

Carmen Duarte Estévez

Trabalho, Família e *Work Recovery Experience*:
Influências no Ajustamento ao Trabalho e no Bem-Estar



Universidade do Algarve
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2024

Carmen Duarte Estévez

Trabalho, Família e *Work Recovery Experience*:
Influências no Ajustamento ao Trabalho e no Bem-Estar

Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Professora Doutora Cátia Sousa



Universidade do Algarve
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2024

Trabalho, Família e *Work Recovery Experience*:
Influências no Ajustamento ao Trabalho e no Bem-Estar

Declaração de autoria de trabalho

“Declaro ser o(a) autor(a) deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.”

Carmen Duarte Estévez

Copyright by
Carmen Duarte Estévez

“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

Primeiramente gostaria de agradecer aos meus pais, pelo apoio incessante, por todo o esforço que têm feito ao longo da minha vida para poder chegar a este momento e sem os quais não conseguiria estar onde estou. Do fundo do coração, muito obrigada por tudo. Espero ter-vos deixado orgulhosos.

Um agradecimento especial à minha orientadora professora doutora Cátia Sousa por todo o trabalho que realizou comigo, pela sabedoria transmitida, pela paciência e pela orientação neste período, sem a qual não seria possível a finalização desta etapa. Estarei sempre muito grata por ter sido minha professora e orientadora nestes dois anos de mestrado.

Obrigada a todas as minhas amigas, tanto da licenciatura como de outras fases anteriores da minha vida, que sempre me apoiaram e me motivaram a tornar-me melhor cada dia. Obrigada por acreditarem sempre em mim e no meu potencial.

Ao meu Alexandre, um agradecimento não chega para cobrir tudo o que fizeste por mim nesta etapa tão desafiante da minha vida. A tua paciência e palavras de conforto foram cruciais para poder seguir em frente.

Obrigada a todos do fundo do coração.

Resumo

As últimas décadas foram sinónimo de mudança, mudança a nível social e laboral. Estas mudanças afetaram as duas esferas mais significativas dos indivíduos, a familiar e a laboral. No entanto, a dificuldade em conciliar os papéis e exigências associados a ambas esferas se mantém, aumentando o conflito família-trabalho e trabalho-família. As experiências de recuperação e o posterior ajustamento ao trabalho após um período de férias irão ser afetados consoante a conciliação das exigências laborais e familiares, tal como o bem-estar dos indivíduos. Com uma amostra de 202 participantes, 62 homens e 140 mulheres, com idades compreendidas entre os 19 e os 68 anos ($M=44.74$; $DP=10.737$), este estudo de carácter quantitativo tem por objetivos observar: (1) a influência das exigências laborais e domésticas nas estratégias de recuperação e de que forma o conflito trabalho-família e família-trabalho medeia essa relação, (2) a influência das estratégias de recuperação no posterior ajustamento ao trabalho após as férias e no bem-estar dos colaboradores e, por último (3) se existem diferenças de acordo com o género. Os resultados mostraram que as exigências laborais e domésticas afetam tanto o conflito trabalho-família como as estratégias de recuperação. O conflito trabalho-família e família-trabalho foi considerado mediador da relação entre as exigências e as estratégias de recuperação, denotando-se a importância de geri-lo para atenuar os seus efeitos. Foi também concluído que uma boa recuperação influencia de forma positiva o ajustamento ao trabalho e o bem-estar dos colaboradores. Apenas foram registadas diferenças entre géneros no que toca às exigências domésticas, sendo que as mulheres apresentam médias mais altas. Estes resultados reforçam a necessidade de políticas organizacionais que promovam o equilíbrio entre as esferas familiar e laboral, visando melhorar tanto o bem-estar como o desempenho profissional.

Palavras-Chave: Exigências Profissionais e Domésticas; Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho; Estratégias de Recuperação, Ajustamento ao Trabalho; Bem-Estar

Abstract

This last few decades represented change, change at a social and labor level. These changes affected the two most significant spheres of individuals, family and work. However, the difficulty in reconciling the roles and demands associated with both spheres remains, increasing family-work and work-family conflict. Recovery experiences and subsequent adjustment to work after a period of vacation will be affected depending on the reconciliation of work and family demands, as well as the well-being of individuals. With a sample of 202 participants, 62 men and 140 women, aged between 19 and 68 years old ($M=44.74$; $SD=10.737$) this quantitative study aims to observe: (1) the influence of work and domestic demands on recovery strategies and how work-family and family-work conflict mediate this relation, (2) the influence of recovery strategies in the subsequent adjustment to work after vacation and in the well-being of employees and, finally (3) whether there are differences according to gender. The results showed that work and home demands affect both work-family conflict and recovery strategies. Work-family and family-work conflict were considered mediators of the relationship between demands and recovery strategies, highlighting the importance of managing it to mitigate its effects. It was also concluded that a good recovery positively influences the adjustment to work and the well-being of employees. Differences between genders were only recorded in terms of domestic demands, with women having higher means. These results reinforce the need for organizational policies that promote the balance between work and family spheres, aiming to improve both well-being and professional performance.

Keywords: Professional and Domestic Demands; Work-Family and Family-Work Conflict; Recovery Strategies, Adjustment to Work; Well-being

Índice Geral

Introdução	1
I. ESTADO DA ARTE	3
1. Exigências laborais	3
1.1. Exigências Domésticas e Diferenças de Género	4
1.2. Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho	7
1.3. Diferença de género relativamente ao conflito de papéis e seus antecedentes	9
1.4. Consequentes do conflito trabalho-família e práticas de conciliação do conflito.....	12
1.5. Teoria dos Limites de Ashforth	13
2. Work Recovery Experience	14
3. Ajustamento ao trabalho após as férias.....	17
4. Bem-Estar	18
II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA	21
5. Objetivos e hipóteses de investigação.....	21
5.1. Caracterização da Amostra	24
5.2. Instrumentos.....	25
5.3. Procedimento de recolha.....	27
5.4. Procedimento de análise de dados	27
6. Resultados	28
6.1. Estatística Descritiva.....	28
6.2. Análise Correlacional.....	30
6.3. Análise de Regressão	36
6.4. Análise de Mediação.....	43
6.5. Diferenças de género.....	47
7. Discussão	47
7.1. Limitações e sugestões para estudos futuros.....	51
7.2. Implicações Práticas.....	52
III. CONCLUSÃO	54
Referências Bibliográficas	55
Anexos	63

Índice de Figuras

Figura 5.1. Modelo ilustrativo das hipóteses em estudo	23
Figura 6.1. Conseguiu recuperar energias durante as férias?.....	33
Figura 6.2. Costuma trabalhar durante as férias?.....	34
Figura 6.3. Consegue desligar-se do trabalho durante as férias?.....	35
Figura 6.4. Dificuldade em voltar a apanhar o ritmo de trabalho após as férias	36

Índice de Tabelas

Tabela 6.1 Médias e Desvios-padrão das variáveis (amostra total e por género).....	30
Tabela 6.2 Correlações entre as variáveis em estudo e suas dimensões	32
Tabela 6.3 Regressão linear simples das Exigências Laborais e Domésticas sobre o Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho	37
Tabela 6.4 Regressão linear simples das Exigências Laborais, Exigências Domésticas, CTF-CFT sobre as dimensões das experiências de recuperação	39
Tabela 6.5 Regressão Hierárquica Estratégias de Recuperação sobre Ajustamento ao trabalho	41
Tabela 6.6 Regressão Hierárquica Estratégias de Recuperação sobre Bem-Estar.....	42
Tabela 6.7 Modelo de coeficientes para o Relaxamento (CTF-CFT como variável mediadora)	44
Tabela 6.8 Modelo de coeficientes para Desafios (CTF-CFT como variável mediadora)	45
Tabela 6.9 Modelo de coeficientes para Afastamento (CTF-CFT como variável mediadora).....	46
Tabela 6.10 Modelo de coeficientes para Controlo (CTF-CFT como variável mediadora)	47

Lista de Abreviaturas

CTF-FT*Conflito Trabalho-Família/ Família-Trabalho*

SPSS*Statistical Package for Social Sciences*

Introdução

Para uma grande maioria das ocupações laborais, as respectivas exigências associadas têm sido cada vez mais exigentes e extenuantes. Como consequência, os trabalhadores devem investir esforços reforçados, tanto físicos como mentais, com menos possibilidade de se distanciarem das questões laborais (Sandoval-Reyes et al., 2019). A combinação de papéis na vida do indivíduo pode conduzir tanto *ao stress* como à satisfação, dependendo da dominância de cada papel (Mantovani et al., 2017). Tem sido cada vez mais desafiante gerir os limites entre as diferentes esferas da vida, entre elas a família, surgindo assim a teoria do conflito trabalho-família originalmente proposto por Greenhaus e Beutell (1985). Este conceito explica as incompatibilidades das exigências e condições que as duas esferas impõem no indivíduo, mais concretamente, a influência das exigências do trabalho na família. Posteriormente, foi-se incorporando uma perspetiva bidirecional a esta teoria, ou seja, a família também tem impacto no trabalho, criando assim o conflito família-trabalho (Frone, 2000; Jiménez-Figueroa et al., 2023).

Embora as mulheres estejam cada vez mais presentes no mercado de trabalho e os cônjuges tenham assumido uma posição mais colaborativa na realização das tarefas domésticas, ainda é comum esperar que a mulher assuma maior responsabilidade pelo trabalho doméstico e no cuidado com os filhos do que os homens. Bernas e Major (2000) sugerem que as mulheres tendem a experienciar um maior nível de *stress* comparativamente aos homens na conciliação de múltiplos papéis e procuram mais recursos de apoio disponíveis, como, por exemplo, apoio da família e da chefia no trabalho.

Um dos fatores que contribui para a recuperação dos trabalhadores são as férias. Considerando que o trabalho impõe o uso diário de recursos cognitivos, físicos e emocionais, é de extrema importância proporcionar períodos de descanso aos indivíduos (Silva, 2018). Uma vez que os colaboradores não conseguem recuperar completamente do trabalho em intervalos pequenos devido às barreiras permeáveis entre o trabalho e a família e o extenso horário de expediente, é necessário um período maior para uma total recuperação das exigências laborais. Assim, o período de recuperação, ou *work recovery experience*, é um processo determinante para o restabelecimento dos recursos internos e para um aumento do bem-estar e da saúde no geral (de Bloom et al., 2013).

Apesar das férias representarem um custo extra às organizações, pela falta de capital humano, estas ficam a ganhar a longo prazo, pois os colaboradores voltam satisfeitos e com um melhor nível de desempenho, contribuindo desta forma para os ganhos empresariais. Contudo, ainda não existe muita literatura sobre a reinserção dos trabalhadores na empresa, após um período de ausência. Este regresso ao trabalho traz consigo um novo reajustamento, implicando um retorno a diferentes rotinas e o equilíbrio de diferentes papéis sociais (Sousa & Gonçalves, 2020). Da mesma forma que um novo colaborador, quando ingressa numa empresa, passa por um processo de acolhimento, socialização e integração, é necessário que o colaborador que se ausentou se sinta integrado de novo e acolhido da mesma maneira, de forma a conseguir voltar à sua rotina profissional (Silva, 2018).

Assim, e dado o aumento das exigências no contexto laboral e doméstico e o seu impacto no equilíbrio entre vida profissional e pessoal, este estudo de carácter quantitativo, tem como objetivos: (1) compreender as relações entre as exigências laborais e domésticas e o conflito trabalho-família e família-trabalho (TF-FT), bem como a relação dessas exigências com as estratégias de recuperação; (2) investigar a influência das estratégias de recuperação no ajustamento ao trabalho após as férias e no bem-estar dos trabalhadores; e (3) verificar se o conflito TF-FT atua como mediador entre as exigências e as estratégias de recuperação. Além disso, este estudo pretende analisar se existem diferenças significativas nas variáveis em estudo em função do género, proporcionando uma visão mais abrangente sobre o impacto das exigências laborais e familiares na recuperação e bem-estar dos trabalhadores.

O presente trabalho de investigação está dividido em três partes. A primeira parte é constituída pelo estado da arte, o qual remete para as variáveis em estudo, as exigências domésticas e laborais, o conflito trabalho-família e família-trabalho, as estratégias de recuperação, o ajustamento ao trabalho após as férias e o bem-estar. Na segunda parte é apresentada a investigação empírica, constituída pela metodologia, os resultados, a discussão e, por último, as limitações e sugestões para a futura pesquisa. Na terceira parte são apresentadas as conclusões do estudo.

I. ESTADO DA ARTE

1. Exigências laborais

Segundo Demerouti et al. (2001), as exigências do trabalho podem ser definidas pelos aspectos físicos, sociais e organizacionais inerentes ao mesmo, que exigem esforço, tanto mental como físico, por parte dos colaboradores e, portanto, acarretam custos de natureza fisiológica e psicológica (Lesener et al., 2018). As exigências laborais supõem um esforço adicional para que as metas organizacionais sejam atingidas e podem ser divididas em duas vertentes, as quantitativas e qualitativas (Peeters et al., 2005). As exigências quantitativas podem ser entendidas pelo volume ou número de tarefas e pela velocidade com que elas podem ser realizadas, logo, quando as exigências quantitativas são elevadas, será necessário mais tempo para realizar as tarefas do que o planejado (Naidoo-Chetty & Plessis, 2021). No que toca às exigências qualitativas, estas incidem sobre o tipo de habilidades e/ou esforço cognitivo, emocional ou físico que é necessário para completar as tarefas estabelecidas. O esforço cognitivo passa, por exemplo, pela complexidade de criar um *design* de um novo edifício, desafiando as capacidades mentais e perícia de arquitetos. Já o esforço emocional compreende, por exemplo, o auxílio de pessoas que estão doentes ou a falecer, trabalho realizado por colaboradores hospitalares como médicos e enfermeiros. O esforço físico, por seu lado, é bastante diferente, pois consiste nas tarefas executadas pelo departamento logístico de uma empresa industrial, como levantar cargas pesadas. Essencialmente, as exigências qualitativas referem-se ao nível de dificuldade do trabalho desempenhado (van Veldhoven, 2014).

Estas exigências, quando levadas a um extremo, originam os denominados riscos psicossociais, que decorrem da malformação na conceção, organização e gestão do trabalho. Alguns exemplos de condições laborais que conduzem a riscos psicossociais são as exigências contraditórias e falta de transparência na definição das funções, uma pobre comunicação e falta de suporte por parte dos colegas e da chefia, cargas de trabalho excessivas, assédio psicológico ou social, entre outras (EU-OSHA, 2024). Alguns dos sintomas associados à exposição contínua e/ou intensa aos riscos psicossociais passam pela ansiedade, depressão, diminuição da capacidade psicomotora, problemas de sono, isolamento, uso de substâncias, comportamentos agressivos, diminuição da capacidade de concentração e alterações neuro endócrinas (Silva et. al, n.d.). Para as empresas, os efeitos negativos desta sobrecarga laboral e psicológica incluem um desempenho geral fraco dos colaboradores, aumento do absentismo, o “presenteísmo”, que leva os trabalhadores a apresentarem-se ao trabalho mesmo estando

doentes ou incapazes de realizarem as suas tarefas de forma produtiva ou correta e o aumento das taxas de acidentes e lesões (EU-OSHA, 2024).

1.1. Exigências Domésticas e Diferenças de Género

De acordo com Nel et al. (2012), as exigências domésticas remetem para certos aspetos da vida doméstica que incluem comprometimento e habilidade cognitiva emocional. Estas exigências também têm sido referidas como as perceções gerais dos trabalhadores sobre a quantidade e a força dos papéis familiares e implicam o cuidado de todos os membros da família, incluindo os idosos (Ugwu et al., 2022). As exigências domésticas podem ser consideradas como trabalho não pago, que remete para as tarefas e responsabilidades exercidas no contexto do agregado familiar, sem qualquer tipo de remuneração posterior, como a prestação de cuidados a pessoas (sejam elas crianças, adultas ou idosas) e tarefas domésticas (lida da casa) (Perista et al., 2016).

Em Portugal, a entrada da mulher não só no mundo do trabalho, como também noutras domínios, maioritariamente dominados pelo sexo masculino, durante a época de 1960 e 1970, originou uma mudança gradual nos papéis de género e no desuso dos papéis tradicionais, o que gerou um novo modelo, onde tanto o homem como a mulher se encontram em situação de emprego (Sousa et al., 2018). A ascensão da mulher no mercado de trabalho originou famílias com carreira e renda dupla, conseqüentemente aumentando a renda familiar, a partilha de experiências entre os membros do núcleo familiar e a sensação de que o desempenho insatisfatório de um papel pode ser compensado pelo bom desempenho noutra (Mantovani et al., 2017).

Antigamente, a relação laboral funcionava baseada no modelo de família “pai provedor-mãe cuidadora”, denotado por Hirdmann (1989). Este modelo marcava uma divisão sexual do trabalho bastante clara, onde a mulher assumia um papel meramente reprodutivo, sem qualquer tipo de remuneração enquanto o homem assumia um papel produtivo e deveria encarregar-se que o seu trabalho fosse a fonte de ingresso económico para sustentar a família. No entanto, as mudanças sociais, políticas e ideológicas impulsionaram a mulher a procurar a igualdade relativamente aos homens, sendo uma destas medidas a inserção do seu género no mercado do trabalho (Álvarez & Gomez, 2011). Segundo Abarca (2007), algumas das causas que originaram esta mudança foram o aumento do acesso à educação, a necessidade de se contar com dois salários dentro da mesma família e as próprias mudanças sociológicas que promovem uma maior igualdade com o sexo oposto.

As diferenças de género são deveras importantes para o entendimento dos domínios com maior categorização, sendo que os homens estão associados à esfera profissional e as mulheres à esfera familiar. As experiências de socialização dos homens e das mulheres são diferentes, dificultando assim o trabalho dos investigadores em diferenciar os dois sexos. Entende-se por diferenças de sexo, as diferenças que se atribuem a variações hormonais, de morfologia ou variações de índole biológica, todas inatas. Deste modo, as diferenças de sexo são invariantes ao longo das culturas e do tempo. Muitas das diferenças entre homens e mulheres originam-se de papéis sociais que cada um assumiu ao longo do tempo (Silva, 2007).

Neste seguimento de ideias, pode-se afirmar que a assunção da primazia da relação entre a mãe e a criança deve-se à assimetria dos papéis familiares e profissionais, que de certa forma impõe às mães o dever e a responsabilidade de educar e cuidar dos filhos. No que diz respeito aos homens, tendo em conta que foram “excluídos” desta função, deveriam ocupar-se em outros domínios, assumindo a função laboral e material da família. Vários autores trataram esta distinção entre papéis como invariante e, como consequência, como diferenças de sexo e não de género. As diferenças de género englobam as experiências de socialização e as diversas expectativas individuais face aos papéis de género, sendo este o produto de processos sociais e culturais (Silva, 2007).

O que aconteceu então a este papel doméstico tradicional de “dona de casa”? Em todos os países da União Europeia, segundo o Instituto Nacional de Estatística em 2017, é maior a proporção de mulheres que realizam tarefas domésticas, para além de lhes dedicarem um maior número de horas, do que de homens (Lükemann, 2021). Milhões de mulheres chegam a casa depois de um dia de trabalho para se depararem com mais umas horas extras de trabalho não remunerado, também comumente denominado de “segundo turno” (Hochschild, 1989). O que acaba por explicar a desigualdade da divisão de tarefas domésticas entre os dois sexos é a persistente socialização de género que atribui papéis e responsabilidades diferentes a cada um, socialização esta que ambos aceitam e replicam na distribuição do trabalho doméstico (Elizalde-San Miguel et al., 2023). Apesar de se esperar uma melhor divisão das responsabilidades da casa, a mulher portuguesa continua a trabalhar uma hora e quarenta e cinco minutos a mais do que o homem (Comissão para a cidadania e igualdade de género [CIG], 2017, citado por Sousa et al., 2018).

No que diz respeito às exigências domésticas, de acordo com Mencarini e Sironi (2010), o género masculino ainda se encontra associado à figura de provedor/cuidador da mulher e/ou

família em várias sociedades, apesar de existirem bastantes mudanças contínuas na abolição aos papéis de género e um aumento no número de famílias com salário duplo. Esta realidade também se reflete na discrepância entre a participação do homem e da mulher na lida da casa. Um estudo realizado por Kubricht et al. (2017), mostrou que a mulher acaba por passar mais tempo a realizar tarefas domésticas do que o homem e acaba por estar mais envolvida, muitas vezes intercalando as responsabilidades, entre as tarefas da casa e o cuidado dos filhos do que o homem.

Outro exemplo deste tipo de discrepância é, segundo Maume (2008), o facto de os homens serem menos propensos a adaptar as suas exigências laborais às exigências familiares, em caso de conflitos família-trabalho, pois as suas responsabilidades sociais e ocupacionais têm menos probabilidade de entrar em conflito com as obrigações familiares, desde que continuem a proporcionar estabilidade financeira em casa. Pesquisas realizadas neste âmbito apontaram para consequências, tanto comportamentais como psicológicas, quando as expectativas dos papéis de género não são cumpridas. Famílias que se desviam do padrão exibem maior percentagem de violência doméstica e término matrimonial (Atkinson et al., 2005; Sayer et al., 2011), tal como homens que não são o principal provedor da família demonstram um maior risco de depressão (Pierce et al., 2013) e, no entanto, nas mulheres, existe uma maior propensão de risco de depressão quando possuem trabalhos com autoridade e responsabilidade acrescida (Pudrovská & Karkaker, 2014; Wu, 2021).

Apesar das obrigações domésticas não serem tão estudadas como as laborais, Peeters et al. (2005) conduziram um estudo que visava distinguir estas duas vertentes e o impacto que tinham na saúde e na vida dos indivíduos e afirmaram que tal como as exigências laborais, as domésticas também podem ser caracterizadas por exigências quantitativas, emocionais e mentais. As exigências quantitativas remetem para a quantidade de tarefas que o indivíduo tem para fazer, se está muito ocupado com a lida da casa e a rapidez da execução das mesmas; as exigências emocionais abordam a frequência com que os deveres domésticos interferem com a vida pessoal do indivíduo e como é que isso os afeta a nível emocional e, no que diz respeito às exigências mentais, referem-se à capacidade de organização e planeamento das tarefas domésticas que possam surgir em simultâneo (Peeters et al., 2005).

1.2. Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho

As mudanças tecnológicas, económicas, sociais e políticas que decorreram nas últimas décadas permitiram a instituição de uma nova estrutura social. Esta mesma acarretou novas dinâmicas de relações que marcam um novo ciclo na vida das pessoas e, conseqüentemente, implementaram mudanças significativas nas duas esferas mais importantes na vida de indivíduos: o trabalho e a família (Álvarez & Gomez, 2011). Segundo Ardoy (2004), o trabalho e a família são as redes sociais mais significativas e nas quais os indivíduos passam a maior parte do seu tempo. A família é uma dimensão onde homens e mulheres se vêm influenciados por diferentes papéis a que não podem renunciar e que devem assumir, já o trabalho permite o desenvolvimento pessoal e profissional e colocam-se à disposição os conhecimentos, as capacidades e perícias dos outros.

O tema da interface trabalho-família teve um aumento exponencial na literatura científica, pois é um tema que suscitou bastante interesse pelos investigadores de diversas disciplinas científicas (Pimenta et al., 2014). Devido às inúmeras transformações a nível social, económico e demográfico no mundo laboral e familiar, entre elas, a mudança do papel que a mulher desempenha na sociedade e a sua inserção no mercado do trabalho; o número crescente de famílias monoparentais femininas; o facto de ambos os elementos de um casal dividirem a responsabilidade de trabalhar fora e educar os filhos e a decisão de se ter filhos cada vez mais tarde e em menor número, o interesse pelo dito tema parece estar a aumentar cada vez mais (Pimenta et al., 2014).

Em meados da década de 80, Greenhaus e Beutell (1985) definiram o conceito de conflito trabalho-família como um conflito de papéis no qual as pressões que surgem do trabalho remunerado e da vida familiar são incompatíveis. Posteriormente, foi-se incorporando uma perspectiva bidirecional a esta teoria, ou seja, o trabalho pode interferir na família tal como a família pode interferir no trabalho (Frone, 2000; Jiménez-Figueroa et al., 2023). Subjacente a este conceito, colocava-se a hipótese de haver uma escassez de recursos, isto é, os indivíduos possuem recursos tangíveis ou limitados, como energia, tempo e atenção. Desta forma, ao serem dedicados às exigências do desempenho de um papel, não os poderiam usar para o desempenho de outro, tendo de optar por um.

Greenhaus e Beutell (1985), mencionam três fontes diferentes de conflito trabalho-família, sendo eles o tempo, onde este se apresenta como escasso e é disputado pelos papéis desempenhados pelo indivíduo, impedindo a dedicação a outro tipo de atividades e causando

preocupações e conflitos tanto no trabalho como na família. Assim sendo, pode repercutir negativamente no bem-estar da pessoa, enquanto inverte energias que ultrapassam a sua capacidade (Álvarez & Gomez, 2011). Outra componente é a tensão, que implica que a pressão criada no desempenho de um dos papéis dificulta o cumprimento das demandas do outro papel. A ansiedade, fadiga e irritabilidade causada por uma das esferas dificulta o aproveitamento do papel intrínseco à outra esfera e o desempenho do indivíduo. Por último, o comportamento, cuja dificuldade em ajustá-lo às expectativas de cada papel pode gerar conflitos. Um exemplo de conflito baseado no comportamento ocorre quando o desempenho do papel profissional é pautado de poder, autoridade e impessoalidade e contrasta com o papel familiar, que normalmente exige afetuosidade, carinho e uma relação de proximidade (Mantovani et al., 2017; Matias et al., 2011).

Após os anos 90 o conflito trabalho-família, sendo influenciado pela psicologia positiva, sofre uma mudança no paradigma. Este tema foi alvo de estudos científicos, relativamente no que diz respeito às interdependências positivas entre as esferas do trabalho e da família, dando a sugestão de que a participação ativa em diversos papéis pode levar a benefícios superiores em comparação às desvantagens. O trabalho de Greenhaus e Powell (1985) contribuiu de forma significativa para demonstrar que o trabalho e a família poderiam ser aliados, ao invés de inimigos, ou seja, as experiências dos indivíduos num domínio melhoram a participação nos restantes domínios onde têm um papel ativo. Sendo assim, o envolvimento numa esfera implica um ganho de competências, oportunidades e experiências que potenciam o crescimento e melhor funcionamento na outra esfera (Pimenta et al., 2014).

A grande maioria dos estudos relativos ao conflito de papéis têm centrado a sua atenção na transferência de atitudes negativas, tal como de estados de humor negativos de um domínio para o outro. Mais concretamente, a investigação tem-se focado mais sobre a influência negativa da esfera profissional no desempenho da esfera familiar do que propriamente ao contrário, isto porque as interferências do trabalho na família são mais frequentes, provavelmente devido à notória permeabilidade assimétrica dos limites entre o domínio laboral e familiar. Esta unilateralidade deve-se ao facto das tarefas familiares serem mais flexíveis do que as tarefas do domínio profissional, logo é mais tolerado e aceitável que a esfera familiar seja influenciada pela esfera laboral (Matias et al., 2011)

Evidências desta investigação passam, por exemplo, pelo estudo realizado por Silva et al. (2020), cujo objetivo era basear-se na pesquisa previamente desenvolvida em Portugal (mais

concretamente seis estudos diferentes) e contribuir para a caracterização do conflito trabalho-família e família-trabalho. Silva e colaboradores (2020), chegaram à conclusão que todos os estudos demonstravam relatos de existência de conflito entre o trabalho e a família, sendo que a percepção de conflito na vertente trabalho-família foi mais elevada. Algumas variáveis encontradas nestes estudos que influenciam estes dois domínios a entrar em colisão são, o número de horas trabalhadas, o número de filhos e a inutilização de práticas organizacionais que atenuem o conflito.

A centralidade do trabalho e da família traz consigo um juízo de valor sobre a importância que cada indivíduo atribui ao papel laboral e ao papel familiar, pois cada pessoa tende a investir mais tempo e energia em papéis nos quais estão mais envolvidos, tendo em conta que estes acarretam consequências para o seu bem-estar e autoestima. Desta forma, pessoas que acreditam que o trabalho é a atividade central nas suas vidas irão apresentar-se hiper focadas no trabalho e investem mais esforço, tempo e energia na atividade laboral do que na família. O mesmo acontece com indivíduos que investem mais na família, pois atribuem à mesma e a todos os seus aspetos relacionados, um papel mais significativo (Sousa et al., 2018)

Dependendo da dominância de papéis sobre outros, a combinação dos mesmos pode levar tanto à satisfação quanto ao *stress*. Citando Perrone et al. (2006), pessoas que se comprometem não só com a esfera familiar, mas também com a profissional, tendem a expressar maior satisfação com a vida do que indivíduos que dedicam toda a sua energia e tempo numa só. Este fenómeno ocorre, pois ao se experienciar acontecimentos positivos num papel, o indivíduo transporta esse padrão para a outra esfera (Mantovani et al., 2017). Desta forma, é possível observar como ambos os domínios se influenciam mutuamente. Historicamente, a mulher teve um papel relevante na estruturação da família como instituição social, o que indica que a responsabilidade familiar afeta o mundo laboral e vice-versa (Guerrero, 2003).

1.3. Diferença de género relativamente ao conflito de papéis e seus antecedentes

Segundo Parasuraman e Greenhaus (2002), a análise dos efeitos moderadores do género no que diz respeito à relação trabalho-família não têm recebido muita atenção por parte da literatura, independentemente do evidente papel que as ideologias de género têm tido na divisão das tarefas laborais e familiares. Apesar das mudanças sociais afetarem os papéis de género,

é de notar que a discriminação em função do sexo, tanto do exercício dos papéis profissionais e familiares, é vista como uma via legítima e um pretexto aceitável para a distribuição dos direitos e responsabilidades. Nos dias que decorrem, continua-se a observar que não existe uma repartição equitativa de tarefas familiares entre homem e mulher, apesar da mulher já exercer a sua atividade em praticamente todos os setores de atividade e possuir horários de trabalho e exigências do mesmo nível que o homem (Matias et al., 2011).

Derivante desta situação, as mulheres acabam por sentir sobrecarga, que irá eventualmente desenvolver-se num conflito de papéis, bastante mais evidente e recorrente nas mulheres do que nos homens. Num estudo realizado por Jiménez- Figueroa et al. (2023), cujo objetivo era descrever a relação existente entre a conciliação do trabalho e da família, a perceção de igualdade de género e o bem-estar de funcionários da área da saúde, chegaram à conclusão que existe uma relação significativa, negativa e medianamente baixa entre o conflito trabalho-família e a perceção de igualdade de género. Ou seja, à medida que o conflito trabalho-família aumenta, a perceção de igualdade de género diminui ou vice-versa. Estes resultados podem dever-se ao facto de a sociedade continuar a “obrigar” a mulher a desempenhar um papel ativo, tanto remunerado como não remunerado (atividades domésticas e familiares), o que acaba por provocar um enorme cansaço e a necessidade de equilíbrio de ambos os domínios (Ramírez & Elizalde, 2017).

Outra evidência deste fenómeno é demonstrada no estudo de Silva e Souza (2022), onde participaram dez mulheres que trabalham na mesma empresa com cargos, agregados familiares, remunerações, e habilitações literárias diferentes entre si. O que se concluiu deste estudo foi que independentemente do nível de escolaridade e da relação de cada participante com o trabalho, todas experienciaram conflito ao tentar conciliar atividades de índole laboral e familiar. A remuneração também não foi um recurso redutor na perceção de conflito entre a prática profissional e o contexto familiar, logo não se relaciona diretamente com estes dois domínios, tendo em conta que todas as participantes afirmam sentir preocupações advindas do domínio familiar durante a execução do trabalho (Silva & Souza, 2022).

Perista e colaboradores (2016), no âmbito do Projeto INUT- Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres, analisaram as diferenças entre o uso do tempo entre homens e mulheres, no que diz respeito ao trabalho pago e não pago. Observaram que 46.1% dos homens e 43% das mulheres trabalhariam o mesmo número de horas que trabalhavam na atualidade, o que remete para a valorização do trabalho pago por parte dos participantes. No

entanto, quase quatro em cada dez pessoas, consideraram que o seu horário de trabalho não se adaptava muito bem aos seus compromissos familiares, denotando-se uma maior proporção nas mulheres (51.4% face a 43.8% dos homens) no impedimento da dedicação à família devido ao trabalho pago. A interpenetração da esfera familiar na profissional é também mais evidente nas mulheres, pois são elas que maioritariamente (50.5% face a 17.1% dos homens) quando se encontram no trabalho, pensam nas tarefas domésticas que terão de realizar ou nas questões relacionadas com a família ou assuntos pessoais. No que diz respeito ao trabalho não pago, é também de notar que em dias úteis, 25% dos homens com atividade profissional dedicam pelo menos três horas e quarenta minutos enquanto 25% das mulheres com atividade profissional dedicam pelo menos cinco horas e cinquenta minutos (Perista et al., 2016).

O interesse do equilíbrio da relação entre família e trabalho é de tanta importância para as organizações como para famílias, profissionais e sociedade. Para se poder evitar o dito conflito, é de extrema importância identificar quais os aspetos que causam a fricção do mundo laboral com o doméstico. Andrade e colaboradores (2020) pretenderam analisar quais os aspetos preditivos do conflito trabalho família em profissionais no contexto hospitalar. Os dados demonstraram que variáveis organizacionais têm um maior poder preditivo do conflito trabalho-família do que as variáveis pessoais. Concluíram também que, tanto o conflito trabalho-família como o família-trabalho são maiores em indivíduos mais jovens, pois no início da vida adulta o processo de constituição de família é mais intenso e recente, requerendo uma maior participação do casal e, sendo jovens, as experiências laborais também são mais intensas, pois é um momento de grande investimento na carreira.

Outras variáveis que influenciam o conflito trabalho-família encontradas neste estudo foram a elevada carga horária, o comprometimento organizacional, o tempo de carreira e a intenção de rotatividade, que aumenta à medida que o tempo do trabalhador na empresa aumenta. Observou-se em adição que, quanto menor for o nível de satisfação e de civilidade organizacional, mais o trabalho afeta a esfera familiar (Andrade et al., 2020). Outro aspeto que contribui na redução do conflito trabalho-família é o suporte laboral e familiar, tendo em conta que o apoio ajuda bastante na redução do *stress* que advém do conflito de papéis e na sobrecarga da função laboral (Bajaba et al., 2022).

1.4. Consequentes do conflito trabalho-família e práticas de conciliação do conflito

Uma revisão sistemática realizada por Allen et al., (2000) organizou os consequentes resultantes do conflito entre o trabalho e família em três categorias, sendo elas as relacionadas com o trabalho, as não relacionadas com o trabalho (como a família, por exemplo) e as relacionadas com o *stress*. No seguimento de algumas pesquisas (e.g., Alzzam et al., 2017; Cortese et al., 2010; Nohe & Sonntag, 2014) a nível do trabalho, a decrescente satisfação com o trabalho, maior intensão de abandonar o trabalho, baixa produtividade e absentismo são alguns dos impactos mais sentidos na literatura. O conflito entre o trabalho e a família tende a impactar as relações conjugais, as relações parentais e atividades sociais. Outros principais consequentes associados ao *stress* apresentam-se como depressão, *burnout*, uso de substâncias e queixas somáticas (Silva et al., 2020).

De modo a minimizar os impactos do conflito trabalho-família, a preocupação da implementação de mais práticas de conciliação de ambos os domínios por parte das empresas têm vindo a aumentar. Allen (2001), dividiu as práticas em dois grupos: 1) os acordos de trabalho flexível (que engloba práticas como horários laborais flexíveis, semana de trabalho mais curta e opção de teletrabalho) e; 2) o suporte no cuidado de pessoas dependentes, envolvendo, por exemplo, iniciativas de subsídios de apoio à infância, cuidado de idosos e licenças de parentalidade remuneradas para além das que já constam na legislação (Silva et al., 2020).

Assim, e de maneira que os trabalhadores sintam menos conflito entre papéis, identificou-se o apoio dado pelas organizações (apoio das chefias e flexibilidade de horários) como um contributo importante (Matias et al., 2011). Como foi referido anteriormente, apenas os recursos de apoio à família não reduzem por completo o conflito trabalho-família. A simples oferta da organização de apoio à família do trabalhador não implica necessariamente que estas sejam usadas pelo mesmo. Isto porque as medidas oferecidas pela organização também poderão não estar adequadas às necessidades dos seus colaboradores, não sendo percecionadas como úteis pelos mesmos. Em Portugal, as medidas oferecidas pelas organizações são consideradas como escassas, o que leva o indivíduo a procurar soluções por conta própria e de caráter privado para lidar com crises familiares (Guerreiro & Abrantes, 2007). Para além dos impactos positivos nos trabalhadores, as organizações também usufruem das práticas de resolução do conflito, pois ao conciliar os dois domínios centrais da vida dos indivíduos, irão contribuir para um aumento da motivação e do compromisso dos colaboradores; reduzir o turnover e o

absentismo; aumentar o nível de produtividade tal como o de bem-estar; valorização da empresa pelos trabalhadores, entre outros (Silva et al., 2020).

O desenvolvimento das políticas de equilíbrio entre os domínios familiares e laborais tem sido uma prioridade no departamento de recursos humanos das empresas, o que levou ao aumento da necessidade da produção de novos construtos e teorias respetivos ao tema, como o conflito, o equilíbrio e a gestão dos limites do trabalho-família. À medida que a tecnologia evoluía, mudanças no mundo do trabalho eram sentidas, como o teletrabalho, o uso de telemóveis e portáteis para fins laborais, impulsionando desta forma a pesquisa em novas áreas. Nas últimas décadas, o foco de pesquisa sobre o conflito trabalho-família mudou para um nível mais individual, focando-se mais na forma como os indivíduos percebem e gerem os diferentes papéis, tanto o laboral como o não laboral (de Alwis & Hernwall, 2021).

1.5. Teoria dos Limites de Ashforth

Nas últimas décadas, o aumento das ferramentas tecnológicas alterou a forma de trabalhar, permitindo a ligação ao trabalho em qualquer lugar (Boswell et al., 2016). Trabalhar a partir de casa é atrativo para alguns, mas pode diminuir os limites entre trabalho e vida pessoal, trazendo desafios (Allen et al., 2021). Segundo Ashforth et al. (2000), a gestão dos limites refere-se aos diferentes papéis dos indivíduos e como estes preferem geri-los, criando, modificando e mantendo limites mentais entre os papéis.

Ashforth e colaboradores desenvolveram a Teoria dos Limites, que explica a interação entre os domínios laboral e pessoal. Os indivíduos criam limites físicos, temporais, emocionais, cognitivos e relacionais para distinguir entre papéis e facilitar transições, que envolvem esforços físicos e psicológicos (Olson-Buchanan et al., 2015). As transições de papéis são descritas como atividades de cruzamento de limites, focando-se nas “micro transições” temporárias, como idas entre o trabalho e casa, ao invés das macro, mais definitivas, como promoções ou reformas (Nida et al., 2022)

A teoria baseia-se em quatro premissas: papéis relativamente estáveis com limites estabelecidos; variação na quantidade de papéis desejados e na preferência pela segmentação ou integração; e a tendência de minimizar a dificuldade da transição de papéis e interrupções indesejadas (Ashforth et al., 2000).

Dois conceitos-chave são flexibilidade e permeabilidade dos limites. Flexibilidade refere-se ao grau de ajustabilidade das fronteiras espaciais e temporais, permitindo atender demandas de diferentes domínios. Permeabilidade descreve o grau em que um papel permite envolvimento psicológico ou comportamental em outro domínio (Daniel & Sonnentag, 2016). A integração e separação variam num contínuo, com elevados níveis de integração indicando limites flexíveis e permeáveis, e elevados níveis de separação indicando limites inflexíveis e impermeáveis.

As preferências dos colaboradores para gerir os limites dos domínios não dependem só deles, mas também dos fatores do local de trabalho. A digitalização melhorou a dinâmica laboral, mas o uso de tecnologias fora do expediente pode perturbar a vida familiar e causar exaustão emocional (Nida et al., 2022). Algumas organizações e trabalhadores evitam o uso de telemóveis no trabalho para manter o foco e equilibrar a vida pessoal e laboral (Whelan & Turel, 2023).

A negociação dos limites dos domínios é essencial para exercer as atividades diárias. A facilidade ou dificuldade de transição entre limites depende do nível de integração ou segmentação de cada domínio. Violações de limites ocorrem com interrupções de atividades de um domínio para outro, causando conflitos trabalho-família e família-trabalho (Hunter et al., 2019).

Estudos demonstram que as violações de limites laborais e familiares estão diretamente relacionadas com conflitos entre trabalho e família. A Teoria dos Limites fundamenta pesquisas sobre esses conflitos, explicando como e porquê os colaboradores gerem as exigências profissionais e familiares conflituosas (Piszczek & Berg, 2014).

2. Work Recovery Experience

O trabalho requer que indivíduos usem recursos cognitivos, físicos, emocionais e fisiológicos, não apenas para o aumento do desempenho, mas também para conseguirem lidar com diversos fatores que possam servir de obstáculo, causando assim fadiga e exaustão com consequências negativas para a saúde (Kinnunen & Feldt, 2013). O trabalho, como anteriormente mencionado, ocupa cada vez mais tempo e energia, comparando com gerações passadas, afetando tanto a vida laboral como pessoal dos recursos humanos. A recuperação é um processo necessário e determinante para indivíduos que, na perceção de fadiga, necessitam restaurar os recursos internos (Korpela & Kinnunen, 2011).

Central ao conceito de recuperação está a ideia de que os colaboradores necessitam de pausas das exigências laborais para que consigam executar o seu trabalho de forma otimizada. Independentemente de quando ou como se faz a pausa, a recuperação existe como um processo crítico que ocorre nesses períodos e que beneficia os empregados de diversas formas (Steed et al., 2021). Sluiter et al. (2000) identificaram quatro tipos diferentes de recuperação baseados na duração e no intervalo de tempo depois do horário laboral, sendo estes a “microrecuperação”, os primeiros minutos após a conclusão de uma tarefa; a “mesorecuperação”, os dez minutos até uma hora após a conclusão de uma tarefa; a “metarecuperação”, uma hora até dois dias após o trabalho e a “macrorecuperação”, sendo esta dois dias após o trabalho realizado.

Sonnentag e Fritz (2007) identificaram quatro estratégias de recuperação importantes: Afastamento Psicológico, Relaxamento, Procura de Desafios e Controlo. O afastamento psicológico envolve a desconexão mental do trabalho, crucial para reduzir o stress e melhorar o bem-estar, enquanto o relaxamento proporciona calma e tranquilidade, aumentando afetos positivos e satisfação no trabalho. A procura de desafios consiste em envolver-se em atividades que permitem desenvolver novas habilidades, promovendo a autoeficácia e o humor positivo. Por fim, o controlo refere-se à autonomia na escolha de atividades de lazer, o que contribui para o aumento de sentimentos de competência e saúde psicológica. Essas estratégias são essenciais para a recuperação e o bem-estar dos trabalhadores.

Os comportamentos que os trabalhadores têm e as atividades em que se envolvem fora do horário laboral foram alvo de pesquisa para um melhor entendimento de como os mesmos recuperam do trabalho (Sonnentag et al., 2017). Essas atividades foram classificadas segundo o seu potencial de recuperação, distinguindo-se aquelas que poderiam aumentar os recursos energéticos pessoais dos trabalhadores e aquelas que poderiam consumir os mesmos recursos (Demerouti et al., 2009). As atividades que aumentam os recursos energéticos incluem as sociais, físicas, de baixa intensidade ou esforço e criativas. As atividades sociais referem-se às que promovem o contacto social e permitem a interação com entes queridos; as atividades físicas são as que apresentam um gasto de energia moderado a alto, como vários tipos de desporto; as de baixa intensidade são atividades passivas que acarretam pouca carga física e psicológica como relaxar, ver televisão ou ler e, por último, alguns exemplos de atividades criativas são a pintura, escrita ou a cozinha (Sonnentag et al., 2017).

Por outro lado, apresentam-se as atividades que consomem recursos energéticos pessoais, que possuem um perfil de alto nível de serviço. Atividades relacionadas com o trabalho são um exemplo, tal como completar uma tarefa ou preparar para o próximo dia de trabalho fora do horário laboral. Tarefas administrativas como pagar contas ou preencher declarações de impostos também se enquadram nesta categoria. Atividades domésticas e de cuidado dos filhos também consomem energia da mesma forma que tarefas relacionadas com o trabalho, pois são de índole obrigatória e requerem esforço e concentração (Demerouti et al., 2009).

As férias podem ser consideradas como uma forma de “macrorecuperação” e fortes candidatas ao auxílio de uma recuperação quase completa por parte dos trabalhadores (de Bloom et al., 2009). Podem ser definidas como um cessar das suas responsabilidades laborais e um período onde a pessoa não participa ativamente no seu trabalho. O período de férias representa uma forma de aumentar a satisfação com a vida e aumentar sentimentos físicos e psicológicos de bem-estar. Após um tempo de descanso, os trabalhadores tendem a “recarregar as baterias” tendo em conta que não se precisam de preocupar com as exigências laborais e têm uma oportunidade de recuperar dos efeitos negativos do trabalho (Kühnel & Sonnentag, 2011).

Atualmente, a pesquisa demonstra níveis mais elevados de satisfação entre o sexo masculino do que no sexo feminino quando períodos semelhantes de lazer são comparados, sendo as mães as mais propensas a declarar que se sentem apressadas e expressam níveis mais baixos de satisfação com o seu tempo livre. Estudos como o de Craig & Brown (2017) que se debruçam sobre as diferentes experiências de lazer entre género e entre status parental, demonstram que mães aproveitam menos o tempo de lazer do que os pais pois acabam por dedicar muita da sua energia no cuidado dos filhos e diversas tarefas simultaneamente.

Um estudo recente de Mendiola & Cortina (2024) comparou a distribuição do tempo de lazer de diversos casais europeus com e sem filhos, cujo objetivo principal era investigar se a afirmação que as mulheres sofrem de um “segundo turno” em casa reflete-se numa disparidade de género no tempo de lazer. Os resultados demonstram que as mulheres em casais parentais estão mais predispostas a sofrer de déficits de lazer quando as suas crianças têm menos de cinco anos, sendo que as mães aproveitam menos o tempo dedicado ao próprio descanso do que os pais. Estes resultados suportam a crença de que as mulheres não se sentem no direito de aproveitar o próprio tempo de lazer para recuperarem energia e para relaxarem, pois acabam por dedicá-lo a outras pessoas e/ou a outras tarefas. Estes resultados demonstram também que

a mulher sofre elevados níveis de stress e que se encontra em constante pressão para conseguir conciliar o trabalho, família e necessidades pessoais.

3. Ajustamento ao trabalho após as férias

Tal como as férias, o processo de adaptação ao trabalho após um período de descanso ainda é um tópico pouco explorado. O regresso ao trabalho implica um novo reajustamento às rotinas diárias e à articulação do desempenho de várias funções em simultâneo, onde a disponibilização de recursos individuais é importante (Sousa & Gonçalves, 2021). Um estudo realizado por Sousa e Gonçalves (2019) identificou quatro principais dificuldades vivenciadas por trabalhadores no período de ajustamento, sendo elas as relacionadas com o trabalho e a volta à rotina laboral e às tarefas acumuladas; as de nível social, como a cultura organizacional e a mudança de horários; as relacionadas com a reconciliação do mundo laboral e familiar e a diminuição do tempo disponível para atividades de lazer e, por último, a falta de identificação com os colegas e a empresa, devido ao período de interrupção da rotina do trabalho.

Mascarenhas e colaboradores (2024), baseando-se na Teoria dos Limites (Ashforth, 2000), demonstraram que as violações de limites impedem o processo de recuperação e que as violações no sentido trabalho-família impossibilitam mais a recuperação para as mulheres e as violações no sentido família-trabalho afetam de uma forma mais intensa o processo de recuperação para os homens. O trespasse dos limites pode ser considerado como prejudicial ao distanciamento psicológico, o que provavelmente ocorre quando se mantém o trabalho presente na mente ou porque se reduz o tempo destinado a atividades de lazer ou ao descanso, atividades essas que ajudam na recuperação (Mascarenhas et al., 2024).

O estudo de Mascarenhas e colaboradores (2024), realizado com professores universitários em regime remoto, confirma a hipótese de que a ausência de recuperação é o principal mecanismo que explica o impacto negativo das violações de limites no bem-estar dos indivíduos. Essas violações consomem recursos pessoais sem permitir a sua reposição, afetando negativamente o bem-estar. Além disso, o estudo observou que as interferências do trabalho na vida familiar são mais prejudiciais para a recuperação das mulheres do que para os homens. Isso ocorre porque, quando as mulheres percebem que a família está sendo comprometida, tendem a investir mais energia para contrabalançar os efeitos negativos das violações de limites. Em contraste, os homens tendem a concentrar mais a sua energia no papel

laboral e, por isso, não sentem tanto os efeitos das interferências do trabalho na vida familiar. Segundo os autores, as pessoas tendem a proteger o domínio que consideram mais importante, sendo que os homens evitam que a família interfira nas suas atividades laborais (Mascarenhas et al., 2024).

Outro estudo, conduzido por Hao e colaboradores (2022), examinou a relação entre a centralidade do trabalho e o processo de recuperação durante o período pós-laboral em casais onde ambos os cônjuges são profissionalmente ativos. Os autores descobriram que existe uma relação direta entre a importância que os colaboradores atribuem ao trabalho e as suas experiências de recuperação após o e horário laboral. Além disso, o apoio percebido do cônjuge para a recuperação também desempenha um papel significativo nesse processo.

Em suma, as estratégias de recuperação, como as férias, desempenham um papel crucial no ajustamento ao trabalho após períodos de descanso. A teoria dos limites explica que a proteção dos recursos pessoais e a manutenção de limites claros entre trabalho e vida pessoal são fundamentais para preservar o bem-estar e facilitar a recuperação psicológica.

4. Bem-Estar

O interesse pelo bem-estar remonta aos tempos da Grécia Antiga, quando os filósofos procuravam compreender o estado de felicidade. Durante os anos 60, a psicologia focava-se predominantemente na doença e na psicopatologia, relegando o estudo do bem-estar para um segundo plano (Ryan & Deci, 2001). Nos anos 90, ocorreu uma mudança de paradigma com o advento da psicologia positiva, que deslocou a atenção dos aspetos negativos e dos défices para uma abordagem mais positiva, centrada nas qualidades e recursos dos indivíduos. Esta nova perspetiva incentivou os investigadores a explorar como os recursos humanos podem ser fortalecidos (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Como resultado, o conceito de bem-estar expandiu-se, deixando de ser visto apenas como a ausência de psicopatologia para incluir uma visão mais abrangente que considera o desenvolvimento das potencialidades humanas.

O tema do bem-estar tem sido objeto de estudo ao longo dos anos, com Siqueira e Padovam (2008) a destacar as conceções científicas contemporâneas mais relevantes sobre o bem-estar. Segundo Ryan e Deci (2001), essas conceções podem ser organizadas em duas perspetivas principais: a Hedonista e a Eudemónica. A perspetiva Hedonista, centrada no bem-

estar subjetivo, foca-se na felicidade e na satisfação com a vida, concebendo o bem-estar como a experiência de prazer e a ausência de sofrimento. Este conceito é fundamentado em avaliações de satisfação com a vida e no equilíbrio entre afetos positivos e negativos ((Diener, 1984); Eid & Larsen, 2008). Segundo Diener (1984), o bem-estar subjetivo possui três características principais: 1) é subjetivo, uma vez que resulta da experiência individual de cada pessoa; 2) não se limita à ausência de fatores negativos, mas também inclui a presença de fatores positivos; e 3) é uma medida global, abrangendo diversos aspectos da vida da pessoa. Este conceito abrange a satisfação geral com a vida, o afeto positivo e o afeto negativo. A satisfação com a vida refere-se a uma avaliação cognitiva positiva da vida em geral, enquanto o afeto positivo diz respeito à frequência com que as emoções positivas são experienciadas e o afeto negativo refere-se à frequência de emoções negativas. Assim, o bem-estar subjetivo pode ser entendido como a presença frequente de afetos positivos, a reduzida ocorrência de experiências emocionais negativas e a satisfação abrangente com a vida (Diener, 1984; Eid & Larsen, 2008).

Em contraste, a perspectiva Eudemónica, que abrange o bem-estar psicológico, propõe que o verdadeiro bem-estar consiste no pleno funcionamento das potencialidades de um indivíduo, incluindo a capacidade de pensar, usar o raciocínio e exercer o bom senso (Ryan & Deci, 2001). Ryff (1989) desenvolveu um modelo de bem-estar psicológico composto por seis componentes: autoaceitação, relacionamento positivo com outros, autonomia, domínio do ambiente, propósito de vida e crescimento pessoal. Este modelo destaca que um alto nível de autoconhecimento, maturidade emocional, capacidade de amar e estabelecer conexões significativas, e a habilidade de definir e perseguir objetivos são essenciais para o desenvolvimento de um bem-estar psicológico robusto (Ryff & Keyes, 1995). Quando estas dimensões estão subdesenvolvidas, os indivíduos podem experimentar insatisfação com a vida, dificuldades nas relações interpessoais e desafios na participação em atividades sociais, prejudicando o desenvolvimento pessoal e profissional (Padovam, 2005).

De acordo com o modelo de Warr (1987), o bem-estar no trabalho é alcançado através de um equilíbrio entre o indivíduo e o ambiente organizacional, considerando diversos fatores. Estes incluem recursos financeiros adequados, segurança física, reconhecimento e valorização social do trabalho realizado, bem como oportunidades de desenvolvimento pessoal e controlo sobre as atividades. Além disso, o desenvolvimento de competências, o estabelecimento de relações sociais saudáveis e um entendimento claro do ambiente laboral são elementos cruciais para promover o bem-estar dos trabalhadores (Pantaleão & Veiga, 2019). Estudos indicam que

o bem-estar no trabalho está associado a níveis mais baixos de *stress* e absentismo, bem como a níveis mais elevados de motivação, compromisso, inovação e satisfação, sendo essencial para o desempenho e sucesso das organizações (Kun & Gadanez, 2022).

Estudos específicos, como o de Sonnentag et al. (2013), demonstraram que o afastamento psicológico do trabalho durante o tempo livre está positivamente associado ao bem-estar dos colaboradores. Este afastamento pode moderar a relação entre conflitos relacionais no trabalho e o bem-estar, protegendo os colaboradores dos impactos negativos dos conflitos. Destaca-se ainda o estudo recente de Brosch e colaboradores (2024) sobre o papel das férias no bem-estar afetivo dos trabalhadores, focando-se especificamente na dinâmica temporal de como as férias influenciam o bem-estar ao longo do período pós-férias e nos processos envolvidos. Os resultados confirmaram estudos anteriores, como o de De Bloom et al. (2010), mostrando que os trabalhadores se sentem significativamente melhor durante as férias em comparação com o período anterior. Observou-se que o nível de bem-estar afetivo dos colaboradores era mais elevado durante e após as férias, especialmente entre aqueles que já apresentavam níveis iniciais mais baixos de bem-estar geral.

Em síntese, a literatura sugere que tanto as exigências domésticas quanto laborais, assim como os conflitos resultantes desses contextos, podem influenciar negativamente o bem-estar dos colaboradores e dificultar o ajustamento ao trabalho após as férias. No entanto, as estratégias de recuperação, são essenciais para mitigar esses efeitos adversos. Assim, é fundamental promover e implementar estratégias que facilitem a recuperação dos trabalhadores, melhorando o bem-estar no ambiente de trabalho e contribuindo para o sucesso organizacional.

II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

5. Objetivos e hipóteses de investigação

O objetivo deste estudo é explorar a relação entre as exigências laborais e domésticas e o conflito trabalho-família/família-trabalho (CTF-CFT), investigando como este conflito pode mediar a adoção de estratégias de recuperação pelos trabalhadores. O estudo também pretende avaliar o impacto dessas estratégias no ajustamento ao trabalho após as férias e no bem-estar dos trabalhadores. Além disso, o estudo procura identificar se existem diferenças significativas entre homens e mulheres nestas variáveis, proporcionando uma compreensão mais profunda de como o género pode influenciar a perceção e gestão das exigências laborais e domésticas, bem como o uso de estratégias de recuperação e os resultados relacionados ao bem-estar e ajustamento ao trabalho.

As exigências laborais referem-se às pressões e responsabilidades associadas ao trabalho, enquanto as exigências domésticas envolvem as responsabilidades familiares e tarefas do lar. Ambos os tipos de exigências têm o potencial de gerar conflito entre os papéis profissionais e familiares. O CTF-CFT surge quando as responsabilidades de um domínio (trabalho ou família) interferem na capacidade de cumprir as demandas do outro. Estudos demonstram que altos níveis de exigências laborais podem levar a um aumento do stress e diminuição do tempo e energia disponíveis para a família, enquanto exigências domésticas podem reduzir a capacidade de concentração e desempenho no trabalho (Bakker & Demerouti, 2007; Greenhaus & Beutell, 1985). Assim, definimos a seguinte hipótese:

H1: As exigências laborais e as exigências domésticas influenciam o conflito trabalho-família e família-trabalho (CTF-CFT)

As estratégias de recuperação são ações deliberadas que os indivíduos adotam para se recuperarem do *stress* e fadiga resultantes das suas responsabilidades laborais e domésticas. Quando as exigências laborais e domésticas são altas, os trabalhadores podem sentir maior necessidade de adotar estratégias eficazes de recuperação para restabelecer o equilíbrio e a energia. Estas estratégias podem incluir atividades de lazer, exercícios físicos e momentos de desconexão do ambiente de trabalho (De Bloom et al., 2010; Fritz & Sonnentag, 2006).

Portanto, tanto as exigências laborais quanto as domésticas influenciam a necessidade e o tipo de estratégias de recuperação que os indivíduos utilizam:

H2: As exigências laborais e as exigências domésticas influenciam as estratégias de recuperação

O CTF-CFT pode atuar como um mediador entre as exigências laborais e domésticas e as estratégias de recuperação. Quando as exigências em qualquer domínio aumentam, elas podem intensificar o conflito entre os papéis, o que, por sua vez, aumenta a necessidade de recuperação. O CTF-CFT agrava a percepção de *stress* e exaustão, incentivando os trabalhadores a procurar formas de recuperação mais intensas e variadas para mitigar os efeitos negativos (Allen et al., 2000). Assim, avançamos a hipótese:

H3: O CTF-CFT é um mediador da relação entre as exigências domésticas e laborais e as estratégias de recuperação

As estratégias de recuperação adotadas durante as férias têm um impacto significativo no ajustamento dos trabalhadores ao retornarem ao trabalho. Estratégias eficazes de recuperação permitem que os indivíduos restabeleçam os seus níveis de energia e bem-estar, facilitando um retorno mais suave e menos stressante ao ambiente de trabalho. Atividades como o descanso adequado, a prática de hobbies e a desconexão total das responsabilidades laborais são essenciais para um ajustamento positivo (Kühnel & Sonnentag, 2011; Westman & Eden, 1997):

H4: As estratégias de recuperação influenciam o ajustamento ao trabalho após as férias

O bem-estar dos trabalhadores está diretamente relacionado às estratégias de recuperação que eles adotam. Recuperar-se eficazmente dos stressores do trabalho e das responsabilidades domésticas contribui para uma melhor saúde mental e física, maior satisfação no trabalho e menor incidência de *burnout*. Estratégias de recuperação bem-sucedidas, como exercícios regulares, tempo de qualidade com a família e amigos, e atividades recreativas, promovem um estado de bem-estar contínuo, mesmo diante de altas exigências laborais e domésticas (Demerouti et al., 2001; Hobfoll, 1989; Sonnentag, 2001). Assim definimos a seguinte hipótese:

H5: As estratégias de recuperação influenciam o bem-estar dos trabalhadores

Por último, e de acordo com a revisão de literatura realizada, homens e mulheres podem experimentar de maneira diferente as exigências laborais e domésticas, o que pode afetar a intensidade do CTF-CFT. Além disso, as estratégias de recuperação adotadas para lidar com o *stress* dessas exigências, bem como o ajustamento ao trabalho e o bem-estar após as férias, podem variar conforme o género. Isso pode ocorrer devido a diferenças na distribuição de responsabilidades domésticas, nas expectativas sociais e culturais sobre o desempenho no trabalho, e nas abordagens para gerir o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Assim, definimos a hipótese:

H6: Existem diferenças de género nas exigências laborais e domésticas, no CTF-CFT, nas estratégias de recuperação, e no ajustamento ao trabalho e bem-estar após as férias.

Em síntese, a ligação entre as exigências laborais e domésticas, o CTF-CFT, e as estratégias de recuperação é crucial para compreender o ajustamento dos trabalhadores ao regressar ao trabalho após as férias e o seu bem-estar geral.

Figura 5.1 Modelo ilustrativo das hipóteses em estudo



5.1. Caracterização da Amostra

A amostra recolhida é composta por 202 participantes, dos quais 62 (30.7%) são do género masculino e 140 (69.3%) são do género feminino, com idades entre os 19 e os 68 anos ($M=44.74$; $DP=10.737$). Relativamente aos dados sobre o número de filhos, 65 (32.2%) dos participantes não têm filhos, 63 (31.25%) têm 1 filho, tal como outros 63 (31.2%) têm 2 filhos, seguidos de 9 inquiridos (4.5%) que têm três filhos enquanto os restantes 2 participantes (1%) têm 4 filhos. Dos 137 (67.8%) participantes com filhos, 70 (34.7%) têm filhos menores de idade, 54 (26.7%) têm filhos maiores de idade e os restantes 13 (6.4%) têm tanto filhos menores como maiores de idade. No que diz respeito ao estado civil, 69 (34.2%) participantes são solteiros, 114 (56.4%) são casados ou vivem em união de facto, 17 (8.4%) são divorciados e 2 (1%) são viúvos. Quanto às habilitações literárias, 4 (2%) possuem apenas o ensino básico, 72 (35.6%) concluíram o ensino secundário, 83 (41.1%) realizaram a licenciatura, 23 (11.4%) possui um mestrado, 19 (9.4%) realizaram uma pós-graduação e apenas 1 participante (0.5%) tem um doutoramento. No que diz respeito à atividade profissional, a maioria dos participantes, 81 (40.1%) são técnicos e profissionais de nível intermédio, 2 (1%) pertencem às forças armadas, 5 participantes (2.5%) são representantes do poder legislativo e órgãos executivos, 48 (23.8%) são especialistas em atividades intelectuais e científicas, 48 (23.8%) são pessoal administrativo, 14 (6.9%) são trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança, 3 (1.5%) são operadores de instalação e máquinas e trabalhadores de montagem e, por último, apenas 1 participante (0.5%) é um trabalhador não qualificado. Em relação ao tipo de instituição dos inquiridos, uma grande parte, 166 (82.2%) trabalha numa instituição pública, enquanto 9 (4.5%) trabalha numa privada e 27 (13.4%) trabalha numa público-privada. Quanto ao vínculo contratual, 157 participantes (77.7%) trabalham com contrato sem termo, 28 (13.9%) trabalham com contrato com termo, 8 (4%) são trabalhadores independentes e os restantes 9 (4.5%) possuem outro tipo de vínculo contratual. Uma grande maioria dos participantes, 191 (94.6%) trabalha num regime full-time e os outros 11 (5.4%) trabalham em regime part-time. Também lhes foi questionado se a sua chefia era flexível com os horários, ao qual 132 participantes (65.3%) responderam que “Sim” e os restantes 39 (19.3%) responderam que “Não”. A nível de isenção de horário, 163 inquiridos (80.7%) não tem isenção de horário, ao contrário dos restantes 39 (19.3%). No que toca a horas trabalhadas durante a semana, 6 participantes (3%) trabalham menos de 30 horas, 98 (48.5%) trabalham entre 30 a 35 horas, 63

(31.2%) trabalham entre 36 a 40 horas, e os restantes 35 (17.3%) trabalham mais de 40 horas semanais. Foi também questionado o número de folgas por semana e a resposta mais comum, dada por 190 participantes (94.1%) foi duas folgas semanais, seguida de uma folga semanal, 5 participantes (2.5%), uma a três folgas foi respondido por 1 participante (0.5%), três folgas semanais foi a resposta dada por 3 participantes (1.5%) e por último, houve também a resposta de uma folga e meia semanais, assinalada apenas por 1 participante (0.5%).

5.2. Instrumentos

Tendo em conta o objetivo deste estudo, os participantes responderam a um questionário composto por várias escalas, as quais se apresentam a seguir:

Exigências do Trabalho (*Job Demands*) – Foram utilizadas 3 dimensões do *Questionnaire on the Experience and Assessment of Work* (QEEW2.0) de van Veldhoven et al. (2015), traduzidas para a português por Sebastião (2019). São compostas por 25 itens, cotados numa escala *Likert* de 7 pontos (1- discordo totalmente a 7- concordo totalmente) e dizem respeito ao ritmo e quantidade de trabalho, sobrecarga de trabalho mental e sobrecarga de trabalho emocional. Exemplos de itens: item 1 “*Tem que trabalhar com rapidez?*”; item 12 “*O seu trabalho requer muita concentração?*”; item 19 “*O seu trabalho requer muito de si em termos emocionais?*”. A escala apresentou um alfa de *Cronbach* de .92 (Sebastião, 2019), e neste estudo o valor foi de $\alpha = .88$.

Exigências Domésticas (*Home Demands*) – Foi utilizada a escala de Peeters et al. (2005) traduzida para português por Sebastião (2019). É composta por 10 itens, avaliados numa escala de *Likert* de 7 pontos (1- discordo totalmente a 7- concordo totalmente) que avaliam a quantidade de exigências domésticas, as exigências domésticas emocionais e as exigências domésticas mentais. Exemplos de itens: item 3 “*Considera que tem que fazer demasiadas tarefas em casa (cuidar da casa e dar assistência à família)?*”; item 5 “*Com que frequência no seu trabalho doméstico é confrontado com situações que o afetam emocionalmente?*”; item 8 “*Tem que se lembrar de muitas coisas no que diz respeito à sua vida doméstica?*”. A escala apresentou um alfa de *Cronbach* de .94 (Sebastião, 2019), e neste estudo o valor foi de $\alpha = .93$.

Escala de Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho – Ambas as escalas foram adaptadas para a população portuguesa por Santos e Gonçalves (2014), desenvolvidas originalmente por Netemeyer et al. (1996). São compostas por 10 itens, cotados numa escala de *Likert* de 7 pontos (1- discordo totalmente a 7- concordo totalmente), sendo que se trata de um instrumento

bidimensional que avalia a dimensão trabalho-família (5 itens, e.g., item 1: “As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar”) e a dimensão 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 .87 para a dimensão CFT (Santos & Gonçalves, 2014). Neste estudo, os valores de alfa variaram entre $\alpha = .87$ para a escala global, $\alpha = 0.88$ para a dimensão CTF e $\alpha = .87$ para o CFT.

Post Vacation Work Adjustment Scale- Esta escala foi desenvolvida por Sousa e Gonçalves (2020) e consiste em 32 questões, cotadas numa escala de *Likert* de 7 pontos (1- discordo totalmente a 7- concordo totalmente) e indica o grau de dificuldade no ajustamento ao trabalho, rotinas e colegas de novo. A versão original apresentou um alfa de .95. Neste estudo foi obtido um alfa de *Cronbach* de .97

The Recovery Experience Questionnaire (REQ) – Desenvolvido por Sonnentag e Fritz (2007) e 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 .73 (controlo), .76 (afastamento psicológico), .81 (procura de desafios) e .82 (relaxamento). Neste estudo os valores de consistência interna obtidos foram: $\alpha = .82$ (controlo), $\alpha = .80$ (afastamento psicológico), $\alpha = .92$ (procura de desafios) e $\alpha = .91$ (relaxamento).

Escala GHQ12 – Desenvolvida por Goldberg e Williams (1998) e adaptada para português por Carochinho (2006), é uma medida unidimensional composta por 12 itens, avaliados numa escala de *Likert* de 7 pontos (1- discordo totalmente a 7- concordo totalmente) que procura avaliar a saúde mental do participante. Os autores originais obtiveram um valor de consistência interna de .83 (Goldberg & Williams, 1988) e Carochinho (2006) um valor de $\alpha = .78$. Neste estudo foi observado um valor de consistência interna de .88.

Dados sociodemográficos – Adicionalmente às escalas mencionadas, foram realizadas questões com o objetivo de caracterizar a amostra (idade, género, habilitações literárias, profissão, vínculo contratual, entre outros).

Foram ainda colocadas questões sobre o período de férias dos participantes, onde constavam perguntas de resposta aberta como: “Há quanto tempo regressaram das férias?” e “Qual a duração das suas últimas férias. De seguida realizaram-se quatro perguntas avaliadas numa escala de *Likert* de 7 pontos (1-discordo totalmente a 7- concordo totalmente) sobre a volta ao trabalho após o período de descanso (se conseguiram recuperar energias, se costumam trabalhar durante as férias ou se conseguiam “desligar-se do trabalho” durante o tempo de lazer e, por último, se sentem dificuldade em voltar ao ritmo do trabalho).

5.3. Procedimento de recolha

Para se poder recolher os dados da presente investigação, elaborou-se um questionário no *Google Forms*, de forma a permitir um preenchimento online do mesmo. Posteriormente a hiperligação foi partilhada nas redes sociais e enviada através de correio eletrónico a diversas empresas que estivessem dispostas a divulgar a hiperligação pelos seus colaboradores. 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

5.4. Procedimento de análise de dados

Os dados recolhidos através do *google forms* foram exportados para o *excel* e posteriormente introduzidos no programa *IBM SPSS Statistics (Statistical Package for Social Sciences)*. Foram realizadas análises de estatística descritiva, análise de correlação 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).

6. Resultados

6.1. Estatística Descritiva

Na tabela 6.1 é possível observar as médias e desvios-padrão das variáveis e respectivas dimensões em estudo. O Bem-Estar é a variável que apresenta a média mais elevada ($M=4.85$; $DP=0.97$), logo podemos deduzir que a maioria dos participantes não se encontra em risco de sofrimento psicológico. Em relação ao CTF-FT, este apresenta uma média de 3.1 ($DP=0.99$) e, correspondentemente, a dimensão que apresenta uma média superior é o CTF ($M=3.6$; $DP=1.34$), em relação ao CFT que apresenta uma média de 2.59 ($DP=1.04$), concluindo assim que os indivíduos consideram que existe uma maior influência das exigências laborais na esfera familiar. Relativamente às Exigências Laborais, esta variável apresenta uma média considerável ($M=4.52$; $DP=0.76$) o que indica que os participantes sentem essas mesmas exigências no seu dia a dia durante o horário laboral. Também as Exigências Domésticas contam com uma média significativa ($M=4.57$; $DP=1.28$). Comparando estas últimas duas variáveis, as Exigências Laborais e Domésticas, é de notar que os participantes sentem mais o peso das exigências domésticas do que as laborais. Quanto ao Ajustamento ao Trabalho ($M=2.4$; $DP=1.43$) não se observou que os inquiridos tenham sentido muita dificuldade no regresso à rotina laboral, pois a média encontra-se abaixo do ponto central. Por fim, avaliando o *Work Recovery* ($M=3.6$; $DP=1.25$) e as suas respetivas dimensões, podemos afirmar que o nível de recuperação é positivo, mas moderado, ou seja, os intervenientes experienciam algum nível de recuperação e consideram as medidas eficazes, mas não totalmente. A dimensão dentro do *Work Recovery* com média superior é Mestria, ou Procura de Desafios ($M=3.77$; $DP=1.64$) o que significa que os participantes se envolvem moderadamente em atividades que promovem a sensação de realização, seguida do Controlo ($M=3.76$; $DP=1.61$) que sugere que os participantes têm controlo sobre a maneira como gerem o seu tempo livre. A dimensão com menor média é o Afastamento Psicológico ($M=3.3$; $DP=1.38$) que conclui que os participantes sentem mais dificuldade no afastamento mental das exigências laborais durante o seu período de lazer.

Ao ser realizada também uma análise às médias e aos desvios-padrão das variáveis relativamente ao género é possível denotar algumas diferenças entre homens e mulheres. A nível do Bem-Estar, tanto os homens ($M=4.99$; $DP=0.80$) como as mulheres ($M=4.78$; $DP=1.03$) apresentam níveis elevados de bem-estar, embora se observe um valor um pouco

mais elevado no sexo masculino. O CTF-FT apresenta uma média de 3.16 (DP=1.04) nos homens e uma média de 3.09 (DP=0.98) nas mulheres, não diferindo muito nos valores, sendo que a dimensão do CTF é mais sentida pelas mulheres, apesar da diferença não ser significativa, (M=3.65; DP=1.36) do que pelos homens (M=3.64; DP=1.33). Observamos o fenómeno contrário quando se avalia o CFT pois a média é mais alta nos homens (M=2.69; DP=1.04) do que nas mulheres (M=2.54; DP=1.04). Podemos evidenciar que tanto os homens como as mulheres não experienciam valores elevados no CTF-FT. No que diz respeito às exigências laborais, ambos os sexos apresentam médias elevadas (≥ 4.0), ou seja, os participantes experienciam diariamente as exigências do trabalho de forma intensa, sendo que os homens apresentam uma média mais elevada (M=4.60; DP=0.62) do que as mulheres (M=4.49; DP=0.81). Já nas exigências domésticas, confirmando o estado da arte atual, as mulheres experienciam médias bastante elevadas (M=4,87; DP=1.23) em relação aos homens (M=3.9; DP=1.12), ou seja, as mulheres experienciam com mais intensidade as exigências da lida da casa e da vida familiar do que os homens. Relativamente ao Ajustamento ao trabalho, ambos os géneros não apresentam valores muito significativos. Tanto os homens (M=2.58; DP=1.60) como as mulheres (M=2.3; DP=1.35) não demonstram uma grande dificuldade no reajustamento à rotina do trabalho. A variável *Work Recovery* não varia significativamente entre os dois géneros, mas mostra-se com uma média mais elevada nas mulheres (M=3.62; DP=1.30) do que nos homens (M=3.61; DP=1.13). Estes resultados indicam-nos que ambos os sexos experienciam algum nível de recuperação, sendo que as mulheres experienciam um pouco mais. Dentro desta variável houve oscilações entre dimensões, sendo que os homens apresentam uma maior média no Relaxamento (M=3.85; DP=1.77) e na Procura de Desafios (M=3.84; DP=1.44), ou seja, os inquiridos masculinos sentem-se relativamente bem em atividades que os ajudem a relaxar e envolvem-se em atividades que promovam o seu sentido de competência, apesar das médias não serem muito elevadas. Já as mulheres apresentam médias mais altas nas dimensões do Afastamento Psicológico (M=3.37; DP=1.48) e do Controlo (M=3.80; DP=1.67), logo as inquiridas do sexo feminino conseguem, até certo ponto, desconectar-se do trabalho mentalmente durante o seu tempo de lazer e sentem certo controlo na forma como utilizam o seu tempo livre, apesar das médias não serem consideradas elevadas.

Tabela 6.1

Médias e Desvios-padrão das variáveis (amostra total e por género)

	Total		Homens		Mulheres	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP
CTF_CFT	3.11	0.99	3.16	1.04	3.09	0.98
CTF	3.64	1.34	3.64	1.33	3.65	1.36
CFT	2.59	1.04	2.69	1.04	2.54	1.04
AjustTrab	2.39	1.43	2.58	1.60	2.32	1.35
Work Recovery	3.61	1.25	3.68	1.13	3.62	1.30
Relaxamento	3.71	1.76	3.85	1.77	3.65	1.76
Desafios	3.77	1.64	3.84	1.44	3.74	1.73
Afastamento	3.31	1.38	3.17	1.12	3.38	1.48
Controlo	3.76	1.61	3.69	1.47	3.80	1.67
Exigências Laborais	4.52	0.76	4.60	0.62	4.49	0.82
Exigências Domésticas	4.57	1.28	3.91	1.12	4.87	1.12
Bem-estar	4.85	0.96699	4.99	0.81	4.78	1.03

6.2. Análise Correlacional

Na tabela 6.2 é possível observar os valores da correlação entre as variáveis em estudo. Podemos verificar que o CFT-TF se correlaciona de modo positivo com a maior parte das variáveis e apresenta uma associação forte com a sua dimensão CTF ($r=.877$, $p=0.00$) e com o CFT ($r=.784$; $p=0.00$) e uma associação moderada com o ajustamento ao trabalho ($r=.411$; $p=0.00$), as exigências laborais ($r=.463$; $p=0.00$) e as exigências domésticas ($r=.347$; $p=0.00$). A relação entre ditas variáveis é positiva pois à medida que uma variável aumenta, a outra aumentará também. O CFT-TF relaciona-se negativamente com a variável *Work Recovery Experience* e respetivas dimensões, especialmente com o Relaxamento ($r=-.273$; $p=0.00$), e

com a variável Bem-estar ($r=-.469$; $p=0.00$) O CTF-FT ao relacionar-se de forma negativa com estas variáveis indica-nos que à medida que o CTF-FT aumenta, o Bem-estar diminui).

No que diz respeito à variável Ajustamento ao Trabalho, esta relaciona-se de forma positiva, de forma moderada e estatisticamente significativa, com as Exigências Laborais ($r=.328$; $p=0.00$) e, por outro lado, com as Exigências Domésticas ($r=.128$; $p=0.069$) o que indica que estas duas variáveis, o Ajustamento e as Exigências Domésticas, não são estatisticamente significativas ao nível de significância de $p=0.05$. Relativamente às outras variáveis em estudo, o Ajustamento relaciona-se de forma negativa com o *Work Recovery Experience* ($r=-.246$; $p=0.00$) e com as suas respetivas dimensões, sendo que a que tem uma relação mais forte com a variável em questão é o Controlo ($r=-.249$; $p=0.00$). O Bem-Estar também apresenta uma relação negativa moderada ($r=-.414$; $p=0.00$) o que indica que quanto maior for o grau de dificuldade do indivíduo em ajustar-se ao trabalho, pior será o seu nível de Bem-Estar.

Em relação ao *Work Recovery Experience*, esta variável associa-se de forma positiva e bastante significativa com as suas respetivas dimensões, especialmente com o Relaxamento ($r=.855$; $p=0.00$) e de forma positiva, mas moderada, com o Bem-Estar ($r=.428$; $p=0.00$). Por outro lado, esta variável relaciona-se de forma negativa e pouco significativa com as Exigências Laborais ($r=-.196$; $p=0.005$) e com as Exigências Domésticas ($r=-.143$; $p=0.042$).

Já as Exigências Laborais relacionam-se de forma positiva e moderada com as Exigências Domésticas ($r=.305$; $p=0.00$) e de forma fraca, negativa e estatisticamente significativa com o Bem Estar ($r=.224$; $p=0.00$).

Por último, as Exigências Domésticas relacionam-se de forma negativa e significativa com o Bem Estar, apesar de moderada, ($r=-.241$; $p=0.00$) o que significa que há medida que as demandas domésticas aumentam, o Bem Estar diminui.

Tabela 6.2

Correlações entre as variáveis em estudo e as suas dimensões

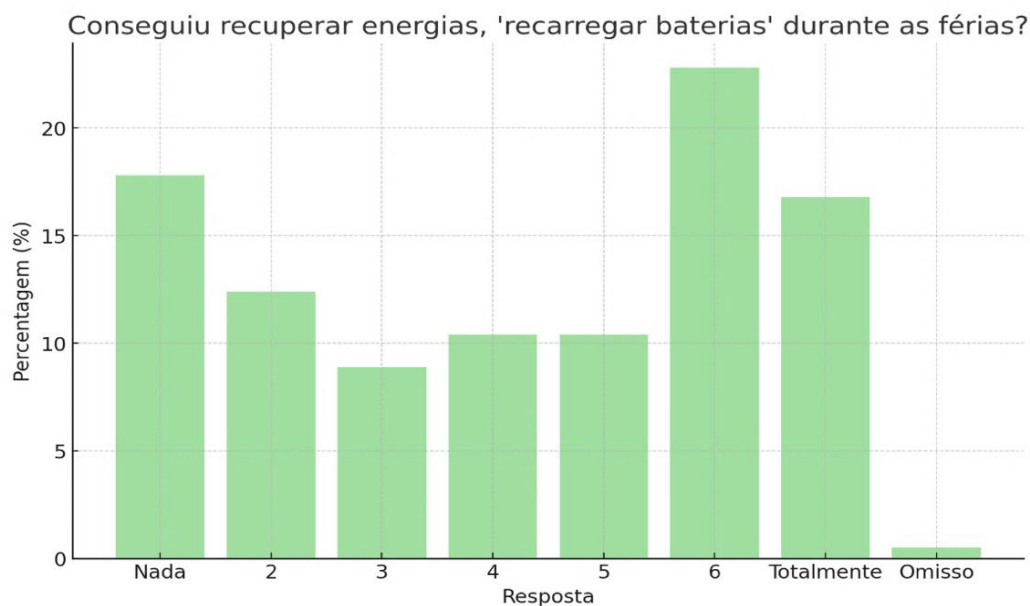
	1	1.1	1.2	2	3	3.1	3.2	3.3	3.4	4	5	6
1.CTF_CFT	-											
1.1 CTF	.877**											
1.2 CFT	.784**	.390**										
2. AjustTrab	.411**	.374**	.305**									
3. WRecovery	-.271**	-.274**	-.167**	-.246**								
3.1 Relaxamento	-.273**	-.292**	-.146*	-.188**	.855**							
3.2 Desafios	-.157*	-.116**	-.151*	-.155**	.786**	.602**						
3.3 Afastamento	-.221**	-.254**	-.094	-.196**	.765**	.543**	.373**					
3.4 Controlo	-.196**	-.189**	-.132	-.249**	.716**	.476**	.471**	.430**				
4. ExLab	.463**	.597**	.117	.328**	-.196**	-.173*	-.030	-.261**	-.148*			
5. ExDom	.347**	.424**	.424**	.128	-.143*	-.146*	-.077	-.081	-.160*	.305**		
6. BemEstar	-.469**	-.469**	-.294**	-.414**	.428**	.402**	.282**	.355**	.294**	-.224**	-.241**	

Relativamente às perguntas sobre o período de férias, a média de respostas à pergunta “Há quanto tempo regressou de férias?” foi de 2.76 semanas (DP=.61). Da amostra de 202 pessoas, apenas 199 responderam a esta pergunta, sendo que 19 participantes (9.4%) responderam que regressaram de férias há uma semana, 10 pessoas (5%) responderam que regressaram há duas semanas e a maioria dos participantes, 170 (98.5%) responderam que regressaram há três ou mais semanas ao trabalho.

A pergunta “Qual a duração das últimas férias” não contou com a totalidade de respostas tendo em conta o número de participantes, mas a maioria das respostas encontrou-se no intervalo de 10 a 22 dias.

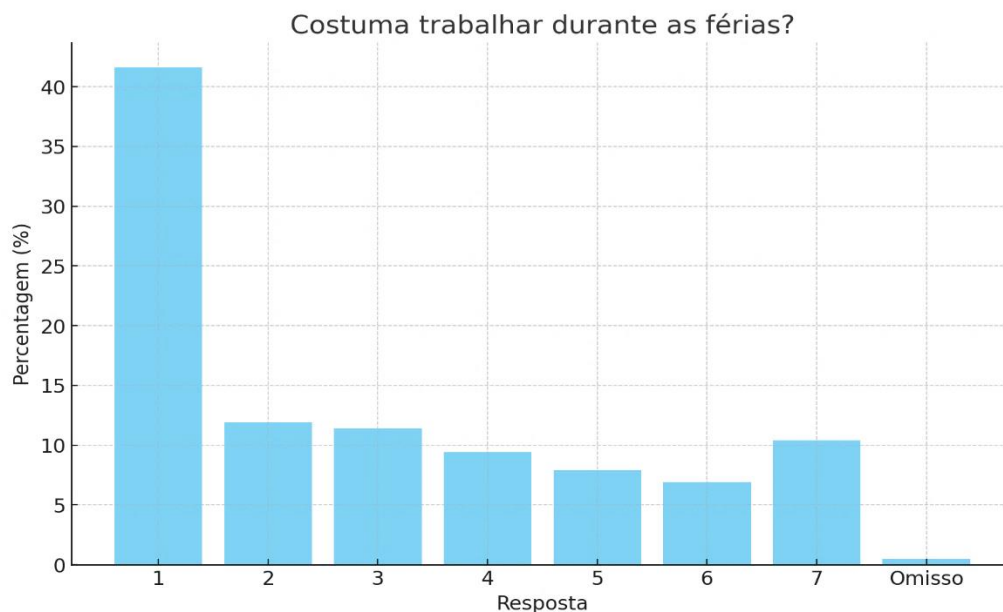
Foi também questionado se os inquiridos conseguiram descansar/” recarregar baterias” durante o seu período de descanso (M=4.19; DP=2.174) e, de uma forma geral, 36 participantes (17.8%) responderam “Discordo totalmente”, 25 participantes (12.4%) responderam “Discordo muito”, 18 participantes (8.9%) responderam “Discordo moderadamente”, 21 participantes (10.4%) responderam “Indiferente”, 21 participantes (10.4%) responderam “Concordo moderadamente”, 46 (22.8%) responderam “Concordo muito” e 34 (16.8%) responderam “Concordo Bastante”. Comparando as médias entre os dois géneros, afirma-se que os homens apresentam uma média de 4.32 (DP=2.216) e as mulheres apresentam uma média de 4.67 (DP=2.184), demonstrando que tanto os homens como as mulheres concordam moderadamente que conseguem descansar durante o período das férias, sem diferença estatisticamente significativa.

Figura 6.1. *Conseguiu recuperar energias durante as férias?*



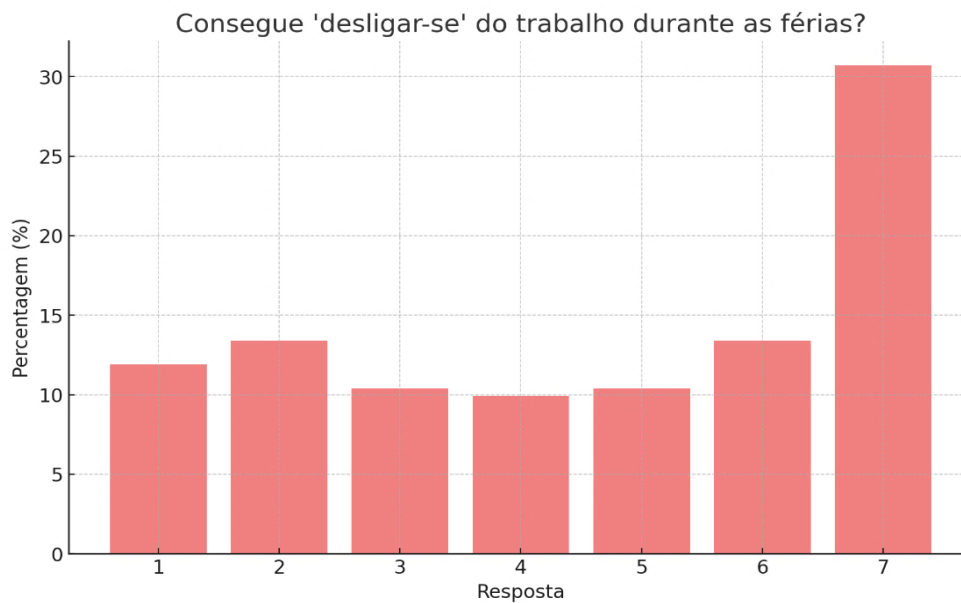
Posteriormente, foi colocada a questão “Costuma trabalhar durante as férias?” a qual obteve uma média geral de 2.93 (DP = 2.126) o que indica que os participantes discordam com alguma moderação face à pergunta. Os resultados indicam que há uma diferença significativa entre homens e mulheres no que diz respeito ao trabalho durante as férias. Os homens relataram uma média de 3.43 (DP = 2.21) enquanto as mulheres relataram uma média de 2.71 (DP = 2.05). O teste t para igualdade de médias revelou uma diferença significativa, com $t_{(199)} = 2.227$, $p = 0.027$. A diferença média foi de 0.719 com um intervalo de confiança de 95% para a diferença variando entre 0.082 e 1.356."

Figura 6.2. *Costuma trabalhar durante as férias?*



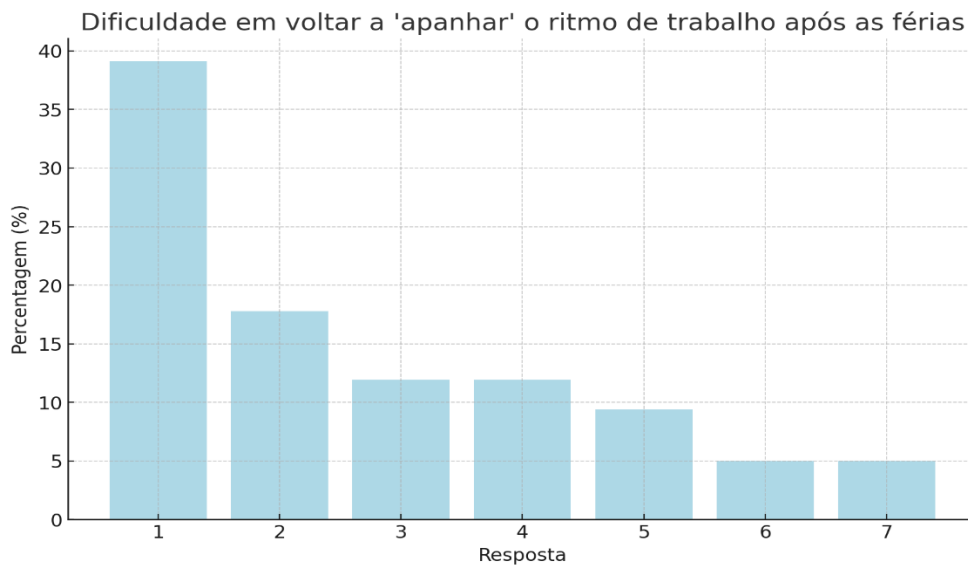
Outra pergunta colocada foi “Consegue “desligar-se” do trabalho durante as férias?” a qual obteve uma média geral de 4.56 (DP=2.194), sendo que os inquiridos tendem a concordar com a pergunta e demonstram conseguir não pensar nas exigências laborais durante o período de descanso. Comparando as respostas dos dois géneros, os homens contam com uma média de 4.32 (DP = 2.216) e as mulheres apresentam uma média de 4.67 (DP = 2.184). Assim, tanto homens quanto mulheres relataram médias semelhantes, sem diferença estatisticamente significativa.

Figura 6.3. *Consegue desligar-se do trabalho durante as férias?*



A última pergunta, “Quando regressa à sua vida profissional após as férias, qual o seu grau de dificuldade em voltar a “apanhar” o ritmo de trabalho?” contou com uma média geral de respostas de 2.69 (DP = 1.843) o que demonstra que os participantes não demonstram muitas dificuldades em atualizar-se com o ritmo de trabalho. Os homens apresentam uma média de 2.89 (DP = 1.934) e as mulheres apresentam uma média de 2.61 (DP = 1.802) o que expressa que as mulheres sentem mais dificuldade em adaptar-se ao ritmo do trabalho do que os homens. Contudo, não se observaram diferenças significativas entre homens e mulheres na dificuldade de retomar o ritmo de trabalho após as férias.

Figura 6.4. *Dificuldade em voltar a apanhar o ritmo de trabalho após as férias*



6.3. Análise de Regressão

Na tabela 6.3 observa-se que aproximadamente 35.6% da variabilidade no CTF é explicada pelas exigências laborais ($r^2 = 0.356$), com uma relação direta significativa ($t = 10.15$, $\beta = 0.597$, $p < 0.001$). Por outro lado, a variável CFT indica que apenas 1.4% da variabilidade no CFT é explicada pelas exigências laborais ($r^2 = 0.014$), sem significância estatística ($p = 0.09$). As exigências domésticas explicam 17.9% da variabilidade no CTF ($r^2 = 0.179$), com uma relação direta significativa ($t = 6.61$, $\beta = 0.424$, $p < 0.001$). Para o CFT, as exigências domésticas explicam apenas 1.4% da variabilidade ($r^2 = 0.014$) e não têm significância estatística ($p = 0.09$).

Tabela 6.3

Regressão linear simples das Exigências Laborais e Exigências Domésticas sobre o Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho

Variável	CTF				CFT			
	r^2	t	β	p	r^2	t	β	p
Exigências Laborais	.356	10.15	.597	<.001	.014	1.67	.117	.09
Exigências Domésticas	.179	6.61	.424	<.001	.014	1.69	.119	.09

Os resultados da tabela 6.4 mostram as relações entre as exigências laborais e domésticas com as variáveis dependentes de relaxamento, desafios, afastamento e controlo (H2). Para a variável relaxamento, as exigências laborais explicam 3% da variabilidade, apresentando uma relação negativa significativa ($t = -2.48, \beta = -.173, p = .014$). As exigências domésticas explicam 2.1% da variabilidade no relaxamento, também com uma relação negativa significativa ($t = -2.09, \beta = -.146, p = .038$). No que diz respeito aos desafios, os resultados não apresentam significância estatística ($p > .050$). Para a variável afastamento, as exigências laborais explicam 6.8% da variabilidade, com uma relação negativa significativa ($t = -3.81, \beta = -.261, p < .001$). As exigências domésticas não apresentam resultados estaticamente significativos ($p = .249$).

Quanto à variável controlo, as exigências laborais explicam 2.2% e as exigências domésticas explicam 2.6% da variabilidade no controlo, também com uma relação negativa e estatisticamente significativa ($p \leq .050$).

Em relação ao CTF explica 8.5% da variação da dimensão relaxamento, apresentando uma relação negativa significativa ($p < .001$). Por outro lado, o CFT explica 2.1% da variabilidade no relaxamento, também com uma relação negativa significativa ($p = .039$). No que diz respeito aos desafios, apenas o CFT apresenta uma relação negativa e estaticamente significativa, explicando 2.3% da variabilidade nos desafios, ($t = -2.16, \beta = -.151, p = .032$). Para a variável afastamento, o CTF explica 6.5% com uma relação negativa e o CFT não

apresenta resultados estaticamente significativos. Quanto à variável controlo, o CTF explica 3.6% da variabilidade, apresentando uma relação negativa significativa ($t = -2.72, \beta = -.189, p = .007$), e à semelhança do afastamento, o CFT também não apresenta poder preditivo estaticamente significativo sobre o controlo ($p = .061$). Em síntese, as exigências laborais e domésticas têm uma relação negativa significativa com o relaxamento e controlo, enquanto para os desafios e afastamento, apenas as exigências laborais mostram significância, embora menor. No que concerne o CTF e CFT, ambos têm impactos variáveis nas diferentes dimensões analisadas, com o CTF a mostrar relações negativas significativas sobre a dimensão relaxamento, afastamento e controlo, e o CFT a evidenciar uma relação negativa e estatisticamente significativa com o relaxamento e os desafios.

Tabela 6.4

Regressão linear simples das Exigências Laborais, Exigências Domésticas, CTF e CFT sobre as dimensões das experiências de recuperação

Variável	Relaxamento				Desafios				Afastamento				Controlo			
	r^2	t	β	p	r^2	t	β	p	r^2	t	β	p	r^2	t	β	p
Exigências Laborais	.030	-2.48	-.173	.014	.001	-.424	-.030	.672	.068	-3.81	-.261	<.001	.022	-2.12	-.148	.035
Exigências Domésticas	.021	-2.09	-.146	.038	.006	-1.09	-.077	.274	.007	-1.15	-.081	.249	.026	-2.29	-.160	.023
CTF	.085	-4.31	-.292	<.001	.014	-1.65	-.116	.100	.065	-3.71	-.254	<.001	.036	-2.72	-.189	.007
CFT	.021	-2.08	-.146	.039	.023	-2.16	-.151	.032	.009	-1.34	-.094	.181	.017	-1.88	-.132	.061

Na tabela 6.5 é possível observar os resultados da análise das quatro estratégias de recuperação (relaxamento, desafios, afastamento e controlo) e o seu impacto no ajustamento ao trabalho (H4), utilizando modelos de regressão múltipla para avaliar essas relações. Os resultados da análise de regressão múltipla mostram um aumento do coeficiente de determinação (R^2) ao longo dos modelos, indicando que a inclusão de mais variáveis explica uma maior proporção da variabilidade no ajustamento ao trabalho. No modelo 1 o relaxamento tem uma relação negativa significativa com a variável dependente, sugerindo que aumentos no relaxamento estão associados a uma diminuição no ajustamento ao trabalho. Este modelo explica 3.5% da variação no ajustamento ao trabalho. No modelo 2 e 3 nenhuma das estratégias de recuperação têm relações significativas com o ajustamento ao trabalho após as férias. No modelo 4 apenas o controlo tem uma relação negativa significativa com o ajustamento ao trabalho após as férias, sugerindo que aumentos no controlo estão associados a uma diminuição no ajustamento. Este modelo prediz 7.3% do ajustamento ao trabalho. Em síntese os resultados mostram que, de todas as variáveis analisadas, apenas o relaxamento (no Modelo 1) e o controlo (no Modelo 4) têm relações significativas com o ajustamento ao trabalho após as férias.

Tabela 6.5

Regressão Hierárquica Estratégias de Recuperação sobre Ajustamento ao Trabalho

Modelo		β	t	p	R^2	p
1	Constante		12.771	<.001	.035	.007
	Relaxamento	-.188	-2.705	.007		
2	Constante		11.513	<.001	.038	.021
	Relaxamento	-.149	-1.705	.090		
	Desafios	-.065	-0.750	.454		
3	Constante		10.937	<.001	.050	.018
	Relaxamento	-.084	-.871	.385		
	Desafios	-.056	-.645	.520		
	Afastamento	-.129	-1.564	.119		
4	Constante		11.218	<.001	.073	.005
	Relaxamento	-.049	-.506	.613		
	Desafios	-.005	-.059	.953		
	Afastamento	-.087	-1.041	.299		
	Controlo	-.186	-2.242	.026		

Na tabela 6.6 observa-se a análise da regressão hierárquica múltipla para avaliar o impacto das quatro estratégias de recuperação (relaxamento, desafios, afastamento e controlo) sobre o bem-estar (H5). No modelo 1, o relaxamento mostrou uma relação positiva e significativa com o bem-estar, explicando 16.2% da variação no bem-estar. Com a adição dos desafios (modelo 2), o relaxamento continuou a ser significativo, mas os desafios não mostraram uma relação significativa com o bem-estar. A variabilidade explicada aumentou marginalmente para 16.4%. No modelo 3, com a inclusão do afastamento, este mostrou uma relação positiva e significativa com o bem-estar. O relaxamento continuou significativo, mas os desafios não. A variabilidade explicada aumentou para 19.0%. No modelo final, o relaxamento e o afastamento mantiveram-se como preditores significativos do bem-estar. O controlo, apesar de não ser significativo, foi incluído e aumentou ligeiramente a variabilidade

explicada para 19.5%. Os desafios não foram significativos em nenhum dos modelos. Os resultados mostram que o relaxamento tem um impacto consistente e positivo no bem-estar em todos os modelos. O afastamento também se revelou um preditor significativo quando adicionado ao modelo. Desafios e controlo não mostraram relações significativas com o bem-estar. A inclusão progressiva das variáveis aumentou a variabilidade explicada, destacando a importância do relaxamento e do afastamento na promoção do bem-estar.

Tabela 6.6

Regressão Hierárquica Estratégias de Recuperação sobre Bem-estar

Modelo		β	t	p	R^2	p
1	Constante		27.628	<.001	.162	<.001
	Relaxamento	.402	6.215	<.001		
2	Constante		23.745	<.001	.164	<.001
	Relaxamento	.365	4.490	<.001		
	Desafios	.063	.773	.440		
3	Constante		20.070	<.001	.190	<.001
	Relaxamento	.269	3.034	.003		
	Desafios	.049	.613	.540		
	Afastamento	.190	2.489	.014		
4	Constante		18.854	<.001	.195	<.001
	Relaxamento	.253	2.810	.005		
	Desafios	.025	.300	.764		
	Afastamento	.170	2.172	.031		
	Controlo	.089	1.153	.250		

6.4. Análise de Mediação

Para testar a H3 foram realizadas várias análises de mediação, seguindo o modelo 4 da macro PROCESS.

O modelo presente na tabela 6.7 mostra que as exigências laborais e as exigências domésticas influenciam o relaxamento principalmente através do CTF-CFT.

Para as exigências laborais, o modelo indica que estas explicam 21.44% da variação no CTF-CFT, tendo um impacto positivo e significativo sobre o CTF-CFT. O CTF-CFT, por sua vez, tem um impacto negativo significativo sobre o relaxamento ($\beta = -0.4328$). As exigências laborais, por si só, não apresentam um impacto direto significativo no relaxamento. No entanto, o efeito total das exigências laborais no relaxamento é negativo e significativo ($\beta = -0.3994$), sendo este efeito mediado pelo CTF-CFT. Esta mediação é significativa, pois o intervalo de confiança não inclui zero (95% BCa CI = $-.4577, -.0758$). Cerca de 65.66% do efeito total das exigências laborais sobre o relaxamento é mediado pelo CTF-CFT.

No caso das exigências domésticas, estas apresentam um impacto positivo e significativo sobre o CTF-CFT, com um coeficiente de $.2716$. O modelo explica 7.74% da variação no relaxamento, sendo significativo ($R^2 = .0774, F(2, 199) = 8.3467, p < .001$). O efeito indireto das exigências domésticas sobre o relaxamento via CTF-CFT é significativo. Aproximadamente 60% do efeito total das exigências domésticas sobre o relaxamento é mediado pelo CTF-CFT.

Tabela 6.7

Modelo de coeficientes para o Relaxamento (CTF-CFT como variável mediadora)

Antecedente		Consequente						
		M (CTF-CFT)			Y (Relaxamento)			
		Coef	EP	<i>p</i>		Coef	EP	<i>p</i>
X (ExigLab)	<i>a</i>	.60	.08	< .001	<i>c'</i>	-.43	.135	< .001
M (CTF-CFT)		-----	-----	-----	<i>b</i>	.21	.044	< .001
		$R^2 = .2144$			$R^2 = .077$			
		$F(1,200) = 54.59, p = .000$			$F(2,199) = 8.31, p < .001$			
X (ExigDom)	<i>a</i>	.27	.05	< .001	<i>c'</i>	-.44	.12	< .001
M (CTF-CFT)		-----	-----	-----		-----	-----	-----
		$R^2 = .12$			$R^2 = .077$			
		$F(1,200) = 27.42, p < .001$			$F(2,199) = 8.34, p < .001$			

Na tabela 6.8 observa-se que o CTF-CFT tem um impacto negativo e significativo sobre os desafios (coeficiente de -0.2998 , $p = .0217$). Contudo, as exigências laborais não têm um impacto direto significativo sobre os desafios (coeficiente de 0.1172 , $p = .4902$). O efeito indireto das exigências laborais sobre os desafios via CTF-CFT é significativo [95% BCa CI = -0.3447 , -0.0371], indicando que o CTF-CFT medeia a relação entre as exigências laborais e os desafios. O efeito indireto das exigências domésticas sobre os desafios via CTF-CFT é significativo [95% BCa CI = -0.1513 , -0.0046]. Aproximadamente 66.6% do efeito total das exigências domésticas sobre os desafios é mediado pelo CTF-CFT. Isso indica que o CTF-CFT é um mediador significativo na relação entre as exigências domésticas e os desafios, explicando uma parte substancial do impacto das exigências domésticas sobre os desafios percebidos.

Tabela 6.8

Modelo de coeficientes para Desafios (CTF-CFT como variável mediadora)

Antecedente		Consequente						
		M (CTF-CFT)			Y (Desafios)			
		Coef	EP	<i>p</i>		Coef	EP	<i>p</i>
X (ExigLab)	<i>a</i>	.60	.08	.318	<i>c'</i>	.11	.16	.49
M (CTF-CFT)		-----	-----	-----	<i>b</i>	-.29	.12	.02
		$R^2 = .12$			$R^2 = .027$			
		$F(1,200) = 27, p = .000$			$F(2,199) = 2.76, p = .06$			
X (ExigDom)	<i>a</i>	.27	.05	< .001	<i>c'</i>	-.03	.09	.72
M (CTF-CFT)		-----	-----	-----		-----	-----	-----
		$R^2 = .12$			$R^2 = .025$			
		$F(1,200) = 27.42, p < .001$			$F(2,199) = 2.58, p = .078$			

A análise de mediação presente na tabela 6.9 avaliou o impacto das exigências laborais sobre o afastamento mediado pelo CTF-CFT. O CTF-CFT tem um impacto negativo, mas não significativo, sobre o afastamento (coeficiente de $-.1755$, $p = .0992$). As exigências laborais apresentam um efeito direto negativo e significativo (coeficiente de $-.3649$, $p = .0091$). No entanto, o efeito indireto das exigências laborais sobre o afastamento via CTF-CFT não é estatisticamente significativo, o intervalo de confiança de 95% para o efeito indireto foi de $[-0.2723, 0.0287]$. O efeito indireto das exigências domésticas sobre o afastamento via CTF-CFT é estatisticamente significativo, pois o intervalo de confiança não inclui zero [95% BCa CI = $-.1481, -.0232$]. O CTF-CFT media significativamente a relação entre exigências domésticas e afastamento. O efeito indireto é significativo, indicando que aproximadamente 93.18% do efeito total das exigências domésticas sobre o afastamento é mediado pelo CTF-CFT.

Tabela 6.9

Modelo de coeficientes para Afastamento (CTF-CFT como variável mediadora)

Antecedente		Consequente						
		M (CTF-CFT)			Y (Afastamento)			
		Coef	EP	<i>p</i>	Coef	EP	<i>p</i>	
X (ExigLab)	<i>a</i>	.60	.08	.318	<i>c'</i>	-.36	.13	.009
M (CTF-CFT)		-----	-----	-----	<i>b</i>	-.17	.10	.099
		$R^2 = .12$			$R^2 = .08$			
		$F(1,200) = 27, p = .000$			$F(2,199) = 8.72, p < .001$			
X (ExigDom)	<i>a</i>	.27	.05	< .001	<i>c'</i>	-.006	.07	.94
M (CTF-CFT)		-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
		$R^2 = .12$			$R^2 = .04$			
		$F(1,200) = 27.42, p < .001$			$F(2,199) = 5.08, p = .007$			

Para o efeito indireto das exigências laborais sobre o controle via CTF-CFT, o intervalo de confiança de 95% para o efeito indireto foi de [-0.3489, 0.0067], indicando que o efeito indireto não é significativo, pois o intervalo inclui zero. Embora as exigências laborais aumentem significativamente o CTF-CFT e tenham um efeito total negativo significativo sobre o controle (Coeficiente de -.15), o CTF-CFT não medeia significativamente essa relação, já que o efeito indireto não é significativo. Portanto, o CTF-CFT não pode ser considerado um mediador na relação entre as exigências laborais e o controle.

Para o efeito indireto das exigências domésticas sobre o controle via CTF-CFT, o intervalo de confiança de 95% para o efeito indireto foi de [-0.1530, -0.0108], indicando que o efeito é significativo, pois o intervalo não inclui zero (IC de 95% [-0.1530, -0.0108]). Ou seja, aproximadamente 34.56% do efeito total das exigências domésticas sobre o controle é mediado pelo CTF-CFT.

Tabela 6.10

Modelo de coeficientes para Controlo (CTF-CFT como variável mediadora)

Antecedente		Consequente						
		M (CTF-CFT)			Y (Controlo)			
		Coef	EP	<i>p</i>		Coef	EP	<i>p</i>
X (ExigLab)	<i>a</i>	.60	.08	.318	<i>c'</i>	-.15	.16	.35
M (CTF-CFT)		-----	-----	-----	<i>b</i>	-.26	.12	.03
		$R^2 = .12$			$R^2 = .04$			
		$F(1,200) = 27, p = .000$			$F(2,199) = 4.43, p = .013$			
X (ExigDom)	<i>a</i>	.27	.05	< .001	<i>c'</i>	-.13	.09	.15
M (CTF-CFT)		-----	-----	-----		-----	-----	-----
		$R^2 = .12$			$R^2 = .04$			
		$F(1,200) = 27.42, p < .001$			$F(2,199) = 5.03, p = .007$			

6.5. Diferenças de género

A análise dos resultados do teste de amostras independentes entre géneros, revela que apenas há diferenças significativas nas exigências domésticas ($t = -5.272, df = 200, p < .001$) com uma diferença de média de -0.96, onde as mulheres apresentam uma média de 4.87 e os homens uma média de 3.90.

7. Discussão

O objetivo deste estudo foi explorar a relação entre as exigências laborais e domésticas e o conflito trabalho-família/família-trabalho (CTF-CFT), investigando como este conflito pode mediar a adoção de estratégias de recuperação pelos trabalhadores. O estudo também pretendeu avaliar o impacto dessas estratégias no ajustamento ao trabalho após as férias e no bem-estar dos trabalhadores, tal como identificar se existiam diferenças significativas entre homens e mulheres nestas variáveis.

Com base numa amostra constituída por 202 participantes, 140 mulheres e 62 homens, todos ativos profissionalmente foi possível observar que a primeira hipótese (H1), as exigências laborais e as exigências domésticas influenciam o CTF-CFT, se confirma parcialmente, pois tanto as exigências laborais como as domésticas explicam parte da variabilidade no CTF, apresentando relações diretas significativas, ou seja, ambas as exigências aumentam significativamente o CTF. No entanto as exigências domésticas e laborais não apresentam uma relação direta e estatisticamente significativa com o CFT. Segundo a literatura, o excesso de trabalho é visto como uma fonte de *stress* que conduz ao CTF, ou seja, este irá surgir quando há perda de recursos face a exigências contextuais de trabalho, sendo que, como consequência, o indivíduo terá os recursos esgotados para lidar com a família (Neves, 2017). As elevadas horas de trabalho desafiam a satisfação dos colaboradores com o seu equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Lott & Wöhrmann, 2023).

Relativamente à segunda hipótese (H2), as exigências laborais e as exigências domésticas influenciam as estratégias de recuperação, pode-se confirmar que o relaxamento e o controlo são ambos influenciados pelas exigências domésticas e laborais, sendo que há medida que as exigências aumentam, o relaxamento e o controlo diminuem. O afastamento psicológico apenas é influenciado pelas exigências laborais e os desafios não apresentam nenhuma relação significativa com as exigências domésticas e laborais. Estes resultados vão ao encontro das pesquisas previamente realizadas, pois estudos como o de Bennett et al., (2018) demonstram que exigências laborais muito exigentes inibem as experiências de recuperação. Embora os investigadores não cheguem a um consenso relativamente ao conceito de recuperação, vários construtos surgiram como antecedentes para a recuperação dos trabalhadores, um deles sendo as exigências do trabalho, que explicam o esgotamento dos trabalhadores e o impedimento do relaxamento dos mesmos (Steed et al., 2021).

A terceira hipótese, o CTF-CFT é um mediador da relação entre as exigências domésticas e laborais e as estratégias de recuperação, foi confirmada pois o CTF-CFT é mediador da relação entre as exigências domésticas e as quatro estratégias de recuperação. Já o conflito CFT-CTF é mediador da relação entre as exigências laborais e o relaxamento e os desafios, sendo que não medeia a relação com o afastamento e o controlo. Quando o CTF é elevado, o tempo e a energia dedicados ao trabalho podem reduzir a disponibilidade para atividades de recuperação em casa, como passar tempo de qualidade com a família, descansar ou praticar *hobbies*, reduzindo assim o relaxamento. De forma semelhante, no CFT, as responsabilidades familiares (como cuidar de filhos ou de pessoas dependentes) podem

interferir na capacidade do indivíduo de adotar estratégias de recuperação durante ou após o trabalho, como tempo para desconectar-se mentalmente ou relaxar.

A maior parte do impacto das exigências laborais e domésticas no relaxamento é mediado através do CTF, destacando a importância de gerir esse conflito para uma melhoria do relaxamento e do bem-estar dos indivíduos. O uso de práticas conciliadoras do Trabalho-Família tem-se tornado uma prioridade das organizações, sendo que, ao ajudarem os trabalhadores a equilibrar estas esferas, haverá um aumento da motivação e compromisso dos mesmos e um aumento do bem-estar e satisfação com o trabalho (Silva et al., 2020).

O horário de trabalho flexível foi das medidas de conciliação de CTF mais mencionada na pesquisa portuguesa relativamente ao tema do CTF e CFT (Silva et al., 2020). Um aspeto importante no equilíbrio entre a família e o trabalho passa pela flexibilidade oferecida aos colaboradores através de uma gestão própria dos horários, sendo que o tempo dispensado à família e à vida social depende do tempo dispensado no trabalho. Vários autores como Allen et al. (2013) e Knauth (2007) demonstraram a influência que a gestão eficaz dos horários tem na diminuição do CTF (Silva et al., 2020).

Os resultados indicam que tanto as exigências laborais quanto as domésticas aumentam significativamente o CTF. Este conflito, por sua vez, tem um impacto negativo significativo sobre os desafios. No entanto, nem as exigências laborais nem as domésticas têm um impacto direto significativo sobre os desafios. Isso sugere que o impacto das exigências laborais e domésticas sobre os desafios é mediado pelo CTF. Embora as exigências laborais aumentem significativamente o CTF-CFT e tenham um efeito total negativo significativo sobre o afastamento, o CTF-CFT não medeia significativamente essa relação. Portanto, o CTF-CFT não pode ser considerado um mediador na relação entre as exigências laborais e o afastamento.

No que diz respeito à quarta hipótese, as estratégias de recuperação influenciam o ajustamento ao trabalho após as férias, o relaxamento e o controlo foram as únicas que apresentaram uma relação negativa significativa com o ajustamento ao trabalho, já a procura de desafios e o afastamento psicológico não apresentaram relações significativas. Segundo a literatura, o afastamento psicológico é o aspeto mais importante de qualquer processo de recuperação, pois permite o engajamento em atividades que fornecem novos recursos que poderão ser usados no próprio trabalho, para além de que está associado ao bem-estar de forma positiva (Sonnetag & Fritz, 2007). Apesar de não se ter obtido esse resultado neste estudo, o relaxamento também é essencial na redução do desgaste frente ao stress laboral, permitindo

assim a restauração do organismo (Acosta-Prado et al., 2020). Indivíduos que experienciam altos níveis de controlo sob como usar o tempo livre e decidir o que fazer nesse tempo demonstram uma baixa necessidade de recuperação e reportam baixos níveis de CFT (Sonnetag et al., 2017), o que irá facilitar um posterior ajustamento à rotina laboral após as férias.

A quinta hipótese, as estratégias de recuperação influenciam o bem-estar dos trabalhadores, comprovou que há medida que o relaxamento aumentava, o nível de bem-estar também aumentava, demonstrando uma relação positiva significativa. Um estudo de Sonnetag & Fritz (2007) demonstrou também que o relaxamento fora do horário laboral relacionava-se de forma positiva com o bem-estar. O relaxamento não se trata apenas do relaxamento muscular e mental progressivo, mas também dos períodos livres que os colaboradores podem usufruir fora do trabalho (Ginoux et al., 2021). Outra das estratégias que demonstrou ser um preditor significativo do bem-estar foi o afastamento psicológico, que também vai de encontro com pesquisas já realizadas que indicam que o afastamento psicológico poderá ser a experiência de recuperação mais relevante (Sonnetag & Fritz, 2007), já que promove a aquisição de recursos e protege o funcionário de um esgotamento de recursos internos (Ginoux et al., 2021).

Relativamente às diferenças de género nas variáveis analisadas, H6, apenas foram observadas diferenças significativas na divisão das exigências domésticas, sendo que as mulheres se sentem mais sobrecarregadas do que os homens. Apesar das mudanças sociais que decorreram nas últimas décadas, ainda é importante mencionar que tanto o tipo e a qualidade das tarefas familiares realizadas pelas mulheres e pelos homens são muito diferentes entre si, sendo que as mulheres se debruçam sobre as tarefas que implicam mais tempo e são menos flexíveis (Pereira et al., 2016). Mesmo após a entrada massiva do sexo feminino no mundo laboral, a sociedade continua a associar o trabalho doméstico e familiar como sendo da responsabilidade da mulher (Aboim, 2003).

Os resultados das perguntas relacionadas com o período de férias revelaram que a maioria dos participantes já tinha regressado ao trabalho há algum tempo e que a duração das suas férias variou, em geral, entre uma a três semanas. No que toca à capacidade de descansar durante as férias, a maioria dos trabalhadores referiu ter conseguido "recarregar baterias" de forma satisfatória, o que pode ser explicado pela importância dos períodos de descanso na recuperação física e mental, permitindo aos colaboradores afastarem-se das exigências laborais e focarem-se em atividades de lazer e recuperação.

No entanto, foi observada uma diferença de gênero no que diz respeito à tendência para trabalhar durante as férias, com os homens a reportarem mais frequentemente esta prática. Este fenómeno pode estar relacionado com as expectativas sociais e culturais que ainda associam os homens a uma maior dedicação ao trabalho e à pressão para manter a produtividade, mesmo durante os períodos de descanso. Por outro lado, tanto homens quanto mulheres afirmaram conseguir, em geral, "desligar-se" do trabalho, o que demonstra a eficácia das férias como um mecanismo de recuperação, independentemente do gênero.

Quando questionados sobre a dificuldade de retomar o ritmo de trabalho após as férias, os participantes indicaram que, na generalidade, o retorno não foi particularmente difícil. Isto pode ser explicado pelo papel que as férias desempenham na restauração dos níveis de energia, permitindo aos trabalhadores sentirem-se mais preparados para enfrentar as exigências profissionais após o descanso. Embora as mulheres tenham mencionado ligeiramente mais dificuldade em readaptar-se ao ritmo de trabalho, esta diferença pode ser justificada pelas responsabilidades familiares adicionais que, muitas vezes, recaem sobre elas, o que pode prolongar o processo de readaptação. Contudo, essa diferença entre os gêneros não se mostrou significativa.

7.1. Limitações e sugestões para estudos futuros

Este estudo contribui para a compreensão das relações entre as exigências laborais, domésticas e o CTF-CFT, bem como das estratégias de recuperação adotadas pelos trabalhadores. No entanto, é importante reconhecer algumas limitações que podem ter influenciado os resultados e que devem ser consideradas em investigações futuras.

Primeiramente, o tamanho e a composição da amostra apresentaram limitações significativas, especialmente a discrepância entre o número de mulheres e homens (140 mulheres e 62 homens). Esta desproporção pode ter enviesado os resultados, dificultando uma análise equitativa das diferenças de gênero. Além disso, o estudo focou-se em trabalhadores de contextos profissionais diversos, sem distinção por setor de atividade, o que pode ter dificultado a identificação de particularidades setoriais que afetam as dinâmicas de conflito trabalho-família e recuperação. Outra limitação relevante é o desenho transversal do estudo, que impossibilita captar as dinâmicas temporais das variáveis em análise. Estudos longitudinais são recomendados para investigar como o conflito trabalho-família e as estratégias de recuperação

evoluem ao longo do tempo, especialmente em períodos de férias ou em momentos de elevada exigência laboral. A falta de dados longitudinais também limita a nossa capacidade de inferir relações causais entre as variáveis estudadas. Em termos de generalização dos resultados, a amostra foi limitada a um único contexto cultural, o que pode restringir a aplicabilidade dos resultados a outros países com diferentes políticas laborais e culturais. Estudos futuros podem beneficiar de uma análise comparativa entre diferentes contextos culturais, explorando, por exemplo, o impacto das políticas públicas de conciliação trabalho-família em diversos países.

Quanto às implicações práticas, seria interessante que futuras investigações explorassem com maior profundidade o impacto das políticas de conciliação oferecidas pelas empresas. O presente estudo sugere que as estratégias de recuperação são cruciais para o bem-estar dos trabalhadores, mas uma análise mais detalhada sobre como as organizações podem apoiar essa recuperação seria de grande valor. Estudos focados em intervenções organizacionais específicas, como programas de saúde mental ou políticas de flexibilidade laboral, poderiam revelar mais sobre como promover um melhor ajustamento ao trabalho após as férias e mitigar o impacto das exigências laborais e domésticas no bem-estar dos colaboradores.

Finalmente, o ajustamento ao trabalho após as férias continua a ser um tema pouco explorado na literatura. É fundamental investigar como os colaboradores podem ser melhor apoiados neste processo, uma vez que o retorno ao trabalho é frequentemente marcado por desafios tanto no âmbito pessoal quanto profissional. Seria valioso estudar a eficácia de diferentes abordagens organizacionais, como programas de reintegração e acompanhamento personalizado, na facilitação deste processo de retorno.

7.2. Implicações Práticas

As implicações práticas deste estudo sugerem que as organizações devem investir em políticas de conciliação trabalho-família, como horários flexíveis e teletrabalho, para reduzir o CTF e melhorar o bem-estar dos colaboradores. Além disso, é fundamental criar programas de apoio ao regresso ao trabalho após as férias, facilitando o ajustamento ao ritmo laboral e prevenindo a perda de produtividade. Promover estratégias eficazes de recuperação, como o distanciamento psicológico e o controlo sobre o tempo de lazer, pode prevenir o esgotamento e aumentar a satisfação no trabalho.

A sensibilização para as diferenças de gênero também é crucial, já que as mulheres tendem a sentir-se mais sobrecarregadas pelas exigências domésticas. As empresas devem oferecer apoio adicional, como licenças flexíveis ou suporte para cuidadores, para aliviar a sobrecarga familiar. Além disso, é importante promover uma cultura que incentive os colaboradores a não trabalharem durante as férias, garantindo uma recuperação mental completa. Finalmente, o investimento em atividades de relaxamento no local de trabalho pode ajudar a mitigar os efeitos das exigências laborais e domésticas, melhorando o bem-estar geral.

III. CONCLUSÃO

Este estudo contribuiu significativamente para a Psicologia do Trabalho ao explorar as interações entre as exigências laborais e domésticas, o CTF-CFT e as estratégias de recuperação. Os resultados mostram que o CTF-CFT é um fator crucial no bem-estar e ajustamento dos trabalhadores, com as exigências laborais e domésticas a exercerem um impacto direto nesse conflito. As organizações desempenham um papel importante na promoção de políticas que favoreçam a recuperação dos colaboradores, especialmente após períodos de férias, ajudando a equilibrar a vida pessoal e profissional.

A recuperação mental e física após o trabalho, como o afastamento psicológico e o controlo do tempo livre, é essencial para melhorar o bem-estar e prevenir o esgotamento. Ao implementar práticas que reduzam o CTF-CFT, as organizações podem garantir uma transição mais suave entre o período de descanso e o retorno ao trabalho, promovendo a saúde e o desempenho dos colaboradores.

Em suma, este estudo reforça a importância de criar ambientes laborais que favoreçam a recuperação eficaz e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, assegurando assim o sucesso dos trabalhadores e das organizações.

Referências Bibliográficas

- Abarca, N. (2007). *Mujer y Trabajo*. Encuesta Nacional Bicentenario UC-Adimark:-Una Mirada al alma de Chile-. Pontificia Universidad Católica de Chile, 36-41.
- Aboim, S. (2003). Evolução das estruturas domésticas. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 43, 13-30.
- Acosta-Prado, J. C., Sandoval-Reyes, J. G., & Sanchís-Pedregosa, C. (2020). Job Demands and Recovery Experience: The Mediation Role of Heavy Work Investment. *Amfiteatru Economic*, 22(14), 1206–1226. <https://doi.org/10.24818/EA/2020/S14/1206>
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. *Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho*. <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- AlAzzam, M., AbuAlRub, R. F., & Nazzal, A. H. (2017). The relationship between work–family conflict and job satisfaction among hospital nurses. *Nursing Forum*, 52(4), 278-288. <https://doi.org/10.1111/nuf.12199>
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435. doi:10.1006/jvbe.2000.1774
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary management and work-nonwork balance while working from home. *Applied Psychology*, 70(1), 60–84. <https://doi.org/10.1111/apps.12300>
- Álvarez, A., & Gomez, I. C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89–106. <https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientopsicologico/article/view/167>
- de Alwis, S. & Hernwall, P. (2021). A Review of Methodological Choices Relating to Work-Life Boundary Research. *Managing Global Transitions*, 19(1), 73-101.
- Andrade, A. L., Moraes, T. D., Silva, P. M., & De Queiroz, S. S. (2020). Work-Family Conflict in professionals in the hospital environment: Analysis of predictors. *Revista de Psicologia (Peru)*, 38(2), 451–478. <https://doi.org/10.18800/PSICO.202002.004>
- Arday, L. N. (2004). Trabajo y familia: un conflicto en las parejas. *Revista de Estudos de Juventud*, 67, 115–125. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3254922>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491. <https://doi.org/10.5465/AMR.2000.3363315>

- Atkinson, M. P., Grenstein, T. N., and M., L. M. (2005). For women, breadwinning can be dangerous: Gendered resource theory and wife abuse. *Journal of Marriage and Family*, 67, 1137–1148. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jdeveco.2008.10.004>
- Bajaba, S., Azim, M. T., & Uddin, M. A. (2022). Social Support and Employee Turnover Intention: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 24(1), 48–65. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v24i1.4153>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bernas, K. H., & Major, D. A. (2000). Contributors to stress resistance: Testing a Model of Women's Work-Family Conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 24(2), 170–178. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2000.tb00198.x>
- Boswell, W. R., Olson-Buchanan, J. B., Butts, M. M., & Becker, W. J. (2016). Managing "after hours" electronic work communication. *Organizational Dynamics*, 45(4), 291–297. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.10.004>
- Brosch, E-K., Binnewies, C., Groning, C., & Forthmann, B. (2024). The role of general work engagement and well-being for vacation effects and for vacation fade-out. *Applied Psychology*, 73, 509–539. <https://doi.org/10.1111/apps.12488>
- 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). Braga: Psiquilíbrios
- Cortese, CG., Colombo, L., & Ghislieri, C. (2010). Determinants of nurses' job satisfaction: the role of work-family conflict, job demand, emotional charge and social support. *J Nurs Manag*, 35-43. doi: 10.1111/j.1365-2834.2009.01064.x.
- Craig L., & Brown JE (2017). Feeling rushed: Gendered time quality, work hours, nonstandard work schedules, and spousal crossover. *Journal of Marriage and Family*, 79(1), 225–242. 10.1111/jomf.12320
- Daniel, S., & Sonnentag, S. (2016). Crossing the borders: the relationship between boundary management, work–family enrichment and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(4), 407–426. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1020826>
- de Bloom, J., Geurts, S., & Kompier, M. (2010). Vacation from work as prototypical recovery opportunity. *Gedrag en Organisatie*, 23(4), 333–349. <https://doi.org/10.5117/2010.023.004.005>
- de Bloom, J., Geurts, S. A. E., & Kompier, M. A. J. (2013). Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep. *Journal of Happiness Studies*, 14(2), 613–633. <https://doi.org/10.1007/s10902-012-9345-3>
- de Bloom, J., Kompier, M., Geurts, S., de Weerth, C., Taris, T., & Sonnentag, S. (2009). Do we recover from vacation? Meta-analysis of vacation effects on health and well-being. In

Journal of Occupational Health (Vol. 51, Issue 1, pp. 13–25).
<https://doi.org/10.1539/joh.K8004>

Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. (2001) The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. PMID: 11419809.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A. E., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 7, 85–123. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2009\)0000007006](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2009)0000007006)

Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.

Eid, M., & Larsen, R. J. (Eds.). (2008). *The science of subjective well-being*. The Guilford Press.

Elizalde-San Miguel, B., & Díaz de Rada Igúzquiza, V. (2023). Partially shared, yes, but still unequal. Very little progress in the gender distribution of domestic tasks in Navarre. *Papers*, 108(4). <https://doi.org/10.5565/rev/papers.3164>

Frone, M. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888-895.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>

Ginoux, C., Isoard-Gauthier, S., & Sarrazin, P. (2021). “What did you do this weekend?” Relationships between weekend activities, recovery experiences, and changes in work-related well-being. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 13(4), 798–816. <https://doi.org/10.1111/aphw.12272>

Goldberg, D. (1978). *Manual of the General Health Questionnaire*. England,UK: NFER Publishing.

Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. doi:10.5465/AMR.1985.4277352

Guerreiro, M., & Abrantes, P. (2007). Transições incertas: *Os jovens perante o trabalho e a família*. Lisboa: CITE.

Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*, 12, 73-84.

Hao, L., Meng, W., Xu, M., & Meng, H. (2022). Work centrality and recovery experiences in dual-earner couples: Test of an actor-partner interdependence model. *Stress and Health*. 38. 827-836.10.1002/smi.3137

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>

Hochschild, A. R., & Machung, A. (1989). *The second shift*. New York, NY: Avon.

Hunter, E. M., Clark, M. A., & Carlson, D. S. (2019). Violating Work-Family Boundaries: Reactions to Interruptions at Work and Home. *Journal of Management*, 45(3), 1284-1308. <https://doi.org/10.1177/0149206317702221>

- Jiménez-Figueroa, A., Busto-Ramírez, A., & Orellana-Cornejo, M. (2023). Work-family conflict, perception of gender equality and subjective well-being of health officials in the Maule Region. *Ciencias Psicológicas*, *17*(1). <https://doi.org/10.22235/cp.v17i1.2904>
- Kinnunen, U., & Feldt, T. (2013). Job characteristics, recovery experiences and occupational well-being: Testing cross-lagged relationships across 1 year. *Stress and Health*, *29*(5), 369–382. <https://doi.org/10.1002/smi.2483>
- Knauth, P. (2007). Extended work periods. *Industrial Health*, *45*, 125-136. doi:10.2486/indhealth.45.125
- Korpela, K., & Kinnunen, U. (2011). How is leisure time interacting with nature related to the need for recovery from work demands? Testing multiple mediators. *Leisure Sciences*, *33*(1), 1–14. <https://doi.org/10.1080/01490400.2011.533103>
- Kubricht, C., Miller, R. B., Yang, K-L., Harper, J. M., & Sandberg, J. G. (2017). Division of Household Labor and Marital Satisfaction in China: Urban and Rural Comparisons. *Journal of Comparative Family Studies*, *48*(2), 261-274. <https://doi.org/10.3138/jcfs.48.2.261>
- Kühnel, J., & Sonnentag, S. (2011). How long do you benefit from vacation? A closer look at the fade-out of vacation effects. *Journal of Organizational Behavior*, *32*(1), 125–143. <https://doi.org/10.1002/job.699>
- Kun, A., & Gadanez, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, *41*(1), 185–199. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2018). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, *33*(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Lott, Y., & Wöhrmann, A. M. (2023). Spillover and crossover effects of working time demands on work–life balance satisfaction among dual-earner couples: the mediating role of work–life conflict. *Current Psychology*, *42*(15), 12957–12973. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03850-0>
- Lükemann, L. (2021). When parents wish to reduce their work hours: Does sorting into occupations and work organizations explain gender differences in working-time adjustments? *Journal of Family Research*, *33*(3), 637–673. <https://doi.org/10.20377/jfr-496>
- Mantovani, D. M. N., Berjas, R., Zerbini, A. M. S. S., & Herrero, E. (2017). Conflito Trabalho-Família e o Engajamento Profissional entre as Mulheres. *Revista Eletrônica de Ciências Sociais Aplicadas*, *12*(3), 157–173. <http://revista.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas>
- Martinez Mendiola, A., & Cortina, C. (2024). Leisure time and parenting in Europe: A more difficult equation for mothers? *Family Relations*, *1*-23. <https://doi.org/10.1111/fare.13017>

- Mascarenhas, M., Carvalho, V. S., Moretto, C. F., & et al. (2024). Boundary violations and university teachers' well-being during mandatory telework: Recovery's role and gender differences. *BMC Public Health*, 24, 747. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18178-6>
- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2011). Diferenças de gênero no conflito trabalho-família: Um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. In *PSICOLOGIA* (Vol. 1).
- Maume, D. J. (2008). Gender Differences in Providing Urgent Childcare among Dual-earner Parents. *Social Forces*, 87(1), 273–297. <https://dx.doi.org/10.1353/sof.0.0101>
- Mencarini, L., & Sironi, M. (2010). Happiness, housework and gender inequality in Europe. *European Sociological Review*, 26(4), 475-491. <https://doi.org/10.1093/esr/jcq059>
- Miranda da Silva, A. M., & Rodrigues de Souza, A. L. (2022). A relação trabalho-família e seu impacto na vida da mulher. *Perspectivas Contemporâneas*, 17(1), 1–10. <https://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/view/3389>
- Naidoo-Chetty, M., & Plessis, M. (2021). Systematic Review of the Job Demands and Resources of Academic Staff within Higher Education Institutions. *International Journal of High Education*. 10(3). 268-284. 10.5430/ijhe.v10n3p268
- Nel, J., Koekemoer, E., & Nel, J. A. (2012). Home Characteristics, Nonwork-Work Role Demands Effects on the Well-Being of Dual-Earner Parents. *Journal of Psychology in Africa*, 22(2), 209–219. <https://doi.org/10.1080/14330237.2012.10820519>
- Neves, I. (2017). *As exigências do trabalho e o burnout nos controladores de tráfego aéreo: o papel mediador do conflito trabalho-família* [Dissertação de Mestrado]. Universidade de Lisboa.
- Nida, B., Tufail, M. S., & Saleem, S. (2022). ‘Violating my home boundaries makes me dislike my job’: a multiple mediation model. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 35(1), 6626–6647. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2052334>
- Nohe, C., Michel, A., & Sonntag, K. (2014). Family–work conflict and job performance: A diary study of boundary conditions and mechanisms. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 339–357. <https://doi.org/10.1002/job.1878>
- Olson-Buchanan, J. B., & Boswell, W. R. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 432-445. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005>
- Olson-Buchanan, J. B., Boswell, W. R., & Morgan, T. J. (2015). The Role of Technology in Managing the Work and Nonwork Interface. *The Oxford Handbook of Work and Family*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199337538.013.26>
- Padovam, V. A. (2005). *Antecedentes de bem-estar no trabalho: Percepções de suporte e justiça*. [Dissertação de mestrado]. Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo.

- 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>
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12, 299-312
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., & Schaufeli, A. B. B. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43-61. 10.1037/1072-5245.12.1.43
- Pereira, S., Ribeiro, C., & Pereira, P. (2016). Diferenças de Género na Conciliação Profissional e Familiar. *Gestão e Desenvolvimento*, 24, 95–107. <https://doi.org/https://doi.org/10.7559/gestaoedesenvolvimento.2016.283>
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P., & Quintal, E. (2016). *Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal: Policy Brief*.
- Perrone, K. M., Ægisdóttir, S., Webb, L. K., & Blalock, R. H. (2006). Work-Family Interface: Commitment, Conflict, Coping, and Satisfaction. *Journal of Career Development*, 32(3), 286–300. <https://doi.org/10.1177/0894845305283002>
- Pierce, L., Dahl, M. S., and Nielsen, J. (2013). In Sickness and in Wealth: Psychological and Sexual Costs of Income Comparison in Marriage. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(3), 359–374. <https://dx.doi.org/10.1177/0146167212475321>
- Pimenta, S., Ribeiro, M. T., & Pinto, J. C. (2014). *Trabalho-família: uma questão de equilíbrio?* (pp. 34–52). <http://hdl.handle.net/10400.14/20861>
- Piszczek, M. M., & Berg, P. (2014). Expanding the boundaries of boundary theory: Regulative institutions and work–family role management. *Human Relations*, 67(12), 1491-1512. <https://doi.org/10.1177/0018726714524241>
- Pudrovská, T., and Karraker, A. (2014). Gender, Job Authority, and Depression. *Journal of Health and Social Behavior*, 55(4), 424–441. <https://dx.doi.org/10.1177/0022146514555223>
- Ramírez, L. T., & Elizalde, B. D. C. (2017). *La doble presencia de las mujeres: Conexiones entre trabajo no remunerado, construcción de afectos-cuidados y trabajo remunerado*.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- 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>

- Sandoval-Reyes, J., Acosta-Prado, J.C. & Sanchís-Pedregosa, C. (2019). Relationship amongst technology use, work overload, and psychological detachment from work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(23), p.4602.
- Santos, J. V., & Gonçalves, G. (2014). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de conflito trabalho-família e família-trabalho. *Revista E-Psi*, 3(2), 14-30.
- Sayer, L. C., England, P., Allison, P. D., and Kangas, N. (2011). She Left, He Left: How Employment and Satisfaction Affect Women's and Men's Decisions to Leave Marriages. *American Journal of Sociology*, 116(6), 1982–2018. <https://dx.doi.org/10.1086/658173>
- Sebastião, C. (2019). *A interação trabalho-família e família-trabalho: Diferenças de género*. [Tese de Mestrado]. Universidade do Algarve. <http://hdl.handle.net/10400.1/15028>
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *The American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Silva et. al. (n.d.). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire*. www.analiseexacta.pt
- Silva, I., Gonçalves, E., & Costa, D. (2020). *Conflito trabalho-família: Contributos para a sua caracterização e gestão*. 2020(3). <http://www.revistaepsi.com>
- Silva, M. (2007). *Vida Profissional e Familiar: Padrões de Conflito e Facilitação na Gestão de Múltiplos Papéis*.
- Silva, S. L. G. da S. (2018). *Ajustamento ao trabalho: Construção e validação de uma escala para a população Portuguesa*. [Dissertação de Mestrado]. Universidade do Algarve. <http://hdl.handle.net/10400.1/12637>
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24, 201-209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- Sluiter, J. K., Frings-Dresen, M. H., Meijman, T. F., & van der Beek, A. J. (2000). Reactivity and recovery from different types of work measured by catecholamines and cortisol: a systematic literature overview. *Occupational and environmental medicine*, 57(5), 298–315. <https://doi.org/10.1136/oem.57.5.298>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Sonnentag, S., 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>

- Sousa, C., & Gonçalves, G. (2019). Back to work bang! Difficulties, emotions and adjustment strategies when returning to work after a vacation. *International Journal of Human Resource Management*, 32(10), 2242–2263. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1602784>
- Sousa, C. & Gonçalves, G. (2021). Development and validation of the Post-Vacation Work Adjustment Scale (P-VWAS): Study of a Portuguese sample.34-48. [10.26387/bpa.289.4](https://doi.org/10.26387/bpa.289.4).
- Sousa, C., Kuschel, K., Brito, A., & Gonçalves, G. (2018). Work-oriented men and women: Similar levels of work-family conflict and guilt yet different coping strategies. *Psychological Thought*, 11(2), 195–211. <https://doi.org/10.5964/psyc.v11i2.291>
- Steed, L. B., Swider, B. W., Keem, S., & Liu, J. T. (2021). Leaving Work at Work: A Meta-Analysis on Employee Recovery From Work. *Journal of Management*, 47(4), 867–897. <https://doi.org/10.1177/0149206319864153>
- Ugwu, F.O., Enwereuzor, I.K. & Mazei, J. (2022), Is Working from Home a Blessing or a Burden? Home Demands as a Mediator of the Relationship Between Work Engagement and Work-Life Balance. *Applied Research Quality Life*, 18, 341–364. <https://doi.org/10.1007/s11482-022-10084-6>
- van Veldhoven, M. (2014). Quantitative job demands. In M. C. W. Peeters, J. de Jonge, & T. W. Taris (Eds.), *An introduction to contemporary work psychology* (pp. 117-142). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118774242.ch5>
- van Veldhoven, M., Dijkstra, L., & van der Laken, P. (2015). QEEW2.0: 42 short scales for survey research on work, well-being and performance.
- Westman, M., & Eden, D. (1997). Effects of a respite from work on burnout: Vacation relief and fade-out. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 516–527. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.516>
- Whelan, E. and Turel, O. (2024). Personal use of smartphones in the workplace and work–life conflict: a natural quasi-experiment". *Internet Research*, 34(7), 24-54. <https://doi.org/10.1108/INTR-08-2022-0607>
- Wu, Qiong. (2021). Individual Versus Household Income and Life Satisfaction: The Moderating Effects of Gender and Education. *Journal of Comparative Family Studies*. 52, 668-688. [10.3138/jcfs.52.4.07](https://doi.org/10.3138/jcfs.52.4.07).

Anexos

Objetivo do estudo

Este questionário insere-se num projeto de investigação de Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações da Universidade do Algarve, que tem como principal objetivo recolher informação sobre a interface 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 do estudo encontra-se disponível para qualquer esclarecimento acerca do estudo.

Dados Biográficos

2. Género *

Masculino

Feminino

Outro

3. Idade *

Introduza a sua resposta

4. Número de filhos *

(Caso não tenha filhos coloque 0)

Introduza a sua resposta

5. Caso tenha filhos, responda:

- Tenho filhos menores de idade
- Tenho filhos maiores de idade
- Tenho filhos maiores e menores de idade

6. Estado Civil *



- Solteiro(a)
- Casado(a)/ União de facto
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)

7. Habilitações Literárias *

- Ensino Primário
- Ensino Básico
- Ensino Secundário
- Licenciatura
- Mestrado
- Pós-Graduação
- Doutoramento

8. Atividade Profissional *



Introduza a sua resposta

9. Instituição *

- Pública
- Privada
- Público-Privada

10. Vínculo Contratual *



- Contrato c/Termo
- Contrato s/Termo
- Trabalhador independente
- Outro

11. Trabalha: *

- Part-Time
- Full-Time

12. A sua chefia é flexível com os horários? *

- Sim
- Não

13. Tem isenção de horário? *



- Sim
- Não

14. Quantas horas trabalha por semana? *

- Menos de 30 horas
- Entre 30 e 35 horas
- Entre 36 e 40 horas
- Mais de 40 horas

15. Quantos dias de folga tem por semana? *

Introduza a sua resposta

Exigências do Trabalho

C. Indique a sua concordância com toda a afirmação usando a escala decrescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

	DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO BASTANTE	DISCORDO	INDIFERENTE	CONCORDO	CONCORDO BASTANTE	CONCORDO TOTALMENTE
1. Tem de trabalhar com rapidez?	1	2	3	4	5	6	7
2. Tem demasiado trabalho para fazer?	1	2	3	4	5	6	7
3. Tem que trabalhar muito mais para terminar uma tarefa?	1	2	3	4	5	6	7
4. Trabalha sobre pressão de tempo para cumprir prazos?	1	2	3	4	5	6	7
5. Tem que ser rápido no seu trabalho?	1	2	3	4	5	6	7
6. Consegue fazer facilmente o seu trabalho?	1	2	3	4	5	6	7
7. Sente que está a ficar para trás nas suas tarefas?	1	2	3	4	5	6	7
8. Considera que não tem trabalho suficiente para fazer?	1	2	3	4	5	6	7
9. Tem problemas com o seu local de trabalho?	1	2	3	4	5	6	7

10. Tem problemas em trabalhar sobre pressão?	1	2	3	4	5	6	7
11. Preferiria trabalhar num local mais calmo?	1	2	3	4	5	6	7
12. O seu trabalho requer muita concentração?	1	2	3	4	5	6	7
13. As suas tarefas exigem muita precisão?	1	2	3	4	5	6	7
14. Tem que estar concentrado em muitas tarefas simultaneamente?	1	2	3	4	5	6	7
15. O seu trabalho exige pensar continuamente?	1	2	3	4	5	6	7
16. Tem que estar continuamente concentrado no trabalho que faz?	1	2	3	4	5	6	7
17. Tem que se lembrar de muitas coisas no seu trabalho?	1	2	3	4	5	6	7
18. O seu trabalho exige um grande cuidado e atenção?	1	2	3	4	5	6	7
19. O seu trabalho requer muito de si em termos emocionais?	1	2	3	4	5	6	7
20. No seu trabalho é confrontado com acontecimentos que o afetam pessoalmente?	1	2	3	4	5	6	7
21. No seu trabalho, os outros solicitam-no com muita frequência?	1	2	3	4	5	6	7
22. Sente-se pessoalmente atacado ou ameaçado no seu trabalho?	1	2	3	4	5	6	7
23. No seu local de trabalho tem que trabalhar diretamente com pessoas complicadas?	1	2	3	4	5	6	7
24. No seu trabalho tem que ter capacidade para persuadir as pessoas?	1	2	3	4	5	6	7
25. O seu trabalho deixa-o em situações emocionalmente perturbadoras?	1	2	3	4	5	6	7

18. Exigências Domésticas *

...

	Discordo Totalmente	Discordo Bastante	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo Bastante	Concordo Totalmente
1-Considera que está muito ocupado em casa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2-Considera que tem que fazer rapidamente muitas tarefas em casa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3-Considera que tem que fazer demasiadas tarefas em casa (cuidar da casa e dar assistência à família)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4-É frequente ter de lidar com problemas emocionais em casa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5-É frequente, no seu trabalho doméstico, ter que lidar com situações que o afetam emocionalmente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6-É frequente ficar frustrado com coisas relativas à sua vida doméstica?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7-Considera que deve planear e organizar um conjunto vasto de tarefas domésticas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8-Tem que se lembrar de muitas coisas no que diz respeito à sua vida doméstica?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9-Tem que realizar simultaneamente muitas tarefas em casa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10-Tem que planear cuidadosamente todas as tarefas domésticas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Conflito Trabalho-Família

	Discordo Totalmente	Discordo Bastante	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo Bastante	Concordo Totalmente
1-As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2-O tempo que ocupo com o meu emprego dificulta o cumprimento das minhas responsabilidades familiares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3-Algumas das tarefas que gostaria de realizar em casa não aparecem feitas devido às minhas exigências profissionais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4-O meu emprego não permite ausências por motivos familiares.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5-Para cumprir adequadamente os deveres profissionais, tenho que fazer alterações nas atividades familiares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6-As minhas obrigações familiares interferem com as atividades do meu emprego	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7-Precindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8-Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não aparecem feitas devido às obrigações familiares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9-A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10-As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Ajustamento ao trabalho após as férias

	Nenhuma Dificuldade	2	3	Indiferente	5	6	Muita Dificuldade
1- ...aos nomes específicos dos produtos e serviços produzidos ou fornecidos pela organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2- ... à cultura da organização (e.g., valores, rituais)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3- ... à estrutura da organização (e.g., organograma, departamentos)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4-... às operações da organização (e.g., quem faz o quê)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5- ... à política interna da organização (e.g., cadeia de comando, quem é influente, o que precisa ser feito para avançar)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6- ... ao estilo de gestão da organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7-... aos objetivos da minha equipa de trabalho e o seu contributo para as metas da organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8-... ao que o supervisor espera da equipa de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9-... ao estilo de gestão dos supervisores da equipa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10- ... à execução das tarefas de acordo com os padrões da equipa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11- ... às normas e procedimentos da minha equipa de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12- ... à política da equipa (e.g., quem é influente, o que precisa ser feito para avançar)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13-... às responsabilidades, tarefas e projetos para os quais fui contratado (a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14- ... ao modo de operar as ferramentas que uso no meu trabalho (e.g., e-mail, software, programas, máquinas, termómetro)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15- ... ao modo e às pessoas a quem me devo dirigir para adquirir os recursos necessários para executar o meu trabalho (e.g., equipamentos, instalações)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16- . ao modo como executar formulários/papelada (e.g., folhas de horários, relatórios de despesas, relatórios), no decurso da execução do meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17- ... aos horários de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18- ... à gestão da interface família-trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19- ... à gestão dos meus compromissos pessoais (e.g., lazer, hobbies, convívio com amigos, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Experiência de Recuperação (Work Recovery)

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):

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

Período de férias

1- Há quanto tempo regressou de férias?

___ 1 semana

___ 2 semanas

___ 3 ou mais semanas

Qual a duração (dias) das suas últimas férias?

Conseguiu recuperar energias, “recarregar baterias” durante as férias?

Discordo totalmente						Concordo totalmente
1	2	3	4	5	6	7

Costuma trabalhar durante as férias?

Discordo totalmente						Concordo totalmente
1	2	3	4	5	6	7

Consegue “desligar-se” do trabalho durante as férias?

Discordo totalmente						Concordo totalmente
1	2	3	4	5	6	7

Quando regressa à sua vida profissional após as férias, qual o seu grau de dificuldade em voltar a “apanhar” o ritmo de trabalho?

28. Bem-estar *

...

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