



SwitchOff

Supporting worker's well
being during remote work

Project No: 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734

SwitchOff programa
de formação para profissionais



Cofinanciado pela
União Europeia





CC-BY-NC-SA



Este documento pode ser copiado, reproduzido ou modificado de acordo com as regras acima referidas. Além disso, deve ser claramente referenciado o reconhecimento dos autores do documento e todas as partes aplicáveis do aviso de direitos de autor.

Todos os direitos reservados.

© Direitos de autor 2023 SWITCHOFF

Responsável pela entrega e editor: Instituto de Desenvolvimento, Evie Michailidis
Parceiros contribuintes: Crea360, Universidade de Verona, Mindshift, Cardet, Ahe, Hapsy
Data: 15/05/2023
Nível de difusão:

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) Autor/es e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões. Projeto número 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734.



UNIVERSITÀ
di VERONA



Programa de formação

Módulo 1

Recuperação do trabalho: introdução e teoria



UNIVERSITÀ
di VERONA

Módulo 1	
Módulo 1	Recuperação do trabalho: introdução e teoria
Breve descrição	O objetivo deste módulo é apresentar aos formandos o conceito de recuperação do trabalho e o seu papel no equilíbrio entre a vidas profissional e pessoal (EVPP). Nesta formação, os formandos exploram os principais quadros teóricos do conceito de recuperação do trabalho e tomam conhecimento das estratégias que facilitam o processo de recuperação do trabalho. Ao concluírem-no, os formandos compreendem a necessidade dos trabalhadores remotos se desligarem e recuperarem do trabalho e serão capazes de aplicar estratégias para promover práticas de recuperação eficazes no local de trabalho. No final da formação, são avaliados através de diferentes métodos, designadamente perguntas de escolha múltipla, de perguntas de verdadeiro ou falso e de perguntas abertas.
Resultados de aprendizagem	<ul style="list-style-type: none"> - definir o conceito de recuperação do trabalho; - resumir as razões pelas quais os trabalhadores remotos têm necessidade de recuperar do trabalho; - compreender os principais quadros teóricos do conceito de recuperação do trabalho; - aplicar as estratégias para promover a recuperação do trabalho.
Unidades de aprendizagem	<p><i>Unidade de aprendizagem 1:</i> Conceito de recuperação do trabalho</p> <p><i>Unidade de aprendizagem 2:</i> Necessidade da recuperação do trabalho</p> <p><i>Unidade de aprendizagem 3:</i> Principais quadros teóricos do conceito de recuperação do trabalho</p> <p><i>Unidade de aprendizagem 4:</i> Estratégias que facilitam o processo de recuperação do trabalho</p>

Recursos formativos	Unidade de aprendizagem	Recurso formativo
	1. Conceito de recuperação do trabalho	Texto e artigos online.
	2. Necessidade da recuperação do trabalho	Texto.
	3. Principais quadros teóricos do conceito de recuperação do trabalho	Texto e artigos online.
	4. Estratégias que facilitam o processo de recuperação do trabalho	Texto e artigos online.
Método de avaliação	Unidade de aprendizagem	Método de avaliação
	1. Conceito de recuperação do trabalho	Perguntas de escolha múltipla e perguntas de verdadeiro ou falso.
	2. Necessidade da recuperação do trabalho	Perguntas de escolha múltipla e perguntas de verdadeiro ou falso.
	3. Principais quadros teóricos do conceito de recuperação do trabalho	Perguntas de escolha múltipla.
	4. Estratégias que facilitam o processo de recuperação do trabalho	Perguntas de escolha múltipla e perguntas de verdadeiro ou falso.
Tempo estimado	120 minutos repartidos da seguinte forma: - 85 minutos para as unidades de aprendizagem, incluindo o estudo dos recursos fornecidos; - 35 minutos para atividades de avaliação.	
Autor/es	Evie Michailidis (IoD)	

UNIDADE DE APRENDIZAGEM 1. CONCEITO DE RECUPERAÇÃO DO TRABALHO

Definição da recuperação do trabalho

Devido às crescentes exigências do trabalho, é inegável que tirar tempo para recuperar do *stress* relacionado com o trabalho é uma necessidade crucial a que todos devem dar prioridade. Tal como um *smartphone* precisa de ser recarregado quando a bateria se esgota, os trabalhadores também precisam de recarregar as suas energias depois do trabalho para garantir uma ótima performance.

Por conseguinte, o conceito de recuperação no trabalho pode ser entendido como o **processo que restaura a vitalidade e os recursos energéticos de uma pessoa** (Cropley & Zijlstra, 2011). Ao longo de um dia de trabalho, os trabalhadores estão envolvidos numa série de tarefas que exigem esforço cognitivo, por exemplo, na tomada de decisões, na resolução de problemas, nas apresentações e na marcação de reuniões. O envolvimento prolongado em tais tarefas e atividades mentais pode levar a reações psicológicas e fisiológicas, resultando em tensão, em fadiga, e ao esgotamento no final do dia de trabalho. Por conseguinte, Geurts e Sonnentag (2006) definiram a recuperação do trabalho como o **“relaxamento psicofisiológico após o esforço e o dispêndio de energia no trabalho”** (p. 482).

O papel da recuperação no contexto do trabalho e do bem-estar

A importância da recuperação está relacionada com os resultados que afetam o desempenho profissional e o bem-estar geral de um indivíduo. O estudo de Sonnentag (2003) revelou que uma recuperação pós-trabalho adequada tinha uma influência favorável no **empenho dos trabalhadores** no seu trabalho. O nível elevado de empenho que deriva da recuperação do trabalho, por sua vez, leva a **comportamentos proativos como a tomada de iniciativa e a serem atingidos objetivos de aprendizagem pelos trabalhadores**.

Vários estudos sublinharam a importância da recuperação para o bem-estar dos trabalhadores. Rook e Zijlstra (2006) descobriram que uma recuperação inadequada pode levar à fadiga. O adiamento da recuperação do trabalho pode fazer com que a recuperação exija um esforço suplementar para satisfazer as exigências do trabalho, obrigando os trabalhadores a gastar mais energia para realizar tarefas de rotina. Consequentemente, o restabelecimento do estado psicológico é moroso, o que pode levar a fadiga induzida pelo trabalho, possivelmente evoluindo para a síndrome de fadiga crónica (Sluiter, Frings-Dresen, van der Beek, & Meijman, 2001). Uma recuperação insuficiente também pode exacerbar a tensão e, com o tempo, afetar negativamente a saúde, aumentando consequentemente as baixas por doença dos trabalhadores (Meijman & Mulder, 1998).

Para completar esta unidade de aprendizagem, leia o seguinte artigo online:
www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091355

UNIDADE DE APRENDIZAGEM 2. NECESSIDADE DA RECUPERAÇÃO DO TRABALHO

O trabalho remoto pode afetar o bem-estar dos trabalhadores de formas simultaneamente benéficas e prejudiciais. Pode proporcionar **maior liberdade e flexibilidade, permitindo um melhor equilíbrio entre a vidas profissional e pessoal**. No entanto, trabalhar a partir de casa acarreta alguns desafios: as **fronteiras entre o trabalho e a casa tornam-se ténues**. Manter-

se concentrado no trabalho quanto está em casa exige um grande esforço e pode resultar em **níveis elevados de ansiedade e fadiga** (Sonnentag et al., 2008).

Por outro lado, para manterem o contacto e corresponderem às expectativas profissionais, os trabalhadores remotos **dependem das TIC**, para manterem-se conectados quando trabalham a partir de diferentes locais (Middleton, 2007). Consequentemente, relatam **trabalhar longas horas** (Grant et al., 2013), algo que torna **difícil desligarem-se do trabalho** (Kossek et al., 2009). Este é um fenómeno que intensifica a “**cultura do sempre ligado**”, em que é exigido aos trabalhadores **estarem sempre disponíveis**, (Derks et al., 2015). Estes comportamentos podem prejudicar a capacidade dos trabalhadores de se desligarem do trabalho, traduzindo-se num **fraco bem-estar** e em **problemas de saúde** (Kompier, Taris, & Van Veldhoven, 2012). Como tal, os trabalhadores remotos têm uma maior necessidade de se desligarem e recuperarem do trabalho no final do seu dia de trabalho.

UNIDADE DE APRENDIZAGEM 3. PRINCIPAIS QUADROS TEÓRICOS DO CONCEITO DE RECUPERAÇÃO DO TRABALHO

A investigação sobre o conceito de recuperação do trabalho baseia-se em dois quadros teóricos principais: o modelo esforço-recuperação e a teoria da conservação dos recursos. De seguida, descrevemos brevemente estes quadros teóricos.

Modelo esforço-recuperação

O modelo esforço-recuperação introduzido por Meijman e Mulder (1998) postula que os trabalhadores são obrigados a investir esforços físicos e mentais e a utilizar recursos, para fazer face a exigências relacionadas com o trabalho. Esta dedicação envolve respostas comportamentais, fisiológicas e emocionais às exigências do trabalho, levando ao esgotamento de recursos como a energia e criando a necessidade de “recuperação”. A recuperação ocorre apenas quando a exposição às exigências do trabalho cessa, permitindo que se atinja a homeostase entre os sistemas psicológico e fisiológico dentro de um período específico (Meijman & Mulder, 1998).

Teoria da conservação dos recursos

A teoria da conservação dos recursos (Hobfoll, 1998) foi considerada um modelo explicativo para a compreensão dos processos de *stress* e de recuperação do trabalho (Westman et al., 2005). Com base nesta teoria, os trabalhadores procuram adquirir e manter os recursos que constituem as suas necessidades essenciais, que podem ser objetos (por exemplo, a casa), características pessoais (por exemplo, a autoestima), condições (por exemplo, estar empregado) e energias (por exemplo, dinheiro). Gorgievski e Hobfoll (2008) afirmam que o ambiente de trabalho não só fornece aos trabalhadores recursos importantes, como também lhes impõe elevadas exigências em termos de recursos, designadamente, o empenho no trabalho, a energia, e a flexibilidade. A perda de recursos, ou uma ameaça de perda, pode ser um precursor do *stress*. Para recuperar do *stress* e voltar a sentir-se bem, os trabalhadores têm de repor os seus recursos e, sobretudo, os seus atributos internos.

Para completar esta unidade de aprendizagem, leia os seguintes artigos online:

- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). *Conservation of resources in the organizational context: the reality of resources and their consequences*. Annual review of

organizational psychology and organizational behavior, 5, 103-128. (leia apenas a introdução). Link: www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A., & Taris, T. W. (2009). *Daily recovery from work-related effort during non-work time*. Current perspectives on job-stress recovery (pp. 85-123). Emerald Group Publishing Limited. (leia as páginas 87 a 89). Link: citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=081c45617b59270b8a95e9198c48c820ce8fd21c

UNIDADE DE APRENDIZAGEM 4. ESTRATÉGIAS QUE FACILITAM O PROCESSO DE RECUPERAÇÃO DO TRABALHO

De acordo com Sonnentag e Fritz (2007), o estado psicológico em que as pessoas se encontram durante o tempo livre pode ter impacto no seu processo de recuperação. Sonnentag e Fritz (2007) propuseram as seguintes estratégias que podem ser úteis para a recuperação:

Desprendimento psicológico

O distanciamento psicológico implica abster-se de pensamentos relacionados com o trabalho e ganhar distância mental do trabalho durante o tempo livre. Estar fisicamente afastado do trabalho não é suficiente para o processo de recuperação, a sensação de estar mentalmente afastado é crucial. Este afastamento mental pode ser conseguido de várias formas, designadamente:

- abster-se de receber chamadas telefónicas relacionadas com o trabalho em casa;
- evitar envolver-se em atividades relacionadas com o trabalho, como responder a emails;
- desativar as notificações relacionadas com o trabalho durante as horas não laborais;
- estabelecer limites claros entre a vidas profissional e pessoal.

Relaxamento

Experiência de baixa ativação do sistema nervoso simpático que pode ser conseguida através da meditação ou de práticas de respiração, bem como de atividades quotidianas que acalmam o corpo e a mente. O relaxamento está também associado a um aumento do afeto positivo (Stone *et al.*, 1995). Pode ser conseguido através da participação deliberada em atividades que visam o relaxamento do corpo e da mente, como o relaxamento muscular progressivo (Jacobson, 1938) ou a meditação (Grossman *et al.*, 2004). As atividades que exigem que as pessoas sejam expostas a um ambiente restaurador, como os passeios na natureza, também podem levar ao relaxamento (Hartig *et al.*, 2003). O relaxamento também pode ser conseguido através das seguintes atividades:

- ouvir música suave;
- dar passeio na natureza;
- tomar um banho quente;
- fazer uma massagem relaxante.

Experiências de domínio de competências

Atividades que distraem os indivíduos e proporcionam experiências desafiantes e oportunidades de aprendizagem em áreas não relacionadas com o trabalho. Estas experiências, embora possam parecer cognitivamente exigentes, contribuem para o processo de recuperação, uma vez que permitem desenvolver novos recursos internos, tais como aptidões, competências e a autoeficácia (Bandura, 1997; Hobfoll, 1998). Exemplos de tais atividades incluem:

- aprender uma língua estrangeira;
- iniciar um passatempo;
- praticar um desporto.

Controlo nos tempos livres

Consiste na capacidade de uma pessoa utilizar critérios de escolha próprios nas atividades que gostaria de realizar durante o tempo de lazer, bem como quando e como realizar essas atividades (Ouyang *et al.* 2019). A experiência de controlo durante o tempo de lazer pode satisfazer o desejo de controlo de uma pessoa, aumentando a autoeficácia e os sentimentos de competência, que por sua vez promovem o bem-estar. Neste sentido, o controlo pode funcionar como um recurso externo que aumenta a recuperação do trabalho durante o tempo livre. Além disso, o controlo durante o tempo de lazer dá ao indivíduo a oportunidade de escolher as atividades de lazer específicas que prefere e que podem ser favoráveis para o seu bem-estar e para o seu processo de recuperação. O aumento dos níveis de recuperação do trabalho pode então tornar-se evidente no aumento do bem-estar e do potencial de regulação da ação da pessoa.

Para completar esta unidade de aprendizagem, leia o seguinte artigo online:

- 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. Link: kops.uni-konstanz.de/server/api/core/bitstreams/98ac710b-0e57-4fb7-a281-e7a2aa0618ef/content

Referências

- Cropley, M., & Zijlstra, F. R. (2011). *Work and rumination*. Handbook of stress in the occupations, 487(503), 10-4337.
- Geurts, S. A., & Sonnentag, S. (2006). *Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment*. Scandinavian journal of work, environment & health, 482-492.
- Sonnentag, S. (2003). *Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work*. Journal of applied psychology, 88(3), 518.
- Rook, J. W., & Zijlstra, F. R. (2020). *The contribution of various types of activities to recovery*. Work and Rest: a topic for work and organizational psychology (pp. 218-240). Psychology Press.
- Hartig, T., Evans, G. W., Jamner, L. D., & Davis, D. S. Garling T (2003). *Tracking restoration in natural and urban field settings*. Journal of environmental psychology, 23, 109-123.



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.

Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). *Mindfulness-based stress reduction and health benefits: a meta-analysis*. Journal of psychosomatic research, 57(1), 35-43.

Gorgievski, M., & Hobfoll, S. E. (2008). *Work can burn us out and fire us up*. Handbook of stress and burnout in health care, 7-22.

Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: the psychology and physiology of stress*. New York: Plenum Press.

Meijman, T.F., & Mulder, G. (1998). *Psychological aspects of workload*. In: P.J.D. Drenth, H. Thierry, & C.J. de Wolff (Eds.), Handbook of Work and Organizational Psychology: Vol. 2, Work Psychology (2nd edition, pp. 5-33). Hove, UK: Psychology Press.

Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2008). *Did you have a nice evening? A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect*. Journal of Applied Psychology, 93(3), 674.

Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2009). *Good teleworking: under what conditions does teleworking enhance employees' well-being*. Technology and psychological well-being, 148-173.



UNIVERSITÀ
di VERONA

www.switchoffthework.eu



SwitchOff

Supporting worker's well
being during remote work

Project No: 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734



Cofinanciado pela
União Europeia

