indivíduo. Este paradigma impulsionou os investigadores a adotarem uma perspectiva positiva em relação aos recursos humanos e na forma como estes podem ser reforçados (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Esta mudança leva à expansão do conceito de bem-estar, que deixa de ser entendido apenas como a ausência de psicopatologia.

O bem-estar subjetivo, surge enquadrado na perspectiva hedonista, centrada na felicidade e na satisfação com a vida, remete para o modo como as pessoas se sentem e como avaliam as suas vidas (Diener, 1984).

De acordo com Diener (1984) o bem-estar subjetivo tem três aspetos salientes: 1) é subjetivo, na medida em que o bem-estar é fruto da experiência individual da pessoa; 2) a existência de bem-estar não diz apenas respeito à inexistência de fatores negativos, mas à presença de fatores positivos também, e por último; 3) o bem-estar aponta para uma medida global, não se limitando apenas a um aspecto da vida da pessoa. Consiste assim num fenómeno que abarca a satisfação da vida geral, afeto positivo e o afeto negativo, onde a satisfação com a

vida geral remete para uma avaliação cognitiva positiva da vida de forma geral, o afeto positivo diz respeito à frequência com que emoções positivas são experienciadas pela pessoa, e o afeto negativo consiste na frequência de emoções negativas. O bem-estar subjetivo pode ser então entendido como a frequente ocorrência de afetos positivos, diminuta experiência emocional negativa e a experiência de satisfação da vida em toda a sua amplitude (Diener, 1984; Eid & Larsen, 2008).

O bem-estar psicológico (BEP), elaborado por Ryff (1989) surge na década de 80, na corrente eudaimônica, em reação ao modelo de bem-estar subjetivo vigente que para a autora se baseava em formulações frágeis, que negligenciaram as causas e consequências do funcionamento positivo. A autora propôs um modelo multidimensional integrador, no qual o bem-estar pode ser avaliado tendo por base os recursos psicológicos individuais, o desenvolvimento humano e a sua capacidade para enfrentar desafios. Incluiu seis componentes: autoaceitação, relacionamento positivo com outras pessoas, autonomia, domínio do ambiente, propósito de vida e crescimento pessoal (Ryff & Keyes, 1995).

O bem-estar social, definido por Keyes (1998) enquanto a avaliação que a pessoa faz das suas circunstâncias e do funcionamento na sociedade, foca-se na forma como as pessoas funcionam socialmente. Baseia-se na percepção da sua vida social e como veem o seu lugar na sociedade. O autor identificou 5 componentes chave que contribuem para o bem-estar social: a integração social, contribuição social, coerência social, aceitação social e para atualização social.

De acordo com o modelo proposto por Warr (1987) o bem-estar no trabalho resulta de um equilíbrio no ambiente organizacional, entre o indivíduo e os seguintes fatores: recursos financeiros, segurança física, reconhecimento e valorização social na função exercida; oportunidades ao nível do desenvolvimento e controlo de atividades, desenvolvimento de competências, estabelecimento de relações sociais, adequado entendimento da envolvente laboral (Pantaleão & Veiga, 2019).

Em contexto laboral, os estudos têm mostrado que o bem-estar está associado a níveis mais baixos de *stress* e absentismo e a níveis mais elevados de motivação, compromisso, inovação e satisfação. É considerado um fator crucial no desempenho, produtividade e sucesso das organizações (Kun & Gadanez, 2022). No estudo conduzido por Sonnentag et al. (2013), que investigou a relação entre os conflitos (de tarefas e relacionais) e o bem-estar dos colaboradores, foi constatado que o afastamento psicológico do trabalho durante o tempo livre

está positivamente associado ao bem-estar. Além disso, verificou-se que este afastamento psicológico modera a relação entre os conflitos relacionais e o bem-estar: colaboradores que conseguem distanciar-se psicologicamente do trabalho quando não estão a trabalhar não experimentam uma diminuição no seu bem-estar mesmo quando ocorrem conflitos relacionais no trabalho. Por outro lado, os colaboradores que mantêm uma proximidade psicológica com o trabalho tendem a ver diminuído o seu bem-estar quando enfrentam conflitos relacionais.

No estudo realizado por Sari (2020), que analisou o impacto do conflito trabalho-família (CTF) no bem-estar de colaboradoras, incluindo a tensão psicológica e a satisfação com a vida, e o papel moderador das experiências de recuperação (distanciamento psicológico e expressão verbal), numa amostra de 30 mulheres, observou-se que o CTF afeta diretamente o bem-estar de forma moderada. Os resultados revelaram um impacto positivo e significativo do CTF nas experiências de recuperação, as quais, por sua vez, têm um efeito positivo e moderado no bem-estar. Além disso, foi observado que o CTF influencia indiretamente e de forma subtil o bem-estar através das experiências de recuperação, que funcionam como um sistema protetor ao mitigar os efeitos negativos do CTF.

Em suma, os estudos indicam que o conflito, quer profissional quer familiar, impacta negativamente o bem-estar dos colaboradores. No entanto, as experiências de recuperação, como o afastamento psicológico do trabalho durante o tempo livre, demonstram ser um recurso significativo. Estas experiências, não só estão positivamente relacionadas com o bem-estar, como também moderam os efeitos negativos dos conflitos. Assim, promover estratégias que favoreçam a recuperação psicológica pode ser crucial para mitigar os efeitos adversos do conflito e promover um maior bem-estar no ambiente de trabalho.

II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

4. Objetivos e hipóteses de investigação

Integrar as exigências do trabalho e da família é uma realidade complexa para muitos indivíduos. O CTF-FT, caracterizado pela dificuldade de conciliar as responsabilidades profissionais e familiares, tem sido objeto de considerável pesquisa. No entanto, um aspeto muitas vezes negligenciado é o papel das experiências de recuperação no contexto desse conflito e o seu impacto no bem-estar dos indivíduos.

A presente investigação concentra-se em compreender como as experiências de recuperação, nomeadamente o afastamento psicológico, o relaxamento, a procura de desafios e o sentido de controlo, podem atuar como mediadores nas relações entre o CTF-FT e o bem-estar.

Assim, foram delineadas as seguintes hipóteses de investigação:

H1: O CTF-FT influencia negativamente o bem-estar.

A hipótese de que o CTF-FT influencia negativamente o bem-estar sugere que o stress e a sobrecarga resultantes do conflito entre estes papéis podem conduzir a níveis reduzidos de felicidade, aumento da ansiedade e até problemas de saúde física.

H2: As experiências de recuperação influenciam positivamente o bem-estar.

Experiências de recuperação, como períodos de relaxamento adequado, autonomia na gestão do tempo e apoio organizacional para a integração trabalho-família, são vistas como potenciais amortecedores do stress e promotores do bem-estar (Demerouti et al., 2001; ten Brummelhuis & Bakker, 2012). A investigação dessas estratégias não só lança luz sobre práticas eficazes para melhorar o bem-estar dos trabalhadores, mas também sublinha a importância de políticas organizacionais que suportem um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal.

H3: As experiências de recuperação medeiam a relação entre CTF-FT e bem-estar.

Isso significa que a adoção de estratégias eficazes de recuperação pode reduzir os efeitos negativos do CTF-FT, melhorando assim o bem-estar geral dos indivíduos.

Ao explorar estas hipóteses de investigação, esperamos não apenas identificar os mecanismos pelos quais as experiências de recuperação influenciam as relações entre trabalho, família e bem-estar, mas também fornecer conhecimentos valiosos para intervenções e políticas destinadas a melhorar o equilíbrio entre essas esferas vitais da vida humana. Isso não só

beneficia os indivíduos ao reduzir o *stress* e promover uma maior satisfação no trabalho e na vida familiar, mas também contribui para um ambiente organizacional mais saudável e produtivo.

Figura 4.1.

Modelo de investigação proposto



4.1. Amostra

A amostra recolhida é composta por 240 participantes, dos quais 72.1% (n = 173) pertencem ao género feminino e 27.9% (67) ao género masculino. Estes têm idades compreendidas entre os 23 e os 66 anos (M = 43.45; DP = 9.804). Relativamente aos dados sobre o número de filhos, foi verificado que 32.5% (n = 78) não possuem filhos, 28.7% (n = 69) têm 1 filho, 32.1% (n = 77) têm 2 filhos, 6.3% (n = 15) têm 3 filhos e que 0.4% (n = 1) tem 4 filhos. Dos participantes com filhos, 19.2% (n = 46) têm filhos maiores de idade, 38.8% (n = 93) têm filhos menores de idade, 8.8% (n = 21) têm filhos maiores e menores de idade. Relativamente ao estado civil, 27.9% (n = 67) são solteiros, 11.7% (n = 28) são divorciados, 60.4% (n = 145) são casados ou vivem em união de facto. Em relação às habilitações literárias, 0.8% (n = 2) possui ensino básico, 23.3% (n = 56) detêm ensino secundário, 30.8% (n = 74) têm uma licenciatura, 28.3% (n = 68) têm mestrado, 12.9% (n = 31) têm pós-graduação e 3.8% (n = 9) tem doutoramento. No que se refere ao setor de atividade, a maioria dos participantes pertencem ao setor público, 58.3% (n = 140), 36.7% (n = 88) pertencem ao setor privado e 5% (n = 12) pertencem ao setor público-privado.

No que respeita à atividade profissional, verificou-se que 0.8% (n = 2) pertencem a profissões das forças armadas, 5% (n = 12) são representantes do poder legislativo e de órgãos

executivos, dirigentes e gestores executivos, 61.3% (n = 147) são especialistas das atividades intelectuais e científicas, 15.8% (n = 38) são técnicos e profissões de nível intermédio, 8.3% (n = 20) são pessoal administrativo, 7.1% (n = 17) são trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção, segurança e vendedores, 0.4% (n = 1) são agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, pesca e da floresta, 0.8% (n = 2) são trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices e por último 0.4% (n = 1) são operadores de instalações e máquinas e trabalhadores de montagem.

Relativamente ao vínculo contratual, 10.4% (n = 25) têm contrato com termo, 75% (n = 180) têm contrato sem termo, 10% (n = 24) são trabalhadores independentes e 4.6% (n = 11) detêm outro tipo de vínculo laboral. Quanto ao tempo de trabalho, 94.6% (n = 227) trabalham em Full-time e 5.4% (n = 13) trabalham em regime de part-time. Quanto à flexibilidade da chefia com os horários, 71.7% (n = 172) dos participantes responderam positivamente enquanto 28.3% (n = 68) responderam negativamente. No que remete para a isenção de horário, 28.7% (n = 68) dos participantes tem isenção de horários, enquanto 71.3% (n = 171) afirmou que não têm isenção de horário. Quanto ao número de horas trabalhadas por semana, 3.8% (n = 9), respondeu que trabalha menos de 30 horas, 42.5% (n = 102) trabalha entre 30 e 35 horas, 31.3% (n = 75) trabalha entre 36 e 40 horas e 22.5% (n = 54) trabalha mais de 40 horas por semana. Relativamente aos dias de folga por semana 2.9% (n = 7) não tem dias de folgas, 7.5% (n = 18) têm um dia de folga, 88.3% (n = 212) têm dois dias de folga e 1.3% (n = 3) tem 3 dias de folga.

4.2. Instrumentos

Escala de Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho - adaptada para a população Portuguesa por Santos e Gonçalves (2014), originalmente desenvolvida em inglês por Netemeyer et al. (1996), escala é constituída por 10 itens, avaliados numa escala de *likert* de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente). Trata-se de uma escala que contempla a natureza bidimensional do conflito, explorando as duas principais dimensões do conflito trabalho-família: conflito trabalho-família (5 itens, e.g., item 1: “As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar”) e conflito família-trabalho (5 itens, e.g., item 7: “Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa”). Ao nível da consistência interna, a versão portuguesa da escala apresentou valores de .86 para a escala total, .88 para a dimensão CTF e 0.87 para a dimensão CFT (Santos & Gonçalves, 2014). Neste

estudo, os valores de alfa variaram entre 0.87 para a escala global, 0.86 para ambas as dimensões (CTF e CFT).

Bem-estar psicológico - foi avaliado pela escala GHQ12, desenvolvida por Goldberg e Williams (1988) e adaptada para português por Carochinho (2006). Esta escala é uma medida unidimensional cujo objetivo é avaliar a saúde mental da pessoa inquirida. É constituída por 12 itens (e.g., item 12: Apesar de tudo, tem-se sentido razoavelmente feliz), sendo avaliada numa escala de *Likert* de 7 pontos (discordo totalmente a concordo totalmente). Este instrumento organiza-se em torno de duas questões: a incapacidade para desempenhar as funções normais e o aparecimento de experiências novas e angustiantes. Os resultados desta escala são interpretados inversamente, ou seja, quanto mais elevada for a média, menor será o bem-estar psicológico percebido pela pessoa. Os autores originais obtiveram um valor de consistência interna de 0.83 (Goldberg & Williams, 1988). Neste estudo foi observado um valor de consistência interna de 0.88.

Recovery Experiences Questionnaire (Sonnentag & Fritz, 2007) - adaptado para a população portuguesa por Lobo e Pinheiro (2012). Esta escala é composta por 16 itens (e.g., item 8: “Eu tiro tempo para desfrutar momentos de lazer”), apresentados numa escala de *likert* de cinco pontos (desde 1 = discordo totalmente até 5 = concordo totalmente). A escala é constituída por 4 subescalas: relaxamento (4 itens, e.g. item 6: “Eu pratico atividades relaxantes”), procura de desafios (4 itens, e.g. item 12, “Eu procuro alargar os meus horizontes”) afastamento psicológico (5 itens, e.g. item 3 “Distancio-me do trabalho”) e controlo (3 itens, e.g. item 15 “eu próprio determino de que forma aproveitarei o tempo”). Os autores originais obtiveram alfas de *Cronbach* que variaram entre 0.73 (controlo), 0.76 (afastamento psicológico), 0.81 (procura de desafios) e 0.82 (relaxamento). Neste estudo os valores de consistência interna obtidos foram semelhantes aos originais: $\alpha = 0.70$ (controlo), $\alpha = 0.80$ (afastamento psicológico), $\alpha = 0.89$ (procura de desafios) e $\alpha = 0.90$ (relaxamento).

Por último, o questionário integra um conjunto de questões acerca dos dados sociodemográficos, de modo a realizar uma ampla caracterização da amostra (e.g., género, idade, estado civil, nº e idade dos filhos, habilitações literárias, profissão, vínculo contratual, tipo de horário e tipo de instituição, etc.).

4.3. Procedimento de Recolha de dados

A recolha de dados para o presente estudo foi realizada através da disponibilização de um questionário elaborado na plataforma de criação de questionários *Google Forms* (Anexo 1). O link do questionário foi partilhado em formato *online* de modo a alcançar o maior número de pessoas possível, garantindo a diversidade da amostra. O questionário esteve *online* de outubro de 2023 a abril de 2024. O questionário assegurou uma breve descrição e clarificação dos objetivos do estudo, o consentimento informado, a participação voluntária e salvaguardou-se, por último, a confidencialidade e o anonimato das respostas

4.4. Procedimento de Análise dos dados

Os dados recolhidos através do *google forms* foram exportados para o *excel* e posteriormente os dados foram introduzidos no programa *IBM SPSS Statistics (Statistical Package for Social Sciences [SPSS] versão 28)*. Foram realizadas análises de estatística descritivas, análises correlacionais e análises de regressão para verificação do poder preditivo das variáveis independentes sobre as variáveis dependentes. A análise de mediação foi efetuada com recurso à macro *PROCESS* do *SPSS*. As correlações consideram-se fracas quando r é inferior a $.25$; moderadas entre $.25 \leq r \leq .50$; fortes entre $.50 \leq r \leq .75$; e muito fortes se $r \geq .75$ (Marôco, 2011).

5. Resultados

5.1. Estatística descritiva

Na tabela 5.1 são apresentados os valores referentes às médias e desvios-padrão das variáveis analisadas no presente estudo. As variáveis com médias mais elevadas são o bem-estar ($M = 5.01$; $DP = 1.09$) e a dimensão procura de desafios ($M = 3.74$; $DP = 0.96$). A variável que apresenta a média mais baixa é o CFT ($M = 2.42$; $DP = 1.31$).

No que diz respeito, à variável CTF-FT, esta apresenta uma média de 3.06 ($DP = 1.19$), sendo que a variável CTF apresenta um valor superior ($M = 3.69$; $DP = 1.48$), em relação à variável CFT, que apresenta uma média de 2.42 ($DP = 1.31$). Observa-se que os participantes do estudo experienciam uma maior interferência do domínio profissional no domínio familiar, do que a situação oposta.

Quanto à variável recuperação, a dimensão procura de desafios apresenta uma média de 3.74 ($DP = 0.96$), a dimensão controlo ($M = 3.44$; $DP = 0.85$) e a dimensão relaxamento ($M = 3.43$; $DP = 1.09$) apresentam valores semelhantes e a dimensão distanciamento psicológico apresenta valores mais baixos ($M = 3.15$; $DP = 0.90$)

A variável bem-estar apresenta uma média de 5.01 ($DP = 1.09$), sendo a variável com a média mais elevada.

Tabela 5.1.

Médias e desvios-padrão das variáveis em estudo

Variáveis	M	DP
CTF - FT	3.06	1.19
CTF	3.69	1.48
CFT	2.42	1.31
RR	3.43	1.09
RPD	3.74	0.96
RDP	3.15	0.90
RC	3.44	0.85
Bem-estar	5.01	1.09

Nota: M = Média; DP = Desvio padrão; CTF-FT = Conflito trabalho família e família trabalho; CTF = Conflito trabalho-família; CFT = Conflito família-trabalho; RR = Recuperação relaxamento; RPD = Recuperação procura desafios; RDP = Recuperação distanciamento psicológico; RC = Recuperação controlo.

5.2. Análise Correlacional

Com o objetivo de averiguar possíveis correlações entre as variáveis calculou-se o coeficiente de correlação de *Pearson*. Os resultados desta análise encontram-se na tabela 5.2.

Segundo os dados obtidos é possível verificar que a variável CTF-FT estabelece relações muito fortes com as variáveis CTF ($r = .870$; $p = .001$) e CFT ($r = .830$; $p = .001$), estabelece correlações negativas e moderadas com o bem-estar ($r = -.432$; $p = .001$) e o relaxamento ($r = -.294$; $p = .001$) e correlações negativas e fracas com as dimensões distanciamento psicológico ($r = -.195$; $p = .002$) e controlo ($r = -.128$; $p = .047$).

A variável CTF estabelece relações positivas e moderadas com a variável CFT ($r = .447$; $p = .001$), e estabelece relações negativas com as demais variáveis: correlações fracas com a dimensão distanciamento psicológico ($r = -.180$; $p = .005$) e correlações moderadas e negativas com a dimensão relaxamento ($r = -.326$; $p = .001$) e com o bem-estar ($r = -.384$; $p = .001$).

A variável CFT estabelece correlações negativas e fracas com as dimensões relaxamento ($r = -.165$; $p = .011$) e distanciamento psicológico ($r = -.149$; $p = .021$). Verificou-se uma correlação moderada e negativa entre a variável CFT e o bem-estar.

A variável bem-estar estabeleceu correlações negativas, moderadas e significativas com a variável conflito CTF-FT ($r = -.432$; $p = .001$), CTF ($r = -.384$; $p = .001$) e CFT ($r = -.350$; $p = .001$). Identificaram-se correlações positivas, moderadas e significativas com as dimensões, relaxamento ($r = .461$; $p = .001$), procura de desafios ($r = .301$; $p = .001$), distanciamento psicológico ($r = .257$; $p = .001$) e controlo ($r = .313$; $p = .001$).

Tabela 5.2.

Correlações

	1	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	2.4
1. CTF-FT	1						
1.1 CTF	.870**	1					
1.2 CFT	.830**	.447**	1				
2.1 RR	-.294**	-.326**	-.165*	1			
2.2 RPD	-.108	-.087	-.097	.456**	1		
2.3 RDP	.195**	-.180**	-.149*	.476**	.121	1	
2.4 RC	-.128*	-.112	-.106	.405**	.355**	.255**	1
3. Bem-estar	-.432**	-.384**	-.350**	.461**	.301**	.257**	.313**

Nota: CTF-FT = Conflito trabalho família e família trabalho; CTF = Conflito trabalho-família; CFT = Conflito família-trabalho; RR = Recuperação relaxamento; RPD = Recuperação procura desafios; RDP = Recuperação distanciamento psicológico; RC = Recuperação controlo. * $p < .05$; ** $p < .01$.

5.3. Análise de Regressão

Para testar a H1, foram realizadas análises de regressão simples entre o CTF-FT e o bem-estar (Tabela 5.3). A variável CTF-FT explica 18.7% da variância do bem-estar. O coeficiente negativo ($\beta = -.432$) indica que há uma relação inversa entre CTF-FT e bem-estar; ou seja, à medida que os valores de CTF-FT aumentam, o bem-estar tende a diminuir. O valor p ($<.001$) sugere que essa relação é estatisticamente significativa. A variável CTF explica 14.8% da variância do bem-estar. A variável CFT contribui para 12.2% da variância no bem-estar. O coeficiente β de $-.350$ também indica uma relação inversa, onde aumentos em CFT estão associados com uma redução no bem-estar.

Tabela 5.3.

Regressão hierárquica simples para a predição do Bem-estar (Variável Independente CTF-FT)

Variável	Bem-estar			
	r^2	t	β	p
CTF-FT	.187	-7.40	-.432	<.001
CTF	.148	-6.42	-.384	<.001
CFT	.122	-5.75	-.350	<.001

Nota: r^2 = coeficiente de determinação; t = teste da significância dos coeficientes de regressão; β = coeficiente de regressão padronizado; CTF-FT = Conflito trabalho família e família trabalho; CTF = Conflito trabalho-família; CFT = Conflito família-trabalho; $p < .01$; * $p < .05$

Para testar a H2, foram realizadas análises de regressão simples entre as quatro estratégias de recuperação e o bem-estar (tabela 5.4). A variável relaxamento explica 21.3% da variância do bem-estar. O coeficiente padronizado positivo ($\beta = .461$) indica que há uma relação positiva entre relaxamento e bem-estar, sugerindo que um aumento no relaxamento está associado a um aumento no bem-estar. A variável procura de desafios explica 9.0% da variância do bem-estar. O coeficiente padronizado positivo ($\beta = .301$) indica uma relação positiva entre procura de desafios e bem-estar. O distanciamento psicológico contribui para 6.6% da variância no bem-estar. O coeficiente β de $.257$ também indica uma relação positiva, sugerindo que um aumento no distanciamento psicológico está associado a um aumento no bem-estar. A variável

controle explica 9.8% da variância do bem-estar. O coeficiente β de .313 indica uma relação positiva entre controle e bem-estar. Todas as relações apresentadas são estatisticamente significativas ($p < .001$).

Tabela 5.4.

Regressão hierárquica simples para a predição do Bem-estar (Variável Independente Estratégias de Recuperação)

Variável	Bem-estar			
	r^2	t	β	p
RR	.213	8.019	.461	<.001
RPD	.090	4.864	.301	<.001
RDP	.066	4.107	.257	<.001
RC	.098	5.082	.313	<.001

Nota: r^2 = coeficiente de determinação; t = teste da significância dos coeficientes de regressão; β = coeficiente de regressão padronizado; RR = Recuperação relaxamento; RPD = Recuperação procura desafios; RDP = Recuperação distanciamento psicológico; RC = Recuperação controle. ** $p < .01$; * $p < .05$

De modo a testar em que medida o CTF-FT e as dimensões da recuperação predizem o bem-estar, variável dependente, realizou-se uma análise de regressão hierárquica. Os resultados apresentados na tabela 5.5. correspondem ao resumo de cinco modelos de regressão obtidos, cada um incluindo um número crescente de variáveis preditoras.

No modelo 1, a primeira e única variável preditora introduzida foi o CTF-FT. O coeficiente de correlação (R) é - .432, indicando uma correlação moderada e negativa. O R^2 de .187 sugere que 18.7% da variabilidade na variável dependente é explicada por este preditor. No modelo 2, é adicionada a variável relaxamento. Observa-se um aumento significativo em R para .556 e em R^2 para .309, indicando que 30.9% da variabilidade é explicada pelas duas variáveis preditoras. O R^2 ajustado também aumenta para .303. No modelo 3, a variável procura de desafios é adicionada. O coeficiente de correlação aumenta ligeiramente para .567. O R^2 aumenta para .321 e o R^2 ajustado para .313. O modelo 4 adiciona a variável distanciamento psicológico. Há um aumento mínimo em R para .568 e em R^2 para .323. Curiosamente, o R^2

ajustado diminui ligeiramente para .311, e o erro padrão da estimativa aumenta para .90634, sugerindo que a adição desta variável não contribui significativamente para a melhoria do modelo. No modelo 5, a variável controlo é incluída. O coeficiente de correlação aumenta para .579, e o R^2 para .335, enquanto o R^2 ajustado se mantém em .321.

A adição gradual de variáveis preditoras desde o CTF-FT até à dimensão controlo melhora o modelo de forma geral, como evidenciado pelo aumento em R e R^2 , e pela diminuição do erro padrão da estimativa. No entanto, as melhorias são mais significativas nos primeiros modelos (1 a 3), com reduções marginais de melhoria nos modelos subsequentes (4 e 5). Isso sugere que os primeiros preditores adicionados (relaxamento e procura de desafios) contribuem mais substancialmente para a explicação da variabilidade da variável dependente do que os preditores adicionados posteriormente (distanciamento psicológico e controlo).

Tabela 5.5.

Modelos de Regressão hierárquica múltipla para a predição do Bem-estar

Modelos	<i>Bem-estar</i>			
	r^2	t	β	p
1. CTF-FT	.187	-7.40	-.432	<.001
2. CTF-FT + RR	.309	6.47	.366	<.001
3. CTF-FT + RR + RPD	.321	2.13	.125	<.001
4. CTF-FT + RR +RPD + RDP	.323	.678	.042	<.001
5. CTF-FT + RR + RPD +RDP + RC	.335	2.08	.125	<.001

Nota: r^2 = coeficiente de determinação; t = teste da significância dos coeficientes de regressão; β = coeficiente de regressão padronizado; CTF-FT = Conflito trabalho família e família trabalho; CTF = Conflito trabalho-família; CFT = Conflito família-trabalho; RR = Recuperação relaxamento; RPD = Recuperação procura desafios; RDP = Recuperação distanciamento psicológico; RC = Recuperação controlo. ** $p < .01$; * $p < .05$

5.4. Análise de Mediação

A análise de mediação envolve quatro mediadores na relação entre a variável independente (X, referida como CTF-FT) e a variável dependente (Y, referida como Bem-estar) (Tabela 5.6).

Tabela 5.6.

Modelo de coeficientes para o Bem-Estar (Experiências de Recuperação como variável mediadora)

Antecedente	Consequente																			
	M ₁ (RR)			M ₂ (RPD)			M ₃ (RDP)			M ₄ (RC)			Y (Bem-estar)							
	Coef	EP	p	Coef	EP	p	Coef	EP	p	Coef	EP	p	Coef	EP	p	Coef	EP	p		
X (CTF-FT)	<i>a</i> ₁	-.27	.05	<.001	<i>a</i> ₂	.021	.048	.63	<i>a</i> ₃	-.042	.04	.34	<i>a</i> ₄	.007	.04	.86	<i>c'</i>	-.29	.05	<.001
M ₁ (RR)	----- -	----- -	-----	<i>d</i> ₂₁	.196	.067	.004	<i>d</i> ₃₁	.422	.05	<.001	<i>d</i> ₄₁	.192	.05	.001	<i>b</i> ₁	.25	.07	<.001	
M ₂ (RPD)								<i>d</i> ₃₂	-.111	.05	.06	<i>d</i> ₄₂	.20	.05	<.001	<i>b</i> ₂	.11	.07	.10	
M ₃ (RDP)												<i>d</i> ₄₃	.10	.06	.10	<i>b</i> ₃	.03	.07	.64	
M ₄ (RC)																<i>b</i> ₄	.15	.08	<.05	
	<i>R</i> ² = .086			<i>R</i> ² = .209			<i>R</i> ² = .241			<i>R</i> ² = .21			<i>R</i> ² = .34							
	<i>F</i> (1,238) = 22.58, <i>p</i> < .001			<i>F</i> (2,237) = 31.26, <i>p</i> < .001			<i>F</i> (3,236) = 25.03, <i>p</i> < .001			<i>F</i> (4,235) = 15.56, <i>p</i> < .001			<i>F</i> (5,234) = 23.58, <i>p</i> < .001							

Nota: CTF-FT = Conflito trabalho família e família trabalho; CTF = Conflito trabalho-família; CFT = Conflito família-trabalho; RR = Recuperação relaxamento; RPD = Recuperação procura desafios; RDP = Recuperação distanciamento psicológico; RC = Recuperação controlo. ** *p* < .01; * *p* < .05

A tabela 5.7 apresenta a análise dos efeitos direto e total de CTF-FT (X) sobre o bem-estar (Y) e revela informações importantes sobre a relação entre essas variáveis, independentemente dos mediadores. O efeito total do CTF-FT sobre o bem-estar é significativo e negativo, com um coeficiente de $-.0988$. Isso significa que, quando todas as variáveis mediadoras são consideradas, um aumento no CTF-FT está associado a uma diminuição significativa no bem-estar. O intervalo de confiança de 95% para este efeito é de $[-.1611, -.0469]$, confirmando a robustez e a significância deste efeito. O efeito direto de CTF-FT sobre o bem-estar, excluindo qualquer influência mediadora, também é significativo e negativo, com um coeficiente de $-.2983$. Isso indica que, na ausência de mediadores, um aumento em CTF-FT leva a uma diminuição significativa no bem-estar. O intervalo de confiança de 95% para este efeito é de $[-.3994, -.1971]$, reforçando a significância deste efeito direto.

Tabela 5.7.

Efeito Total e Direto

Efeito	Coef.	EP	p	IC (95%)
Efeito Total	$-.0988$	$.0292$	$<.001$	$[-.1611, -.0469]$
Efeito Direto	$-.2983$	0.0513	$<.001$	$[-.3994, -.1971]$

A tabela 5.8 mostra os efeitos indiretos que representam diferentes caminhos de mediação envolvendo combinações dos quatro mediadores.

Tabela 5.8.*Efeitos Indiretos (Ind1 a Ind15)*

Ind.	Caminho Mediador	Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Ind1	CTF-FT -> RR-> Bem-estar	-.0690	.0251	-.1253	-.0268
Ind2	CTF-FT -> RPD-> Bem-estar	.0027	.0080	-.0099	.0229
Ind3	CTF-FT -> RDP-> Bem-estar	-.0015	.0056	-.0157	.0082
Ind4	CTF-FT -> RC-> Bem-estar	-.0011	.0083	-.0183	.0159
Ind5	CTF-FT -> RR-> RPD -> Bem-estar	-.0127	.0101	-.0353	.0050
Ind6	CTF-FT -> RR -> RDP -> Bem-estar	-.0039	.0104	-.0249	.0163
Ind7	CTF-FT -> RR -> RC-> Bem-estar	-.0083	.0057	-.0215	.0002
Ind8	CTF-FT -> RPD -> RDP -> Bem-estar	-.0001	.0007	-.0020	.0013
Ind9	CTF-FT -> RPD -> RC-> Bem-estar	.0007	.0023	-.0037	.0060
Ind10	CTF-FT -> RDP -> RC-> Bem-estar	-.0007	.0012	-.0037	.0009
Ind11	CTF-FT->RR-> RPD-> RDP -> Bem-estar	.0004	.0014	-.0020	.0039
Ind12	CTF-FT -> RR -> RPD -> RC-> Bem-estar	-.0036	.0026	-.0100	.0006
Ind13	CTF-FT -> RR -> RDP -> RC-> Bem-estar	-.0019	.0017	-.0060	.0006
Ind14	CTF-FT->RPD -> RDP -> RC-> Bem-estar	.0000	.0002	-.0004	.0002
Ind15	CTF-F->RR->RPD->RDP->RC-> Bem-estar	.0002	.0002	-.0001	.0008

Efeitos Indiretos Significativos

- **Ind1 (CTF-FT -> RR -> Bem-estar):** Este é o efeito indireto mais significativo e negativo (-.0690, BootLLCI = -.1253, BootULCI = -.0268), indicando que o relaxamento (M1) medeia negativamente a relação entre CTF-FT e bem-estar.
- **Ind7 (CTF-FT -> RR -> RC-> Bem-estar):** Outro caminho significativo e negativo (-.0083), sugerindo que relaxamento também medeia via controle.

Outros Efeitos Mediadores

- A maioria dos outros efeitos indiretos não é significativa, como observado nos caminhos que incluem RPD (procura desafios) e RDP (distanciamento psicológico), que têm intervalos de confiança que abrangem zero, indicando que esses mediadores não são significativamente importantes na relação entre CTF-FT e bem-estar.

A análise dos caminhos diretos (tabela 5.9) revela que o CTF-FT tem um efeito negativo significativo sobre o relaxamento, que por sua vez, tem um impacto positivo significativo sobre o bem-estar. Além disso, o controle também tem um efeito positivo direto significativo sobre o bem-estar. Por outro lado, os efeitos diretos do CTF-FT sobre a procura de desafios, o distanciamento psicológico e o controle não são significativos, assim como os efeitos desses mediadores (exceto o controle) sobre o bem-estar. Esses resultados destacam a importância do relaxamento como um mediador crucial na relação entre CTF-FT e o bem-estar.

Tabela 5.9.

Coeficientes e Significância dos Caminhos

Caminhos Diretos de X para os Mediadores

X -> RR (M1): Coeficiente = $-.27$, $p < .001$

X -> RPD (M2): Coeficiente = $.021$, $p = .63$

X -> RDP (M3): Coeficiente = $-.042$, $p = .34$

X -> RC (M4): Coeficiente = $.007$, $p = .86$

Caminhos Diretos dos Mediadores para Y

M1 -> Y: Coeficiente = $.25$, $p < .001$

M2 -> Y: Coeficiente = $.11$, $p = .10$

M3 -> Y: Coeficiente = $.03$, $p = .64$

M4 -> Y: Coeficiente = $.15$, $p < .05$

6. Discussão

6.1. Discussão de resultados

O presente estudo visou compreender como as experiências de recuperação, nomeadamente o afastamento psicológico, o relaxamento, a procura de desafios e o sentido de controlo, podem atuar como mediadores nas relações entre o CTF-FT e o bem-estar numa amostra de 240 profissionais portugueses.

A primeira hipótese (H1), “o CTF-FT influencia negativamente o bem-estar”, foi confirmada através da análise correlacional. Verificou-se que o CTF-FT estabelece uma relação negativa e moderada com o bem-estar. Quando analisadas as duas dimensões do conflito, verificou-se que tanto o CTF e o CFT estabelecem uma relação, moderada, negativa e estatisticamente significativa com o bem-estar. Na análise da regressão linear os resultados indicaram que o CTF-FT explica 18.7% da variabilidade na variável bem-estar. Quando analisadas separadamente verificou-se que a variável CTF explica 14.8% da variância do bem-estar enquanto a variável CFT contribui para 12.2% da variância no bem-estar. Os resultados vão ao encontro dos resultados descritos na literatura (Dodanwala et al., 2022; Moreira et al., 2023; Lee et al., 2022; Weale et al., 2023).

A segunda hipótese (H2), “as experiências de recuperação influenciam o bem-estar”, foi confirmada. Todas as dimensões das experiências de recuperação apresentaram correlações positivas, moderadas e significativas. A variável relaxamento foi a que apresentou valores de correlação mais elevados. Nos dados de análise de regressão linear verificou-se que as dimensões da recuperação não predizem de igual modo o bem-estar. Assim, o relaxamento foi a variável com o impacto positivo mais significativo. Os dados obtidos corroboram os anteriores estudos, na medida em que a recuperação influencia o bem-estar. No entanto alguns estudos observaram que o distanciamento psicológico detém um papel mais significativo do que o observado na presente investigação, assim como o controlo (Bennett et al., 2018; Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017). Tal facto pode estar relacionado com diferenças metodológicas, como por exemplo, as amostras podem ter características demográficas diferentes, como idade, género, ou setor de atividade, que influenciam a perceção e a experiência do distanciamento psicológico e do sentido de controlo (e.g., Shockley et al., 2017; Virtanen et al., 2020). Outra possível explicação pode estar na interação complexa entre estas variáveis e outros fatores contextuais específicos do ambiente de trabalho ou familiar dos participantes, que não foram completamente controlados ou explorados neste estudo específico.

Por último, a terceira hipótese (h3), “as experiências de recuperação medeiam a relação entre o CTF-FT e o bem-estar” verificou-se apenas parcialmente, na medida em que os resultados obtidos na análise de mediação sugeriam que apenas o relaxamento (M1) se apresentou como mediador significativo e forte na relação entre CTF-FT e o bem-estar, com um efeito mediador negativo significativo. Outros mediadores (procura de desafios, distanciamento psicológico, e controlo) não mostram efeitos mediadores significativos na maioria dos caminhos. Assim, o relaxamento pode ser mais eficaz na redução do *stress* e na restauração das energias dos indivíduos afetados pelo conflito. Esta descoberta está alinhada com a literatura que destaca o papel crucial do relaxamento na promoção do bem-estar psicológico e físico (Hobfoll, 2001; Sonntag, 2010). Por outro lado, as outras dimensões de recuperação, como a procura de desafios, o distanciamento psicológico e o sentido de controlo, podem não ter demonstrado efeitos mediadores tão significativos devido a diferentes razões. Por exemplo, a procura de desafios pode ser menos relevante ou menos acessível como estratégia de recuperação para indivíduos enfrentando elevados níveis de CTF-FT, especialmente quando o *stress* é predominante. Da mesma forma, o distanciamento psicológico e o sentido de controlo podem ser menos eficazes como mediadores diretos em contextos onde as pressões do trabalho e da família são persistentes e interligadas (e.g., Jeong et al., 2024). Além disso, diferenças individuais na maneira como essas estratégias são percebidas e utilizadas podem influenciar os resultados (e.g., Molino et al., 2015). Estudos anteriores sugerem que a eficácia das estratégias de recuperação pode variar dependendo do contexto e das características individuais (Demerouti et al., 2001; Sonnentag & Fritz, 2007). Estes resultados sugerem que intervenções focadas na promoção do relaxamento têm o potencial de ser especialmente eficazes na atenuação dos impactos adversos do CTF-FT no bem-estar dos indivíduos.

6.2. Implicações teórico-práticas

As experiências de recuperação, tal como aprofundado no estado da arte, permitem recuperar e gerar novos recursos durante o tempo de lazer, sendo essencial para melhorar os níveis de bem-estar (Sonnentag 2018) e para melhor desempenho no trabalho (Janicke et al., 2018). Em termos de implicações teóricas, o estudo confirma a relação negativa entre o CTF-FT e o bem-estar dos trabalhadores, corroborando com pesquisas anteriores (Dodanwala et al., 2022; Moreira et al., 2023; Lee et al., 2022; Weale et al., 2023). As experiências de recuperação, especialmente o relaxamento, funcionam como mediadores na relação entre CTF-FT e o bem-estar, evidenciando o seu papel na promoção da saúde psicológica e física dos trabalhadores

(Hobfoll, 2001; Sonntag, 2010). O estudo destaca a importância de considerar as diferenças individuais na utilização e percepção das estratégias de recuperação, pois a sua eficácia pode variar de acordo com o contexto e características pessoais (Demerouti et al., 2001; Sonnentag & Fritz, 2007). A interação complexa entre variáveis como CTF-FT, experiências de recuperação e outros fatores contextuais (ambiente de trabalho, familiar, etc.) precisa ser mais explorada em pesquisas futuras para uma melhor compreensão do bem-estar dos trabalhadores. Em termos de implicações práticas, salienta-se a necessidade das organizações procurarem implementar programas de gestão do CTF-FT que promovam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, como flexibilização da jornada de trabalho, programas de apoio à família e formação em gestão de tempo e stress; incentivar e facilitar o acesso a atividades de relaxamento e recuperação para os trabalhadores, como salas de descanso, programas de *mindfulness*, sessões de massagem ou yoga (e.g., Day et al., 2009; Della Valle et al., 2020; Lomas et al., 2017); e criar um ambiente de trabalho positivo e acolhedor, com canais de comunicação abertos e políticas de apoio aos trabalhadores que enfrentam desafios pessoais ou familiares. Ou seja, o planejamento e a execução de intervenções destinadas a promover as experiências de recuperação, dando atenção ao relaxamento, podem ser uma mais-valia para as organizações e para o bem-estar dos colaboradores, promovendo o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Em suma, os resultados do presente estudo aumentam a nossa compreensão sobre o papel da recuperação e da sua importância na relação entre o CTF-FT e o bem-estar, principalmente o papel detido pelo relaxamento.

6.3. Limitações do estudo

O presente estudo apresenta algumas limitações a considerar. Primeiro, o desenho metodológico empregue, transversal, que não permitiu aferir causalidade entre as diferentes variáveis analisadas (e.g., Maxwell et al., 2011). O desequilíbrio da amostra, predominantemente feminina, pode influenciar os resultados. A utilização de métodos quantitativos e questionários de autorrelato pode introduzir vieses de resposta e não capturar completamente a complexidade das experiências individuais em relação ao CTF-FT e às estratégias de recuperação (e.g., Podsakoff et al., 2012). Igualmente de salientar a possibilidade de existir influência de outras variáveis (e.g., preditoras, mediadoras ou moderadoras) que não foram incluídas na presente investigação.

6.4. Estudos futuros

Para avançar no conhecimento sobre como o CTF-FT afeta o bem-estar dos indivíduos e as estratégias eficazes para mitigar esses impactos, várias áreas de pesquisa podem ser exploradas bem como abordar as anteriores limitações. Estudos com designs longitudinais para investigar as dinâmicas ao longo do tempo entre o CTF-FT, as estratégias de recuperação e o bem-estar. Isso permitirá uma análise mais robusta das relações de causa e efeito (Podsakoff et al., 2009; Voydanoff, 2004). Garantir uma amostra mais equilibrada em relação ao género e outros fatores demográficos, bem como, comparar as experiências de diferentes grupos ou setores ocupacionais para ver se os padrões observados são consistentes em vários contextos. Explorar como o uso de tecnologias de comunicação e o trabalho remoto influenciam o CTF-FT e a eficácia das estratégias de recuperação (e.g., Giunchi et al., 2023; Shi et al., 2023). Investigar o papel de outros preditores, mediadores ou moderadores potenciais que podem influenciar a relação entre CTF-FT e bem-estar como por exemplo, examinar o impacto de traços de personalidade, apoio social e cultura organizacional (Fostervold & Watten, 2024). Desenvolver e testar intervenções no local de trabalho focadas na promoção do bem-estar, utilizando estratégias de recuperação como o relaxamento, *mindfulness* e gestão de tempo (Tomas et al., 2017). Investigar o impacto das políticas organizacionais, como horários flexíveis, apoio à família e programas de saúde mental, na redução do CTF-FT e na promoção do bem-estar (e.g., Kim et al., 2023; Kossek, 2005). Investigar os efeitos a longo prazo do CTF-FT e das estratégias de recuperação no desenvolvimento de sintomas de *stress*, saúde mental e satisfação com a vida ao longo da carreira (e.g., Ericsson et al., 2021; Sonnentag et al., 2022). Estas sugestões podem orientar futuras pesquisas para avançar no conhecimento sobre como o CTF-FT afeta o bem-estar dos indivíduos e as estratégias eficazes para mitigar esses impactos no ambiente de trabalho

III. CONCLUSÃO

A presente investigação teve como objetivo compreender como as experiências de recuperação, nomeadamente o afastamento psicológico, o relaxamento, a procura de desafios e o sentido de controlo, podem atuar como mediadores nas relações entre o conflito trabalho-família e o bem-estar. As alterações experienciadas nas esferas familiares e laborais frutos do aumento da participação das mulheres no mundo do trabalho, o aumento de casais com dupla carreira, famílias monoparentais, a flexibilização dos modelos de trabalho e os desenvolvimentos tecnológicos, resultaram num aumento das pressões experienciadas pelos indivíduos (Lim, 2023). Este cenário resultou igualmente num aumento das exigências laborais, traduzidas num maior grau de permeabilidade das fronteiras organizacionais e num desequilíbrio entre o domínio do trabalho e da família (Haun et al., 2022). A gestão das tensões e dos recursos entre ambos os domínios pode resultar no CTF-FT, com consequências adversas para o bem-estar e a saúde das pessoas (Kinnunen et al., 2011). A literatura demonstrou que indivíduos que enfrentam situações stressantes experienciam níveis de bem-estar reduzidos e mais problemas de saúde (Obrenovic et al., 2020). Uma forma de aliviar os efeitos adversos é através da recuperação. Alguns estudos demonstraram que as experiências de recuperação estão positivamente relacionadas com o bem-estar (Ericsson et al., 2021; Sari, 2020; Wepfer et al., 2018). O bem-estar pode ser entendido como a combinação de sentimentos positivos e funcionamento adequado, incluindo a experiência de emoções positivas como a felicidade e o contentamento, o desenvolvimento do potencial individual, a sensação de controle sobre a vida, um sentido de propósito e relações positivas, permitindo o florescimento de indivíduos e populações (Ruggeri et al., 2020).

Em suma, o presente estudo reflete a importância crucial das organizações elaborarem planos e políticas compreensivas que incluam experiências de recuperação, procura de desafios, distanciamento psicológico e controlo, com especial atenção o relaxamento. Essas iniciativas podem aliviar significativamente o CTF-FT e melhorar o bem-estar geral dos colaboradores. Ao priorizar essas estratégias, as organizações podem promover um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e equilibrado.

Referências Bibliográficas

- 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>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, *16*(2), 151–169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Andrade, C., & Neves, P. C. (2022). Perceived Organizational support, coworkers’ conflict and organizational citizenship behavior: *The mediation role of work-family conflict*. *Administrative Sciences*, *12*(1), 20. <https://doi.org/10.3390/admsci12010020>
- 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*, 350–362. <https://doi.org/10.1002/smi.2864>
- Barnett, R. C., & Gareis, K. C. (2006). Role theory perspectives on work and family. In M. Pitt-Catsouphes, E. E. Kossek, & S. Sweet (Eds.), *The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches* (pp. 209–221). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bennett, A. A., Bakker, A. B. & Field, J.G. (2017). Recovery from work-related effort: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, *39*(3), 262–275. <https://doi.org/10.1002/job.2217>
- Boyd, W., Millear, P.M., Thrope, K.L. & Walker, S. (2016). Working it out: Balancing work and care after the birth of a first child. In Gervais, R. & Millear, P. (eds) *Exploring resources, life-balance and well-being of woman who work in a global context*. (pp145–159). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31736-6_9
- Conte, J. M., Aasen, B., Jacobson, C. & O’Loughlln, C. (2019). Investigating relationships among polychronicity, work-family conflict, job satisfaction, and work engagement. *Journal of Managerial Psychology*, *34*(7):459–473. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2018-0046>

- Carochinho, J. A. (2006). Estudo de adaptação e validação do GHQ-12 de Goldberg para a língua portuguesa e considerações sobre a sua utilização em estudos ocupacionais. In C. Machado, L. Almeida, M. A. Guisande, M. Gonçalves, & V. Ramalho (Eds.), *Actas da XI Conferência Internacional Avaliação Psicológica: Formas e Contextos* (pp. 257-267). Psiquilíbrios.
- Cooklin, A.R., Dihn, H., Strazdins, L., Westrupp, E., Leach, L.S., Nicholson, J.M. (2016). Change and stability in work-family conflict and mothers' and fathers' mental health: Longitudinal evidence from an Australian cohort. *Social Science & Medicine*, 155, 24–34. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.02.036>
- Crouter, A. C., Bumpus, M. F., Head, M.R. & McHale, S. M. (2004). Implications of overwork and overload for the quality of men's family relationships. *Journal of Marriage and Family*, 63(2), 404–416. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2001.00404.x>
- Day, A. L., Gillan, L., Francis, L., Kelloway, E. K., & Natarajan, M. (2009). Massage therapy in the workplace: Reducing employee strain and blood pressure. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 31(3), 25–30.
- Della Valle, E., Palermi, S., Aloe, I., Marcantonio, R., Spera, R., Montagnani, S., & Sirico, F. (2020). Effectiveness of workplace yoga interventions to reduce perceived stress in employees: A systematic review and meta-analysis. *Journal of functional morphology and kinesiology*, 5(2), 33. <https://doi.org/10.3390/jfmk5020033>
- 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>
- De Neve, J.-E., Diener, E., Tay, L., & Xuereb, C. (2013). The objective benefits of subjective well-being. In J. Helliwell, R. Layard, & J. Sachs (Eds.), *World Happiness Report 2013* (pp. 1–36). New York, NY: UN Sustainable Development Solutions Network.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener E. (2012). New findings and future directions for subjective well-being research. *American Psychology*, 67(8), 590–597. <https://doi.org/10.1037/a0029541>

- Dinh, H., Cooklin, A. R., Leach, L.S., Westrupp, E. M., Nicholson, J.M. & Strazdins, L. (2017). Parents' transitions into and out of work-family conflict and children's mental health: Longitudinal influence via family functioning. *Social Science & Medicine*, 194, 42–50. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.10.017>
- Ding J., Gehrman P.R., Liu S., Yang F., Ma R., Jia Y., & Yang X. (2020). Recovery experience as the mediating factor in the relationship between sleep disturbance and depressive symptoms among female nurses in Chinese public hospitals: A structural equation modeling analysis. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 303–311. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S243864>
- Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Yukongdi, V. (2022). Examining work role stressors, job satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's construction industry. *International Journal of Construction Management*, 23(15), 2583–2592. <https://doi.org/10.1080/15623599.2022.2080931>
- Eby, L.T., Casper, W.J., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124–197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>
- Eid, M., & Larsen, R. J. (Eds.). (2008). *The science of subjective well-being*. The Guilford Press.
- Ericsson U., Pettersson P., Rydstedt L.W., & Ekelund E. (2021). Work, family life and recovery: An exploratory study of "the third shift". *Work*, 70(4), 1131–1140. <https://doi.org/10.3233/wor-213624>. PMID: 34864712.
- Eschleman, K. J., Mathieu, M., & Cooper, J. (2017). Creating a recovery filled weekend: The moderating effect of occupation type on the relationship between non-work creative activity and state of feeling recovered at work. *Creativity Research Journal*, 29(2), 97–107. <https://doi.org/10.1080/10400419.2017.1302756>
- Fostervold, K.I., Watten, R.G. (“024). Put your feet up: The impact of personality traits, job pressure, and social support on the need for recovery after work. *Current Psychology*, 43, 8485–8501. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02950-1>
- Fritz, C., Sonnentag, S., Spector, P. E., & McInroe, J. A. (2010). The weekend matters: Relationships between stress recovery and affective experiences. *Journal of Organizational Behavior*, 31(8), 1137–1162. <https://doi.org/10.1002/job.672>

- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel K.S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145–167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Giunchi, M., Peña-Jimenez, M., & Petrilli, S. (2023). Work-family boundaries in the digital age: A study in France on technological intrusion, Work-Family Conflict, and Stress. *La Medicina del lavoro*, 114(4), e2023039. <https://doi.org/10.23749/mdl.v114i4.14510>
- Goldberg D, & Williams P. (1988). *A user's guide to the General Health Questionnaire*. Windsor: NFER-Nelson
- Greenhaus, J.H., & Beutell. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111–126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560–568. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- Haun, V. C., Rimmel, C., & Haun, S. (2022). Boundary management and recovery when working from home: The moderating roles of segmentation preference and availability demands. *German Journal of Human Resource Management*, 36(3), 270–299. <https://doi.org/10.1177/23970022221079048>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). Guilford Press.

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, *44*(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (1998). Stress, culture, and community: *The psychology and philosophy of stress*. Plenum Press. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0115-6>
- Janicke, S. H., Rieger, D., Reinecke, L., & Connor, W. III. (2018). Watching online videos at work: The role of positive and meaningful affect for recovery experiences and well-being at the workplace. *Mass Communication & Society*, *21*(3), 345–367. <https://doi.org/10.1080/15205436.2017.1381264>
- Jeong, J.-G., Kang, S.-W., & Choi, S. B. (2020). Employees' weekend activities and psychological well-being via job stress: A moderated mediation role of recovery experience. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(5), 1642. <https://doi.org/10.3390/ijerph17051642>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley.
- Khawaled, A. (2018). Work-related information & communication technology use and occupational burnout: The mediating role of recovery experiences (Master's thesis, Linnaeus University).
- Kawakubo, A. & Oguchi, T. (2019). Recovery experiences during vacations promote life satisfaction through creative behavior. *Tourism Management Perspectives*, *30*(73), 240–250. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.02.017>
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, *61*(2), 121–140. <https://doi.org/10.2307/2787065>
- Kim, M. (S.), Ma, E., & Wang, L. (2023). Work-family supportive benefits, programs, and policies and employee well-being: Implications for the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, *108*, 103356. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103356>
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M., & Sonnentag, S. (2011). Job demands–resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *20*(6), 805–832. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.524411>

- Kossek, E. E. (2005). Workplace policies and practices to support work and families. In S. M. Bianchi, L. M. Casper, & B. R. King (Eds.), *Work, family, health, and well-being* (pp. 97–115). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work–family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work–family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, *64*(2), 289–313. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>
- Kun, A., & Gadanez, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, *41*, 185–199. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>
- Lee, H., & Lee, S.-Y. (2020). Is more commitment always better? A study on the side effects of excessive organizational commitment on work–family conflict. *Journal of Management Inquiry*, *41*(1). <https://doi.org/10.1177/0734371X19857799>
- Lee, J., Lim, J.-E., Cho, S. H., Won, E., Jeong, H.-G., Lee, M.-S., Ko, Y.-H., Han, C., Ham, B.-J., & Han, K.-M. (2022). Association between work-family conflict and depressive symptoms in female workers: An exploration of potential moderators. *Journal of Psychiatric Research*, *151*, 113–121. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2022.04.018>
- Li J., Xu S., Chen Y., & Ye M. (2021). The cost of repaying trust: Examining psychological detachment as a mediator in the relationship between feeling trusted and work–family conflict. *Psychology Research and Behavior Management*, *14*, 1053–1062. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S312008>
- Lim, W.M. (2023), The workforce revolution: Reimagining work, workers, and workplaces for the future. *Global Business and Organizational Excellence.*, *42*(4), 5–10. <https://doi.org/10.1002/joe.22218>
- Lobo, F. & Pinheiro, M. (2012). Recovery experiences questionnaire. Adaptação para a população portuguesa. *Atas do Congresso Internacional de Psicologia do Trabalho e das Organizações* (pp. 361-370).
- Lomas, T., Medina, J. C., Ivztan, I., Rupprecht, S., Hart, R., & Eiroa-Orosa, F. J. (2017). The impact of mindfulness on well-being and performance in the workplace: An inclusive systematic review of the empirical literature. *European Journal of Work and*

Organizational Psychology, 26(4), 492-513.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1308924>

Marôco, J. (2011). *Análise Estatística com o SPSS Statistics* (5ª ed.). Report NuBem-estar.

Maxwell, S. E., Cole, D. A., & Mitchell, M. A. (2011). Bias in cross-sectional analyses of longitudinal mediation: Partial and complete mediation under an autoregressive model. *Multivariate Behavioral Research*, 46(5), 816-841. <https://doi.org/10.1080/00273171.2011.606716>

Meier L. L., Cho E., Dumani S. (2016). The effects of positive work reflection during leisure time on affective well-being: results from three diary studies. *Journal of Organizational Behavior*, 37(2) 255–278. <https://doi.org/10.1002/job.2039>

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* (2nd ed., pp. 5–33). Psychology Press/Erlbaum (UK) Taylor & Francis.

Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of organizational behavior*, 32(5), 689–725. <https://doi.org/10.1002/job.695>

Minnotte, K. L. (2011). Family structure, gender, and the work-family interface: work-to-family conflict among single and partnered parents. *Journal of Family and Economic Issues*, 33, 95 –107. <https://doi.org/10.1007/s10834-011-9261-4>

Molina, J. A. (2020). The work-family conflict: evidence from the recent decade and lines of future research. *Journal of Family and Economic Issues*, 42, 4–10. <https://doi.org/10.1007/s10834-020-09700-0>

Moreira, A., Encarnação, T., Viseu, J., & Au-Young-Oliveira, M. (2023). Conflict (work-family and family-work) and task performance: The Role of Well-Being in This Relationship. *Administrative Sciences*, 13(4), 94. <https://doi.org/10.3390/admsci13040094>

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>

- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in Psychology, 11*, 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Pantaleão, P. de F., & Veiga, H. M. da S. (2019). Bem-estar no trabalho: revisão sistemática da literatura nacional na última década. *Holos, 5*, 1–24. <https://doi.org/10.15628/holos.2019.7570>
- Park Y. A., Fritz C., & Jex S. M. (2018). Daily cyber incivility and distress: the moderating roles of resources at work and home. *Journal of Management, 44*(7), 2535–2557. <https://doi.org/10.1177/0149206315576796>
- Park, H. I., Jang, J., & Nam, J. S. (2023). Physical activity buffers the effects of work-family conflict on work engagement through mastery recovery experience. *Current Psychology, 42*, 348–358. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01463-7>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology, 63*, 539-569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>
- Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á., Matz, S., & Huppert, F. A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: A multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes, 18*(192). <https://doi.org/10.1186/s12955-020-01423-y>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology, 52*, 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies, 9*(1), 13-39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>

- Santos, J. V. & Gonçalves, G. (2014). Contribuição para a adaptação portuguesa das escalas de conflito trabalho-família e conflito família-trabalho. *Revista Eletrônica de psicologia, educação e de saúde*, 2(3), 14–30.
- Sari, W.P. (2020). Work Family Conflict, Recovery experience, & employee's wellbeing in working women (Case study of nurses in inpatient division at hospital in Bandung). *Holistica Journal of Business and Public Administration*, 11(1), 124–138. <https://doi.org/10.2478/hjbpa-2020-0011>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho [Theoretical basis of subjective well-being, psychological well-being and well-being at work]. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201–209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- Shi, S., Chen, Y., & Cheung, C. M. K. (2023). How technostressors influence job and family satisfaction: Exploring the role of work–family conflict. *Information Systems Journal*, 33(2), 456-487. <https://doi.org/10.1111/isj.12431>
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work-family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1601-1635.
- Sonnentag, S. (2018). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior*, 38, 169–185. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.002>
- Sonnentag, S., Cheng, B. H., & Parker, S. L. (2022). Recovery from work: Advancing the field toward the future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 33–60. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091355>
- 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, 204–221. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>

- Sonnentag, S., & Geurts, S. A. E. (2009). Methodological issues in recovery research. In S. Sonnentag, P. L. Perrewé, & D. C. Ganster (Eds.), *Current perspectives on job-stress recovery* (pp. 1–46). JAI Press/Emerald Group Publishing. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2009\)0000007004](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2009)0000007004)
- Sonnentag, S., Unger, D., & Nägel, I. J. (2013). Workplace conflict and employee well-being: The moderating role of detachment from work during off-job time. *International Journal of Conflict Management*, 24(2), 166–183. <https://doi.org/10.1108/10444061311316780>
- Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 365–380. <https://doi.org/10.1037/ocp0000079>
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home interface: The work–home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545–556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Ten Brummelhuis, L. L., & Trougakos, J. P. (2014). The recovery potential of intrinsically versus extrinsically motivated off-job activities. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 177–199. <https://doi.org/10.1111/joop.12050>
- Vaziri, H., Wayne, J. H., Casper, W. J., Lapierre, L. M., Greenhaus, J. H., Amirkamali, F., & Li, Y. (2021). A meta-analytic investigation of the personal and work-related antecedents of work–family balance. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 176–196. <https://doi.org/10.1002/job.2594>
- Virtanen, A., De Bloom, J. & Kinnunen, U. (2020). Relationships between recovery experiences and well-being among younger and older teachers. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 93, 213–227. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01475-8>
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398–412. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x>
- Wan, M. (Maggie), Zhang, Y., Shaffer, M. A., Li, M., & Zhang, G. (2022). Conflict during the day keeps you unbalanced at night: A daily investigation of work task conflict, coworker

- support and work-family balance. *International Journal of Conflict Management*, 33(3), 519–537. <https://doi.org/10.1108/ijcma-09-2021-0148>
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.
- Wen, Z., Xu, J., Yu, J., Huang, X., & Ni, Y. (2023). Effects of work-family conflict on turnover intention among primary medical staff in Huaihai Economic Zone: a mediation model through burnout. *Frontiers in Psychiatry*, 14, 1238315. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2023.1238315>
- Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2017). A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in Psychology*, 7, 2072. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.02072>
- Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2018). Work-life boundaries and well-being: does work-to-life integration impair well-being through lack of recovery?. *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 727–740. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9520-y>
- World Health Organization. (2014). Mental Health. Retirado de <https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- World Health Organization. (2019). *Constitution*. Retirado de <https://www.who.int/about/who-we-are/constitution>
- Wilensky, H. L. (1960). Work, careers and social integration. *International Social Science Journal*, 12(4), 543–560.
- Yang F., Ding J., Ma R., Song W., Jia Y., Zhao J., & Yang X. (2020). Recovery experience: A concept for maintaining quality of life and its mediating effect among female nurses in China. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 831–841. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S261666>
- Yang, X. & Jo, W. (2022). Roles of work-life balance and trait mindfulness between recovery experiences and employee subjective well-being: A moderated mediation model. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 52, 459–468. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.08.005>

Anexos

Anexo 1: Questionário

Este questionário insere-se num projeto de investigação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos da Universidade do Algarve, que tem como principal objetivo recolher informação sobre o binómio trabalho-família e as experiências de recuperação. O questionário é anónimo e confidencial. Não há respostas certas ou erradas, apenas nos interessa a sua opinião. Estimamos cerca de 15 minutos para a sua realização.

A responsável pela investigação encontra-se disponível para qualquer esclarecimento acerca do estudo. **Investigadora: Laura Silva** a47730@ualg.pt

Declaração de Consentimento Informado

Fui informado(a) sobre os objetivos e condições de participação nesta investigação. Sinto-me esclarecido(a) e aceito participar neste estudo de forma voluntária, **autorizando a utilização dos dados** exclusivamente para fins de investigação nas condições previamente apresentadas.

Concordo ___ Discordo ___

Obrigada pela sua colaboração.

Dados Biográficos

Género		Idade:		Estado Civil		
	Feminino				Solteiro	
	Masculino				Divorciado	
Outro		Nº Filhos:		Casado/União de Facto		
		Tem filhos menores: ___				
		Tem filhos menores e maiores: ___				
		Tem filhos maiores: ___				

Habilitações Literárias		Atividade Profissional:		Vínculo contratual			
Ensino Primário				Contrato c/ Termo			
Ensino Básico				Contrato s/ Termo			
Ensino Secundário				Trabalhador			
Licenciatura				Independente			
Mestrado				Outro			
Pós-Graduação		Instituição		Part-Time			
Doutoramento		Pública					
		Privada		Full-Time			
		Público-privada					
A sua chefia é flexível com os horários?				Sim		Não	
Tem isenção de horário?				Sim		Não	

Quantas horas trabalha por semana?

Menos de 30 horas ___

Entre 30 e 35 horas ___

Entre 36 e 40 horas ___

Mais de 40 horas ___

Quantos dias de folga tem por semana? ____

1. De 1 (Discordo totalmente-DT) a 7 (Concordo totalmente-CT) como se posiciona em relação às seguintes situações/afirmações?

	DT							CT						
112. Apesar de tudo, tem-se sentido razoavelmente feliz. As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
2. O tempo que ocupo com o meu emprego dificulta o cumprimento das minhas responsabilidades familiares.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
3. Algumas das tarefas que gostaria de realizar em casa não aparecem feitas devido às minhas exigências profissionais.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
4. O meu emprego não permite ausências por motivos familiares.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
5. Para cumprir adequadamente os deveres profissionais, tenho que fazer alterações nas atividades familiares	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
6. As minhas obrigações familiares interferem com as atividades do meu emprego.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
7. Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
8. Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não aparecem feitas devido às obrigações familiares.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
9. A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
10. As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

2. Pense nas últimas semanas. Indique o grau em que cada afirmação se aplica a si de acordo com a seguinte escala crescente de 1 (discordo totalmente-DT) a 7 (concordo totalmente-CT):

	DT							CT						
1. Tem conseguido concentrar-se no que faz.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
2. Perdeu horas de sono devido às preocupações.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
3. Sentiu que tem um papel útil nas coisas em que se envolve.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
4. Sentiu-se capaz de tomar decisões.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
5. Sentiu-se constantemente sob pressão.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
6. Sentiu que não conseguia ultrapassar as dificuldades.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
7. Conseguiu ter prazer nas suas atividades diárias.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
8. Conseguiu enfrentar os seus problemas.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
9. Tem-se sentido infeliz e deprimido(a).	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
10. Tem perdido a confiança em si próprio(a).	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
11. Tem pensado em si como uma pessoa sem valor.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
12. Apesar de tudo, tem-se sentido razoavelmente feliz.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

3. Pense no tempo após sair do trabalho. Indique o grau em que cada afirmação se aplica a si de acordo com a seguinte escala crescente de 1 (discordo totalmente-DT) a 5 (concordo totalmente-CT):

	DT				CT
1. Esqueço-me do trabalho.	1	2	3	4	5
2. Não penso no trabalho de modo algum.	1	2	3	4	5
3. Eu distancio-me do trabalho.	1	2	3	4	5
4. Eu faço uma pausa nas exigências do trabalho.	1	2	3	4	5
5. Eu descanso e relaxo.	1	2	3	4	5
6. Eu pratico atividades relaxantes.	1	2	3	4	5
7. Eu aproveito o tempo para relaxar.	1	2	3	4	5
8. Eu tiro tempo para desfrutar momentos de lazer.	1	2	3	4	5
9. Eu aprendo coisas novas.	1	2	3	4	5
10. Eu procuro desafios intelectuais.	1	2	3	4	5
11. Eu procuro atividades desafiantes.	1	2	3	4	5
12. Eu procuro alargar os meus horizontes.	1	2	3	4	5
13. Eu sinto que sou capaz de decidir sobre aquilo que quero fazer.	1	2	3	4	5
14. Eu decido o meu horário.	1	2	3	4	5
15. Eu próprio/a determino de que forma aproveitarei o tempo.	1	2	3	4	5
16. Eu cuido da planificação das minhas atividades.	1	2	3	4	5

Obrigada pela sua participação.