



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.



Programa de formação

Módulo 2

Importância do direito a desligar: benefícios dos trabalhadores e dos empregadores



UNIVERSITÀ
di VERONA

Módulo 2									
Módulo 2	Importância do direito a desligar: benefícios dos trabalhadores e dos empregadores – Mindshift								
Breve descrição	Este módulo tem como objetivo fornecer uma visão abrangente sobre os benefícios da desconexão do trabalho, tanto para os indivíduos como para os empregadores de que fazem parte, oferecendo conhecimentos valiosos para o bem-estar pessoal e para o sucesso organizacional.								
Resultados de aprendizagem	<ul style="list-style-type: none"> - aplicar estratégias para melhorar o equilíbrio entre as vidas profissional e pessoal através do distanciamento psicológico do trabalho; - analisar fatores individuais como a motivação e a autorregulação que contribuem para uma desconexão efetiva do trabalho; - sugerir melhorias para um local de trabalho saudável. 								
Unidades de aprendizagem	<p><i>Unidade de aprendizagem 1:</i> Distanciamento psicológico e equilíbrio entre as vidas profissional e pessoal</p> <p><i>Unidade de aprendizagem 2:</i> Fatores do trabalhador para o direito a desligar</p> <p><i>Unidade de aprendizagem 3:</i> Fatores do empregador que influenciam o direito a desligar</p>								
Recursos formativos	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; text-align: left;">Unidade de aprendizagem</th> <th style="width: 50%; text-align: left;">Recurso formativo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Distanciamento psicológico e equilíbrio entre as vidas profissional e pessoal</td> <td>Texto e atividade prática.</td> </tr> <tr> <td>2. Fatores do trabalhador para o direito a desligar</td> <td>Texto e atividade prática.</td> </tr> <tr> <td>3. Fatores do empregador que influenciam o direito a desligar</td> <td>Texto e atividade prática.</td> </tr> </tbody> </table>	Unidade de aprendizagem	Recurso formativo	1. Distanciamento psicológico e equilíbrio entre as vidas profissional e pessoal	Texto e atividade prática.	2. Fatores do trabalhador para o direito a desligar	Texto e atividade prática.	3. Fatores do empregador que influenciam o direito a desligar	Texto e atividade prática.
Unidade de aprendizagem	Recurso formativo								
1. Distanciamento psicológico e equilíbrio entre as vidas profissional e pessoal	Texto e atividade prática.								
2. Fatores do trabalhador para o direito a desligar	Texto e atividade prática.								
3. Fatores do empregador que influenciam o direito a desligar	Texto e atividade prática.								
Método de avaliação	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; text-align: left;">Unidade de aprendizagem</th> <th style="width: 50%; text-align: left;">Método de avaliação</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Distanciamento psicológico e equilíbrio entre as vidas profissional e pessoal</td> <td>Perguntas de verdadeiro ou falso.</td> </tr> </tbody> </table>	Unidade de aprendizagem	Método de avaliação	1. Distanciamento psicológico e equilíbrio entre as vidas profissional e pessoal	Perguntas de verdadeiro ou falso.				
Unidade de aprendizagem	Método de avaliação								
1. Distanciamento psicológico e equilíbrio entre as vidas profissional e pessoal	Perguntas de verdadeiro ou falso.								

	2. Fatores do trabalhador para o direito a desligar	Perguntas de escolha múltipla.
	3. Fatores do empregador que influenciam o direito a desligar	Perguntas de escolha múltipla.
Tempo estimado	120 minutos.	
Autor/es	Jorge Alberto MINDSHIFT	

Resumo

Neste módulo, os formandos exploraram estratégias para melhorar o equilíbrio entre as vidas profissional e pessoal através do distanciamento psicológico do trabalho, analisam fatores individuais como a motivação e a autorregulação que ajudam a um desligamento eficaz do trabalho e adquirem conhecimentos sobre a gestão de locais trabalho saudáveis. Dota os formandos de competências essenciais para se desligarem do trabalho de forma eficaz, conduzindo a seu bem-estar e promovendo locais de trabalho produtivos e sustentáveis.

Palavras-chave

Equilíbrio entre as vidas profissional e pessoal; distanciamento psicológico; fatores individuais; cultura organizacional; bem-estar.

UNIDADE DE APRENDIZAGEM 1. DISTANCIAMENTO PSICOLÓGICO E EQUILÍBRIO ENTRE AS VIDAS PROFISSIONAL E PESSOAL

Na atualidade, a fronteira entre as vidas profissional e pessoal tem-se tornado cada vez mais ténue, o que conduziu ao surgimento de fatores negativos que impactam os trabalhadores e as empresas. Esta unidade de aprendizagem explora o papel fundamental do distanciamento psicológico na obtenção de um equilíbrio saudável entre a vidas profissional e pessoal, definido por Kirchmeyer (2000) através da realização de experiências gratificantes.

Comprender o distanciamento psicológico

O distanciamento psicológico consiste na capacidade do trabalhador se desligar mentalmente dos pensamentos e preocupações relacionados com o trabalho quando se encontra fora do local de trabalho ou durante as horas de descanso. Um “estado de equilíbrio” (Basuthakur, 2022), apesar de ser difícil de alcançar, consiste em permitir-se desligar do trabalho e dedicar-se à sua vida pessoal. Conseguir este distanciamento é essencial para promover a recuperação mental e emocional, reduzindo o risco de *burnout* e melhorando o bem-estar geral (Ramos, 2018, 27-30).

Estratégias para melhorar o equilíbrio entre as vidas profissional e pessoal (EVPP):



- estabeleça limites: defina claramente o seu horário de trabalho e comunique-o aos seus colegas e supervisores. Cumpra essas horas para criar uma divisão clara entre as vidas profissional e pessoal;
- desligue-se da tecnologia: designe momentos específicos durante o dia para verificar mensagens e email relacionados com o trabalho. Fora destas horas, desative as notificações relacionadas com o trabalho nos seus dispositivos para minimizar as distrações e permitir um tempo pessoal sem interrupções;
- realize técnicas de relaxamento e de atenção plena: podem ajudar a relaxar e a desligar-se dos problemas relacionados com o trabalho. Pratique exercícios de atenção plena como a respiração profunda ou a meditação durante alguns minutos por dia para o ajudar a manter-se presente no momento e reduzir os pensamentos e o stress relacionados com o trabalho;
- realize uma gestão eficaz do tempo: dê prioridade às tarefas e atribua blocos de tempo dedicados a atividades de trabalho específicas. Ao gerir o tempo de forma eficiente, pode realizar tarefas durante o horário de trabalho e evitar prejudicar as suas atividades pessoais;
- aprenda a lidar com a culpa e com o excesso de compromissos: aprenda a dizer “não” quando sente a pressão do excesso de compromissos. Reconheça que fazer pausas e dar prioridade aos cuidados pessoais é essencial para a produtividade e o bem-estar a longo prazo.

Atividade prática: Horário diário do EVPP

Este exercício pode ajudá-lo a visualizar a sua rotina diária e a delimitar o tempo de trabalho e o tempo pessoal. Encoraja-o a estabelecer limites para as atividades relacionadas com o trabalho e garante que dedica tempo aos cuidados pessoais e ao relaxamento. Ao fazê-lo regularmente, pode alcançar um equilíbrio saudável entre as vidas profissional e pessoal e um distanciamento psicológico do trabalho. Siga os seguintes passos:

1. desenhe quatro colunas numa folha A4;
2. escreva o seu horário de trabalho: na primeira coluna, escreva o seu horário de trabalho habitual, incluindo as pausas;
3. identifique as horas que não se encontra a trabalhar: na segunda coluna, indique as horas em que não está a trabalhar, incluindo noites e fins-de-semana;
4. atribua tempo pessoal: na terceira coluna, atribua intervalos de tempo específicos para atividades pessoais, como exercício físico, atividades de relaxamento, tempo com a família ou passatempos;
5. estabeleça limites: na quarta coluna, defina limites para as atividades relacionadas com o trabalho durante as horas não laborais. Por exemplo, especifique quando deixará de verificar os emails de trabalho ou de atender chamadas de trabalho.
6. reveja e ajuste: reserve um momento para rever o seu horário. Certifique-se de que tem tempo dedicado à vida pessoal e que definiu claramente quando terminam as atividades relacionadas com o trabalho. Se necessário, ajuste-o para criar um horário mais equilibrado e cumpra-o.

UNIDADE DE APRENDIZAGEM 2. FATORES DO TRABALHADOR PARA O DIREITO A DESLIGAR

Os fatores individuais desempenham um papel fundamental para permitir uma desconexão efetiva do trabalho (Zheng *et al.*, 2015). A compreensão destes fatores pode contribuir significativamente para alcançar um EVPP saudável.

Principais fatores individuais:

- **motivação:** a motivação é um poderoso motor do comportamento. Influencia a dedicação às tarefas profissionais e a capacidade de nos desligarmos delas quando necessário. Explore os diferentes tipos de motivação, como a intrínseca e a extrínseca, e a forma como cada uma delas afeta a sua capacidade de se desligar do trabalho;
- **autorregulação:** a autorregulação envolve a capacidade de controlar os impulsos e gerir as emoções. Este fator é vital para a desconexão do trabalho, uma vez que permite aos indivíduos resistir à tentação de verificar constantemente os emails relacionados com o trabalho ou de se envolver em tarefas relacionadas com o trabalho durante o tempo pessoal.

Estratégias de análise:

- **autoavaliação:** reflita sobre os seus níveis de motivação e autorregulação fazendo perguntas como: “o que me motiva no trabalho?” e “até que ponto consigo resistir a distrações relacionadas com o trabalho durante o tempo pessoal?”;
- **identificar os fatores de desencadeamento:** anote quando e porque se sente compelido a participar em tarefas relacionadas com o trabalho fora do horário de trabalho. A identificação de padrões ajudá-lo-á a lidar com estímulos específicos;
- **definição de objetivos:** defina objetivos claros e exequíveis para a desconexão do trabalho, como “não verei os emails do trabalho depois das 18 horas”, e acompanhe regularmente o seu progresso para se manter motivado e manter a autorregulação.

Atividade prática: autoavaliação da motivação e da autorregulação

Considere as estratégias de análise indicadas para encorajar a sua autoconsciência para melhorar a desconexão do trabalho e siga os seguintes passos:

1. reflexão sobre a motivação: pense no que o motiva no trabalho. É o sentimento de realização, as recompensas financeiras ou a paixão pelo que faz? Escreva uma ou duas frases que descrevam os seus principais fatores de motivação no trabalho;
2. avaliação da autorregulação: reflita sobre a sua capacidade de resistir às distrações relacionadas com o trabalho durante o tempo pessoal. É fácil desligar-se ou cede frequentemente ao impulso de verificar os emails de trabalho ou de se envolver em tarefas profissionais? Escreva uma breve autoavaliação das suas capacidades de autorregulação em relação à desconexão do trabalho;
3. identificação dos fatores desencadeantes: enumere uma ou duas situações ou circunstâncias específicas que tendem a desencadear a sua tendência para trabalhar durante as horas de descanso. Por exemplo, pode ser o medo de perder informações importantes ou a pressão para cumprir prazos apertados;

4. definição de objetivos: com base na sua autoavaliação e nos fatores desencadeantes identificados, defina um objetivo exequível relacionado com a desconexão do trabalho. Por exemplo, se tem dificuldade em verificar os emails de trabalho depois do trabalho, o seu objetivo pode ser limitar a verificação de emails a um período específico;
5. definição de um plano de ação: esboce uma ou duas estratégias que pode implementar para o ajudar a atingir o seu objetivo. Estas estratégias devem estar alinhadas com o reforço da sua motivação e da sua autorregulação para a desconexão do trabalho.

UNIDADE DE APRENDIZAGEM 3. FATORES DO EMPREGADOR QUE INFLUENCIAM O DIREITO A DESLIGAR

Nesta unidade vai explorar o papel que o local de trabalho desempenha na promoção ou no impedimento da desconexão do trabalho e vai obter informações sobre a forma como elementos como a cultura organizacional, a liderança e as políticas podem apoiar ou impedir a capacidade dos trabalhadores de se desconectarem do trabalho de forma eficaz (Zheng *et al.*, 2015).

Principais fatores organizacionais:

- **cultura organizacional:** este fator dá o mote para a forma como o trabalho é abordado. Uma cultura que valoriza o EVPP e encoraja os trabalhadores a desligarem-se após o horário de trabalho promove um local de trabalho saudável;
- **liderança:** uma liderança eficaz desempenha um papel fundamental na modelação e no apoio à desconexão do trabalho. Os líderes que promovem os limites e dão prioridade ao bem-estar dos trabalhadores dão um exemplo positivo para toda a organização;
- **políticas:** as políticas e diretrizes organizacionais podem facilitar ou dificultar a desconexão do trabalho. As políticas relacionadas com a comunicação após o horário de trabalho, as horas extraordinárias e o tempo de férias são algumas das que afetam a capacidade dos trabalhadores para se desligarem.

Estratégias de melhoria:

- **cultivar um local de trabalho saudável:** incentive o desenvolvimento de uma cultura que respeite o tempo pessoal e valorize o EVPP. Este objetivo pode ser alcançado através da comunicação, da formação e do reconhecimento dos trabalhadores que se desligam do trabalho com êxito;
- **obter formação em liderança:** é essencial uma formação em liderança que sublinhe a importância da desconexão do trabalho e que dote os líderes das competências necessárias para ajudar os membros da sua equipa a atingir esse objetivo. Os líderes devem ser encorajados a dar o exemplo;
- **rever e atualizar as políticas:** os empregadores devem rever e atualizar regularmente as suas políticas para as alinhar com as boas práticas de desconexão do trabalho. As políticas devem ser claras, justas e apoiar o bem-estar dos trabalhadores.

Atividade prática: *brainstorming* para um local de trabalho saudável

Esta atividade incentiva o pensamento crítico sobre os desafios específicos do seu local de trabalho e gera sugestões práticas de melhoria. Siga os seguintes passos para completar a atividade:

1. selecione um foco: escolha um aspeto do local de trabalho a focar, como a cultura organizacional, as práticas de liderança ou as políticas específicas para permitir o direito a desligar;
2. liste os problemas atuais: anote quaisquer problemas ou desafios relacionados com o aspeto escolhido. Por exemplo, se estiver a centrar-se na liderança, anote questões como a falta de apoio à desconexão do trabalho;
3. *brainstorming* de soluções: dedique alguns minutos a pensar em possíveis soluções ou melhorias para cada problema que identificou. Seja criativo e tenha a mente aberta;
4. selecione as três melhores ideias: da sua lista de soluções, escolha as três melhores ideias que, na sua opinião, teriam o impacto positivo e significativo na criação de um local de trabalho saudável;
5. partilhe e discuta: se estiver a trabalhar com um grupo, partilhe as suas três principais ideias e discuta a sua viabilidade e potenciais benefícios.

Conclusão

Este módulo explorou os aspetos fundamentais para alcançar uma dinâmica equilibrada e satisfatória entre as vidas profissional e pessoal. Explorou o significado do distanciamento psicológico do trabalho, o papel de fatores do trabalhador como a motivação e a autorregulação, e o impacto de fatores do empregador como a cultura, a liderança e as políticas.

Através deste módulo, adquiriu conhecimentos valiosos e ferramentas práticas. Aprendeu a aplicar estratégias para melhorar o equilíbrio entre as vidas profissional e pessoal, a analisar os fatores do trabalhador que influenciam a desconexão do trabalho e a sugerir melhorias para cultivar um local de trabalho saudável. Estas competências não só beneficiam os trabalhadores, reduzindo o *stress* e melhorando o bem-estar, como também contribuem para o sucesso das empresas através do aumento da produtividade e da satisfação dos trabalhadores (Thadoi, Angshuman, 2023).

Ao compreenderem e implementarem estes conceitos, os trabalhadores e os empregadores podem trabalhar em conjunto para criar uma cultura de trabalho que promova a desconexão do trabalho, conduzindo, em última análise, a trabalhadores mais felizes e realizados e a empresas prósperas e produtivas.

Referências

Basuthakur, R. (2022). *10 work-life balance tips: your complete guide for 2023*. Upwork.com.

Link: www.upwork.com/resources/work-life-balance-tips

Khateeb, F. R. (2021). *Work life balance – a review of theories, definitions and policies*. Cross-Cultural Management Journal, XXIII (1/2021), 27–55.

Link: seaopenresearch.eu/Journals/articles/CMJ2021_I1_3.pdf



Kirchmeyer, C. (2000). *Work-life initiatives: greed or benevolence regarding workers' time?* Trends in organizational behavior, vol. 7, pp. 79–93. New York, NY, US: John Wiley & Sons Ltd.

Ramos, M. L. (2018). *Psychological detachment from work during off-job time: an integrative study* [Master thesis]. ISCTE-IUL.

Link: repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/17924/1/master_mariana_leonardo_ramos.pdf

Thadoi, Angshuman (2023). *25 best ways to celebrate work-life balance and its benefits*. Vantage Circle HR Blog.

Link: blog.vantagecircle.com/work-life-balance/

Zheng, C., Molineux, J., & Scarparo, S. (2015). *Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing*. Employee Relations, Vol. 37(3), 354–379.

Link: www.emerald.com/insight/publication/issn/0142-5455



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

