



# 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 5*

### *Atividades de recuperação do trabalho*



UNIVERSITÀ  
di VERONA

Módulo 5													
<b>Módulo 5</b>	Atividades de recuperação do trabalho – HAPPSY												
<b>Breve descrição</b>	Neste módulo, vamos conhecer as atividades de recuperação baseadas em provas, através das quais os gestores e os profissionais de recursos humanos podem apoiar os esforços dos seus trabalhadores para se desligarem e se absterem de participar em atividades relacionadas com o trabalho, durante as horas não laborais.												
<b>Resultados de aprendizagem</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- conhecer as melhores atividades de recuperação do trabalho;</li> <li>- praticar o <i>mindfulness</i>;</li> <li>- praticar a autocompaixão;</li> <li>- experimentar o “aqui” e o “agora”;</li> <li>- praticar as <i>micro-breaks</i> ou <i>mini-breaks</i> durante o horário de trabalho.</li> </ul>												
<b>Unidades de aprendizagem</b>	<p><i>Unidade de aprendizagem 1: Visão geral e impacte no bem-estar e no desempenho</i></p> <p><i>Unidade de aprendizagem 2: Mindfulness</i></p> <p><i>Unidade de aprendizagem 3: Autocompaixão</i></p> <p><i>Unidade de aprendizagem 4: Experienciar o "aqui" e o "agora"</i></p> <p><i>Unidade de aprendizagem 5: Micro-breaks ou Mini-breaks</i></p>												
<b>Recursos formativos</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; text-align: left;">Conteúdo formativo</th> <th style="width: 50%; text-align: left;">Recurso formativo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Visão geral e impacte no bem-estar e no desempenho</td> <td>Texto e atividade prática.</td> </tr> <tr> <td>2. <i>Mindfulness</i></td> <td>Texto e atividade prática.</td> </tr> <tr> <td>3. Autocompaixão</td> <td>Texto e atividade prática.</td> </tr> <tr> <td>4. Experienciar o "aqui" e o "agora"</td> <td>Texto e atividade prática.</td> </tr> <tr> <td>5. <i>Micro-breaks</i> ou <i>Mini-breaks</i></td> <td>Texto e atividade prática.</td> </tr> </tbody> </table>	Conteúdo formativo	Recurso formativo	1. Visão geral e impacte no bem-estar e no desempenho	Texto e atividade prática.	2. <i>Mindfulness</i>	Texto e atividade prática.	3. Autocompaixão	Texto e atividade prática.	4. Experienciar o "aqui" e o "agora"	Texto e atividade prática.	5. <i>Micro-breaks</i> ou <i>Mini-breaks</i>	Texto e atividade prática.
Conteúdo formativo	Recurso formativo												
1. Visão geral e impacte no bem-estar e no desempenho	Texto e atividade prática.												
2. <i>Mindfulness</i>	Texto e atividade prática.												
3. Autocompaixão	Texto e atividade prática.												
4. Experienciar o "aqui" e o "agora"	Texto e atividade prática.												
5. <i>Micro-breaks</i> ou <i>Mini-breaks</i>	Texto e atividade prática.												

<b>Método de avaliação</b>	<b>Conteúdo formativo</b>	<b>Método de avaliação</b>
	1. <i>Mindfulness</i>	Perguntas de escolha múltipla.
	2. Autocompaixão	Perguntas de escolha múltipla.
	3. Experienciar o “aqui” e o “agora”	Perguntas de escolha múltipla.
	4. <i>Micro-breaks</i> ou <i>Mini-breaks</i>	Perguntas de escolha múltipla.
<b>Tempo estimado</b>	180 minutos.	
<b>Autor/es</b>	Karakasidou Eirini, Benetou Anny, Kanellakis Konstantinos, Karampas Konstantinos (HAPPSIA)	

## Resumo

Tendo em conta os efeitos prejudiciais amplamente reconhecidos do *stress* no trabalho sobre a saúde, a produtividade e o bem-estar, os empregadores têm cada vez mais interesse em compreender como é que os trabalhadores podem recuperar da melhor forma do *stress* no trabalho durante o tempo livre. Nos últimos anos, a investigação documentou que a qualidade das experiências de recuperação durante o tempo livre é fundamental para uma recuperação bem-sucedida do *stress* no trabalho. Além disso, a descontração e a recuperação do trabalho quotidiano são fundamentais para o bem-estar, a motivação e a produtividade dos trabalhadores. Neste capítulo, vamos conhecer atividades de recuperação do trabalho, através das quais os gestores e os profissionais de recursos humanos podem apoiar os esforços dos seus trabalhadores para se desligarem e se absterem de participar em atividades relacionadas com o trabalho, durante as horas não laborais.

## Palavras-chave

Recuperar do trabalho, bem-estar, motivação e produtividade.

## UNIDADE DE APRENDIZAGEM 1. VISÃO GERAL E IMPACTE NO BEM-ESTAR E NO DESEMPENHO

Descontrair e recuperar do trabalho quotidiano é fundamental para o bem-estar, a motivação e a produtividade dos trabalhadores. Nesta unidade de aprendizagem, vamos conhecer as melhores atividades de recuperação do trabalho, através das quais os gestores e os profissionais de recursos humanos podem apoiar os esforços dos seus trabalhadores para se desligarem e se absterem de participar em atividades relacionadas com o trabalho, durante as horas não laborais.

A recuperação do trabalho é definida como o conjunto de “processos de relaxamento durante os quais o nível de tensão de uma pessoa, que aumentou devido ao *stress*, diminui para o nível anterior ao efeito causador do *stress*” (Sonnetag *et al.* 2017, p. 366). Os sintomas psicológicos típicos de tensão a curto prazo que surgem como resultado das exigências do trabalho incluem estados negativos definidos por uma elevada excitação, como a angústia, a raiva e a ansiedade, bem como estados negativos caracterizados por uma baixa excitação, como a fadiga, a exaustão e um humor deprimido. Estes sintomas de tensão diminuem quando a exposição às exigências do trabalho termina, estando este processo de recuperação dependente de atividades de recuperação específicas (por exemplo, exercício físico) e de experiências (por exemplo, afastamento psicológico do trabalho).

A investigação sobre a recuperação do trabalho tem utilizado duas abordagens distintas, mas inter-relacionadas, para estudar o processo central da recuperação. Uma abordagem centra-se nas atividades durante as quais a recuperação ocorre; a outra centra-se nas experiências psicológicas subjacentes. A abordagem da atividade refere-se ao que as pessoas fazem durante o tempo livre, ou seja, o tipo de atividade que realizam. Essas atividades de recuperação incluem, por exemplo, o exercício físico, a prática de um passatempo e a socialização com amigos e familiares. As atividades de recuperação têm geralmente um perfil de baixa carga horária e podem, por conseguinte, ser diferenciadas de outras atividades fora do trabalho que têm um perfil de alta carga horária, como as domésticas ou a assistência a crianças (Sonnetag, 2001; Steed *et al.*, 2019). Em geral, as atividades de recuperação, como o exercício físico, as sociais e as de baixo esforço, estão associadas ao bem-estar e aos sentimentos de recuperação, ao passo que as atividades com um perfil de alta carga mostram o padrão oposto de resultados (Sonnetag, 2001; Ten Brummelhuis & Bakker 2012; Ten Brummelhuis & Trougakos, 2014).

A abordagem da experiência refere-se aos estados psicológicos das pessoas durante o tempo de inatividade, nomeadamente à forma como vivem e experimentam o seu tempo de inatividade. Sonnetag e Fritz (2007) definiram as experiências de recuperação como distanciamento psicológico do trabalho, relaxamento, domínio e controlo. O distanciamento psicológico implica abster-se de pensamentos relacionados com o trabalho e ganhar distância mental do trabalho durante o tempo livre.

O relaxamento traduz-se numa baixa ativação do sistema nervoso simpático, que pode ser obtida através da meditação ou de práticas de respiração, bem como através de atividades que acalmam o corpo e a mente. A proficiência está relacionada com a experiência de crescimento, como a superação de problemas e a participação em experiências de aprendizagem. O controlo implica algum grau de autodeterminação (Ouyang *et al.*, 2019) na definição do que fazer e como fazê-lo durante o tempo não laboral.

## UNIDADE DE APRENDIZAGEM 2. *MINDFULNESS*

O *mindfulness* é um método eficaz para incentivar o distanciamento psicológico do trabalho. Implica concentrar deliberadamente a atenção no momento presente, mantendo uma atitude de não julgamento e de aceitação dos próprios pensamentos e sentimentos. Os trabalhadores podem adquirir uma maior consciência dos seus estados mentais e emocionais através da prática do *mindfulness*, ajudando-os a libertar-se do *stress* relacionado com o trabalho e a criar um equilíbrio saudável entre as vidas profissional e pessoal.

Para os trabalhadores remotos, a prática do *mindfulness* pode ser particularmente benéfica para os ajudar a desligarem-se do trabalho e a criarem uma separação clara entre as vidas profissional e pessoal. A prática do *mindfulness* exige coerência e intenção e permite aos

trabalhadores remotos desenvolver a capacidade de se desligarem do trabalho, promover ao equilíbrio entre as vidas profissional e pessoal e alimentar o seu bem-estar geral. Os trabalhadores que dedicam tempo a cultivar o *mindfulness* podem desenvolver as competências e a mentalidade necessárias para se desligarem psicologicamente do trabalho, o que resulta num maior bem-estar e desempenho geral.

### **Body scan**

Este exercício permite chamar a atenção para as diferentes partes do corpo, fomentar a consciência das sensações físicas e promover a tranquilidade. Pode ajudar os trabalhadores a desenvolver um sentido de consciência corporal, a libertar o *stress* e a promover o relaxamento. Pode ser especialmente benéfico durante as pausas ou no final do dia de trabalho para promover o distanciamento psicológico do *stress* relacionado com o trabalho e uma maior sensação de bem-estar. Siga os seguintes passos para realizar um *body scan*:

- Passo 1: sente-se confortavelmente numa cadeira ou deite-se numa superfície confortável. Feche os olhos ou mantenha uma concentração suave no que está à sua frente;
- Passo 2: preste atenção à sua respiração, respire fundo várias vezes para relaxar e entrar no momento presente. Tome nota da forma como a respiração entra e sai do seu corpo;
- Passo 3: comece por examinar o corpo da cabeça aos pés, concentrando a sua atenção no topo da cabeça. Tome nota de quaisquer sensações, tensões ou zonas de conforto no couro cabeludo, na testa e no rosto. Desloque-se cuidadosamente ao longo do corpo, prestando atenção aos músculos, articulações e sensações que encontra;
- Passo 4: pratique a observação de quaisquer sensações que surjam à medida que examina cada parte do seu corpo sem julgar. Reconheça as regiões de tensão, desconforto ou mesmo de relaxamento sem tentar mudar nada;
- Passo 5: quando se sentir tenso ou desconfortável, considere enviar a sua respiração para essas áreas com o objetivo de libertar qualquer aperto ou retenção. Ao continuar o *body scan*, deixe que a respiração suavize e relaxe esses pontos;
- Passo 6: concentre-se nas sensações de cada parte do corpo durante o exame corporal. Se a sua mente divagar ou surgirem pensamentos, regresse suavemente à parte do corpo que está a estudar;
- Passo 7: continue a percorrer o seu corpo, desde a cabeça até aos dedos dos pés. Quando tiver terminado, sente-se ou deite-se calmamente e observe as sensações do seu corpo;
- Passo 8. regresse ao momento presente, voltando gradualmente a sua atenção para a sala, para os sons à sua volta e para a sensação da sua respiração. Se os seus olhos estavam fechados, abra-os suavemente.

## **UNIDADE DE APRENDIZAGEM 3. AUTOCOMPAIXÃO**

A autocompaixão é um método eficaz para promover o distanciamento psicológico no trabalho. Implica tratarmo-nos a nós próprios com amor, tolerância e aceitação, especialmente em momentos difíceis ou stressantes. Os trabalhadores que praticam a autocompaixão podem criar um ambiente de trabalho agradável e solidário, melhorar o seu bem-estar geral e contribuir para um local de trabalho saudável e produtivo. A autocompaixão permite que os trabalhadores tragam todo o seu ser para o trabalho, gerando sentimentos de contentamento, satisfação e resiliência.

## Escrever cartas com autocompaixão

- Passo 1: encontre um local calmo e confortável onde se possa concentrar sem se distrair. Para se fixar no momento presente, respire fundo algumas vezes;
- Passo 2: pense numa situação profissional recente em que tenha sido autocrítico ou em que tenha encontrado dificuldades;
- Passo 3: suponha que está a enviar uma carta a um amigo próximo ou a um ente querido que está a passar por uma experiência semelhante. Ofereça ao seu amigo palavras de compaixão, apoio e compreensão na carta. Escreva com carinho e compaixão e pense no que diria a um amigo para o acalmar e encorajar;
- Passo 4: mude a sua perspetiva e escreva esta carta a si próprio. Comece a redigir a carta, utilizando uma linguagem amável e compreensiva. Reconheça as dificuldades com que se deparou ou os erros que cometeu e expresse compaixão pelas suas lutas e dificuldades;
- Passo 5: lembre-se de que cometer erros faz parte do ser humano e que é digno de compaixão;
- Escreva a carta com cuidado e sensibilidade, tratando-se com o mesmo grau de apoio e compreensão que daria a um amigo próximo;
- Passo 6: quando terminar de redigir a carta, deixe-a de lado por alguns instantes e dedique algum tempo a refletir sobre as suas palavras de autocompaixão. Tome nota de como as palavras o fazem sentir, bem como de quaisquer alterações na sua perspetiva ou autoperceção;
- Passo 7: quando estiver pronto, releia a carta, desta vez permitindo-se absorver completamente as palavras e intenções de autocompaixão. Lembre-se de que é merecedor de bondade, compaixão e compreensão. Se quiser, pode guardar a carta como recordação da sua autocompaixão ou lê-la regularmente como fonte de apoio.

## UNIDADE DE APRENDIZAGEM 4. EXPERIENCIAR O “AQUI” E O “AGORA”

Experienciar o “aqui” e o “agora” pode ser descrito como prestar atenção, apreciar e melhorar as experiências positivas. É um processo em que as pessoas tomam consciência das experiências positivas e se envolvem em pensamentos e comportamentos que ajudam a criar e a ampliar as emoções positivas. Para os trabalhadores remotos, a prática de experienciar o “aqui” e o “agora” no seu quotidiano pode ajudá-los a amplificar as emoções positivas. As emoções positivas, por sua vez, aumentarão a sua capacidade de se desligar do trabalho e criarão um reservatório para amortecer o *stress*.

### Momento de admiração

- Passo 1: saia para apanhar ar fresco. Pode ser a varanda do seu escritório ou da sua casa, o terraço do último andar do edifício ou o exterior do bairro. Desligue o telemóvel;
- Passo 2. inspire profundamente. Conte até 10 ao inspirar e conte novamente até 10 ao expirar. Sinta o ar a passar pelas suas passagens nasais e ouça o som da sua respiração;
- Passo 3. mude a consciência para estar aberto ao que o rodeia, ao que é vasto, inesperado, surpreendente e que o encanta;



- Passo 4. olhe para o céu, mergulhe nas nuvens. Observe as transformações criadas pelas nuvens. Observe a cor do céu e a cor das nuvens;
- Passo 5. inspire novamente. Sinta a imensidão do céu.

## UNIDADE DE APRENDIZAGEM 5. MICRO-BREAKS OU MINI-BREAKS

As *micro-breaks* ou as *mini-breaks* no trabalho são pequenas descontinuidades nas tarefas e não têm mais de 10 minutos de duração. Nesta estratégia, os trabalhadores são convidados a refletir sobre o impacto diferencial de cada tipo de *micro-break* que escolhem no trabalho.

A investigação salienta a importância da “recuperação momentânea” no trabalho, ou seja, a importância de fazer pequenas pausas “no momento”, conforme necessário. Exemplos de *micro-breaks* no trabalho incluem beber uma bebida com cafeína, fazer algum tipo de atividade física, navegar na Internet, ouvir música, etc.

Os trabalhadores remotos devem aprender a gerir as suas *micro-breaks* durante o horário de trabalho para manterem os seus níveis de energia, especialmente porque trabalhar a partir de casa pode ser difícil.

### Estabelecer novos hábitos para *micro-breaks*

- Passo 1: preencha o seguinte quadro com formas de fazer *micro-breaks* do trabalho, de não mais de 10 minutos, que se enquadrem em cada uma das categorias indicadas. Tente encontrar novas formas de se fazer as suas *micro-breaks*. Pesquise na Internet, se necessário;
- Passo 2: seja criativo e ousado, por exemplo, pode escrever algo como “Conhecer melhor o Manuel, o novo secretário com quem nunca tinha interagido”. Ou: “Vou começar uma aula de yoga na cadeira e fazer exercício nas minhas pausas”;
- Passo 3: não censure as suas ideias, o objetivo é que se sinta livre para escrever o maior número possível de ideias;
- Passo 4. depois de analisar o que escreveu, decida qual a nova ideia para os seus *micro-breaks* que vai implementar.

Físico	Relacional	Mental	Espiritual

As estratégias físicas assumem geralmente a forma de uma pausa para satisfazer necessidades fisiológicas básicas, como beber água, ir à casa de banho ou praticar qualquer tipo de atividade física. As estratégias relacionais incluem a interação e a ligação com as pessoas de uma forma positiva (por exemplo, mostrar gratidão a alguém no trabalho, oferecer ajuda a alguém). As



estratégias mentais referem-se a um comportamento concentrado, por vezes orientado para o futuro, como fazer uma lista de tarefas para o trabalho ou fazer planos para a noite ou para o fim de semana. Por último, as estratégias espirituais são utilizadas para ajudar a ver o “quadro geral” – por exemplo, através da reflexão sobre o significado do seu trabalho.

## Referências

Alameer, K. M., Uitdewilligen, S., & Hülsheger, U. R. (2023). *What are the active ingredients in recovery activities?* Introducing a dimensional approach. *Journal of occupational health psychology*, 28(4), 239–262.

Link: [doi.org/10.1037/ocp0000354](https://doi.org/10.1037/ocp0000354)

Sonnentag, S. (2001). *Work, recovery activities, and individual well-being: a diary study*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196–210.

Link: [doi.org/10.1037/1076-8998.6.3.196](https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.3.196)

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). *The recovery experience questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204-221.

Link: [doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204](https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204)

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). *Recovery from job stress: the stressor-detachment model as an integrative framework*. *Journal of Organizational Behavior*, 36, S72-S103.

Link: [doi.org/10.1002/job.1924](https://doi.org/10.1002/job.1924)

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.

Link: [doi.org/10.1037/ocp0000079](https://doi.org/10.1037/ocp0000079)

Sonnentag, S., Cheng, B. H., & Parker, S. L. (2022). *Recovery from work: advancing the field toward the future*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 33–60.

Link: [doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091355](https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091355)

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.

Link: [doi.org/10.1177/0149206319864153](https://doi.org/10.1177/0149206319864153)

ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). *Staying engaged during the week: the effect of off-job activities on next day work engagement*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 445–455.

Link: [doi.org/10.1037/a0029213](https://doi.org/10.1037/a0029213)

ten Brummelhuis, L.L., & Trougakos, J.P. (2014). *The recovery potential of intrinsically versus extrinsically motivated off-job activities*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87, 177-199

Ouyang, K., Cheng, B. H., Lam, W., & Parker, S. K. (2019). *Enjoy your evening, be proactive tomorrow: how off-job experiences shape daily proactivity*. *Journal of Applied Psychology*, 104(8), 1003–1019.

Link: [doi.org/10.1037/apl0000391](https://doi.org/10.1037/apl0000391)

[www.switchoffthework.eu](http://www.switchoffthework.eu)



# SwitchOff

Supporting worker's well  
being during remote work

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



Cofinanciado pela  
União Europeia

