



Ispas

Instituto Universitário
de Ciências Psicológicas,
Sociais e da Vida

**O Papel Mediador da Desconexão Digital na Relação entre o *Workaholism* e os Afetos
em Contexto Organizacional**

Madalena Novo Canez

Orientador de Dissertação:

Professora Doutora Ana Sabino

Professor de Seminário de Dissertação:

Professora Doutora Ana Sabino

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:

Mestre em Psicologia

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2024/2025

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da Professora Doutora Ana Sabino, apresentada no ISPA – Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações

Agradecimentos

Estas páginas refletem cinco anos de um percurso marcado por desafios, aprendizagens e crescimento pessoal e acadêmico. Sinto um imenso orgulho por ter cumprido o propósito com que iniciei esta jornada no ISPA, e por ter contado com pessoas que foram essenciais ao longo deste caminho.

Agradeço ao ISPA e a toda a comunidade acadêmica com quem tive o privilégio de me cruzar ao longo deste percurso. Levo comigo um pouco de cada um para o futuro. Um agradecimento especial à minha orientadora, Professora Doutora Ana Sabino, cuja paciência, compreensão e dedicação marcaram este percurso. Foi um apoio fundamental nos momentos mais desafiantes e é, para mim, um verdadeiro exemplo profissional e humano. A sua orientação deixou e deixará uma marca significativa no meu trajeto.

Agradeço à minha mãe, irmã e avó. Obrigada por acreditarem sempre em mim, por apoiarem cada etapa do meu desenvolvimento e por investirem no meu futuro de forma incondicional. Aprendi convosco que o futuro depende só de mim, mas sem vocês, nada disto teria sido possível. Serão sempre a minha maior força e a minha maior inspiração.

À Maria, obrigada pelo incentivo e pelas palavras de apoio ao longo desta etapa. Obrigada pelo suporte e amizade constante. Obrigada. O teu percurso foi um exemplo.

Agradeço pelas amizades que construí ao longo destes cinco anos. Desde o primeiro dia tive a sorte de partilhar este percurso com pessoas que me apoiaram e caminharam ao meu lado em cada etapa. Em especial à Marta e à Catarina, um sincero obrigada.

Por fim, obrigada a todos os que, de diferentes formas, fizeram parte deste capítulo tão especial. Este é o fim de uma etapa e, ao mesmo tempo, o início de muitos novos desafios. A todos, o meu muito obrigada.

Resumo

Num mundo cada vez mais digital, a conectividade constante tornou-se uma característica habitual do ambiente de trabalho contemporâneo, impulsionada sobretudo pela crescente utilização de dispositivos móveis que mantêm as pessoas permanentemente ligadas. Neste contexto, é fundamental perceber fenômenos como o *workaholism* que têm vindo a ganhar destaque, particularmente no que se refere ao seu impacto sobre os afetos dos colaboradores.

O presente estudo teve como principal objetivo investigar se as dimensões da Desconexão Digital funcionam como variáveis mediadoras na relação entre as dimensões do *workaholism* e os afetos positivos e negativos. Com base numa amostra de 184 participantes, os resultados revelaram que, no domínio dos afetos positivos, a Desconexão Digital, particularmente na dimensão das Restrições Tecnológicas, apresentou um efeito mediador significativo em todas as dimensões do *workaholism* (Motivacional, Cognitiva, Emocional e Comportamental). Em contrapartida, a dimensão Comunicação não evidenciou efeitos mediadores significativos. Relativamente aos afetos negativos, não foram identificados efeitos de mediação, indicando que a Desconexão Digital não desempenha um papel relevante nessa relação. Estes resultados reforçam a importância da gestão da conectividade digital como um fator protetor no contexto organizacional, com especial impacto na promoção de experiências emocionais positivas no trabalho. A presente investigação contribui ainda para a reflexão sobre estratégias organizacionais que favoreçam uma cultura de desconexão digital, como forma de mitigar os efeitos adversos associados ao *Workaholism*.

Palavras-chave: Desconexão Digital; *Workaholism*; Afetos;

Abstract

In an increasingly digital world, constant connectivity has become a regular feature of the contemporary workplace, driven above all by the growing use of mobile devices that keep people permanently connected. In this context, it is essential to understand phenomena such as workaholism, which have been gaining prominence, particularly with regard to their impact on employees' affections.

The main aim of this study was to investigate whether the dimensions of Digital Disconnection act as mediating variables in the relationship between the dimensions of workaholism and positive and negative affect. Based on a sample of 184 participants, the results showed that, in the area of positive affect, Digital Disconnection, particularly in the dimension of Technological Restrictions, had a significant mediating effect on all the dimensions of workaholism (Motivational, Cognitive, Emotional and Behavioral). On the other hand, the Communication dimension showed no significant mediating effects. With regard to negative affections, no mediating effects were identified, indicating that Digital Disconnection does not play a relevant role in this relationship. These results reinforce the importance of managing digital connectivity as a protective factor in the organizational context, with a special impact on promoting positive emotional experiences at work. This research also contributes to reflecting on organizational strategies that encourage a culture of digital disconnection, as a way of mitigating the adverse effects associated with Workaholism.

Keywords: Digital Disconnection; *Workaholism*; Affects;

Índice

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Introdução | 1 |
| Revisão de Literatura | 5 |
| Desconexão digital | 5 |
| <i>Workaholism</i> | 8 |
| Afetos | 10 |
| <i>Workaholism</i> e Desconexão digital..... | 13 |
| <i>Workaholism</i> e Afetos | 14 |
| Desconexão Digital e Afetos | 15 |
| Hipóteses e Modelo de Análise..... | 16 |
| Método | 18 |
| Participantes..... | 18 |
| Delineamento | 18 |
| Instrumentos..... | 18 |
| <i>Employee Digital Disconnection Scale</i> | 19 |
| <i>The Multidimensional Workaholism Scale</i> | 20 |
| Versão Reduzida da Escala Portuguesa de Afeto Positivo e Negativo – PANAS-VRP .. | 21 |
| Procedimento | 22 |
| Resultados | 24 |
| Análise às qualidades Psicométricas das Escalas | 24 |
| <i>Employee Digital Disconnection Scale</i> | 24 |
| <i>The Multidimensional Workaholism Scale</i> | 25 |
| Versão Reduzida da Escala Portuguesa de Afeto Positivo e Negativo – PANAS-VRP .. | 26 |
| Correlações entre Variáveis..... | 27 |
| Análise das Diferenças entre Grupos | 28 |
| Política de Desconexão Digital | 28 |
| Idade..... | 30 |
| Género..... | 31 |

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| Cargo..... | 33 |
| Análise das Hipóteses..... | 35 |
| Discussão | 39 |
| Conclusão | 46 |
| Implicações Teóricas e Práticas | 46 |
| Limitações e Estudos Futuros | 47 |
| Referências | 49 |
| Anexos | 58 |

Lista de Figuras

| | |
|------------------------------------|----|
| Figura 1 - Modelo de Análise | 17 |
|------------------------------------|----|

Lista de Tabelas

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 1- <i>Employee Digital Disconnection Scale</i> | 19 |
| Tabela 2 - <i>The Multidimensional Workaholism Scale</i> | 20 |
| Tabela 3 - PANAS-VRP | 21 |
| Tabela 4 - Validade Fatorial da <i>Employee Digital Disconnection Scale</i> | 25 |
| Tabela 5 - Validade Fatorial da <i>Multidimensional Workaholism Scale</i> | 26 |
| Tabela 6 - Validade Fatorial da Versão Reduzida da Escala Portuguesa de Afeto Positivo e Negativo | 26 |
| Tabela 7 - Médias, desvios-padrão, correlações e índices de consistência interna | 28 |
| Tabela 8 - Estatística Descritiva da Política de Desconexão Digital | 30 |
| Tabela 9 - Estatística Descritiva da Idade | 31 |
| Tabela 10 - Estatística Descritiva da Género..... | 33 |
| Tabela 11- Estatística Descritiva da Cargo..... | 34 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 12 - Resultados da Regressão Linear Simples entre as dimensões do <i>workaholism</i> e as dimensões dos Afetos | 37 |
| Tabela 13 - Resultados da mediação entre a Desconexão Digital e as dimensões do <i>Workaholism</i> e as dimensões dos Afetos..... | 38 |

Introdução

Nos últimos anos, o conceito de “Desconexão Digital” tem emergido como um tema central nas discussões sobre a saúde mental e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, especialmente com a intensificação do trabalho remoto. Este tópico ganhou ainda mais destaque durante a pandemia de COVID-19, período em que o trabalho remoto e online conquistou espaço para a regularização do teletrabalho em muitas organizações (Buono et al., 2023)

Isto leva-nos a pensar: A que nos remete o conceito de desconexão digital? Este conceito refere-se à prática de estabelecer limites temporários, fora do horário laboral, no uso de meios digitais relacionados com a atividade profissional (Beattie & Daubs, 2020; Jorge, 2019; Nguyen, 2021; Nguyen et al., 2022; Syvertsen, 2020, citados por Vanden Abeele et al., 2024), que dizem respeito, principalmente, a tecnologias de informação e comunicação, como *smartphones* e *laptops* (Vanden Abeele et al., 2024). Este fenómeno suscita preocupações sobre os efeitos da conectividade constante nos afetos dos trabalhadores, especialmente à medida que se torna cada vez mais comum contactar colaboradores fora do horário laboral, durante fins de semana, férias ou feriados (Müller, 2020). Alguns investigadores confirmam estas preocupações afirmando que as experiências de um determinado domínio da vida se refletem noutro, como por exemplo, as experiências no trabalho têm impacto nas experiências da vida pessoal (Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Powell, 2006, citados por Sonnentag et al., 2008). Titchener et al. (1912) defende que “afetos” são estados de sentimento essencial da mente humana que podem tanto ser negativos (exemplo: Remorso, Irritado/a, Ansioso/a, Assustado/a, Amedrontado/a, Nervoso/a, Atormentado/a, Culpado/a, Desmotivado/a), como positivos (exemplo: Ativo/A, Inspirado/a, Entusiasmado/a, Determinado/a, Interessado/a).

A adoção de práticas como o regime *on call* e a inclusão de cláusulas contratuais que exigem disponibilidade constante ilustra uma transformação no ambiente profissional. Tal prontidão é frequentemente associada à produtividade e ao progresso na carreira, levando muitos trabalhadores a aceitar horários de trabalho invasivos, mesmo quando estas condições interferem na sua vida privada e aumentam o risco de exaustão emocional (Müller, 2020). Deste modo, alguns países da União Europeia (UE) criaram recentemente medidas para regulamentar a utilização das comunicações digitais fora do horário laboral, relacionadas com o teletrabalho (Müller, 2020). França é considerada a pioneira da UE no reconhecimento legal do direito a desligar, que entrou em vigor no início de janeiro de 2017, enfatizando a

necessidade de reforçar as políticas de integração da vida profissional e familiar nas organizações (Pansu, 2018). Portugal também respondeu ao aumento do teletrabalho em janeiro de 2022, adotando a Lei 83/2021, que se aplica apenas aos trabalhadores que utilizam as tecnologias de informação e comunicação (TIC) para fins profissionais e consiste na proibição de os empregadores contactarem os trabalhadores durante o seu tempo de descanso (Weber & Adăscăliței, 2023).

A conectividade constante, facilitada pelos dispositivos móveis de trabalho, permite que os colaboradores estejam continuamente acessíveis (Perlow, 2012, citado por Büchler et al., 2020). Embora esta ligação possa promover a eficiência em algumas situações, a literatura sublinha os impactos negativos que a conectividade ininterrupta pode ter nos trabalhadores. Estudos revelam que, para além de causar interrupções no trabalho e dificultar a concentração (Sonntag et al., 2018, citado por Büchler et al., 2020) o estado de *on call* está associado a níveis elevados de *stress* e desgaste emocional (Ďuranová & Ohly, 2016; Schlachter et al., 2017, citado por Büchler et al., 2020).

A par dos conceitos que apresentamos no parágrafo anterior, vemos surgir o conceito de *workaholism*, que é geralmente definido como um padrão persistente de uma dedicação excessiva ou obsessão compulsiva pelo trabalho, caracterizado por horários prolongados que ultrapassam as expectativas organizacionais (Vedoato et al., 2021). Embora inicialmente este conceito já tenha sido relacionado a características positivas, como esforço extraordinário, atualmente o *workaholism* é percebido predominantemente como negativo, devido à sua associação com fatores como a insatisfação ou conflito no equilíbrio entre o trabalho e vida pessoal (Vedoato et al., 2021).

Nos últimos 10 anos, estudos académicos têm demonstrado um interesse significativo no conceito *workaholism*, com a publicação de 714 artigos focados nesse tema. No entanto, quando o foco se restringe à relação entre *workaholism* e os afetos, o número de publicações é reduzido para 1 no mesmo período. A temática envolvendo *workaholism* e desconexão digital é também bastante escassa, com apenas 1 artigo publicado na última década. No entanto, quando falamos na desconexão digital e nos afetos, o número de publicações volta a aumentar para 9 publicações. Além disso, não existem registos de estudos que abordem simultaneamente as três variáveis (*workaholism*, afetos e desconexão digital) indicando uma lacuna na literatura científica (Clarivate, 2024).

Assim, este contexto levanta uma questão fundamental: Qual a influência do *workaholism* nos afetos dos colaboradores e de que forma a capacidade que cada indivíduo tem de se desconectar digitalmente atua nesta relação?

Estas temáticas são cada vez mais alvo de atenção, e embora já tenha sido bastante estudada em separado, é importante compreender como é que o *workaholism*, a desconexão digital e os afetos se interligam, especialmente no contexto profissional da atualidade, em que a conectividade desempenha um papel significativo nos dias atuais do mundo do trabalho.

Para compreender a relação entre o *workaholism*, os afetos e a desconexão digital, será necessário perceber quais as associações possíveis entre as diferentes variáveis e os seus impactos. Assim, associar o *workaholism* à desconexão digital pode-nos permitir perceber como os comportamentos compulsivos relacionados com o trabalho influenciam a capacidade da desconexão digital dos indivíduos fora do ambiente laboral. Da mesma forma, procurou-se compreender a relação entre as várias dimensões do *workaholism* e os afetos (positivos e negativos), bem como, analisar a ligação entre as dimensões da desconexão digital e os afetos (positivos e negativos), avaliando a influência que a primeira variável pode ter na segunda, tanto no contexto laboral quanto no pessoal. Por fim, deve ser verificado se a perceção do *workaholism*, dos afetos, e da desconexão digital dos participantes varia consoante um conjunto de variáveis demográficas e contextuais, como o género, a idade, o cargo e o conhecimento das políticas de desconexão digital dentro da organização. Estes objetivos visam contribuir para um entendimento mais aprofundado da influência do *workaholism* nos afetos dos trabalhadores, reconhecendo a relevância crescente da desconexão digital na promoção do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Partindo da premissa que de facto existe uma relação entre ambas, este estudo, ao mesmo tempo que nos pode promover uma reflexão sobre as responsabilidades das organizações nos afetos dos colaboradores associado a capacidade de estes se desligarem do trabalho, também questiona até que ponto o *workaholism* influencia o equilíbrio afetivo dos indivíduos.

Apesar de muitas empresas parecerem não considerar totalmente a importância que a conectividade constante pode ter nos afetos dos colaboradores, procuramos perceber qual é a capacidade da desconexão digital fora do horário laboral funcionar como uma ferramenta para melhorar o funcionamento das organizações. Além disso, num contexto em que os colaboradores são frequentemente pressionados a manter elevados níveis de produtividade, torna-se determinante perceber como comportamentos associados ao *workaholism* podem

afetar a saúde afetiva e a qualidade de vida dos mesmos. Podendo esta relação sublinhar a necessidade de se adaptar práticas organizacionais para garantir que as exigências do trabalho não ultrapassem os limites do equilíbrio saudável entre a vida pessoal e a vida profissional.

Investigar estas questões, acreditamos que dará contributos importantes sobre como as organizações podem intervir de forma mais eficaz, promovendo políticas que incentivem a desconexão digital e que ao mesmo tempo apoiam os afetos dos seus colaboradores. Para além disso, pode ajudar a identificar a necessidade de uma abordagem mais holística na gestão do *workaholism*, considerando tanto os aspectos individuais dos trabalhadores como os fatores estruturais dentro das organizações.

Revisão de Literatura

Desconexão digital

Com o aparecimento da quarta revolução industrial e da evolução das tecnologias disruptivas que esta trouxe consigo, existiu a necessidade de se redefinir a forma como as pessoas trabalham exigindo padrões mais responsáveis de utilização destas mesmas tecnologias (Pansu, 2018).

Num mundo conquistado pelo digital, a conectividade constante passou a ser descrita como intrínseca ao meio de trabalho da atualidade (Wajcman & Rose, 2011, citado por Büchler, et al., 2020) devido ao aumento da utilização dos dispositivos móveis que ligam constantemente as pessoas entre si (Perlow, 2012). No Reino Unido 2 em cada 3 adultos que se encontram no ativo realizam tarefas relacionadas com o trabalho fora do seu horário laboral (IPSOS, 2022).

No quadro descrito anteriormente surge o novo conceito de Direito de Desligar que tem estado no centro das mais recentes iniciativas da UE com o objetivo de equilibrar a vida profissional e familiar dos colaboradores bem como a sua saúde e bem-estar dos mesmos (Müller, 2020). França é considerada uma referência no reconhecimento legal deste direito, dando os primeiros passos em 2013 com um acordo nacional intersectorial que incentivava as empresas a respeitar a vida privada dos seus trabalhadores procurando aumentar a qualidade de vida no trabalho através de períodos em que os seus dispositivos de comunicação eletrónica podiam permanecer desligados. Este direito foi posteriormente transformado em lei a 8 de agosto de 2016 e é agora regulado pelo artigo L.2242-17 do Código do Trabalho Francês (Müller, 2020). Como referido anteriormente, Portugal também implementou medidas em resposta ao aumento do teletrabalho em janeiro de 2022, adotando a Lei 83/2021, que se aplica apenas aos trabalhadores que utilizam as TIC para fins profissionais e consiste na proibição da entidade patronal contactar os trabalhadores durante o seu tempo de descanso. Qualquer contacto realizado pelo empregador fora do horário de trabalho é, em princípio, uma violação desta norma e constitui uma contraordenação grave, com uma coima entre 612 e 9.690 euros (Weber & Adăscăliței, 2023).

Esta preocupação resultou na criação da política do “Direito a Desligar ou *Right to Disconnect*” que tem como objetivo central equilibrar a vida profissional e privada das pessoas que praticam, de alguma forma, o regime de teletrabalho (Pansu, 2018). De acordo com a

Eurofound, o “Direito a Desligar” refere-se ao direito de um trabalhador se poder desligar do trabalho e abster-se de participar em comunicações electrónicas relacionadas com o mesmo, tais como, *e-mails* e outras mensagens, durante as horas não laborais (Müller, 2020). Neste sentido, a noção de desconexão digital ganha relevância, uma vez que se baseia na premissa de que a conectividade excessiva pode ter efeitos adversos na saúde e no bem-estar dos seus utilizadores (Verlinden et al., 2024). Assim, a implementação de estratégias de desconexão digital pode ajudar a diminuir essas desvantagens, ao mesmo tempo que salvaguarda os benefícios associados ao uso das TIC (Syvertsen & Enli, 2020; Vanden Abeele et al., 2024, citado por Verlinden et al., 2024). Tais estratégias visam restaurar a percepção de controlo sobre o uso excessivo das TIC, melhorar as interações sociais, o bem-estar psicológico, a produtividade, a privacidade e/ou a utilidade percebida das TIC (Nassen et al., 2023, citado por Verlinden et al., 2024). Assim, a desconexão digital é amplamente definida como “uma forma deliberada de não utilização de dispositivos, plataformas, funcionalidades, interações e/ou mensagens que varia em frequência e duração” (Nassen et al., 2023, citado por Verlinden et al., 2024). Em termos práticos, a desconexão digital refere-se à imposição de limites (temporários) na utilização de meios digitais de informação e comunicação fora do horário laboral, como telemóveis ou computadores, que transmitem conteúdo textual e audiovisual, resultando numa sociedade em rede que conecta indivíduos a qualquer hora e em qualquer lugar (Beattie & Daubs, 2020; Jorge, 2019; Nguyen, 2021; Nguyen et al., 2022; Syvertsen, 2020, citado por Vanden Abeele et al., 2024).

A escala *Employee Digital Disconnection* (EDDS), desenvolvida por Verlinden et al. (2024), identifica duas dimensões principais da desconexão digital: as estratégias orientadas para a tecnologia e as estratégias orientadas para a comunicação. As primeiras referem-se a ações práticas e deliberadas destinadas a limitar ou cessar a utilização de dispositivos, funcionalidades e aplicações digitais, como desligar notificações, fechar programas, colocar os aparelhos *offline* ou fora de vista, ou mesmo desligá-los por completo. Já as estratégias orientadas para a comunicação dizem respeito à gestão explícita da disponibilidade digital, através de acordos com colegas ou supervisores, ou pela sinalização da (in)disponibilidade nos canais de comunicação, como mensagens automáticas ou estados de ausência. Ambas as dimensões se aplicam a diferentes contextos sociais de uso das TIC durante e fora do horário laboral, e tanto em conteúdos de carácter profissional como privado, com o objetivo comum de promover a recuperação, minimizar distrações e restabelecer o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. No entanto, importa referir que o foco deste trabalho incide especificamente

sobre a desconexão digital das TIC relacionadas com o trabalho fora do horário laboral (*Digital Disconnection from Work-related ICTs Outside Work – DD WOW*), sendo essencial ter esta perspetiva em conta ao longo de toda a análise.

Um estudo realizado pela Deloitte em França revelou que 79% dos gestores trabalhavam ou liam o seu correio eletrónico à noite ou durante as férias. Este número atingiu 96% para os gestores executivos, enquanto 49% dos empregados não gestores estavam a trabalhar à noite ou durante as férias (Observatoire du Capital humain de Deloitte et Cadremploi, 2015).

A pandemia de COVID-19, iniciada em 2020, impulsionou significativamente o teletrabalho, o que resultou tanto em benefícios como desafios para organizações e para os seus colaboradores. Se por um lado esta modalidade permitiu uma maior produtividade, um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal e uma maior autonomia (Müller, 2020), por outro enfraqueceu a fronteira entre o trabalho e a vida privada, tornando mais difícil a desconexão digital (Müller, 2020).

A longo prazo acredita-se que essa hiperconectividade pode resultar em consequências tanto a nível individual como organizacional (Büchler et al., 2020). Enquanto que para os colaboradores podem ocorrer consequências psicossociais e/ou físicas, as empresas podem ser confrontadas com uma diminuição de produtividade, um aumento do absentismo, uma maior rotatividade e declínios no desempenho (Danna & Griffin, 1999, citado por Büchler et al., 2020), visto que pensar que mais tempo de trabalho significa mais resultados é uma interpretação errada (Müller, 2020).

Apesar das expectativas de que a ampla utilização das TIC no teletrabalho fosse reduzida após a pandemia, o que se observou foi a consolidação desse "novo normal" (Solomon, 2020). Grandes empresas, como Twitter, Facebook e Microsoft, passaram a permitir o trabalho remoto de forma permanente (Yang et al., 2022). Isto tornou a desconexão digital "voluntária" num tema recorrente acreditando-se que são cada vez mais os indivíduos que se procuram afastar temporariamente das tecnologias. Entre 42% (Perrin, 2018) e 73% (Dindar & Akbulut, 2014) dos utilizadores da rede social Facebook, relataram que precisaram de uma pausa no uso da plataforma e 62% consideraram desativar as suas contas (Baumer et al., 2019). Um estudo com cerca de 500 jovens adultos na Alemanha, mostrou que 41% dos mesmos já

utilizaram aplicações de bem-estar digital para reduzir o uso excessivo das tecnologias (Schmuck, 2020).

Assim, acredita-se que a desconexão digital pode ser interpretada de diferentes formas, dependendo dos contextos culturais e sociais e que pode ganhar novos significados quando ocorrem eventos como a pandemia de COVID-19 (Lomborg & Ytre-Arne, 2021).

No ambiente organizacional passou a ser natural os colaboradores partilharem e compararem as suas experiências, tendo o uso das TIC desempenhado um papel essencial nesse processo. A tecnologia passou assim a influenciar não apenas a vivência individual de cada trabalhador, mas também as suas expectativas em relação às empresas, contribuindo para a criação de normas e pressupostos sobre a função dessas ferramentas (Büchler et al., 2020). Diante disso, torna-se ainda mais evidente a importância de iniciativas como a política do direito de desligar, que procura equilibrar a conectividade profissional com a vida pessoal, promovendo o bem-estar dos funcionários e fortalecendo relações de trabalho mais saudáveis e sustentáveis.

Workaholism

O mundo do trabalho atual difere significativamente daquele de há 40 anos. Com o avanço das tecnologias de comunicação e a crescente exigência por produtividade e desempenho contínuo, a fronteira entre a vida profissional e pessoal tornou-se cada vez mais difusa (Sayan, 2021). Foi através deste padrão de exigência constante em relação ao trabalho que nasceu o conceito de *workaholism*. Este não está apenas associado a resultados positivos, sendo discutido muitas vezes pelas suas consequências negativas como o desequilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, a dependência do trabalho e o sofrimento psicológico (Jackson et al., 2016, citado por Sayan, 2021).

O termo *Workaholism* foi introduzido em 1971 por Wayne E. Oates sendo descrito como um impulso irresistível para trabalhar, derivado de uma compulsão que interfere com a vida fora do trabalho, ou seja, um vício ou uma necessidade compulsiva e incontrolável de trabalhar incessantemente que pode levar a perturbações na saúde física, felicidade pessoal e relações interpessoais (Oates, 1971, citado por Andersen et al., 2023). A definição apresentada, foi influenciada por Howard Clinebell, que via o excesso de trabalho como um desequilíbrio no estilo de vida (Schaufeli et al., 2006). Assim, embora algumas abordagens sugiram que o

envolvimento produtivo e o prazer no trabalho possam coexistir com esse conceito, a sua conceção original remete para um processo de dependência (Schaufeli et al., 2006).

Em termos práticos o conceito de *Workaholism* é geralmente definido como uma tendência por parte de um indivíduo para trabalhar de forma excessiva ou uma relutância e dificuldade em se desligar das atividades laborais, sendo também considerado uma forma de dependência psicológica do trabalho (Liang & Chu, 2009; Lichtenstein et al., 2019, citado por Sayan, 2021). Assim, é comum que indivíduos com este perfil se sintam culpados e inquietos quando não estão a trabalhar (Schaufeli et al., 2006), procurando estar sempre envolvidos em atividades laborais, mesmo fora do seu horário de trabalho (Schaufeli & Enzmann, 1998, citado por Sayan, 2021). Uma outra perspetiva é-nos trazida por Andersen et al. (2023), em que o *Workaholism* é muitas vezes visto como uma dependência e é utilizado para descrever indivíduos que tendem a trabalhar de forma contínua, compulsiva e excessiva e que consideram um desafio não o fazer. No entanto, este conceito continua a ser mal compreendido, visto que vai muito além do número de horas passadas a trabalhar ou de uma obsessão com o trabalho, envolvendo também motivações intrínsecas (Aziz & Covington, 2024).

Schaufeli et al. (2009) põem uma definição que combina duas dimensões essenciais do *workaholism*: o trabalho excessivo (componente comportamental) e a obsessão pelo trabalho (componente cognitiva). Spence e Robbins (1992) propuseram uma "tríade workaholic", que difere três tipos de indivíduos: os "viciados no trabalho" com um elevado envolvimento e motivação, mas baixo prazer no trabalho, os "entusiastas do trabalho" com um elevado envolvimento e prazer, mas baixa motivação compulsiva e os "viciados entusiastas" com os três fatores já referidos elevados. No entanto, alguns investigadores excluem os componentes positivos e consideram o *workaholism* um conceito essencialmente negativo (Schaufeli et al., 2009). Esta falta de consenso contribui para a confusão conceitual em torno do tema e dificulta a investigação (Porter, 1996, como citado em Langseth-Eide, 2019). A teoria da autodeterminação (Deci & Ryan, 2013) sugere que os "workaholics" são impulsionados por uma motivação interna baseada numa pressão externa, como o sentimento de culpa ou obrigação e não por uma vontade genuína (Van Beek et al., 2012). Estes trabalhadores dedicam grande parte do seu tempo ao trabalho (Van Beek et al., 2011), sendo incapazes de se desligar mentalmente, mesmo fora do horário laboral. Como consequência, têm menos oportunidades de recuperação e maior tendência para o esgotamento (Van Wijhe et al., 2014).

Segundo Clark et al. (2020) este conceito inclui componentes atitudinais e comportamentais, sendo definido como “um constructo multidimensional composto por (1) uma pressão interior ou compulsão para trabalhar (dimensão motivacional); (2) pensamentos persistentes e incontroláveis sobre o trabalho (dimensão cognitiva); (3) sentir emoções negativas quando não se trabalha ou quando se é impedido de trabalhar (dimensão emocional) e (4) trabalho excessivo que vai para além do que é exigido e esperado (dimensão comportamental)”.

Nos últimos anos, o estudo do *workaholism* tem crescido significativamente, levando a uma evolução na sua conceptualização. Estudos iniciais classificavam como "workaholics" aqueles que trabalhavam mais de 50 horas por semana (Mosier, 1983, como citado em Andersen et al., 2023), mas abordagens mais recentes consideram outros fatores, como normas culturais e características psicológicas (Kang, 2020). A prevalência do *workaholism* varia de acordo com o país e a metodologia utilizada nos estudos efetuados. Nos EUA, estima-se que cerca de 10% da população possa ser afetada (Sussman et al., 2011), enquanto na Coreia do Sul os estudos apontam para taxas entre 6,7% e 39,7% (Kang, 2020). No Egito, um estudo relatou uma prevalência de 33,0% entre funcionários universitários (Allam et al., 2021), e no Brasil, 35,5% (Galdino et al., 2021).

Desta forma, Sussman (2012) destaca que o *workaholism* está associado a um estilo de trabalho rígido e compulsivo, que pode comprometer tanto as relações profissionais como as pessoais. Entre as suas consequências estão níveis elevados de *stress*, menor autoestima, insatisfação com a vida e conflitos interpessoais, especialmente devido a dificuldades na comunicação. Assim, compreender o *workaholism* e diferenciar os seus efeitos positivos e negativos é essencial para o desenvolvimento de estratégias que promovam um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal.

Afetos

O termo "afeto" pode assumir diferentes significados consoante o contexto. Na linguagem do quotidiano, este pode significar “impacto” ou “influência”. No entanto, no campo da ciência e especialmente na psicologia, afeto refere-se a uma forma particular de influência mental, relacionada com experiências subjetivas e estados emocionais (Barrett & Bliss-Moreau, 2009)

Antes de avançar, torna-se essencial distinguir os afetos das emoções, dado que ao contrário dos afetos, as emoções são estados mentais cuja natureza tem sido amplamente debatida (Barrett et al., 2007). Assim, Paul Ekman descreve as emoções como respostas automáticas, rápidas e universais a estímulos que têm importância para a sobrevivência e adaptação do indivíduo (Ekman, 1992). Ekman (1992) defende que as emoções são processos biológicos inatos, com um valor adaptativo e origem evolutiva, que surgem como resposta a eventos específicos e relevantes para o bem-estar do organismo.

No passado, o afeto já foi visto como um sentimento simples, mas a psicologia moderna ampliou este conceito para incluir representações mentais associadas a estados corporais internos, emoções, ações motivadas, intensidade e traços de personalidade (Barrett e Bliss-Moreau, 2009). Assim, Barrett e Bliss-Moreau (2009) defendem o afeto como uma experiência interna com potencial para provocar reações físicas e psicológicas. Trata-se, portanto, de um termo genérico que abrange todos os estados emocionais (Anderson et al., 2019), ou uma forma de se referir ao estado interno de um indivíduo, sem necessariamente especificar a emoção (Barrett & Bliss-Moreau, 2009). Assim, o afeto pode incluir sentimentos de prazer, desconforto, excitação, *stress* ou humor (Anderson et al., 2019).

O psicólogo Wilhem Wundt foi um dos primeiros a explorar a natureza do afeto, considerando-o como um estado essencial da mente humana (Barrett & Bliss-Moreau, 2009). Para este autor, o afeto é uma experiência direta e primitiva, composta por sensações internas que fazem parte da experiência mental como um todo (Barrett & Bliss-Moreau, 2009). Wundt descreveu os afetos através de três dimensões que considerava como componentes integradas de um estado afetivo unificado: valência (agradável ou desagradável), excitação (nível de ativação) e tensão (intensidade) (Wundt, 1998a, citado por Barrett & Bliss-Moreau, 2009).

Considerando outra linha de pensamento, o afeto pode ser avaliado através de 2 dimensões: (1) a valência que varia de agradável (afetos positivos) a desagradável (afetos negativos); (2) e a excitação, que vai de ativado a desativado (Russell & Barrett, 1999). Várias teorias defendem que os afetos positivos (agradável) e os afetos negativos (desagradável) são opostos de uma mesma escala, enquanto outras sugerem que são processos separados (Cacioppo et al., 2012, citado por Anderson et al., 2019).

Galinha et al. (2014) sublinham que os afetos positivos e negativos representam polos opostos de uma mesma escala num espectro contínuo, em que as valências positivas e negativas

correspondem a extremos distintos, mas interligados, de uma mesma experiência afetiva. Através desta perspectiva, níveis elevados de afeto negativo estão associados a emoções como o medo, nervosismo e perturbação, refletindo sensações de desprazer e mal-estar subjetivo. Importa também referir que elevados níveis de afeto positivo se relacionam com emoções como entusiasmo, inspiração e determinação, traduzindo bem-estar subjetivo (Galinha et al., 2014). Deste modo, o bem-estar subjetivo depende da perceção individual onde cada indivíduo alcança a felicidade e o bem-estar através da experiência frequente de emoções positivas e da ausência de emoções negativas (Voukelatou et al., 2021). Este trabalho adota esta abordagem, sendo importante ter esta conceção em conta ao longo de toda a análise. Por outro lado, o bem-estar objetivo que se refere a aspetos externos representados por necessidades humanas fundamentais, observáveis e mensuráveis como a qualidade de vida das pessoas (Voukelatou et al., 2021).

O afeto desempenha um papel central no ambiente de trabalho (Kafetsios & Zampetakis, 2008), influenciando tanto o comportamento dos colaboradores quanto o seu bem-estar fora do contexto organizacional (Sonnetag et al., 2008). Deste modo, podemos concluir que a "revolução afetiva" dos últimos 30 anos trouxe uma nova compreensão sobre como os afetos influenciam o comportamento organizacional (Barsade & Gibson, 2007). A Teoria dos Acontecimentos Afetivos, proposta por Weiss e Cropanzano (1996), sugere que as atitudes dos trabalhadores são moldadas pelas suas experiências afetivas no contexto laboral, em interação com as características individuais de cada colaborador. Assim, os "afetos" são elementos estruturantes e inerentes nas organizações, que se manifestam nas interações quotidianas e influenciam tantas as relações inter como intra pessoais dos colaboradores (Barsade & Gibson, 2007).

A literatura reforça ainda a ideia de que o afeto não se limita a respostas emocionais momentâneas, mas está igualmente relacionado com traços de personalidade duradouros. Esta compreensão mais ampla permite uma abordagem mais estratégica à gestão de pessoas, ao reconhecer que os estados afetivos moldam diretamente o comportamento organizacional e o bem-estar dos colaboradores (Barsade & Gibson, 2007).

É especialmente relevante destacar que, apesar do tradicional foco no afeto negativo, são vários os estudos que apontam para uma influência mais forte e positiva do afeto positivo nos resultados organizacionais (Lyubomirsky et al., 2005; Thoresen et al., 2003; McIntyre et al., 1991; Watson et al., 1992, citado por Barsade & Gibson, 2007). Este desequilíbrio na

investigação sugere a necessidade de um maior investimento na compreensão dos efeitos benéficos do afeto positivo.

***Workaholism* e Desconexão digital**

De acordo com a World Health Organization (2005), a crescente utilização das TIC tem promovido transformações nas dinâmicas laborais e o aumento das expectativas por parte das organizações relativamente à disponibilidade constante dos seus colaboradores (Ayyagari et al., 2011). Estas alterações nos limites entre a vida pessoal e profissional (Molino et al., 2020) indicam que quando as exigências laborais são excessivamente elevadas, é necessário por parte dos colaboradores, um esforço adicional para alcançar os objetivos de uma tarefa (Schaufeli & Taris, 2014). Assim, podemos considerar que o aumento da utilização das TIC está a contribuir para a criação de um ambiente de trabalho marcado pela sobrecarga, levando os trabalhadores, especialmente os que apresentam comportamentos de *workaholism*, a manterem-se constantemente ligados ao trabalho e a enfrentarem exigências laborais cada vez mais intensas (Schaufeli et al., 2008).

Facilitados pelas TIC e pela incapacidade de os indivíduos se conseguirem desligar das mesmas, o modelo JD-R, proposto por Bakker e Demerouti, sugere que, quando os “workaholics” investem quantidades excessivas de energia e esforço no trabalho podem acabar por esgotar os seus recursos e experienciar níveis mais elevados de *stress* (Langseth-Eide, 2019). Deste modo, em contextos de sobrecarga de trabalho, como aqueles com um clima altamente orientado para o desempenho ou níveis elevados de exigências profissionais, a tecnologia permite prolongar o horário de trabalho regular e realizar tarefas adicionais durante o horário não laboral (Buono et al., 2023). De acordo com esta perspetiva, o contexto de trabalho pode favorecer o surgimento do *workaholism* (Balducci et al., 2020), especialmente quando a presença constante das tecnologias induz nos trabalhadores uma necessidade compulsiva de trabalhar mais e de forma contínua (Molino et al., 2020).

A Teoria da Autodeterminação (STD) (Deci & Ryan, 2000) propõe que as pessoas têm três necessidades psicológicas básicas: a autonomia (controlo nas suas ações), a competência (eficácia nas suas atividades) e o relacionamento (sentir pertença social). Esta teoria da motivação humana distingue a motivação autónoma da motivação controlada. Enquanto que a primeira é baseada na vontade própria, a segunda ocorre por pressões externas ou internas. De acordo com esta Teoria (Deci & Ryan, 2000), o *workaholism* pode ser entendido como

resultado de uma motivação controlada, ou seja, uma necessidade interna e persistente de trabalhar continuamente. Indivíduos com elevados níveis deste traço tendem a investir uma quantidade desproporcional de tempo e energia no trabalho, frequentemente à custa do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (Schaufeli et al., 2009).

Tendo em conta os aspetos referenciados anteriormente, é razoável esperar que a utilização excessiva das TIC possa, entre outros, afetar a atitude dos trabalhadores em relação ao seu trabalho, induzindo o *workaholism* como uma resposta disfuncional (Buono et al., 2023). No entanto, estudos anteriores sugerem que o *workaholism* é também um importante precursor da intensificação e extensão do trabalho, ou seja, pode também levar a um aumento do uso das TIC, reconhecidas como uma ferramenta que sustenta essa compulsão para trabalhar (Buono et al., 2023).

Importa ainda salientar que o avanço das TIC tem facilitado uma ligação contínua ao trabalho, criando um ambiente propício ao desenvolvimento de comportamentos compulsivos. Neste contexto, a tecnologia funciona como um recurso que sustenta e intensifica essa compulsão, permitindo que os trabalhadores acedam a *e-mails*, documentos e contactos profissionais a qualquer momento e em qualquer lugar (Ng et al., 2007; Porter, 2001).

Workaholism e Afetos

O *workaholism* é caracterizado pela tendência de os indivíduos trabalharem por longas horas e sem capacidade de se desligarem das suas atividades profissionais, mesmo fora do ambiente de trabalho (Van Beek et al., 2011). Com isto, indivíduos *workaholics* têm menos oportunidades de recuperação afetiva e psicológica, visto que não descansam tanto, o que pode levar ao esgotamento dos seus recursos pessoais (Van Wijhe et al., 2014) e por sua vez a consequências negativas, tanto a nível pessoal como profissional. Estudos empíricos mostram que o *workaholism* está associado a menores níveis de satisfação no trabalho (Del Líbano et al., 2012; Van Beek et al., 2014), e diminuição da satisfação com a vida (Bonebright et al., 2000). Acredita-se que, colaboradores que sofrem de *workaholism* tendem a se envolver em atividades laborais de forma excessiva para escapar de sentimentos negativos, como culpa, vergonha, e ansiedade, ou para aumentar a sensação de orgulho (Van Beek et al., 2014).

Dentro da perspetiva do modelo de demandas e recursos do trabalho (JD-R), proposto por Bakker et al. (2014), é possível compreender como as condições organizacionais influenciam não apenas a saúde física, como também os afetos dos trabalhadores, ou seja o

equilíbrio entre as exigências do trabalho (como carga elevada, pressão e responsabilidade afetiva) e os recursos do trabalho (como apoio social, autonomia e reconhecimento) determinam a probabilidade de um trabalhador experienciar *engagement* ou *burnout* (Langseth-Eide, 2019). As demandas do trabalho, como a pressão de tempo ou as exigências afetivas, exigem esforços contínuos que podem levar ao desgaste afetivo dos colaboradores. Enquanto os recursos do trabalho, como o apoio social, oferecem uma forma de atenuar esse impacto, promovendo o *engagement* no trabalho. Esse processo, descrito pelo modelo JD-R, pode gerar tanto desfechos negativos, como a exaustão, quanto positivos, como o aumento da motivação e o *engagement* (Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004).

Em suma, este tipo de comportamento “workaholic” está consistentemente associado a consequências negativas, incluindo elevados níveis de mal-estar afetivo, como exaustão (*burnout*) (Taris et al., 2005), menor bem-estar geral (Schaufeli et al., 2006) e pior saúde física e mental (Clark et al., 2014).

Desconexão Digital e Afetos

Devem as organizações exigir que seus colaboradores estejam disponíveis a qualquer momento? Até que ponto é responsabilidade dos colaboradores atender a essa necessidade, mesmo que isso implique o desaparecimento das barreiras entre a vida profissional e pessoal?

Embora a utilização intensiva das tecnologias tenha facilitado e acelerado muitos processos, também têm implicado um conjunto de novas características e exigências no desempenho do trabalho por parte dos colaboradores, podendo estes desenvolver reações afetivas, como *stress*, que advém da conectividade constante e sobrecarga de informação por conta da realização de várias tarefas em simultâneo (Tarafdaret al., 2007).

Assim, do mesmo modo que a utilização das tecnologias resulta na possibilidade dos colaboradores se manterem conectados constantemente entre si (Perlow, 2012) também dificulta o desempenho dos mesmos (Mazmanian et al., 2013). Um número crescente de pesquisas aponta que a conectividade constante pode ser prejudicial ao bem-estar dos colaboradores e como consequência à sua saúde afetiva (Ďuranová & Ohly, 2016; Schlachter et al., 2017, citados por Büchler et al., 2020). Estima-se que os custos de saúde relacionados com o *stress* nos Estados Unidos atingem valores entre 125 e 190 bilhões de dólares por ano (Goh et al., 2015), com a Europa a apresentar números semelhantes (ILO, 2016)

Seguindo a mesma lógica de pensamento do modelo JD-R, o distanciamento psicológico durante o tempo livre proporciona a pausa necessária das demandas do trabalho, o que pode, conseqüentemente, melhorar o nível de *engagement* dos colaboradores. Quando os indivíduos se conseguem desligar do trabalho, as exigências profissionais deixam de consumir tantos recursos, podendo estes ser preservados, o que permite que os trabalhadores retornem ao trabalho no dia seguinte totalmente recuperados e prontos para enfrentar novas demandas (Sonnetag et al., 2010). A importância do distanciamento psicológico para o bem-estar afetivo dos colaboradores tem sido amplamente confirmada em diversas pesquisas (Sonnetag et al., 2010; Sonnetag & Bayer, 2005)

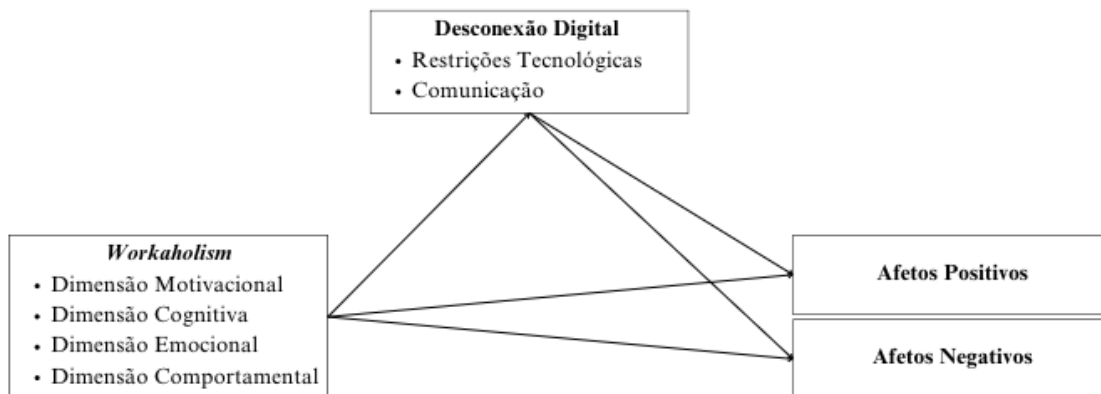
Estas alterações nas fronteiras entre vida pessoal e profissional (Molino et al., 2020) revelam que, perante exigências elevadas, os colaboradores são frequentemente forçados a despende um esforço adicional para alcançar os objetivos das suas tarefas (Bauer et al., 2014). Este esforço extra pode traduzir-se na diminuição dos recursos físicos e psicológicos disponíveis dos colaboradores, aumentando o risco de conseqüências negativas, como a exaustão, a irritabilidade (Schaufeli & Taris, 2014) e níveis mais altos de *stress* (Caesens et al., 2014).

Büchler et al. (2020) demonstrou que a conectividade constante está negativamente associada ao bem-estar dos colaboradores devido à redução do distanciamento psicológico. Ou seja, a conectividade constante diminui a capacidade de se desligar do trabalho, e o distanciamento psicológico, por sua vez, está positivamente relacionado ao bem-estar afetivo dos mesmos. Essa associação negativa se mantém independentemente das preferências dos colaboradores em relação à gestão das fronteiras entre vida pessoal e profissional.

Hipóteses e Modelo de Análise

Com base na revisão da literatura previamente apresentada, foi construído o modelo teórico representado na Figura 1. Este modelo contempla três variáveis principais: o *workaholism* (variável preditora), a desconexão digital (variável mediadora) e os afetos (variável critério).

Figura 1: Modelo de Análise



Com base nas dimensões das variáveis apresentadas no modelo de análise foram consideradas as seguintes hipóteses:

Hipótese 1 (H1): As dimensões do *Workaholism* influenciam negativamente os Afetos Positivos.

Hipótese 2 (H2): As dimensões do *Workaholism* influenciam positivamente os Afetos Negativos.

Hipótese 3 (H3): As dimensões da desconexão digital medeiam a relação entre as dimensões do *Workaholism* e os Afetos Positivos.

Hipótese 4 (H4): As dimensões da desconexão digital medeiam a relação entre as dimensões do *Workaholism* e os Afetos Negativos.

Método

Participantes

Para a amostra deste estudo recorreu-se à população ativa portuguesa do setor público e privado, que possuem, no mínimo, o grau de licenciatura.

Os participantes foram selecionados através de um processo não probabilístico (não representativo) de amostragem por conveniência tendo sido também usado o método *snowball*.

A recolha de dados ocorreu entre o período de Dezembro de 2024 a Fevereiro de 2025.

A amostra (N = 184) inclui trabalhadores de diversas organizações, pertencentes tanto ao setor público (50,5%) como ao setor privado (49,5%). A idade dos participantes variou entre os 21 e os 69 anos (M = 41,1; Med = 43,0; DP = 13,1) sendo que 57 indivíduos (31,0%) eram do género masculino e 127 (69,0%) do género feminino. Relativamente ao conhecimento sobre políticas de desconexão nas suas organizações, apenas 71 participantes (38,6%) afirmaram ter conhecimento sobre o tema, enquanto 67 (36,4%) indicaram não ter qualquer conhecimento e 46 (25,0%) não sabiam ao certo. Quanto à ocupação de cargos de liderança, 76 indivíduos (41,8%) indicaram exercer funções de liderança, enquanto os restantes não o faziam. No que diz respeito ao regime de trabalho, 102 participantes (55,4%) trabalhavam em regime presencial, 11 (6,0%) em regime remoto e 71 (38,6%) em regime híbrido, sendo que em 99 (53,8%) dos casos a definição do horário de trabalho foi fixado exclusivamente pelo empregador, em 70 (38,0%) dos casos parcialmente definido pelo próprio e em 15 (8,2%) casos totalmente definidos pelo próprio. Por fim, 81 participantes (44,0%) indicaram ter dependentes a seu cargo, enquanto 103 (56,0%) não os tinham (Anexo 2).

Delineamento

Este estudo trata-se de um delineamento não-experimental (sem manipulação de variáveis), correlacional (relação entre três variáveis), hipotético-dedutivo e de natureza quantitativa

Instrumentos

Neste estudo foi necessário recorrer à aplicação de três escalas para avaliar a relação entre as quatro componentes do *workaholism*, as duas componentes da desconexão digital e os afetos (positivos ou negativos) dos colaboradores.

Employee Digital Disconnection Scale

Para avaliar a capacidade de desconexão digital dos indivíduos foi utilizada a “*Employee Digital Disconnection Scale*” no contexto DD WOW: Desconexão digital do trabalho fora do trabalho de Verlinden et al. (2025). Trata-se de um instrumento composto por 10 itens distribuídos em duas dimensões: 1) Restrições Tecnológicas, que inclui afirmações como “Ignoro notificações relacionadas com o trabalho (por exemplo: pop-ups ou alertas sonoros de mensagens, e-mails ou chamadas de colegas, do meu chefe, de clientes)” Comunicação com itens como “Combino com as pessoas da minha rede profissional que não estou acessível através do meu computador ou *smartphone* fora do meu horário de trabalho”.

Os itens foram avaliados numa escala de tipo Likert de 5 pontos, variando de 1 - “Nunca” a 5 - “Sempre”.

A tradução desta escala foi realizada no âmbito de um projeto alargado conduzido por docentes do ISPA, e encontra-se atualmente em fase de validação.

Tabela 1: *Employee Digital Disconnection Scale*

| | | |
|----------------------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Restrições Tecnológicas | DDRT_1 | Ignoro notificações relacionadas com o trabalho (p.e., <i>pop-ups</i> ou alertas sonoros de mensagens, <i>e-mails</i> ou chamadas de colegas, do meu chefe, de clientes). |
| | DDRT_2 | Desligo notificações relacionadas com o trabalho (p.e., <i>pop-ups</i> ou alertas sonoros de mensagens ou chamadas de colegas, do meu chefe, de clientes). |
| | DDRT_3 | Mantenho programas ou aplicações relacionadas com o trabalho fechadas, ou não as abro (p.e., <i>chats</i> , <i>e-mails</i> , <i>intranet</i>). |
| | DDRT_4 | Coloco os dispositivos que uso para trabalhar (p.e., computador portátil, telemóvel, <i>tablet</i> ...) em modo <i>offline</i> (p.e., modo de voo, desativação do <i>Wi-Fi</i> ou dados móveis, através de uma <i>app</i>). |
| | DDRT_5 | Desligo completamente os dispositivos que uso para trabalhar (p.e., computador portátil, telemóvel, <i>tablet</i>). |
| | DDRT_6 | Guardo os dispositivos que uso para trabalhar (p.e., computador portátil, telemóvel, <i>tablet</i>) ou não os levo comigo para determinadas atividades. |
| Comunicação | DDC_1 | Combino com as pessoas da minha rede profissional que não estou acessível através do meu computador ou <i>smartphone</i> fora do meu horário de trabalho. |
| | DDC_2 | Informo através de uma mensagem nos meus canais de comunicação no trabalho, os meus colegas, chefe e/ou clientes de que estou indisponível fora do meu horário de trabalho (p.e., através de uma mensagem automática de ausência ou estado <i>offline</i>). |
| | DDC_3 | Aviso as pessoas do meu ambiente profissional quando não estou disponível fora do meu horário de trabalho. |
| | DDC_4 | Penso que é importante informar os meus colegas, chefe e/ou clientes quando estou (in)disponível fora do meu horário de trabalho. |

The Multidimensional Workaholism Scale

Para avaliar o *Workaholism* foi utilizada a “*The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the Conceptualization and Measurement of Workaholism*” de Clark et al. (2020). Foram desenvolvidos 16 itens, distribuídos equitativamente pelas quatro dimensões da escala, com quatro itens atribuídos a cada dimensão: (1) Motivacional (“Eu trabalho porque há uma parte dentro de mim que se sente compelida a trabalhar.”), (2) Cognitivo (“Em geral, passo o meu tempo livre a pensar no trabalho.”), (3) Emocional (“Sinto-me quase sempre frustrado quando não consigo trabalhar”) e (4) Comportamental (“Trabalho mais do que é esperado de mim.”). Os itens foram avaliados através de uma escala de Likert de cinco pontos, que varia entre 1 - “Discordo totalmente” a 5- “Concordo totalmente”.

Nesta escala, procedeu-se à tradução dos itens de inglês para português, seguida da retroversão para a língua original. Este processo foi complementado com a discussão dos itens no âmbito do seminário de dissertação, permitindo assegurar a coerência conceptual e linguística da versão final.

Tabela 2: *The Multidimensional Workaholism Scale*

| | | |
|----------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| Motivacional | WM_1 | Tenho sempre dentro de mim uma pressão interior que me leva a trabalhar. |
| | WM_2 | Eu trabalho porque há uma parte dentro de mim que se sente compelida a trabalhar |
| | WM_3 | Tenho um forte desejo interior de trabalhar a toda a hora. |
| | WM_4 | Há uma pressão dentro de mim que me leva a trabalhar. |
| Cognitiva | WC_1 | Sinto que não consigo parar de pensar em trabalhar. |
| | WC_2 | Em geral, passo o meu tempo livre a pensar no trabalho. |
| | WC_3 | Em qualquer altura, a maioria dos meus pensamentos está relacionada com o trabalho. |
| | WC_4 | É difícil para mim deixar de pensar no trabalho quando deixo de trabalhar. |
| Emocional | WE_1 | Sinto-me aborrecido se tenho de faltar a um dia de trabalho por qualquer razão. |
| | WE_2 | Sinto-me quase sempre frustrado quando não consigo trabalhar. |
| | WE_3 | Sinto-me aborrecido quando não posso continuar a trabalhar. |
| | WE_4 | Quando algo me impede de trabalhar, normalmente fico agitado. |
| Comportamental | WC_1 | Quando a maioria dos meus colegas de trabalho faz uma pausa, eu continuo a trabalhar. |
| | WC_2 | Trabalho mais do que é esperado de mim. |
| | WC_3 | Tenho tendência para trabalhar mais horas do que a maioria dos meus colegas de trabalho. |
| | WC_4 | Tenho tendência para trabalhar para além das exigências do meu trabalho. |

Versão Reduzida da Escala Portuguesa de Afeto Positivo e Negativo – PANAS-VRP

Para avaliar o Afeto Positivo (AP) e o Afeto Negativo (AN) foi utilizada a versão reduzida da escala portuguesa de afeto positivo e negativo (PANAS-VRP) de Galinha et al. (2014), desenvolvida a partir da adaptação da escala original de Watson et al. (1988). Na tradução desta escala foram tidas em conta as nuances semânticas das emoções para assegurar a fidelidade conceptual da escala. No entanto, no âmbito deste estudo, foram adicionados à escala original os afetos “remorso, irritado, ansioso e desmotivado” com o intuito de alargar a sua sensibilidade à experiência emocional dos participantes.

Após a instrução temporal “Indique em que medida sente cada uma das seguintes emoções quando não se desconecta digitalmente?”, os itens (por exemplo: “Interessado/a”, “Nervoso/a”) foram avaliados numa escala Likert de 5 pontos, com opções de resposta que variam entre 1 - “Nada ou muito ligeiramente” e 5 - “Extremamente”.

Tabela 3: PANAS-VRP

| | | Indique em que medida sente cada umas destas emoções quando não se desconecta digitalmente? |
|------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| Afetos Positivos | AP_1 | Interessado(a) |
| | AP_2 | Inspirado(a) |
| | AP_3 | Determinado(a) |
| | AP_4 | Entusiasmado(a) |
| | AP_5 | Ativo(a) |
| Afetos Negativos | AN_1 | Amedrontado(a) |
| | AN_2 | Nervoso(a) |
| | AN_3 | Atormentado(a) |
| | AN_4 | Culpado(a) |
| | AN_5 | Desmotivado(a) |
| | AN_6 | Remorso |
| | AN_7 | Irritado(a) |
| | AN_8 | Ansioso(a) |
| | AN_9 | Assustado(a) |

Procedimento

Através do software *G*Power* 3.1 e aplicando um teste F, de Regressão Linear Múltipla com desvio do zero, definiu-se o tamanho mínimo da amostra para produzir um poder estatístico de pelo menos 80% ($1-\beta$) com um α de .05 e uma magnitude de efeito média de .15, segundo Cohen (1992) (Anexo 1), determinando-se um tamanho amostral mínimo de 153 participantes. De acordo com Marôco (2018), para o cálculo da dimensão amostral, recomenda-se considerar cinco participantes por item de cada escala. Assim, foi utilizado como referência o instrumento com maior número de itens: a escala *Multidimensional Workaholism*. Como o questionário incluía 16 itens, seriam necessárias, no mínimo, 80 respostas válidas para satisfazer esse critério. Posto isto, seria necessária uma amostra entre 80 a 153 participantes. No entanto, contou-se com a participação voluntária de 240 participantes. Para garantir a qualidade dos dados, adotou-se como critério de exclusão o não preenchimento integral do questionário, o que resultou na eliminação de 56 respostas. Assim, a amostra final foi composta por 184 participantes válidos.

A recolha de dados para este estudo foi realizada através de um questionário *online* a partir da plataforma *Qualtrics XM*, tendo o mesmo sido divulgado mais tarde via *email*, WhatsApp, Facebook e LinkedIn.

O questionário incluía uma parte introdutória, onde foram apresentados a origem e o objetivo do estudo, as condições de participação e o pedido de consentimento informado, salientando que cada participação seria anónima, confidencial e de carácter voluntário, com a possibilidade de desistência a qualquer momento (Anexo 3). Foi pedido que as respostas fossem dadas com a maior sinceridade, reforçando que não existiam respostas certas ou erradas. Informou-se ainda que a participação teria uma duração estimada entre 5 a 7 minutos.

Foram disponibilizadas as informações do contacto de suporte, nomeadamente o endereço de e-mail, para esclarecimento de dúvidas ou para que os participantes possam manifestar interesse em conhecer os resultados do estudo.

Para garantir a validade das escalas utilizadas, foi estabelecido como requisito a obrigatoriedade de resposta a todas as questões, exceto às de carácter sociodemográfico.

Após a validação das condições de participação (nomeadamente, o grau de licenciatura), os inquiridos foram direcionados para uma nova secção, onde lhes foram apresentadas questões sociodemográficas. Estas questões abordavam a idade, sexo, cargo,

modalidade de trabalho, conhecimento sobre a existência de uma política de desconexão digital na organização, responsável pela definição do horário de trabalho, existência de dependentes, e o setor de atuação atual (público ou privado). Solicitou-se que as respostas fossem dadas com base na realidade atual de cada participante.

Foram apresentadas três escalas, acompanhadas por uma breve explicação sobre os seus modos de preenchimento. Nas escalas *Employee Digital Disconnection* e *Multidimensional Workaholism*, solicitou-se que cada indivíduo indicasse o seu grau de concordância com as afirmações apresentadas, utilizando uma escala de resposta que variava entre 1 - Nunca a 5 - Sempre, com uma escala de segmentação posicionada entre ambas (que variou de 1- Discordo totalmente a 5 - Concordo totalmente).

Em seguida, foi aplicada a versão reduzida da Escala Portuguesa de Afeto Positivo e Negativo (PANAS-VRP), na qual os participantes foram instruídos a ler cada item e assinalar, no espaço correspondente, a opção que melhor refletisse a intensidade com que experienciam determinadas emoções quando não se desconectam digitalmente. As opções de resposta variaram entre: 1 – Nada ou muito ligeiramente, 2 – Um pouco, 3 – Moderadamente, 4 – Bastante, e 5 – Extremamente.

No final do questionário, foi agradecida a participação e disponibilizado novamente o contacto de suporte.

Após terminada a recolha de dados, as respostas foram extraídas da plataforma *Qualtrics* e exportadas diretamente para o *software IBM SPSS Statistics* onde se procedeu à limpeza da base de dados. Foram removidos todos os participantes que não responderam a todos os itens dos instrumentos. Posteriormente foram analisados e interpretados todos os dados através do *software IBM SPSS Statistics e Jamovi*.

Resultados

Análise às qualidades Psicométricas das Escalas

Foram verificadas as qualidades psicométricas de cada escala através de uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC), com a referência dos indicadores de qualidade do ajustamento de Marôco (2018) “ $\chi^2/gl < 2.5$; $CFI > 0.9$; $RMSEA < 0.08$ ”.

Employee Digital Disconnection Scale

Com o objetivo de testar a validade fatorial da *Employee Digital Disconnection Scale*, a 2 fatores, foi realizada a especificação do modelo através da análise dos índices de modificação e da eliminação de itens com *factor loadings* baixos (< 0.4). Assim, através desta Análise Fatorial observou-se uma solução teórica final de $\chi^2/gl = 2,2$; $CFI = .95$; $RMSEA = .08$ considerado, por Marôco (2018), um ajustamento bom (Anexo 4).

Mais tarde, através de outra Análise Fatorial Confirmatória (AFC) foi testada a unidimensionalidade do construto, através da análise dos índices de modificação e da eliminação de alguns itens com baixos *factor loadings*. Assim, obteve-se um ajustamento adequado ($\chi^2/gl = 2.48$; $CFI = .93$; $RMSEA = .08$) (Anexo 5).

Optou-se por prosseguir com a solução teórica a dois fatores.

A fiabilidade da escala foi avaliada através da análise da consistência interna dos seus 2 fatores, com recurso ao coeficiente Alpha de Cronbach. A dimensão de restrições tecnológicas apresentou um Alpha de Cronbach de .85, indicando uma boa consistência interna (Anexo 6), enquanto a dimensão de comunicação revelou um valor de .78, considerado aceitável (Anexo 7). De forma global, a escala demonstrou uma aceitável consistência interna, com um Alpha de Cronbach total de .78 (Anexo 8).

Tabela 4 : Validade Fatorial da *Employee Digital Disconnection Scale 25*

| | χ^2/gl | CFI | RMSEA |
|--------------------------------------------|-------------|-----|-------|
| Modelo Teórico Inicial - Multidimensional | 3.8 | .84 | .12 |
| Modelo Teórico Ajustado - Multidimensional | 2.2 | .94 | .08 |
| Modelo Teórico Inicial - Unidimensional | 9 | .6 | .28 |
| Modelo Teórico Ajustado - Unidimensional | 2.4 | .93 | .08 |

The Multidimensional Workaholism Scale

Para se testar a validade fatorial da escala de *Multidimensional Workaholism Scale*, realizou-se uma Análise Fatorial Confirmatória com 4 fatores, sem ser necessária a eliminação de itens com *factor loadings* < 0.4. Deste modo, obteve-se excelentes índices de ajustamento de modelo ($\chi^2/gl = 1.64$; $CFI = .96$; $RMSEA = .05$) (Anexo 9).

Mais tarde, através de outra Análise Fatorial Confirmatória (AFC) foi testada a unidimensionalidade do construto, através da análise dos índices de modificação e da eliminação de alguns itens com baixos *factor loadings*. Assim, obteve-se um ajustamento adequado ($\chi^2/gl = 2.48$; $CFI = .93$; $RMSEA = .08$) (Anexo 10).

Decidiu-se avançar com a solução teórica de dois fatores.

No que diz respeito à fiabilidade da escala, avaliámos a consistência interna com os 4 fatores com o auxílio do *Alpha de Cronbach*. Para a dimensão Motivacional da escala obteve-se um *Alpha de Cronbach* com um valor de .83 (Anexo 11), na dimensão Cognitiva o *Alpha de Cronbach* apresentou um valor de .90 (Anexo 12), para a dimensão Emocional o *Alpha de Cronbach* foi de .90 (Anexo 13), e por último na dimensão Comportamental o *Alpha de Cronbach* foi de .88 (Anexo 14).

De forma global, a escala apresentou uma excelente consistência interna, com um valor de Alpha de Cronbach total de .94 (Anexo 15).

Tabela 5 : Validade Fatorial da *Multidimensional Workaholism Scale 26*

| | χ^2/gl | CFI | RMSEA |
|-------------------------------------------|-------------|------|-------|
| Modelo Teórico Inicial - Multidimensional | 1.64 | .9 | .05 |
| Modelo Teórico Inicial - Unidimensional | 6.12 | .742 | .167 |
| Modelo Teórico Ajustado - Unidimensional | 2.27 | .942 | .083 |

Versão Reduzida da Escala Portuguesa de Afeto Positivo e Negativo – PANAS-VRP

Foi realizada uma Análise Fatorial Confirmatória para a Versão Reduzida da Escala Portuguesa de Afeto Positivo e Negativo, de 2 fatores. A especificação do modelo teve por base a análise dos índices de modificação e a eliminação de itens com cargas fatoriais inferiores a .4. A solução final revelou um bom ajustamento ao modelo, com $\chi^2/gl = 2.2$, CFI = .94 e RMSEA = .08, de acordo com os critérios propostos por Marôco (2018) (Anexo 16).

A fiabilidade da escala foi analisada com recurso ao coeficiente Alpha de Cronbach, tendo sido avaliadas separadamente as 2 dimensões que a compõem: afetos positivos e afetos negativos. A dimensão dos afetos positivos revelou uma consistência interna boa, com um valor de Alpha de Cronbach de .87 (Anexo 17). Por sua vez, a dimensão dos afetos negativos apresentou um valor alto (.91) (Anexo 18), o que indica uma consistência interna excelente. Considerando o instrumento na sua totalidade, o valor global de Alpha de Cronbach foi de .86, refletindo uma boa consistência interna da escala como um todo (Anexo 19).

Tabela 6: Validade Fatorial da Versão Reduzida da Escala Portuguesa de Afeto Positivo e Negativo

| | χ^2/gl | CFI | RMSEA |
|--------------------------------------------|-------------|-----|-------|
| Modelo Teórico Inicial - Multidimensional | 4.4 | .83 | .79 |
| Modelo Teórico Ajustado - Multidimensional | 2.2 | .94 | .08 |

Correlações entre Variáveis

Foram analisadas as oito dimensões agrupadas em três escalas distintas: *workaholism* (Motivacional, Cognitiva, Emocional e Comportamental), Desconexão Digital (Restrições Tecnológicas e Comunicação) e Afetos (Afetos Positivos e Afetos Negativos).

Relativamente à análise descritiva das médias e desvios padrão, verifica-se que, dentro da escala do *workaholism*, a dimensão Comportamental apresentou a média mais elevada ($M = 3.13$; $DP = .96$), seguida da dimensão Motivacional ($M = 3.03$; $DP = .88$), o que indica que os participantes tendem a revelar níveis ligeiramente acima do ponto médio da escala nestas duas componentes. As dimensões Cognitiva ($M = 2.75$; $DP = .96$) e Emocional ($M = 2.77$; $DP = 1.14$) apresentaram valores mais próximos do ponto central, sugerindo percepções mais neutras face a estas componentes do *workaholism*. No que diz respeito à Desconexão Digital, observa-se que a dimensão Comunicação ($M = 2.77$; $DP = 1.09$) revela uma média próxima do ponto médio da escala, enquanto as Restrições Tecnológicas apresentam a média mais baixa de todas as dimensões analisadas ($M = 2.45$; $DP = .93$), o que pode indicar que, embora possam existir restrições tecnológicas, estas não são percebidas como muito frequentes pelos participantes. Por fim, no que respeita à escala dos Afetos, os Afetos Positivos destacam-se com a média mais elevada entre todas as dimensões analisadas ($M = 4.94$; $DP = 1.79$), sugerindo que os participantes experienciam frequentemente emoções positivas no contexto em análise. Já os Afetos Negativos apresentam uma média de 3.08 ($M = 3.08$; $DP = 1.78$), ligeiramente acima do ponto médio, indicando a presença moderada de sentimentos negativos.

De seguida, foi realizada uma análise exploratória das relações entre as variáveis, através da correlação de Pearson (Tabela 7). Foram encontradas correlações positivas fortes e estatisticamente significativas entre a dimensão Motivacional e Cognitiva ($r = .749$; $p < 0.01$), Motivacional e Emocional ($r = .641$; $p < .01$), Motivacional e Comportamental ($r = .670$; $p < 0.01$), Cognitivo e Emocional ($r = .624$; $p < .01$), Cognitivo e Comportamental ($r = .570$; $p < .01$), e Emocional e Comportamental ($r = .524$; $p < .01$). Estes resultados revelam que as dimensões relacionadas ao *workaholism* (motivação, cognição, emoção e comportamento) se influenciam mutuamente, movendo-se na mesma direção. Foram também encontradas correlações negativas fracas a moderadas entre a dimensão Restrições Tecnológicas e a dimensão Motivacional ($r = -.367$; $p < .01$), Cognitivo ($r = -.410$; $p < .01$), Emocional ($r = -.238$; $p < .01$), e Comportamental ($r = -.344$; $p < .01$) do *workaholism*, apontando para o impacto negativo que as restrições tecnológicas têm no *workaholism*. Podemos também observar

correlações positivas mas fracas entre a dimensão Comportamental do *workaholism* e a dimensão Comunicação da Desconexão Digital ($r = .204$; $p < .01$), Motivacional e Afetos Positivos ($r = .207$; $p < .01$), Comportamental e Afetos Positivos ($r = .207$; $p < .01$), bem como entre Emocional e Afetos Negativos ($r = .421$; $p < 0.01$), e entre Motivacional ($r = .337$; $p < .01$), Cognitivo ($r = .253$; $p < .01$) e Afetos Negativos. Estes resultados indicam que tanto os afetos positivos como os negativos se encontram associados, em diferentes intensidades, ao *workaholism* cognitivo, emocional e comportamental dos participantes.

Tabela 7: Médias, desvios-padrão, correlações e índices de consistência interna (Anexo 20 e 21)

| | Média | Desvio Padrão | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|----------------------------|-------|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|-------|-------|
| 1. Motivacional | 3.03 | .88 | (.83) | | | | | | | |
| 2. Cognitivo | 2.75 | .96 | .749** | (.90) | | | | | | |
| 3. Emocional | 2.77 | 1.14 | .641** | .624** | (.90) | | | | | |
| 4. Comportamental | 3.13 | .96 | .670** | .570** | .524** | (.88) | | | | |
| 5. Restrições Tecnológicas | 2.45 | .93 | -.367** | -.410** | -.238** | -.344** | (.85) | | | |
| 6. Comunicação | 2.77 | 1.09 | .063 | .044 | .182* | .204** | .135 | (.78) | | |
| 7. Afetos Positivos | 4.94 | 1.79 | .207** | .129 | .017 | .207** | -.251** | -.083 | (.87) | |
| 8. Afetos Negativos | 3.08 | 1.78 | .337** | .253** | .421** | .111 | -.002 | .038 | .072 | (.91) |

** A correlação é significativa no nível 0.01 (2 extremidades).

* A correlação é significativa no nível 0.05 (2 extremidades).

(α) alfa de cronbach

Análise das Diferenças entre Grupos

Com o objetivo de compreender as possíveis diferenças entre os grupos definidos pelas características sociodemográficas (Política de Desconexão Digital, Idade, Género e Cargo) relativamente às dimensões do *Workaholism*, às dimensões da Desconexão Digital e Afetos Positivos e Negativos, foi realizada uma análise estatística recorrendo a testes T para amostras independentes e análises de variância (ANOVA *One-Way*).

Política de Desconexão Digital

Antes da realização da análise de variância (ANOVA), procedeu-se à verificação dos pressupostos estatísticos necessários à sua aplicação. A normalidade das distribuições foi avaliada através do teste de Shapiro-Wilk, aplicado a cada uma das dimensões analisadas. Os

resultados indicaram que apenas a dimensão Motivacional do *Workaholism* apresentou uma distribuição compatível com o pressuposto de normalidade. Apesar das restantes dimensões não satisfazerem completamente este critério, considerou-se, com base no Teorema do Limite Central (TLC; Field, 2018), que a ANOVA se mantém robusta a pequenas violações da normalidade, dado que cada grupo analisado apresenta uma dimensão amostral igual ou superior a 30 participantes. A homogeneidade das variâncias entre os grupos foi testada com o teste de Levene. Este revelou que, com exceção da dimensão Comportamental do *Workaholism*, todas as restantes dimensões apresentaram variâncias homogêneas entre os grupos. Assim, para a maioria das variáveis, foi possível aplicar a ANOVA unifatorial tradicional (Fisher). No entanto, devido à violação do pressuposto de homogeneidade na dimensão Comportamental, optou-se pela aplicação da ANOVA de Welch nesta dimensão (Anexo 22).

A análise de variância teve como objetivo examinar o efeito das políticas de desconexão digital sobre as variáveis das diferentes dimensões em estudo. Os resultados revelaram a existência de efeitos estatisticamente significativos das políticas de desconexão digital sobre a dimensão comportamental do *Workaholism* ($F(2, 116) = 5.00, p = .008$) (Anexo 23) e sobre as duas das dimensões da Desconexão Digital : Restrições Tecnológicas ($F(2, 181) = 3.58, p = .030$) e Comunicação ($F(2, 181) = 8.27, p < .001$) (Anexo 24).

Deste modo, na dimensão Restrições Tecnológicas os participantes que afirmaram desconhecer a existência de políticas de desconexão apresentaram uma média mais elevada ($M = 2.76, DP = 1.050$), em comparação com os participantes que indicaram saber da existência dessas políticas ($M = 2.40, DP = .900$) e aos que indicaram a não existência das mesmas dentro das suas organizações ($M = 2.31, DP = .847$). Na dimensão Comunicação os participantes que indicaram ter conhecimento da existência de políticas de desconexão digital apresentaram uma média de 3.17 ($DP = 1.123$). Já os participantes que afirmaram a não existência das políticas dentro das suas organizações apresentaram uma média inferior, de 2.47 ($DP = .980$), e os que referiram não saber, que registaram uma média de 2.61 ($DP = 1.031$). Por fim, na dimensão comportamental os resultados descritivos mostraram que os participantes que afirmaram conhecer políticas de desconexão digital apresentaram uma média de 3.34 ($DP = 1.072$) na dimensão Comportamental. Aqueles que indicaram a não existência de práticas dessas políticas registaram uma média de 3.16 ($DP = .913$), enquanto os que referiram não saber apresentaram uma média inferior, de 2.80 ($DP = .797$) (Anexo 25).

Tabela 8: Diferenças Significativas entre grupos - Política de desconexão digital

| | Política da Desconexão Digital | Média | Desvio- Padrão |
|-------------------------|--------------------------------|-------|----------------|
| Comportamental | Sim | 3.34 | 1.072 |
| | Não | 3.16 | .913 |
| | Não Sei | 2.80 | .797 |
| Restrições Tecnológicas | Sim | 2.40 | .900 |
| | Não | 2.31 | .847 |
| | Não Sei | 2.76 | 1.050 |
| Comunicação | Sim | 3.17 | 1.123 |
| | Não | 2.47 | .980 |
| | Não Sei | 2.61 | 1.031 |

Idade

Antes de se proceder à análise de variância (ANOVA), foram verificados os pressupostos estatísticos necessários à sua aplicação. A avaliação da normalidade das distribuições foi realizada através do teste de Shapiro-Wilk, aplicado individualmente a cada uma das dimensões consideradas. Os resultados indicaram que apenas as dimensões Motivacional e Comportamental do *Workaholism* apresentaram distribuições compatíveis com o pressuposto de normalidade. Apesar de as restantes dimensões não cumprirem integralmente este critério, considerou-se, com base no Teorema do Limite Central (TLC; Field, 2018), que a aplicação da ANOVA permanece válida. Isto porque todos os grupos em análise apresentam tamanhos amostrais iguais ou superiores a 30 participantes, o que garante a robustez do teste face a ligeiras violações da normalidade. A homogeneidade das variâncias entre os grupos foi examinada através do teste de Levene, cujos resultados confirmaram que todas as dimensões apresentaram variâncias homogêneas. Deste modo, reuniu-se as condições necessárias para a utilização da ANOVA unifatorial tradicional (Fisher) (Anexo 26).

A análise de variância teve como objetivo avaliar o impacto das políticas de desconexão digital nas diferentes dimensões em estudo. Os resultados indicaram a existência de efeitos estatisticamente significativos dessas políticas sobre a dimensão Comportamental do *Workaholism* ($F(2, 181) = 3.083, p = .048$), bem como sobre uma das dimensões da Desconexão Digital, especificamente as Restrições Tecnológicas ($F(2, 181) = 3.242, p = .041$).

Verificou-se ainda um efeito significativo sobre a dimensão dos Afetos Negativos ($F(2, 174) = 3.733, p = .026$) (Anexo 27).

Deste modo, na dimensão Comportamental, os participantes com idades entre 36 e 49 anos apresentaram uma média mais elevada ($M = 3.37; DP = 1.021$), em comparação com os participantes com 50 anos ou mais ($M = 3.18; DP = .941$) e com os mais jovens, com menos de 35 anos, que registaram a média mais baixa ($M = 2.95; DP = .927$). Na dimensão Restrições Tecnológicas, os participantes até aos 35 anos apresentaram a média mais elevada ($M = 2.65; DP = .955$), seguidos pelos participantes com idades entre 36 e 49 anos ($M = 2.40; DP = .932$). Por sua vez, os participantes com 50 anos ou mais registaram a média mais baixa ($M = 2.25; DP = .868$), indicando menor perceção de restrições tecnológicas neste grupo etário. Já na dimensão dos Afetos Negativos, os participantes mais jovens (até 35 anos) voltaram a apresentar a média mais elevada ($M = 3.42; DP = 1.777$), seguidos pelos indivíduos entre 36 e 49 anos ($M = 3.15; DP = 1.900$). Os participantes com 50 anos ou mais registaram a média mais baixa nesta dimensão ($M = 2.56; DP = 1.590$), o que sugere menor prevalência de sentimentos negativos neste grupo (Anexo 28).

Tabela 9: Diferenças Significativas entre grupos - Idade

| | Idade | Média | Desvio- Padrão |
|-------------------------|-----------------|-------|----------------|
| Comportamental | Até aos 35 anos | 2.95 | .927 |
| | 36-49 anos | 3.37 | 1.021 |
| | 50 anos ou mais | 3.18 | .941 |
| Restrições Tecnológicas | Até aos 35 anos | 2.65 | .955 |
| | 36-49 anos | 2.40 | .932 |
| | 50 anos ou mais | 2.25 | .868 |
| Afetos Negativos | Até aos 35 anos | 3.42 | 1.777 |
| | 36-49 anos | 3.15 | .900 |
| | 50 anos ou mais | 2.56 | 1.590 |

Género

Antes de aplicar o teste t para amostras independentes, foram avaliados os pressupostos estatísticos que sustentam a sua validade. A normalidade das distribuições foi examinada com

recurso ao teste de Shapiro-Wilk, aplicado individualmente a cada uma das dimensões em análise. Os resultados demonstraram que apenas as dimensões Motivacional e Comportamental do *Workaholism* cumpriam o critério de normalidade. No entanto, tendo em consideração que cada grupo incluía pelo menos 30 participantes, recorreu-se ao Teorema do Limite Central (Field, 2018) para justificar a robustez do teste t face a pequenas violações deste pressuposto. A homogeneidade das variâncias foi, por sua vez, avaliada através do teste de Levene. Verificou-se que a maioria das variáveis apresentava variâncias equivalentes entre os grupos, com exceção das duas dimensões relativas aos Afetos. Nestes casos, e dado o incumprimento do pressuposto, foi aplicada a versão corrigida do teste t, ou seja, o teste t de Welch, mais adequado perante variâncias desiguais (Anexo 29).

Com o intuito de avaliar a influência do género nas variáveis das diferentes dimensões em estudo, procedeu-se à realização de análises estatísticas que revelaram efeitos estatisticamente significativos do género sobre os Afetos Positivos ($t(130) = 2.30, p = .023$), apresentando uma diferença média entre grupos de 0.617 (erro padrão = .268), uma dimensão do efeito de .358 e um intervalo de confiança de .085 a 1.147 (Anexo 30).

Também foram observados efeitos significativos na dimensão Motivacional do *Workaholism* ($t(182) = 2.17, p = .031$), com uma diferença média de .305 (erro padrão = .104), uma dimensão do efeito de 0.346 e um intervalo de confiança de .027 a .581 e na dimensão Cognitiva do *Workaholism* ($t(182) = 1.94, p = .054$), com uma diferença média de .29 (erro padrão = 0.153), uma dimensão do efeito de .309 e um intervalo de confiança de -.005 a .599. Por fim, na dimensão Comportamental do *Workaholism*, embora o efeito tenha sido pouco significativo ($t(182) = 1.94, p = .054$), registou-se uma diferença média entre grupos de .297 (erro padrão = .153), uma dimensão do efeito de .309 e e um intervalo de confiança de .115 a .715 (Anexo 31).

Assim, no que diz respeito à variável agrupada por género e à dimensão Motivacional do *Workaholism*, o grupo masculino apresentou uma média de 3.25 e uma mediana de 3.25, com um desvio padrão de .814 e erro padrão de .108. Por sua vez, o grupo feminino registou uma média de 2.94 e uma mediana de 3.00, com desvio padrão de .908 e erro padrão de .081. Na dimensão Cognitiva do *Workaholism*, o grupo masculino apresentou uma média de 2.96 e mediana de 3.00, com um desvio padrão de .910 e erro padrão de .121. Já o grupo feminino revelou uma média de 2.66 e uma mediana de 2.50, com desvio padrão de .983 e erro padrão de .0872. Relativamente à dimensão Comportamental do *Workaholism*, o grupo masculino

obteve uma $M = 3.43$, $MED = 3.50$, $DP = .952$, $EP = .126$. Já o grupo feminino evidenciou uma $M = 3.01$, $MED = 3.00$, $DP = .953$ e $EP = .085$. No que diz respeito à dimensão Afetos Positivos, observou-se que o grupo masculino registou uma média de 5.36 (mediana = 5.80), com desvio padrão de 1.56 e erro padrão de .207, enquanto o grupo feminino apresentou uma média de 4.75 (mediana = 5.10), desvio padrão de 1.87 e erro padrão de .170 (Anexo 32).

Tabela 10: Diferenças Significativas entre grupos - Género

| | Género | Média | Desvio Padrão |
|------------------|-----------|-------|---------------|
| Motivacional | Masculino | 3.25 | .814 |
| | Feminino | 2.94 | .908 |
| Cognitivo | Masculino | 2.96 | .910 |
| | Feminino | 2.66 | .983 |
| Comportamental | Masculino | 3.43 | .952 |
| | Feminino | 3.01 | .953 |
| Afetos Positivos | Masculino | 5.36 | 1.564 |
| | Feminino | 4.75 | 1.867 |

Cargo

Antes da realização do teste t para amostras independentes, foram verificados os pressupostos estatísticos que garantem a sua validade. A normalidade das distribuições foi avaliada através do teste de Shapiro-Wilk, aplicado separadamente a cada uma das dimensões em estudo. Os resultados indicaram que apenas as dimensões Motivacional e Comportamental do Workaholism apresentavam distribuições compatíveis com a normalidade. Ainda assim, considerando que cada grupo contava com pelo menos 30 participantes, foi invocado o Teorema do Limite Central (Field, 2018) para justificar a aplicabilidade do teste t, mesmo perante pequenas violações desse pressuposto. A homogeneidade das variâncias foi analisada com o teste de Levene. Verificou-se que, na maioria das variáveis, as variâncias entre os grupos eram semelhantes, excepto nos Afetos Negativos. Nestes casos, dado o não cumprimento do pressuposto de homogeneidade, recorreu-se à versão corrigida do teste t (teste t de Welch) mais apropriado quando se verificam variâncias desiguais entre os grupos (Anexo 33).

Com o propósito de examinar a influência dos cargos de liderança nas variáveis pertencentes às diferentes dimensões em análise, foram realizadas análises estatísticas comparativas entre grupos, com base na aplicação do teste t para amostras independentes. Os

resultados obtidos evidenciaram diferenças estatisticamente significativas entre géneros em várias dimensões do construto *Workaholism* e da Desconexão digital.

Na dimensão Motivacional, observou-se uma diferença estatisticamente significativa ($t(182) = 2.89, p = .004$), com uma diferença média entre grupos de .377 (erro padrão = .130), sendo o intervalo de confiança de 95% compreendido entre 0.1195 e 0.634. O tamanho do efeito foi de magnitude moderada ($d = .433$). De igual modo, a dimensão Comportamental revelou uma diferença significativa ($t(182) = 5.33, p < .001$), com uma diferença média de .722 (erro padrão = .135) e um intervalo de confiança de .4551 a .989. O tamanho do efeito foi elevado ($d = .799$), indicando uma diferença substancial entre os grupos. Na dimensão Cognitiva, também se verificou um efeito estatisticamente significativo ($t(182) = 3.95, p < .001$), com uma diferença média de .551 (erro padrão = .139), um intervalo de confiança entre .2760 e .826, e um tamanho do efeito moderado ($d = .592$). No que respeita às dimensões da Desconexão Digital, a subdimensão Restrições Técnicas apresentou uma diferença significativa entre os grupos ($t(182) = -2.75, p = .007$), com uma diferença média de -.378 (erro padrão = .137), intervalo de confiança entre -.6493 e -.106, e um tamanho do efeito moderado ($d = -.412$), sugerindo que os participantes de um dos grupos experienciaram mais restrições que o outro (Anexo 34).

Com o objetivo de aprofundar a análise das diferenças entre os grupos de participantes, foram calculadas estatísticas descritivas para as diversas dimensões em estudo, com base nas respostas à questão relativa à ocupação de um cargo de liderança, distinguindo-se assim os indivíduos que afirmaram exercer essa função (“sim”) dos que indicaram não a exercer (“não”). Na dimensão Motivacional, o grupo "sim" apresentou uma média de 3.26 (MED = 3.25; DP = .855; EP = .0981), enquanto o grupo "não" apresentou uma média inferior, de 2.88 (MED = 3.00; DP = .882; EP = .0849). Relativamente à dimensão Cognitiva, os participantes do grupo "sim" obtiveram uma média de 3.08 (MED = 3.25; DP = .971; EP = .1113), ao passo que o grupo "não" obteve uma média de 2.53 (MED = 2.50; DP = .903; EP = .0869). Na dimensão Comportamental, também se observou uma diferença entre grupos, com o grupo "sim" a apresentar uma média de 3.56 (MED = 3.63; DP = .914; EP = .1048), em contraste com uma média de 2.84 no grupo "não" (MED = 3.00; DP = .897; EP = .0864). No que diz respeito à subdimensão Restrições Tecnológicas da Desconexão Digital, verificou-se que o grupo "sim" obteve uma média inferior ($M = 2.23$; MED = 2.08; DP = .786; EP = .0901), comparativamente ao grupo "não", cuja média foi de 2.61 (MED = 2.50; DP = 1.001; EP = .0963) (Anexo 36).

Tabela 11: Diferenças Significativas entre grupos - Cargo

| | Cargo | Média | Desvio Padrão |
|-------------------------|-------|-------|---------------|
| Motivacional | Sim | 3.26 | .855 |
| | Não | 2.88 | .882 |
| Cognitivo | Sim | 3.08 | .971 |
| | Não | 2.53 | .903 |
| Comportamental | Sim | 3.56 | .914 |
| | Não | 2.84 | .897 |
| Restrições Tecnológicas | Sim | 2.23 | .786 |
| | Não | 2.61 | 1.001 |

Análise das Hipóteses

Com o objetivo de testar as hipóteses em estudo realizaram-se Regressões Lineares Simples através do *software Jamovi*, de modo a avaliar a relação entre as quatro dimensões do *Workaholism* e os Afetos Positivos e Negativos:

Hipótese 1 (H1): As dimensões do *Workaholism* influenciam negativamente os Afetos Positivos.

Hipótese 2 (H2): As dimensões do *Workaholism* influenciam positivamente os Afetos Negativos.

Ao analisar os resultados da relação entre as dimensões do *Workaholism* e os Afetos Positivos (H1) verificou-se que nenhuma das dimensões do *Workaholism* apresenta um efeito negativo sobre os Afetos Positivos. Pelo contrário, apesar de nem todas as dimensões do *Workaholism* serem estatisticamente significativas, todas revelaram efeitos positivos em relação aos Afetos Positivos.

A dimensão Motivacional do *Workaholism* explica 4.3% da variabilidade dos Afetos Positivos ($R^2 = .043$), com um coeficiente de $\beta = .207$ ($p = .006$), sugerindo que níveis mais elevados nesta dimensão se associam, mesmo que de forma ligeira, a um aumento dos Afetos Positivos (Anexo 37). A dimensão Cognitiva mostra uma contribuição menor, explicando 1.6% da variabilidade ($R^2 = .0166$), mantendo uma associação positiva, no entanto, não significativa ($\beta = .129$; $p = .088$) com a validade de critério Afetos Positivos (Anexo 38). De forma semelhante, a dimensão Emocional não apresenta um efeito estatisticamente significativo sobre

os Afetos Positivos ($\beta = .017$; $p = .817$), não contribuindo para a explicação da sua variância ($R^2 = .000$). (Anexo 39). Por fim, a dimensão Comportamental explicou 4.2% da variância nos Afetos Positivos ($R^2 = .0428$), com um efeito positivo e significativo ($\beta = .207$; $p = .006$), semelhante ao observado para a dimensão Motivacional. Este resultado contribui para a consistência da associação positiva entre dimensões do *Workaholism* e Afetos Positivos (Anexo 40).

Por outro lado, observou-se que a maioria das dimensões do *Workaholism* apresentaram efeitos positivos e significativos sobre os Afetos Negativos (H2).

A dimensão Emocional do *Workaholism* revelou o efeito mais forte, com um $\beta = .421$ e um nível de significância elevado ($p < .001$). Este preditor explica 17.7% da variância nos Afetos Negativos ($R^2 = .177$), sugerindo uma associação positiva substancial. (Anexo 43). Seguida da dimensão Motivacional do *Workaholism* que revelou uma contribuição mais discreta de 11.4% da variabilidade dos Afetos Negativos ($R^2 = .114$), com um coeficiente de $\beta = .337$ ($p < .001$) (Anexo 41). A dimensão Cognitiva demonstrou 6,3% da variabilidade dos Afetos Negativos ($R^2 = .0638$), com $\beta = .253$ ($p < .001$) (Anexo 42). E a dimensão Comportamental explica 1,2% da variabilidade dos Afetos Negativos ($R^2 = .0122$), com um coeficiente de $\beta = .111$ ($p = .143$) (Anexo 44). Estes resultados sugerem que, de forma geral, a maioria das dimensões do *Workaholism* está positivamente associada a experiências afetivas negativas, com exceção da dimensão Comportamental, que não evidenciou uma associação significativa.

Tabela 12: Resultados da Regressão Linear Simples entre as dimensões do *workaholism* e as dimensões dos Afetos

| Hipóteses | Variável Preditora | Variável Critério | R ² | β | p | Conclusão |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------|----------------|------|-------|------------------------------------------|
| Hipótese 1 (H1): As dimensões do <i>Workaholism</i> influenciam negativamente os Afetos Positivos. | Motivacional | Afetos Positivos | .043 | .207 | .006 | Hipótese 1 (H1): Parcialmente Confirmada |
| | Cognitiva | | .0166 | .129 | .088 | |
| | Emocional | | .000 | .017 | .817 | |
| | Comportamental | | .0428 | .207 | .006 | |
| Hipótese 2 (H2): As dimensões do <i>Workaholism</i> influenciam positivamente os Afetos Negativos. | Motivacional | Afetos Negativos | .114 | .337 | <.001 | Hipótese 2 (H2): Parcialmente Confirmada |
| | Cognitiva | | .0638 | .253 | <.001 | |
| | Emocional | | .177 | .421 | <.001 | |
| | Comportamental | | .0122 | .111 | .143 | |

De seguida, avançou-se com a análise de uma mediação, investigando o papel das duas dimensões da Desconexão Digital na relação entre as quatro dimensões do *Workaholism* e os afetos (Positivos e Negativos):

Hipótese 3 (H3): As dimensões da desconexão digital medeiam a relação entre as dimensões *Workaholism* e os afetos positivos.

Hipótese 4 (H4): As dimensões da desconexão digital medeiam a relação entre as dimensões *Workaholism* e os afetos negativos.

Ao analisar de que forma é que as dimensões da Desconexão Digital mediam a relação entre o *workaholism* e os afetos positivos, os resultados mostraram alguns efeitos de mediação significativos (H3).

No caso da dimensão Motivacional do *Workaholism*, verificou-se um efeito de mediação parcial através da dimensão restrições tecnológicas da Desconexão Digital, com um coeficiente $\beta = .147$ e um valor de $p = .019$ (Anexo 45). Este resultado indica que trabalhadores com elevada motivação para o trabalho tendem a experienciar mais afetos positivos. A dimensão cognitiva do *Workaholism* apresentou um efeito de mediação total nas restrições tecnológicas da variável da desconexão digital, com um coeficiente $\beta = .1772$ e um valor de $p = .008$ (Anexo 46). Ou seja, o impacto desta dimensão nos afetos positivos ocorre unicamente por via da desconexão digital. Também a dimensão emocional demonstrou um efeito de

mediação total por meio das restrições tecnológicas ($\beta = .0848$; $p = .028$) (Anexo 47). Por fim, a dimensão comportamental do *Workaholism* mostrou um efeito de mediação parcial via restrições tecnológicas ($\beta = .126$; $p = .020$), sugerindo que, mesmo que o comportamento de trabalho excessivo tenha um efeito direto sobre os afetos positivos (Anexo 48). Em contrapartida, não foram encontrados efeitos de mediação significativos em nenhuma das dimensões do *Workaholism* quando considerada a dimensão "comunicação" da Desconexão Digital como mediadora, ou seja, os valores de *p-value* para estas rotas foram todos superiores a .05 (Anexo 49, 50, 51, 52).

Quanto ao papel que as dimensões da Desconexão Digital tem na relação entre as dimensões do *Workaholism* e os Afetos Negativos, os resultados não revelaram qualquer efeito de mediação significativo (H4). Nenhuma das combinações entre as dimensões do *Workaholism* e as variáveis mediadoras (restrições tecnológicas e comunicação) resultaram em valores de *p* inferior a .05 (Anexo 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60).

Tabela 13: Resultados da mediação entre a Desconexão Digital e as dimensões do *Workaholism* e as dimensões dos Afetos

| Hipóteses | Variável Preditora | Variável Mediadora | Variável Critério | Efeito Indireta | | Efeito Direto | | Efeito Total | | Conclusão |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|------|---------------|--------|--------------|--------|---------------------|
| | | | | β | p | β | p | β | p | |
| Hipótese 3 (H3): As dimensões da Desconexão Digital medeiam a relação entre as dimensões do <i>Workaholism</i> e os Afetos Positivos. | Motivacional | Restrições Tecnológicas | Afetos Positivos | .147 | .019 | .280 | .078 | .427 | .005 | Mediação Parcial |
| | | Comunicação | | -.0112 | .512 | .438 | .004 | .427 | .005 | Não Existe Mediação |
| | Cognitiva | Restrições Tecnológicas | | .1772 | .008 | .067 | .655 | .244 | .084 | Mediação Total |
| | | Comunicação | | -.00728 | .604 | .251 | .075 | .244 | .084 | Não Existe Mediação |
| | Emocional | Restrições Tecnológicas | | .0848 | .028 | -.057 | .623 | .0274 | .816 | Mediação Total |
| | | Comunicação | | -.0257 | .289 | .053 | .657 | .0274 | .816 | Não Existe Mediação |
| | Comportamental | Restrições Tecnológicas | | .126 | .020 | .261 | .068 | .387 | .005 | Mediação Parcial |
| | | Comunicação | | -.0517 | .133 | .439 | .002 | .387 | .005 | Não Existe Mediação |
| Hipótese 4 (H4): As dimensões da Desconexão Digital medeiam a relação entre as dimensões do <i>Workaholism</i> e os Afetos Negativos. | Motivacional | Restrições Tecnológicas | Afetos Negativos | -.0958 | .095 | .788 | < .001 | .692 | < .001 | Não Existe Mediação |
| | | Comunicação | | .00226 | .798 | .690 | < .001 | .692 | < .001 | Não Existe Mediação |
| | Cognitiva | Restrições Tecnológicas | | -.0857 | .156 | .564 | < .001 | .478 | < .001 | Não Existe Mediação |
| | | Comunicação | | .00226 | .751 | .476 | < .001 | .478 | < .001 | Não Existe Mediação |
| | Emocional | Restrições Tecnológicas | | -.0294 | .238 | .688 | < .001 | .658 | < .001 | Não Existe Mediação |
| | | Comunicação | | -.0115 | .572 | .670 | < .001 | .658 | < .001 | Não Existe Mediação |
| | Comportamental | Restrições Tecnológicas | | -.0237 | .627 | .230 | .119 | .206 | .139 | Não Existe Mediação |
| | | Comunicação | | .00626 | .834 | .200 | .160 | .206 | .139 | Não Existe Mediação |

Discussão

No âmbito da análise das correlações entre as variáveis do estudo, verificaram-se relações estatisticamente significativas que ajudam a compreender melhor as dinâmicas entre as dimensões do *workaholism*, da desconexão digital e dos afetos.

As dimensões do *workaholism* revelaram-se fortemente interrelacionadas, evidenciando relações positivas elevadas entre as subescalas Motivacional, Cognitiva, Emocional e Comportamental. Estas correlações fortes sugerem que, quando uma dimensão do *workaholism* se intensifica, é provável que as outras também se manifestem com maior intensidade. No que diz respeito à Desconexão Digital, observou-se um padrão de correlações negativas moderadas entre a subescala Restrições Tecnológicas e as dimensões do *workaholism*, com destaque na relação com a dimensão Cognitiva. Isto sugere que maiores níveis de restrições tecnológicas estão associados a níveis mais baixos de *workaholism*. Já a subescala Comunicação demonstrou correlações fracas e, em alguns casos, não significativas, apontando para um impacto menos relevante desta dimensão na relação com o *workaholism*.

As análises revelaram também correlações significativas entre o *workaholism* e os afetos. Foram observadas associações positivas entre as dimensões Motivacional e Comportamental com os afetos positivos, sugerindo que, em certos casos, o envolvimento excessivo com o trabalho pode estar ligado a experiências afetivas positivas. No entanto, as dimensões Motivacional, Cognitiva e Emocional apresentaram correlações positivas com os afetos negativos, sendo mais expressiva na dimensão Emocional, o que reforça a ideia de que o *workaholism*, pode estar relacionado a consequências afetivas prejudiciais para os colaboradores. Isto representa, a dupla faceta do *workaholism*, capaz de se associar tanto a afetos positivos como a negativos, dependendo da forma como se manifesta e da presença (ou ausência) de estratégias reguladoras, como é o caso da desconexão digital.

Posteriormente, os resultados obtidos através das análises entre grupos evidenciam que fatores sociodemográficos como a política de desconexão digital, idade, gênero e o cargo também influenciam significativamente as dimensões do *workaholism*, da desconexão digital e as experiências afetivas.

Assim, em relação às políticas de desconexão digital, estas têm um impacto significativo sobre a dimensão comportamental do *workaholism* e sobre ambas as dimensões da Desconexão Digital (Restrições Tecnológicas e Comunicação). Em termos práticos,

participantes que afirmaram conhecer a existência de políticas de desconexão digital apresentaram maiores níveis de comportamento “workaholic” do que os restantes, sugerindo que a presença de políticas formais não conduz, por si só, a uma mudança comportamental efetiva. Pelo contrário, indivíduos com comportamentos de *workaholism* podem estar mais conscientes da existência destas políticas devido ao seu próprio conflito interno com os limites laborais. Na dimensão Comunicação, observaram-se valores mais elevados de proteção entre os que afirmaram conhecer estas políticas, o que indica que a divulgação das mesmas pode aumentar a percepção de legitimidade para se desligarem do trabalho fora do horário laboral. Já no caso das Restrições Tecnológicas, os participantes que não sabiam da existência de políticas de desconexão digital reportaram níveis mais elevados nesta dimensão, o que pode refletir a autoimposição de limites, levando-os a adotar estratégias individuais de controlo tecnológico. Deste modo, estes resultados demonstram que os simples conhecimentos de políticas de desconexão digital não garantem a sua eficácia comportamental, mas que uma clara comunicação pode influenciar positivamente a desconexão digital. Assim, reforça-se a necessidade de não apenas implementar políticas formais, mas também promover uma cultura organizacional que incentive a sua aplicação e normalização, especialmente junto dos colaboradores com maior propensão ao envolvimento compulsivo com o trabalho.

Ao analisar as diferenças entre os grupos etários, os resultados foram relevantes na dimensão comportamental do *workaholism*, na dimensão restrições tecnológicas da desconexão digital e nos afetos negativos. A dimensão comportamental do *workaholism* revelou uma média mais elevada entre os participantes com idades entre 36 e 49 anos, indicando que indivíduos nesta fase etária podem apresentar uma maior tendência para o envolvimento excessivo no trabalho, possivelmente impulsionada por estabilidade financeira, pressões de carreira ou exigências familiares. Por sua vez, os participantes com menos de 35 anos registaram os valores mais baixos, sugerindo uma maior sensibilidade às questões do equilíbrio trabalho-vida pessoal ou menor envolvimento institucional. No entanto, na dimensão Restrições Tecnológicas, observou-se que indivíduos até aos 35 anos revelaram uma maior dificuldade a se desligarem digitalmente, quando comparados com os grupos mais velhos. Isto pode estar associado a uma maior dependência tecnológica, o que pode dificultar o desligar mesmo fora do horário laboral. Por fim, relativamente aos afetos negativos, os resultados mostram que os participantes mais jovens experienciam mais frequentemente emoções negativas associadas ao contexto laboral, o que pode refletir maior vulnerabilidade emocional, menor experiência em estratégias de coping ou uma maior exposição à sobrecarga digital. Os

indivíduos com 50 anos ou mais, em contrapartida, registaram os níveis mais baixos nesta dimensão. Assim, estes resultados destacam a importância de considerar a idade no planeamento de estratégias de prevenção do *workaholism* e de promoção do bem-estar afetivo, adaptando intervenções de acordo com os perfis etários e as necessidades organizacionais.

A análise das diferenças entre géneros, por sua vez, revelou que os participantes do género masculino apresentaram valores consistentemente mais elevados nas três dimensões do *workaholism* (motivacional, cognitiva e comportamental), bem como nos afetos positivos. Os homens obtiveram uma média superior na dimensão motivacional, sugerindo uma maior orientação interna para o trabalho. Da mesma forma, também os homens registaram médias mais elevadas na dimensão cognitiva, podendo indicar uma tendência mais acentuada para preocupações e pensamentos constantes sobre o trabalho, o que pode refletir um sentimento de maior pressão para manter a produtividade. Na dimensão comportamental, o padrão manteve-se, com os homens a apresentarem maiores níveis de comportamento “workaholic”. No entanto, os homens também reportaram níveis mais elevados de afetos positivos comparativamente às mulheres, o que pode sugerir que, apesar do maior envolvimento com o trabalho, retiram mais satisfação ou recompensa emocional da sua dedicação excessiva. Assim, as mulheres apresentaram médias mais baixas em todas estas dimensões, representando as diferentes formas de lidar com o trabalho, ou a maior facilidade de se desligarem tecnologicamente do mesmo fora do contexto laboral.

Por fim, os resultados obtidos mostram que os participantes que exercem cargos de liderança apresentam níveis significativamente mais elevados nas três dimensões do *Workaholism* (motivacional, cognitiva e comportamental) quando comparados com os colaboradores que não desempenham funções de liderança. Estes dados sugerem que os indivíduos em posições de maior responsabilidade tendem a estar mais envolvidos pelo trabalho, tanto em termos de motivação, como a nível cognitivo e comportamental. Pode-se explicar estes resultados pela maior pressão para alcançar resultados e maiores padrões de exigência, que são frequentemente associados a funções de liderança. Os líderes também reportaram os menores níveis de restrições tecnológicas, o que poderá refletir uma menor consciência dos limites digitais, tornando-os mais vulneráveis à extensão do horário laboral ou à dificuldade em se desligarem das tarefas profissionais. Assim, apesar dos líderes estarem mais expostos ao *workaholism*, não dão tanta importância às estratégias de desconexão digital. Estes dados apontam para a necessidade de um olhar mais atento às exigências associadas aos

cargos de liderança e ao risco acrescido de envolvimento compulsivo com o trabalho, através da promoção ativa do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada.

Este estudo teve como objetivo compreender de que forma as diferentes dimensões do *Workaholism* influenciam os afetos positivos e negativos e de que forma a capacidade de cada indivíduo tem de se desconectar digitalmente atua nestas relações.

As hipóteses H1 e H2 testaram, se o *workaholism* afeta negativamente os afetos positivos e positivamente os afetos negativos.

Hipótese 1 (H1): As dimensões do *Workaholism* influenciam negativamente os Afetos Positivos.

Estes resultados indicam que níveis mais elevados de *workaholism* estão associados, ainda que de forma ligeira, a um aumento dos Afetos Positivos. Assim, a hipótese 1 foi considerada parcialmente confirmada, visto que apesar das dimensões do *workaholism* não se mostrarem negativamente associadas aos afetos positivos, demonstram relações significativas nas dimensões Motivacional ($\beta = .207$, $p = .006$) e Comportamental ($\beta = .207$, $p = .006$). Assim, estes dados sugerem que indivíduos com elevada motivação para o trabalho e forte envolvimento comportamental tendem a experienciar mais emoções positivas no seu dia a dia indicando que o envolvimento laboral, quando orientado por fatores motivacionais ou comportamentais, está associado a experiências afetivas positivas. Van Beek et al. (2014) explicam estes dados, afirmando que os colaboradores sofrem de *workaholism* para poderem escapar a experiências afetivas negativas, como culpa, vergonha, e ansiedade, ou para aumentar a sensação de orgulho, contrariando a nossa crença de que as dimensões do *workaholism* tem uma influência negativa nos afetos positivos como suportado por Van Wijhe et al. (2014) que defendem que indivíduos *workaholics* têm menos oportunidades de recuperação afetiva, o que pode levar ao esgotamento dos seus recursos pessoais e por consequência diminuição dos seus afetos positivos. Por sua vez, a dimensão cognitiva ($p = .088$) e emocional ($p = .817$) não se revelaram estatisticamente significativas, não permitindo concluir que estas dimensões, por si só, tenham uma relação direta nos afetos positivos.

Hipótese 2 (H2): O *Workaholism* influencia positivamente os afetos negativos.

Os resultados relativos à hipótese 2 (H2) também indicam uma confirmação parcial da mesma com três das quatro dimensões do *workaholism* a apresentarem associações positivas e

significativas em relação aos afetos negativos. Assim, as dimensões motivacional ($\beta = .337$, $p < .001$) e cognitiva ($\beta = .253$, $p < .001$) demonstraram uma associação significativa sobre os afetos negativos, ou seja indivíduos que estão constantemente motivados, ou que experienciam muitos pensamentos sobre o trabalho, tendem a apresentar níveis mais elevados de afetos negativos, provavelmente por não se conseguirem desligar ou recuperar adequadamente os recursos pessoais (Van Wijhe et al., 2014). Da mesma forma, a dimensão emocional, que revelou ser a dimensão com uma associação mais forte ($\beta = .421$, $p < .001$), sugere que o envolvimento emocional intenso no trabalho está diretamente relacionado com experiências afetivas negativas. Apenas a dimensão comportamental não mostrou uma relação estatisticamente significativa sobre os afetos negativos ($p = .143$), sugerindo que os comportamentos excessivos de trabalho, isoladamente, podem não ser suficientes para desencadear estados emocionais negativos, a menos que acompanhados de outros fatores.

Em suma, ambas as hipóteses (H1, H2) foram parcialmente confirmadas, revelando a natureza multifacetada do *workaholism*. Isso porque as suas dimensões não impactam os afetos da mesma forma. Ou seja, enquanto as dimensões motivacional e comportamental se relacionam mais com o aumento dos afetos positivos, as dimensões emocional e cognitiva estão mais fortemente associadas ao aumento de afetos negativos. Isto evidencia que o *workaholism* não pode ser explicado apenas por uma única dimensão ou impacto.

Hipótese 3 (H3): As dimensões da desconexão digital medeiam a relação entre as dimensões do *Workaholism* e os Afetos Positivos.

A hipótese 3 (H3) previa que as dimensões da Desconexão Digital medeiam a relação entre o *workaholism* e os afetos positivos. Os resultados sustentam a confirmação parcial desta hipótese, demonstrando que as restrições tecnológicas, enquanto forma de desconexão digital, assumem um papel relevante na mediação de algumas das dimensões do *Workaholism* em relação aos afetos positivos.

Deste modo, observou-se uma mediação parcial significativa na relação entre o *workaholism* motivacional e os afetos positivos por meio das restrições tecnológicas ($\beta = .147$, $p = .019$) sugerindo que os trabalhadores com elevada motivação para o trabalho tendem a experienciar mais afetos positivos, e esse efeito é parcialmente explicado pela existência de barreiras tecnológicas que dificultam o trabalho fora do horário laboral. Por outro lado, tanto a dimensão cognitiva como a emocional do *workaholism* revelaram uma mediação total por parte

das restrições tecnológicas ($\beta = .1772, p = .008$; $\beta = .0848, p = .028$), indicando que o impacto destas dimensões sobre os afetos positivos ocorre quase exclusivamente através do grau em que os indivíduos se desligam tecnologicamente das exigências laborais. Estes resultados são consistentes com a literatura que associa o envolvimento cognitivo e emocional excessivo no trabalho a uma menor capacidade de recuperação psicológica, sendo que a imposição de limites digitais pode atuar como um recurso de proteção (Van Wijhe et al., 2014). Por fim, a dimensão comportamental do *workaholism* também apresentou uma mediação parcial significativa por meio das restrições tecnológicas ($\beta = .126, p = .020$), reforçando a ideia de que os comportamentos compulsivos relacionados ao trabalho podem ser parcialmente atenuados através de estratégias de desconexão digital. A partir destes dados, podemos concordar que o aumento da utilização das TIC está a contribuir para um ambiente de trabalho marcado pela sobrecarga, levando os colaboradores que apresentam comportamentos de *workaholism*, a manterem-se constantemente ligados ao trabalho e a enfrentarem exigências laborais cada vez mais intensas (Schaufeli et al., 2008). No entanto, na dimensão comunicação da desconexão digital não existiu nenhuma mediação significativa entre as relações testadas com os afetos positivos. Isto pode indicar que o controlo das comunicações (por exemplo: avisar os colegas profissionais quando não está disponível fora do horário de trabalho) não é suficiente para gerar efeitos positivos nos afetos.

Hipótese 4 (H4): As dimensões da desconexão digital medeiam a relação entre as dimensões *Workaholism* e os afetos negativos.

Os resultados relativos à hipótese 4 (H4) não evidenciam qualquer mediação significativa, quer por restrições tecnológicas, quer pela dimensão comunicação. Em todas as combinações testadas, os efeitos indiretos não foram estatisticamente significativos ($p > .05$), enquanto os efeitos diretos entre as dimensões do *workaholism* e os afetos negativos permaneceram elevados e significativos sugerindo que independentemente da existência de estratégias de desconexão digital, o *workaholism* tende a manter uma associação direta com níveis mais elevados de afetos negativos. Demonstrando uma natureza potencialmente disfuncional, resistente à autorregulação ou de difícil compensação através de estratégias externas, do *workaholism* em relação aos afetos negativos.

A relevância da desconexão digital é sublinhada como estratégia parcial de proteção afetiva, evidenciando que as restrições tecnológicas podem atenuar os efeitos do *workaholism* sobre os afetos positivos. No entanto, a ausência de mediações significativas em relação aos

afetos negativos e o fraco impacto da dimensão comunicação apontam para os limites dessas estratégias.

Conclusão

Implicações Teóricas e Práticas

Este estudo ao procurar compreender o papel mediador da desconexão digital, na relação entre o *workaholism* e os afetos (positivos e negativos) reforçou, a ideia de que o *workaholism* é complexo e multifacetado, com diferentes implicações dependendo das suas dimensões. A literatura tende a analisar o *workaholism* como uma variável isolada, no entanto, a partir dos resultados percebemos que as dimensões motivacional e comportamental associaram-se mais fortemente à redução dos afetos positivos, enquanto as dimensões cognitiva e emocional estão mais relacionadas com o aumento dos afetos negativos. Esta distinção pode ser uma contribuição valiosa para a literatura já existente ao aprofundar uma melhor compreensão dos efeitos do *workaholism* sobre o bem-estar afetivo, alertando para a necessidade de olhar para este de forma detalhada e personalizada. Da mesma forma, alerta para os efeitos limitados da desconexão digital, sobretudo sobre os afetos positivos. Também, é a partir da análise das variáveis sociodemográficas, como a idade, o género, o cargo, e as políticas de desconexão digital, que podemos perceber como estas influenciam a relação entre o *workaholism*, a desconexão digital, e os afetos, aprofundando o papel das características individuais de cada um, no comportamento “workaholic”. Isto reforça novamente a necessidade de uma abordagem diferenciada consoante o perfil do colaborador.

Finalmente, esta investigação integra construtos que são normalmente estudados em separado, como o *workaholism*, os afetos, e a desconexão digital, oferecendo uma perspetiva mais abrangente e interligada sobre a realidade do mundo do trabalho dos dias de hoje. Assim, permite não só identificar padrões nos comportamentos de *workaholism* dentro das organizações, como também compreender as mudanças na percepção dos colaboradores sobre as políticas de desconexão digital ao longo do tempo. Ainda, contribui para analisar como as diferentes organizações impõe e comunicam as suas políticas internas de desconexão digital e de que forma estas são percebidas pelos seus colaboradores. Os resultados deste estudo poderão apoiar as organizações na adaptação das suas estratégias a nível cultural, com vista a promoção dos afetos mais positivos e a redução de comportamentos “workaholics”, visto que os dados sugerem que apenas o conhecimento das políticas de desconexão não é suficiente, é necessário que exista consistência na sua aplicação e validação por parte das lideranças para que estas se traduzam em mudanças reais de comportamento.

Os resultados podem contribuir para a criação de programas de sensibilização sobre a desconexão digital e sobre o *workaholism*, com especial foco na identificação precoce da

hiperconectividade e de comportamentos “workaholics”, ou seja, fornecer orientações práticas baseadas nestas evidências empíricas, permitindo que as organizações adotem medidas mais conscientes e duradouras, capazes de reduzir o impacto da hiperconectividade no bem-estar dos trabalhadores, e de criar culturas organizacionais que valorizam o desempenho, mas também a saúde afetiva dos seus membros.

Limitações e Estudos Futuros

Ao longo deste estudo verificou-se uma predominância de participantes do género feminino, o que representa uma limitação no que se refere à representatividade da amostra. Para que os resultados obtidos possam refletir de forma mais fiel a realidade da população ativa e permitir uma análise mais equitativa entre géneros, é importante que futuras investigações procurem alcançar uma distribuição mais equilibrada, garantindo que diferentes experiências e percepções sejam consideradas. Além disso, o delineamento transversal do estudo impede a observação de mudanças ao longo do tempo, bem como perceber as relações de causalidade entre as diferentes variáveis. Por isso, seria interessante uma análise longitudinal em futuras investigações, permitindo analisar a evolução do *workaholism* em diferentes contextos e momentos, bem como avaliar o impacto da desconexão digital nos afetos dos colaboradores. Seria também relevante integrar métodos qualitativos, como entrevistas, para complementar estes dados com uma análise mais contextualizada que permite captar sensibilidades emocionais, motivações internas e experiências subjetivas que escapam aos instrumentos padronizados. Ainda, a aplicação destes questionários, apesar de válida pode apresentar algumas limitações, nomeadamente, os instrumentos longos que podem levar a respostas menos refletidas, por cansaço ou desatenção, e a falta de controlo no ambiente de resposta que pode interferir na fiabilidade das respostas, uma vez que os participantes podem estar sujeitos a distrações. Outra limitação poderá ser o desequilíbrio na escala dos afetos, com mais itens negativos do que positivos, o que pode ter influenciado os resultados, apesar da validade do instrumento.

Por fim, a ausência de uma variável sobre a antiguidade na organização poderá ser importante num estudo futuro, sendo que o tempo de permanência numa organização pode influenciar a forma como os colaboradores percebem as políticas de desconexão digital. Importa ainda considerar que este estudo foi realizado com uma amostra composta exclusivamente por participantes portugueses, o que, embora constitua uma contribuição importante para o conhecimento sobre a realidade nacional, limita a generalização dos

resultados a outras culturas e contextos laborais. Seria, portanto, relevante que futuras investigações replicassem este estudo noutras culturas, especialmente em países com diferentes modelos de organização de trabalho, políticas de desconexão digital ou culturas com maior ou menor tendência para o *workaholism*. Este estudo não contempla variáveis como traços de personalidade pelo que seria interessante investigar como os diferentes perfis de personalidade influenciam a suscetibilidade ao *workaholism* e a eficácia da desconexão digital como fator protetor. Apesar de ter sido tido em conta o cargo dos indivíduos, este estudo não abordou o papel das chefias na desconexão digital e a sua influência nos comportamentos “workaholics”. Assim, poderia ser interessante investigar como o estilo de liderança influencia a percepção de liberdade para os colaboradores se desligarem e o grau de *workaholism*.

Referências

- Allam, H. K., Helmy, M. S., El Badry, A. S., & Younis, F. E. (2021). Workaholism, sleep disorders, and potential e-learning impacts among Menoufia University staff during COVID-19 pandemic. *Journal of Public Health Research, 10*(4), e2203. <https://doi.org/10.4081/jphr.2021.2203>
- Andersen, F. B., Djugum, M. E. T., Sjøstad, V. S., & Pallesen, S. (2023). The prevalence of workaholism: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology, 14*, 1252373. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1252373>.
- Anderson, E. C., Carleton, R. N., Diefenbach, M., & Han, P. K. (2019). The relationship between uncertainty and affect. *Frontiers in Psychology, 10*, 2504. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02504>
- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological antecedents and implications. *MIS Quarterly, 35*(4), 831–858. <https://doi.org/10.2307/41409963>
- Aziz, S., & Covington, C. (2024). Beyond the 9-to-5 grind: Workaholism and its potential influence on human health and disease. *Frontiers in Psychology, 15*, 1345378. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1345378>
- Balducci, C., Spagnoli, P., & Clark, M. (2020). Advancing workaholism research. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(24), 9435. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249435>
- Barrett, L. F., & Bliss-Moreau, E. (2009). Affect as a psychological primitive. *Advances in Experimental Social Psychology, 41*, 167–218. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)00404-8](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)00404-8)
- Barrett, L. F., Lindquist, K. A., Bliss-Moreau, E., Duncan, S., Gendron, M., Mize, J., & Brennan, L. (2007). Of mice and men: Natural kinds of emotions in the mammalian brain? A response to Panksepp and Izard. *Perspectives on Psychological Science, 2*(3), 297–312. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2007.00046.x>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1*(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>

- Barsade, S. G., & Gibson, D. E. (2007). Why does affect matter in organizations? *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 36–57. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.24286163>
- Baumer, E. P., Guha, S., Skeba, P., & Gay, G. (2019). All users are (not) created equal: Predictors vary for different forms of Facebook non/use. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 3(CSCW), 1–28. <https://doi.org/10.1145/3359182>
- Bonebright, C. A., Clay, D. L., & Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 469–477. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.4.469>
- Büchler, N., ter Hoeven, C. L., & van Zoonen, W. (2020). Understanding constant connectivity to work: How and for whom is constant connectivity related to employee well-being? *Information and Organization*, 30(4), 100301. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2020.100302>
- Buono, C., Farnese, M. L., & Spagnoli, P. (2023). The workaholism–technostress interplay: Initial evidence on their mutual relationship. *Behavioral Sciences*, 13(7), 599. <https://doi.org/10.3390/bs13070599>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Luybaert, G. (2014). The impact of work engagement and workaholism on well-being: The role of work-related social support. *Career Development International*, 19(7), 813–835. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2013-0114>
- Clarivate. (2024). *Web of Science Core Collection: Basic Search* [Página de pesquisa]. Clarivate. <https://www.webofscience.com/wos/woscc/basic-search>
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2014). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42, 1469–1488. <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>
- Clark, M. A., Smith, R. W., & Haynes, N. J. (2020). The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1281–1307. <https://doi.org/10.1037/apl0000484>
- Cohen, J. (1992). Quantitative methods in psychology: A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2013). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2012). About the dark and bright sides of self-efficacy: Workaholism and work engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(2), 688–701. <https://doi.org/10.1017/sjp.2012.70>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dindar, M., & Akbulut, Y. (2014). Why do pre-service teachers quit Facebook? An investigation on ‘quitters forever’ and ‘quitters for a while’. *Computers in Human Behavior*, 39, 170–176. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.07.007>
- Ekman, P. (1992). An argument for basic emotions. *Cognition & Emotion*, 6(3–4), 169–200. <https://doi.org/10.1080/02699939208411068>
- Galdino, M. J. Q., Martins, J. T., Robazzi, M. L. D. C. C., Pelloso, S. M., Barreto, M. F. C., & Haddad, M. D. C. F. L. (2021). Burnout, workaholism e qualidade de vida entre docentes de pós-graduação em enfermagem. *Acta Paulista de Enfermagem*, 34, eAPE00451. <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2021AO00451>
- Galinha, I. C., Pereira, C. R., & Esteves, F. (2014). Versão reduzida da Escala Portuguesa de Afeto Positivo e Negativo – PANAS-VRP: Análise fatorial confirmatória e invariância temporal. *Psicologia*, 28(1), 50–62.
- Goh, J., Pfeffer, J., & Zenios, S. A. (2015). The relationship between workplace stressors and mortality and health costs in the United States. *Management Science*, 62(2), 608–628. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.2115>
- International Labour Organization (ILO). (2016). *Workplace stress – A collective challenge (World Day for Safety and Health at Work)*. Genebra, Suíça. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_466547.pdf

- IPSOS. (2022). *Attitudes towards work and the right to disconnect law*. <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2022-03/attitudes-towards-work-right-to-disconnect-law-2022.pdf>
- Kafetsios, K., & Zampetakis, L. A. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences, 44*(3), 712–722. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.10.004>
- Kang, S. (2020). Workaholism in Korea: Prevalence and socio-demographic differences. *Frontiers in Psychology, 11*, 569744. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.569744>
- Langseth-Eide, B. (2019). It's been a hard day's night and I've been working like a dog: Workaholism and work engagement in the JD-R model. *Frontiers in Psychology, 10*, 1444. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01444>
- Lomborg, S., & Ytre-Arne, B. (2021). Advancing digital disconnection research: Introduction to the special issue. *Convergence, 27*(6), 1529–1535. <https://doi.org/10.1177/13548565211057518>
- Marôco, J. (2018). *Análise estatística com o SPSS Statistics* (7.^a ed.). ReportNumber, Lda.
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2013). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science, 24*(5), 1337–1357. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use during COVID-19 remote working: An investigation using the Italian translation of the technostress creators scale. *Sustainability, 12*(15), 5911. <https://doi.org/10.3390/su12155911>
- Müller, K. (2020, 9 de janeiro). The right to disconnect. *European Parliamentary Research Service Blog*. <https://epthinktank.eu/2020/01/09/the-right-to-disconnect/>
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior, 28*(1), 111–136. <https://doi.org/10.1002/job.424>

- Observatoire du Capital humain de Deloitte et Cadremploi. (2015). *Qualité de vie au travail : Et le bonheur ?* Deloitte Conseil.
- Pansu, L. (2018). Evaluation of ‘Right to Disconnect’ legislation and its impact on employee’s productivity. *International Journal of Management and Applied Research*, 5(3), 99–119. <https://doi.org/10.18646/2056.53.18-008>
- Perlow, L. A. (2012). *Sleeping with your smartphone: How to break the 24/7 habit and change the way you work*. Harvard Business Review Press.
- Perrin, A. (2018). Americans are changing their relationship with Facebook. *Pew Research Center*. <https://www.pewresearch.org/internet/2018/09/05/americans-are-changing-their-relationship-with-facebook/>
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 70.
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 147–164. <https://doi.org/10.1023/A:1009581330960>
- Russell, J. A., & Barrett, L. F. (1999). Core affect, prototypical emotional episodes, and other things called *emotion*: Dissecting the elephant. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(5), 805–819. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.5.805>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sayan, İ. (2021). The mediator role of use of emotion in the association between personality traits and workaholism. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 37(2), 221–232. <https://doi.org/10.6018/analesps.451711>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands–Resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43–68). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320–348. <https://doi.org/10.1177/1069397109337239>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193–217). Edward Elgar.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* (pp. 203–226). Emerald Group Publishing.
- Schmuck, D. (2020). Does digital detox work? Exploring the role of digital detox applications for problematic smartphone use and well-being of young adults using multigroup analysis. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 23(8), 526–532. <https://doi.org/10.1089/cyber.2019.0578>
- Solomon, A. (2020, 9 de abril). When the pandemic leaves us alone, anxious, and depressed. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2020/04/09/opinion/sunday/coronavirus-depression-anxiety.html>
- Sonnentag, S., & Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393–414. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.393>
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965–976. <https://doi.org/10.1037/a0020032>

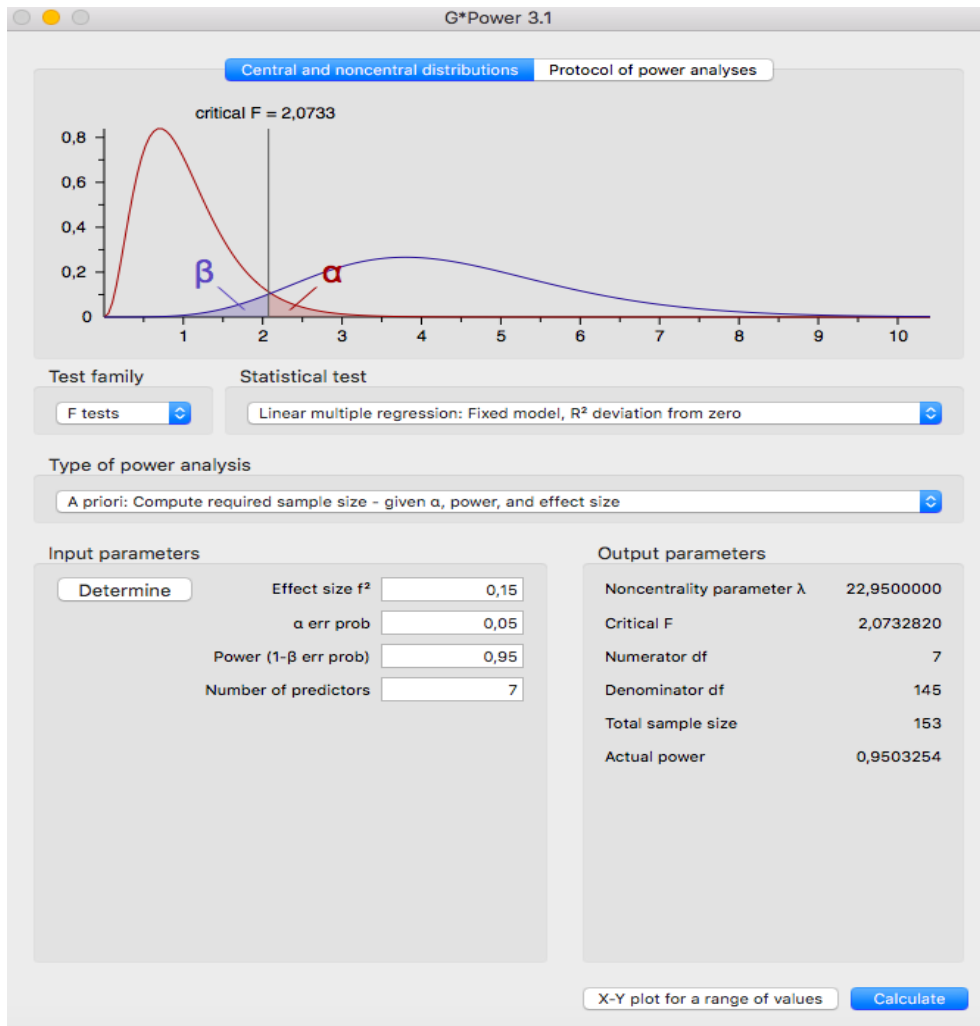
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior, 76*(3), 355–365. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.005>
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress, 22*(3), 257–276. <https://doi.org/10.1080/02678370802379440>
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment, 58*(1), 160–178. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15
- Sussman, S. (2012). Workaholism: A review. *Journal of Addiction Research & Therapy, S6*(1), S6-001. <https://doi.org/10.4172/2155-6105.S6-001>
- Sussman, S., Lisha, N., & Griffiths, M. (2011). Prevalence of the addictions: A problem of the majority or the minority? *Evaluation & the Health Professions, 34*(1), 3–56. <https://doi.org/10.1177/0163278710380124>
- Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, B. H. (2012). For fun, love, or money: What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work? *Applied Psychology, 61*(1), 30–55. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00454.x>
- Van Beek, I., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(4), 468–482.
- Van Beek, I., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Brenninkmeijer, V. (2014). Heavy work investment: Its motivational make-up and outcomes. *Journal of Managerial Psychology, 29*(1), 46–62. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2012-0274>
- Van Wijhe, C. I., Peeters, M. C., & Schaufeli, W. B. (2014). Enough is enough: Cognitive antecedents of workaholism and its aftermath. *Human Resource Management, 53*(1), 157–177. <https://doi.org/10.1002/hrm.21573>
- Vanden Abeele, M. M. P., Vandebosch, H., Koster, E. H. W., De Leyn, T., Van Gaeveren, K., de Segovia Vicente, D., Van Bruyssel, S., van Timmeren, T., De Marez, L., Poels, K., DeSmet, A., De Wever, B., Verbruggen, M., & Baillien, E. (2024). Why, how, when,

- and for whom does digital disconnection work? A process-based framework of digital disconnection. *Communication Theory*, 34(1), 3–17. <https://doi.org/10.1093/ct/qtad016>
- Vedoato, T., Pedro, D. R. C., Garcia, I. M., Galdino, M. J. Q., Aroni, P., & Haddad, M. D. C. F. L. (2021). Workaholism and quality of life: An integrative literature review. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 19(4), 503. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2021-640>
- Verlinden, A., Baillien, E., Notelaers, G., & Verbruggen, M. (2024). Always on? Development and validation of the Employee Digital Disconnection Scale (EDDS). *Work & Stress*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/02678373.2024.2364597>
- Voukelatou, V., Gabrielli, L., Miliou, I., Cresci, S., Sharma, R., Tesconi, M., & Pappalardo, L. (2021). Measuring objective and subjective well-being: Dimensions and data sources. *International Journal of Data Science and Analytics*, 11(4), 279–309. <https://doi.org/10.1007/s41060-020-00224-2>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301–328. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work–nonwork conflict. *Applied Psychology*, 54(1), 37–60. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00195.x>
- Titchener, E. B., Wundt, W. M., & Creighton, J. E. (1912). *Lectures on human and animal psychology*. Macmillan.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>
- Weber, T., & Adăscăliței, D. (2023). *Right to disconnect: Implementation and impact at company level* [Relatório]. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/430915>
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 18, pp. 1–74). JAI Press.

- World Health Organization. (2005). *Mental health declaration for Europe: Facing the challenges, building solutions: WHO European Ministerial Conference on Mental Health, Helsinki, Finland, 12–15 January 2005*. World Health Organization. <https://iris.who.int/handle/10665/107625>
- Yang, Y., Yan, R., & Meng, Y. (2022). Can't disconnect even after-hours: How work connectivity behavior after-hours affects employees' thriving at work and family. *Frontiers in Psychology, 13*, 865776. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.865776>

Anexos

Anexo 1 - G*Power



Anexo 2 - Dados Sociodemográficos

| Idade | Frequência | Porcentagem |
|--------------------------------|------------|-------------|
| Até 35 anos | 76 | 41.3 % |
| 36-49 anos | 53 | 28.8 % |
| 50 ou mais | 55 | 29.9 % |
| Total | 184 | 100.00% |
| Sexo | Frequência | Porcentagem |
| Masculino | 57 | 31.0% |
| Feminino | 127 | 69.0% |
| Total | 184 | 100.00% |
| Política de Desconexão Digital | Frequência | Porcentagem |
| Sim | 71 | 38.6% |
| Não | 67 | 36.4% |
| Não sei | 46 | 25.0% |
| Total | 184 | 100.00% |
| Cargo de Liderança | Frequência | Porcentagem |
| Sim | 76 | 41.3% |
| Não | 108 | 58.7% |
| Total | 184 | 100.00% |
| Sector | Frequência | Porcentagem |
| Público | 93 | 50.5% |
| Privado | 91 | 49.5% |
| Total | 184 | 100.00% |
| Modalidade | Frequência | Porcentagem |
| Presencial | 102 | 38.6% |
| Remoto | 11 | 6.0% |
| Híbrido | 71 | 38.6% |
| Total | 184 | 100.00% |
| Acordo de Horário | Frequência | Porcentagem |
| Fixado pelo empregador | 99 | 53.8% |
| Em parte fixado por si | 70 | 38.0% |
| Fixado por si | 15 | 8.2% |
| Total | 184 | 100.00% |
| Dependentes | Frequência | Porcentagem |
| Sim | 81 | 44.0% |
| Não | 103 | 56.0% |
| Total | 184 | 100.00% |

Anexo 3 - Questionário Qualtrics

Bem-vindo(a),

Agradecemos a sua disponibilidade para participar neste questionário.

Este estudo está inserido no âmbito de uma Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social e das Organizações, pelo ISPA – Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida, sob orientação da Professora Doutora Ana Sabina.

O objetivo do estudo é compreender como é que a capacidade de cada indivíduo equilibrar a sua vida profissional e pessoal se afeta a nível emocional. Ao longo deste questionário, serão apresentadas várias questões relacionadas com o contexto organizacional, e não existem respostas certas ou erradas, pelo que solicitamos que responda com total sinceridade.

O questionário destina-se a indivíduos atualmente empregados e que possuam, no mínimo, o grau de licenciatura. Os dados recolhidos serão anónimos e, portanto, pedimos que não se identifique em nenhuma parte do questionário. A sua participação é voluntária e pode desistir a qualquer momento. A informação recolhida será exclusivamente utilizada para fins académicos e sujeita a análise estatística. Este questionário é composto por 5 secções e o seu preenchimento leva cerca de 5 a 7 minutos.

Agradecemos, mais uma vez, a sua colaboração.
Para quaisquer dúvidas sobre o estudo, por favor, contacte
Madalena Canez - 28839@alunos.ispa.pt.

Tomei conhecimento do objetivo deste estudo, e aceito participar voluntariamente?

Sim

Indique, por favor, se possui licenciatura ou um grau académico superior.

Confirmando que possui, no mínimo, o grau de licenciatura.



Indique o seu género:

Masculino

Feminino

Outro

Prefiro não dizer

Indique a sua idade:

Exerce, atualmente, um cargo de liderança?

Sim

Não

Indique a sua modalidade de trabalho:

Presencial

Remoto

Híbrido

A sua organização possui uma política formal sobre o direito do trabalhador à desconexão digital (isto é, o direito de este se desligar de ferramentas tecnológicas e cessar contactos com a empresa fora do horário laboral)?

Sim

Não

Não sei

O seu horário de trabalho foi:

Fixado pelo empregador

Em parte fixado por si

Fixado por si

Indique o setor da sua organização:

Público

Privado

Indique se tem dependentes na sua residência :

Sim

Não



As próximas questões abordam um conjunto de afirmações relacionadas com a forma como se sente e percebe o mundo ao seu redor.

Pedimos assim que indique o seu grau de concordância perante um conjunto de situações descritas nas afirmações de seguida apresentadas.



Com que frequência realiza os comportamentos abaixo, fora do seu horário normal de trabalho?

| | 1- Nunca | 2- Raramente | 3- Às vezes | 4- Frequentemente | 5- Sempre |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Ignora notificações relacionadas com o trabalho (p.e., pop-ups ou alertas sonoros de mensagens e-mails ou chamadas de colegas, do meu chefe, de clientes). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Desligo notificações relacionadas com o trabalho (p.e., pop-ups ou alertas sonoros de mensagens ou chamadas de colegas, do meu chefe, de clientes). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mantenho programas ou aplicações relacionadas com o trabalho fechadas, ou não as abro (p.e., chats, e-mail, instant). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Coloco os dispositivos que uso para trabalhar (p.e., computador, portátil, telemóvel, tablet...) em modo offline (p.e., modo de voo, desativação do Wi-Fi ou dados móveis, através de uma app). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Desligo completamente os dispositivos que uso para trabalhar (p.e., computador, portátil, telemóvel, tablet). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Guardo os dispositivos que uso para trabalhar (p.e., computador, portátil, telemóvel, tablet) ou não os levo consigo para determinadas atividades. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Em que medida as seguintes afirmações se aplicam a si?

| | 1- Nada | 2- Um pouco | 3- Moderadamente | 4- Bastante | 5- Completamente |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Combino com as pessoas da minha rede profissional que não estou acessível através do meu computador ou smartphone fora do meu horário de trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Informo através de uma mensagem nos meus canais de comunicação no trabalho, os meus colegas, chefe e/ou clientes de que estou indisponível fora do meu horário de trabalho (p.e., através de uma mensagem automática de ausência ou estado offline). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Aviso as pessoas do meu ambiente profissional quando não estou disponível fora do meu horário de trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Penso que é importante informar os meus colegas, chefe e/ou clientes quando estou (n)disponível fora do meu horário de trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Indique com que frequência se identifica com a seguinte afirmação.

| | 1 - Nunca | 2 - Raramente | 3 - Às vezes | 4 - Frequentemente | 5 - Sempre |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Com que frequência se mantém totalmente desconectado(a) do trabalho fora do seu horário normal lato A, sem interagir com dispositivos, aplicativos ou notificações relacionadas com trabalho? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

[→](#)

Para cada uma das afirmações seguintes indique o seu grau de concordância.

| | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo | 3 - Não concordo, nem discordo | 4 - Concordo | 5 - Concordo totalmente |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|--------------------------------|-----------------------|-------------------------|
| Gosto de deixar o trabalho para trás quando vou para casa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Não gosto que os problemas do trabalho se interponham na minha vida pessoal | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Prefiro manter a minha vida profissional no meu local de trabalho | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Quando estou em casa, não gosto de ter de pensar no trabalho | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

[→](#)

Com que frequência realiza os comportamentos abaixo fora do seu horário normal de trabalho?

| | 1 - Nunca | 2 - Raramente | 3 - Às Vezes | 4 - Frequentemente | 5 - Sempre |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Eu tenho sempre uma pressão interior que me me leva a trabalhar. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eu trabalho porque me sinto compelido(a) a trabalhar. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eu tenho um forte desejo interior de trabalhar o tempo todo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Existe uma pressão interior que me leva a trabalhar. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eu não consigo parar de pensar no trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Em geral, eu passo as minha horas livres a pensar no trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Os meus pensamentos focam-se no trabalho com frequência. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| É difícil para mim parar de pensar no trabalho quando acabei o meu horário laboral. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eu sinto angústia quando falta um dia ao trabalho por qualquer razão. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eu sinto-me quase sempre frustrado quando não consigo trabalhar. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eu sinto-me angustiado quando não consigo trabalhar. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eu sinto-me ansioso quando algo me impede de trabalhar. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eu continuo a trabalhar quando a maioria dos meus colegas fazem pausas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eu trabalho mais do que é esperado de mim. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eu habitualmente trabalho horas mais longas que os meus colegas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eu tenho a tendência para trabalhar para além das exigências do meu trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |



Com que frequência realiza os comportamentos abaixo fora do seu horário normal de trabalho?

| | 1 - Nunca | 2 - Raramente | 3 - Às Vezes | 4 - Frequentemente | 5 - Sempre |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Eu tenho sempre uma pressão interior que me leva a trabalhar. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eu trabalho porque me sinto compelido(a) a trabalhar. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eu tenho um forte desejo interior de trabalhar o tempo todo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Existe uma pressão interior que me leva a trabalhar. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eu não consigo parar de pensar no trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Em geral, eu passo as minhas horas livres a pensar no trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Os meus pensamentos focam-se no trabalho com frequência. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| É difícil para mim parar de pensar no trabalho quando acabei o meu horário laboral. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eu sinto angústia quando falta um dia ao trabalho por qualquer razão. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eu sinto-me quase sempre frustrado quando não consigo trabalhar. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eu sinto-me angustiado quando não consigo trabalhar. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eu sinto-me ansioso quando algo me impede de trabalhar. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eu continuo a trabalhar quando a maioria dos meus colegas fazem pausas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eu trabalho mais do que é esperado de mim. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eu habitualmente trabalho horas mais longas que os meus colegas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eu tenho a tendência para trabalhar para além das exigências do meu trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |



Esta secção consiste num conjunto de sentimentos e emoções. Leia o item e marque a resposta correta no espaço à frente de cada palavra, de acordo com as seguintes opções de resposta: 1- Nada ou muito ligeiramente; 2 - Um pouco; 3 - Moderadamente; 4 - Bastante; 5 - Extremamente.



Indique em que medida sente cada uma das seguintes emoções quando não se desconecta digitalmente?

| | 1- Nada ou muito ligeiramente | 2- Um pouco | 3- Moderadamente | 4- Bastante | 5- Extremamente |
|---------------|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Interessado/a | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Inspirado/a | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Arrepiado/a | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nervoso/a | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Determinado/a | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Azorentado/a | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Culpado/a | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Desmotivado/a | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Enfurecido/a | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Remorso | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Intido/a | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ansioso/a | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ativo/a | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Assustado/a | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |



Agradecemos a sua participação neste questionário. A sua colaboração é essencial. Se tiver alguma dúvida ou precisar de mais informações, não hesite em contactar-nos através de 28839@alunos.ispa.pt. Muito obrigada pelo seu tempo e contribuição!



Anexo 4 - Análise Fatorial Confirmatória da *Employee Digital Disconnection Scale* - Multidimensional

Análise Fatorial Confirmatória

Pesos fatoriais

| Fator | Indicador | Estimativas | Erro-padrão | Z | p | Estimativas Estand. |
|---------|---------------|-------------|-------------|-------|--------|---------------------|
| Fator 1 | Res_Tec_1 | 0.726 | 0.0722 | 10.05 | < .001 | 0.696 |
| | Res_Tec_2 | 0.871 | 0.0805 | 10.82 | < .001 | 0.737 |
| | Res_Tec_3 | 1.024 | 0.0821 | 12.48 | < .001 | 0.817 |
| | Res_Tec_4 | 0.964 | 0.0875 | 11.01 | < .001 | 0.746 |
| | Res_Tec_5 | 0.758 | 0.1004 | 7.55 | < .001 | 0.561 |
| | Res_Tec_6 | 0.671 | 0.0899 | 7.46 | < .001 | 0.548 |
| Fator 2 | Comunica__o_1 | 0.496 | 0.0996 | 4.98 | < .001 | 0.395 |
| | Comunica__o_2 | 0.798 | 0.1099 | 7.26 | < .001 | 0.573 |
| | Comunica__o_3 | 1.570 | 0.1404 | 11.18 | < .001 | 1.050 |
| | Comunica__o_4 | 0.838 | 0.1179 | 7.11 | < .001 | 0.579 |

[3]

Estimativas fatoriais

Covariâncias fatoriais

| | | Estimativas | Erro-padrão | Z | p | Estimativas Estand. |
|---------|---------|-------------|-------------|--------|-------|---------------------|
| Fator 1 | Fator 1 | 1.0000* | | | | |
| | Fator 2 | -0.0381 | 0.0795 | -0.479 | 0.632 | -0.0381 |
| Fator 2 | Fator 2 | 1.0000* | | | | |

* parâmetro fixo

Ajustamento do Modelo

Teste ao Ajustamento Exato

| χ^2 | gl | p |
|----------|----|--------|
| 68.3 | 31 | < .001 |

Medidas de Ajustamento

| CFI | TLI | RMSEA | IC 90% RMSEA | |
|-------|-------|--------|---------------|----------|
| | | | Lim. Inferior | Superior |
| 0.947 | 0.923 | 0.0809 | 0.0548 | 0.107 |

Anexo 5 - Análise Fatorial Confirmatória da *Employee Digital Disconnection Scale* - Unidimensional

Análise Fatorial Confirmatória

Pesos fatoriais

| Fator | Indicador | Estimativas | Erro-padrão | Z | p | Estimativas Estand. |
|---------|--------------|-------------|-------------|--------|--------|---------------------|
| Fator 1 | Res_Tec_1 | 0.7192 | 0.0723 | 9.950 | < .001 | 0.6901 |
| | Res_Tec_2 | 0.8718 | 0.0803 | 10.850 | < .001 | 0.7371 |
| | Res_Tec_3 | 1.0251 | 0.0818 | 12.527 | < .001 | 0.8177 |
| | Res_Tec_4 | 0.9632 | 0.0873 | 11.029 | < .001 | 0.7458 |
| | Res_Tec_5 | 0.7666 | 0.1001 | 7.658 | < .001 | 0.5667 |
| | Res_Tec_6 | 0.6821 | 0.0896 | 7.610 | < .001 | 0.5570 |
| | Comunica_o_1 | 0.3656 | 0.0980 | 3.728 | < .001 | 0.2913 |
| | Comunica_o_2 | 0.3058 | 0.1102 | 2.775 | 0.006 | 0.2197 |
| | Comunica_o_3 | -0.0190 | 0.1121 | -0.169 | 0.866 | -0.0138 |
| | Comunica_o_4 | -0.0761 | 0.1160 | -0.657 | 0.511 | -0.0527 |

[3]

Ajustamento do Modelo

Teste ao Ajustamento Exato

| χ^2 | gl | p |
|----------|----|--------|
| 72.1 | 29 | < .001 |

Medidas de Ajustamento

| CFI | TLI | RMSEA | IC 90% RMSEA | |
|-------|-------|--------|---------------|----------|
| | | | Lim. Inferior | Superior |
| 0.939 | 0.905 | 0.0899 | 0.0641 | 0.116 |

Anexo 6 - Fiabilidade da *Employee Digital Disconnection Scale* - Dimensão Restrições Tecnológicas

Análise de Fiabilidade

| Estatísticas de Fiabilidade de Escala | |
|---------------------------------------|-------|
| α de Cronbach | |
| escala | 0.851 |

[3]

>

| Estatísticas da Fiabilidade do Item | |
|-------------------------------------|-------|
| Se o item for eliminado | |
| α de Cronbach | |
| Res_Tec_1 | 0.838 |
| Res_Tec_2 | 0.829 |
| Res_Tec_3 | 0.811 |
| Res_Tec_4 | 0.809 |
| Res_Tec_5 | 0.833 |
| Res_Tec_6 | 0.839 |

Anexo 7 - Fiabilidade da *Employee Digital Disconnection Scale* - Dimensão Comunicação

Análise de Fiabilidade

| Estatísticas de Fiabilidade de Escala | |
|---------------------------------------|-------|
| α de Cronbach | |
| escala | 0.781 |

[3]

| Estatísticas da Fiabilidade do Item | |
|-------------------------------------|-------|
| Se o item for eliminado | |
| α de Cronbach | |
| Comunica_o_1 | 0.760 |
| Comunica_o_2 | 0.715 |
| Comunica_o_3 | 0.658 |
| Comunica_o_4 | 0.767 |

Anexo 8 - Fiabilidade da *Employee Digital Disconnection Scale*

Análise de Fiabilidade

| Estatísticas de Fiabilidade de Escala | |
|---------------------------------------|-------|
| α de Cronbach | |
| escala | 0.780 |

[3]

| Estatísticas da Fiabilidade do Item | |
|-------------------------------------|-------|
| Se o item for eliminado | |
| α de Cronbach | |
| Res_Tec_1 | 0.767 |
| Res_Tec_2 | 0.761 |
| Res_Tec_3 | 0.746 |
| Res_Tec_4 | 0.746 |
| Res_Tec_5 | 0.756 |
| Res_Tec_6 | 0.749 |
| Comunica__o_1 | 0.753 |
| Comunica__o_2 | 0.757 |
| Comunica__o_3 | 0.781 |
| Comunica__o_4 | 0.793 |

Anexo 9 - Análise Fatorial Confirmatória da *Multidimensional Workaholism Scale* - Multidimensional

Análise Fatorial Confirmatória

| Pesos fatoriais | | | | | | |
|-----------------|----------------|-------------|-------------|-------|--------|---------------------|
| Fator | Indicador | Estimativas | Erro-padrão | Z | p | Estimativas Estand. |
| Motivacional | Motivacional_1 | 0.783 | 0.0664 | 11.79 | < .001 | 0.765 |
| | Motivacional_2 | 0.715 | 0.0734 | 9.75 | < .001 | 0.665 |
| | Motivacional_3 | 0.794 | 0.0741 | 10.72 | < .001 | 0.713 |
| | Motivacional_4 | 0.943 | 0.0725 | 13.00 | < .001 | 0.818 |
| Cognitiva | Cognitiva_5 | 0.874 | 0.0646 | 13.53 | < .001 | 0.834 |
| | Cognitiva_6 | 0.869 | 0.0631 | 13.77 | < .001 | 0.843 |
| | Cognitiva_7 | 0.940 | 0.0704 | 13.36 | < .001 | 0.825 |
| | Cognitiva_8 | 0.983 | 0.0726 | 13.54 | < .001 | 0.835 |
| Emocional | Emocional_9 | 0.973 | 0.0892 | 10.91 | < .001 | 0.711 |
| | Emocional_10 | 1.255 | 0.0739 | 16.97 | < .001 | 0.947 |
| | Emocional_11 | 1.113 | 0.0697 | 15.96 | < .001 | 0.914 |
| | Emocional_12 | 1.016 | 0.0802 | 12.68 | < .001 | 0.792 |
| Comportamental | Comport_13 | 0.757 | 0.0736 | 10.29 | < .001 | 0.690 |
| | Comport_14 | 0.882 | 0.0695 | 12.68 | < .001 | 0.801 |
| | Comport_15 | 0.988 | 0.0717 | 13.78 | < .001 | 0.847 |
| | Comport_16 | 1.011 | 0.0695 | 14.56 | < .001 | 0.876 |

[3]

Estimativas fatoriais

| Covariâncias fatoriais | | Estimativas | Erro-padrão | Z | p | Estimativas Estand. |
|------------------------|----------------|-------------|-------------|-------|--------|---------------------|
| Motivacional | Motivacional | 1.000* | | | | |
| | Cognitiva | 0.865 | 0.0323 | 26.77 | < .001 | 0.865 |
| | Emocional | 0.713 | 0.0466 | 15.31 | < .001 | 0.713 |
| | Comportamental | 0.770 | 0.0435 | 17.69 | < .001 | 0.770 |
| Cognitiva | Cognitiva | 1.000* | | | | |
| | Emocional | 0.648 | 0.0495 | 13.09 | < .001 | 0.648 |
| | Comportamental | 0.626 | 0.0542 | 11.54 | < .001 | 0.626 |
| Emocional | Emocional | 1.000* | | | | |
| | Comportamental | 0.553 | 0.0581 | 9.53 | < .001 | 0.553 |
| Comportamental | Comportamental | 1.000* | | | | |

* parâmetro fixo

Ajustamento do Modelo

Teste ao Ajustamento Exato

| χ^2 | gl | p |
|----------|----|--------|
| 161 | 98 | < .001 |

Medidas de Ajustamento

| CFI | TLI | RMSEA | IC 90% RMSEA | |
|-------|-------|--------|---------------|----------|
| | | | Lim. Inferior | Superior |
| 0.969 | 0.962 | 0.0592 | 0.0422 | 0.0752 |

Anexo 10 - Análise Fatorial Confirmatória da *Multidimensional Workaholism Scale* - Unidimensional

Análise Fatorial Confirmatória

Pesos fatoriais

| Fator | Indicador | Estimativas | Erro-padrão | Z | p | Estimativas Estand. |
|---------|----------------|-------------|-------------|-------|--------|---------------------|
| Fator 1 | Motivacional_1 | 0.771 | 0.0658 | 11.71 | < .001 | 0.753 |
| | Motivacional_2 | 0.700 | 0.0729 | 9.59 | < .001 | 0.650 |
| | Motivacional_3 | 0.775 | 0.0739 | 10.48 | < .001 | 0.696 |
| | Motivacional_4 | 0.921 | 0.0723 | 12.75 | < .001 | 0.799 |
| | Cognitiva_5 | 0.768 | 0.0686 | 11.18 | < .001 | 0.732 |
| | Cognitiva_6 | 0.771 | 0.0668 | 11.55 | < .001 | 0.748 |
| | Cognitiva_7 | 0.856 | 0.0740 | 11.58 | < .001 | 0.752 |
| | Cognitiva_8 | 0.960 | 0.0732 | 13.12 | < .001 | 0.815 |
| | Emocional_9 | 0.834 | 0.0944 | 8.83 | < .001 | 0.609 |
| | Emocional_10 | 0.899 | 0.0862 | 10.44 | < .001 | 0.695 |
| | Emocional_11 | 0.788 | 0.0811 | 9.71 | < .001 | 0.658 |
| | Emocional_12 | 0.831 | 0.0871 | 9.55 | < .001 | 0.648 |
| | Comport_13 | 0.620 | 0.0772 | 8.04 | < .001 | 0.566 |
| | Comport_14 | 0.704 | 0.0751 | 9.37 | < .001 | 0.639 |
| | Comport_15 | 0.755 | 0.0794 | 9.50 | < .001 | 0.647 |
| | Comport_16 | 0.746 | 0.0786 | 9.50 | < .001 | 0.647 |

[3]

Ajustamento do Modelo

Teste ao Ajustamento Exato

| χ^2 | gl | p |
|----------|----|--------|
| 214 | 94 | < .001 |

Medidas de Ajustamento

| CFI | TLI | RMSEA | IC 90% RMSEA | |
|-------|-------|--------|---------------|----------|
| | | | Lim. Inferior | Superior |
| 0.942 | 0.926 | 0.0831 | 0.0684 | 0.0979 |

Anexo 11 - Fiabilidade da *Multidimensional Workaholism Scale* - Dimensão Motivacional

Análise de Fiabilidade

Estatísticas de Fiabilidade de Escala

| α de Cronbach | |
|----------------------|-------|
| escala | 0.827 |

[3]

Estatísticas da Fiabilidade do Item

| Se o item for eliminado | |
|-------------------------|-------|
| α de Cronbach | |
| Motivacional_1 | 0.768 |
| Motivacional_2 | 0.798 |
| Motivacional_3 | 0.809 |
| Motivacional_4 | 0.748 |

Anexo 12 - Fiabilidade da *Multidimensional Workaholism Scale* - Dimensão Cognitiva

Análise de Fiabilidade

Estatísticas de Fiabilidade de Escala

| α de Cronbach | |
|----------------------|-------|
| escala | 0.900 |

[3]

>

Estatísticas da Fiabilidade do Item

| Se o item for eliminado | |
|-------------------------|-------|
| α de Cronbach | |
| Cognitiva_5 | 0.868 |
| Cognitiva_6 | 0.868 |
| Cognitiva_7 | 0.869 |
| Cognitiva_8 | 0.879 |

Anexo 13 - Fiabilidade da *Multidimensional Workaholism Scale* - Dimensão Emocional

Análise de Fiabilidade

Estatísticas de Fiabilidade de Escala

| α de Cronbach | |
|----------------------|-------|
| escala | 0.902 |

[3]

Estatísticas da Fiabilidade do Item

| | Se o item for eliminado |
|--------------|-------------------------|
| | α de Cronbach |
| Emocional_9 | 0.914 |
| Emocional_10 | 0.837 |
| Emocional_11 | 0.854 |
| Emocional_12 | 0.884 |

Anexo 14 - Fiabilidade da *Multidimensional Workaholism Scale* - Dimensão Comportamental

Análise de Fiabilidade

Estatísticas de Fiabilidade de Escala

| α de Cronbach | |
|----------------------|-------|
| escala | 0.878 |

[3]

Estatísticas da Fiabilidade do Item

| | Se o item for eliminado |
|------------|-------------------------|
| | α de Cronbach |
| Comport_13 | 0.878 |
| Comport_14 | 0.848 |
| Comport_15 | 0.827 |
| Comport_16 | 0.817 |

Anexo 15 - Fiabilidade da *Multidimensional Workaholism Scale*

Análise de Fiabilidade

Estatísticas de Fiabilidade de Escala

| | α de Cronbach |
|--------|----------------------|
| escala | 0.940 |

[3]

Estatísticas da Fiabilidade do Item

| | Se o item for eliminado α de Cronbach |
|----------------|-------------------------------------------------|
| Motivacional_1 | 0.936 |
| Motivacional_2 | 0.938 |
| Motivacional_3 | 0.936 |
| Motivacional_4 | 0.934 |
| Cognitiva_5 | 0.936 |
| Cognitiva_6 | 0.935 |
| Cognitiva_7 | 0.935 |
| Cognitiva_8 | 0.934 |
| Emocional_9 | 0.938 |
| Emocional_10 | 0.934 |
| Emocional_11 | 0.935 |
| Emocional_12 | 0.936 |
| Comport_13 | 0.938 |
| Comport_14 | 0.936 |
| Comport_15 | 0.936 |
| Comport_16 | 0.936 |

Anexo 16 - Análise Fatorial Confirmatória da Versão Reduzida da Escala Portuguesa de Afeto Positivo e Negativo - Multidimensional

Análise Fatorial Confirmatória

Pesos fatoriais

| Fator | Indicador | Estimativas | Erro-padrão | Z | p | Estimativas Estand. |
|------------------|---------------|-------------|-------------|-------|--------|---------------------|
| Afetos Positivos | PInteressado | 1.57 | 0.158 | 9.93 | < .001 | 0.721 |
| | PInspirado | 1.65 | 0.150 | 10.97 | < .001 | 0.772 |
| | PDeterminado | 1.60 | 0.145 | 11.03 | < .001 | 0.771 |
| | Pentusiasmado | 1.94 | 0.170 | 11.41 | < .001 | 0.789 |
| | PAtivo | 1.36 | 0.162 | 8.43 | < .001 | 0.635 |
| Afetos Negativos | NAmedrontado | 1.62 | 0.142 | 11.38 | < .001 | 0.751 |
| | NNervoso | 1.72 | 0.178 | 9.68 | < .001 | 0.669 |
| | NAtormentado | 2.02 | 0.136 | 14.80 | < .001 | 0.892 |
| | NCulpado | 1.51 | 0.160 | 9.41 | < .001 | 0.653 |
| | NDesmotivado | 1.61 | 0.163 | 9.83 | < .001 | 0.675 |
| | NRemorso | 1.67 | 0.156 | 10.72 | < .001 | 0.720 |
| | NÍrritado | 1.56 | 0.177 | 8.83 | < .001 | 0.623 |
| | NAnsioso | 1.53 | 0.173 | 8.83 | < .001 | 0.627 |
| | NAssustado | 1.56 | 0.121 | 12.90 | < .001 | 0.818 |

[3]

Estimativas fatoriais

Covariâncias fatoriais

| | | Estimativas | Erro-padrão | Z | p | Estimativas Estand. |
|------------------|------------------|-------------|-------------|------|-------|---------------------|
| Afetos Positivos | Afetos Positivos | 1.000* | | | | |
| | Afetos Negativos | 0.124 | 0.0852 | 1.46 | 0.144 | 0.124 |
| Afetos Negativos | Afetos Negativos | 1.000* | | | | |

* parâmetro fixo

Ajustamento do Modelo

Teste ao Ajustamento Exato

| χ^2 | gl | p |
|----------|----|--------|
| 157 | 71 | < .001 |

Medidas de Ajustamento

| CFI | TLI | RMSEA | IC 90% RMSEA | |
|-------|-------|--------|---------------|----------|
| | | | Lim. Inferior | Superior |
| 0.941 | 0.924 | 0.0825 | 0.0651 | 0.100 |

Anexo 17 - Fiabilidade da Versão Reduzida da Escala Portuguesa de Afeto Positivo e Negativo
 - Dimensão Afeto Positivo

Análise de Fiabilidade

| Estatísticas de Fiabilidade de Escala | |
|---------------------------------------|-------|
| α de Cronbach | |
| escala | 0.871 |

[3]

| Estatísticas da Fiabilidade do Item | |
|-------------------------------------|-------|
| Se o item for eliminado | |
| α de Cronbach | |
| PInteressado | 0.843 |
| PIspirado | 0.832 |
| PDeterminado | 0.833 |
| Pentusiasmado | 0.846 |
| PAtivo | 0.861 |

Anexo 18 - Fiabilidade da Versão Reduzida da Escala Portuguesa de Afeto Positivo e Negativo
 - Dimensão Afeto Negativo

Análise de Fiabilidade

| Estatísticas de Fiabilidade de Escala | |
|---------------------------------------|-------|
| α de Cronbach | |
| escala | 0.910 |

[3]

| Estatísticas da Fiabilidade do Item | |
|-------------------------------------|-------|
| Se o item for eliminado | |
| α de Cronbach | |
| NMedrontado | 0.902 |
| NNervoso | 0.897 |
| NAtormentado | 0.893 |
| NCulpado | 0.904 |
| NDesmotivado | 0.902 |
| NRemorso | 0.899 |
| NÍrritado | 0.901 |
| NAnsioso | 0.900 |
| NAssustado | 0.900 |

Anexo 19 - Fiabilidade da Versão Reduzida da Escala Portuguesa de Afeto Positivo e Negativo

Análise de Fiabilidade

Estatísticas de Fiabilidade de Escala

| α de Cronbach | |
|---------------|-------|
| escala | 0.856 |

[3]

Estatísticas da Fiabilidade do Item

| Se o item for eliminado | |
|-------------------------|-------|
| α de Cronbach | |
| NAmedrontado | 0.840 |
| NNervoso | 0.842 |
| NAtormentado | 0.835 |
| NCulpado | 0.841 |
| NDesmotivado | 0.846 |
| NRemorso | 0.843 |
| NÍrritado | 0.844 |
| NAnsioso | 0.842 |
| NAssustado | 0.837 |
| PInteressado | 0.859 |
| PInspirado | 0.856 |
| PDeterminado | 0.854 |
| Pentusiasmado | 0.858 |
| PAtivo | 0.853 |

Anexo 20 - Estatísticas Descritivas Das Correlações de Variáveis

Estatísticas Descritivas

| | N | Mínimo | Máximo | Média | Desvio padrão |
|---------------------|-----|--------|--------|--------|---------------|
| Motivacional | 184 | 1,00 | 5,00 | 3,0353 | ,88867 |
| Cognitivo | 184 | 1,00 | 5,00 | 2,7554 | ,96805 |
| Emocional | 184 | 1,00 | 5,00 | 2,7758 | 1,14535 |
| Comporta | 184 | 1,00 | 5,00 | 3,1386 | ,96974 |
| ResTec | 184 | 1,00 | 5,00 | 2,4565 | ,93452 |
| Comunic | 184 | 1,00 | 5,00 | 2,7745 | 1,09086 |
| APositivos | 177 | 1,00 | 8,00 | 4,9469 | 1,79409 |
| ANegativos | 177 | 1,00 | 8,00 | 3,0860 | 1,78854 |
| N válido (de lista) | 177 | | | | |

Anexo 21 - Correlações de Variáveis

| | | Correlações | | | | | | | |
|--------------|-----------------------|--------------|-----------|-----------|----------|---------|---------|------------|------------|
| | | Motivacional | Cognitivo | Emocional | Comporta | ResTec | Comunic | APositivos | ANegativos |
| Motivacional | Correlação de Pearson | 1 | ,749** | ,641** | ,670** | -,367** | ,063 | ,207** | ,337** |
| | Sig. (2 extremidades) | | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | ,399 | ,006 | <,001 |
| | N | 184 | 184 | 184 | 184 | 184 | 184 | 177 | 177 |
| Cognitivo | Correlação de Pearson | ,749** | 1 | ,624** | ,570** | -,410** | ,044 | ,129 | ,253** |
| | Sig. (2 extremidades) | <,001 | | <,001 | <,001 | <,001 | ,557 | ,088 | <,001 |
| | N | 184 | 184 | 184 | 184 | 184 | 184 | 177 | 177 |
| Emocional | Correlação de Pearson | ,641** | ,624** | 1 | ,524** | -,238** | ,182* | ,017 | ,421** |
| | Sig. (2 extremidades) | <,001 | <,001 | | <,001 | ,001 | ,014 | ,817 | <,001 |
| | N | 184 | 184 | 184 | 184 | 184 | 184 | 177 | 177 |
| Comporta | Correlação de Pearson | ,670** | ,570** | ,524** | 1 | -,344** | ,204** | ,207** | ,111 |
| | Sig. (2 extremidades) | <,001 | <,001 | <,001 | | <,001 | ,005 | ,006 | ,143 |
| | N | 184 | 184 | 184 | 184 | 184 | 184 | 177 | 177 |
| ResTec | Correlação de Pearson | -,367** | -,410** | -,238** | -,344** | 1 | ,135 | -,251** | -,002 |
| | Sig. (2 extremidades) | <,001 | <,001 | ,001 | <,001 | | ,068 | <,001 | ,980 |
| | N | 184 | 184 | 184 | 184 | 184 | 184 | 177 | 177 |
| Comunic | Correlação de Pearson | ,063 | ,044 | ,182* | ,204** | ,135 | 1 | -,083 | ,038 |
| | Sig. (2 extremidades) | ,399 | ,557 | ,014 | ,005 | ,068 | | ,272 | ,611 |
| | N | 184 | 184 | 184 | 184 | 184 | 184 | 177 | 177 |
| APositivos | Correlação de Pearson | ,207** | ,129 | ,017 | ,207** | -,251** | -,083 | 1 | ,072 |
| | Sig. (2 extremidades) | ,006 | ,088 | ,817 | ,006 | <,001 | ,272 | | ,338 |
| | N | 177 | 177 | 177 | 177 | 177 | 177 | 177 | 177 |
| ANegativos | Correlação de Pearson | ,337** | ,253** | ,421** | ,111 | -,002 | ,038 | ,072 | 1 |
| | Sig. (2 extremidades) | <,001 | <,001 | <,001 | ,143 | ,980 | ,611 | ,338 | |
| | N | 177 | 177 | 177 | 177 | 177 | 177 | 177 | 177 |

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Anexo 22 - Verificação de Pressupostos da Política de Desconexão Digital

Verificação de Pressupostos

Teste à Normalidade (Shapiro-Wilk)

| | W | p |
|--------------|-------|--------|
| Motivacional | 0.990 | 0.215 |
| Cognitivo | 0.984 | 0.031 |
| Emocional | 0.963 | < .001 |
| Comporta | 0.983 | 0.025 |
| ResTec | 0.976 | 0.003 |
| Comunic | 0.985 | 0.046 |
| APositivos | 0.944 | < .001 |
| ANegativos | 0.936 | < .001 |

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da normalidade

Teste à Homogeneidade de Variâncias (Levene)

| | F | gl1 | gl2 | p |
|--------------|--------|-----|-----|-------|
| Motivacional | 1.0350 | 2 | 181 | 0.357 |
| Cognitivo | 2.1906 | 2 | 181 | 0.115 |
| Emocional | 0.4011 | 2 | 181 | 0.670 |
| Comporta | 3.3688 | 2 | 181 | 0.037 |
| ResTec | 1.5842 | 2 | 181 | 0.208 |
| Comunic | 2.0173 | 2 | 181 | 0.136 |
| APositivos | 1.5524 | 2 | 174 | 0.215 |
| ANegativos | 0.0632 | 2 | 174 | 0.939 |

Anexo 23 - ANOVA Welch da Política de Desconexão Digital

ANOVA a um fator

ANOVA a um fator (Welch)

| | F | gl1 | gl2 | p |
|----------|------|-----|-----|-------|
| Comporta | 5.00 | 2 | 116 | 0.008 |

Anexo 24 - ANOVA Fisher da Política de Desconexão Digital

ANOVA a um fator

ANOVA a um fator (Fisher)

| | F | gl1 | gl2 | p |
|--------------|-------|-----|-----|--------|
| Motivacional | 1.376 | 2 | 181 | 0.255 |
| Cognitivo | 2.065 | 2 | 181 | 0.130 |
| Emocional | 1.902 | 2 | 181 | 0.152 |
| ResTec | 3.583 | 2 | 181 | 0.030 |
| Comunic | 8.275 | 2 | 181 | < .001 |
| APositivos | 2.162 | 2 | 174 | 0.118 |
| ANegativos | 0.963 | 2 | 174 | 0.384 |

Anexo 25 - Estatísticas Descritivas da Política de Desconexão Digital

Descritivas de Grupo

| | Pol_tica_disconnect | N | Média | Desvio-padrão | Erro-padrão |
|----------|---------------------|----|-------|---------------|-------------|
| Comporta | Sim | 71 | 3.34 | 1.072 | 0.127 |
| | Não | 67 | 3.16 | 0.913 | 0.112 |
| | Não sei | 46 | 2.80 | 0.797 | 0.118 |
| ResTec | Sim | 71 | 2.40 | 0.900 | 0.107 |
| | Não | 67 | 2.31 | 0.847 | 0.103 |
| | Não sei | 46 | 2.76 | 1.050 | 0.155 |
| Comunic | Sim | 71 | 3.17 | 1.123 | 0.133 |
| | Não | 67 | 2.47 | 0.980 | 0.120 |
| | Não sei | 46 | 2.61 | 1.031 | 0.152 |

Anexo 26 - Verificação de Pressupostos da Idade

Verificação de Pressupostos

Teste à Normalidade (Shapiro-Wilk)

| | W | p |
|--------------|-------|--------|
| Comporta | 0.988 | 0.110 |
| ResTec | 0.971 | < .001 |
| Comunic | 0.969 | < .001 |
| Motivacional | 0.992 | 0.442 |
| Cognitivo | 0.981 | 0.015 |
| Emocional | 0.963 | < .001 |
| APositivos | 0.933 | < .001 |
| ANegativos | 0.948 | < .001 |

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da normalidade

Teste à Homogeneidade de Variâncias (Levene)

| | F | gl1 | gl2 | p |
|--------------|---------|-----|-----|-------|
| Comporta | 0.39102 | 2 | 181 | 0.677 |
| ResTec | 0.00783 | 2 | 181 | 0.992 |
| Comunic | 0.55724 | 2 | 181 | 0.574 |
| Motivacional | 0.00388 | 2 | 181 | 0.996 |
| Cognitivo | 0.94447 | 2 | 181 | 0.391 |
| Emocional | 0.07172 | 2 | 181 | 0.931 |
| APositivos | 0.02758 | 2 | 174 | 0.973 |
| ANegativos | 1.30712 | 2 | 174 | 0.273 |

Anexo 27 - ANOVA Fisher da Idade

ANOVA a um fator

ANOVA a um fator (Fisher)

| | F | gl1 | gl2 | p |
|--------------|-------|-----|-----|-------|
| Comporta | 3.083 | 2 | 181 | 0.048 |
| ResTec | 3.242 | 2 | 181 | 0.041 |
| Comunic | 0.618 | 2 | 181 | 0.540 |
| Motivacional | 1.867 | 2 | 181 | 0.158 |
| Cognitivo | 2.586 | 2 | 181 | 0.078 |
| Emocional | 1.516 | 2 | 181 | 0.222 |
| APositivos | 1.530 | 2 | 174 | 0.220 |
| ANegativos | 3.733 | 2 | 174 | 0.026 |

Anexo 28 - Estatísticas Descritivas da Idade

| Descritivas de Grupo | | | | | |
|----------------------|-------------|----|-------|---------------|-------------|
| | Idade_Nova | N | Média | Desvio-padrão | Erro-padrão |
| Comporta | Até 35 anos | 76 | 2.95 | 0.927 | 0.106 |
| | 36-49 | 53 | 3.37 | 1.021 | 0.140 |
| | 50 ou mais | 55 | 3.18 | 0.941 | 0.127 |
| ResTec | Até 35 anos | 76 | 2.65 | 0.955 | 0.110 |
| | 36-49 | 53 | 2.40 | 0.932 | 0.128 |
| | 50 ou mais | 55 | 2.25 | 0.868 | 0.117 |
| ANegativos | Até 35 anos | 72 | 3.42 | 1.777 | 0.209 |
| | 36-49 | 52 | 3.15 | 1.900 | 0.264 |
| | 50 ou mais | 53 | 2.56 | 1.590 | 0.218 |

Anexo 29 - Verificação de Pressupostos da Género

Teste à Normalidade (Shapiro-Wilk)

| | W | p |
|--------------|-------|--------|
| Motivacional | 0.990 | 0.226 |
| Cognitivo | 0.983 | 0.022 |
| Emocional | 0.956 | < .001 |
| Comporta | 0.988 | 0.109 |
| ResTec | 0.968 | < .001 |
| Comunic | 0.969 | < .001 |
| APositivos | 0.948 | < .001 |
| ANegativos | 0.918 | < .001 |

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da normalidade

Teste à Homogeneidade de Variâncias (Levene)

| | F | gl | gl2 | p |
|--------------|-------|----|-----|-------|
| Motivacional | 0.293 | 1 | 182 | 0.589 |
| Cognitivo | 0.657 | 1 | 182 | 0.419 |
| Emocional | 1.126 | 1 | 182 | 0.290 |
| Comporta | 0.261 | 1 | 182 | 0.610 |
| ResTec | 1.407 | 1 | 182 | 0.237 |
| Comunic | 1.007 | 1 | 182 | 0.317 |
| APositivos | 4.562 | 1 | 175 | 0.034 |
| ANegativos | 2.954 | 1 | 175 | 0.087 |

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da homogeneidade de variâncias

Anexo 30 - T-test Welch do Género

Teste t para amostras independentes

Teste t para amostras independentes

| | Estatística | gl | p | Diferença média | Erro-padrão da Diferença | Intervalo de Confiança a 95% | | Dimensão do Efeito | | |
|------------|-------------|----------|-----|-----------------|--------------------------|------------------------------|----------|--------------------|------------|----------|
| | | | | | | Lim. Inferior | Superior | | | |
| APositivos | t de Welch | 2.29817 | 130 | 0.023 | 0.617 | 0.268 | 0.0858 | 1.147 | d de Cohen | 0.358 |
| ANegativos | t de Welch | -0.00124 | 124 | 0.999 | -3.41e-4 | 0.275 | -0.5453 | 0.545 | d de Cohen | -1.95e-4 |

Nota. H₀: μ Masculino = μ Feminino

Anexo 31 - T-test Student do Género

Teste t para amostras independentes

Teste t para amostras independentes

| | Estatística | gl | p | Diferença média | Erro-padrão da Diferença | Intervalo de Confiança a 95% | | Dimensão do Efeito | | |
|--------------|--------------|--------|-----|-----------------|--------------------------|------------------------------|----------|--------------------|------------|--------|
| | | | | | | Lim. Inferior | Superior | | | |
| Motivacional | t de Student | 2.172 | 182 | 0.031 | 0.305 | 0.140 | 0.02792 | 0.581 | d de Cohen | 0.346 |
| Cognitivo | t de Student | 1.940 | 182 | 0.054 | 0.297 | 0.153 | -0.00511 | 0.599 | d de Cohen | 0.309 |
| Emocional | t de Student | 0.804 | 182 | 0.423 | 0.147 | 0.183 | -0.21376 | 0.508 | d de Cohen | 0.128 |
| Comporta | t de Student | 2.735 | 182 | 0.007 | 0.416 | 0.152 | 0.11581 | 0.715 | d de Cohen | 0.436 |
| ResTec | t de Student | -1.286 | 182 | 0.200 | -0.191 | 0.149 | -0.48463 | 0.102 | d de Cohen | -0.205 |
| Comunic | t de Student | 1.149 | 182 | 0.252 | 0.200 | 0.174 | -0.14317 | 0.543 | d de Cohen | 0.183 |

Nota. H₀: μ Masculino = μ Feminino

Anexo 32 - Estatísticas Descritivas da Género

Descritivas de Grupo

| | Grupo | N | Média | Mediana | Desvio-padrão | Erro-padrão |
|--------------|-----------|-----|-------|---------|---------------|-------------|
| Motivacional | Masculino | 57 | 3.25 | 3.25 | 0.814 | 0.108 |
| | Feminino | 127 | 2.94 | 3.00 | 0.908 | 0.0805 |
| Cognitivo | Masculino | 57 | 2.96 | 3.00 | 0.910 | 0.121 |
| | Feminino | 127 | 2.66 | 2.50 | 0.983 | 0.0872 |
| Comporta | Masculino | 57 | 3.43 | 3.50 | 0.952 | 0.126 |
| | Feminino | 127 | 3.01 | 3.00 | 0.953 | 0.0846 |
| APositivos | Masculino | 57 | 5.36 | 5.80 | 1.564 | 0.207 |
| | Feminino | 120 | 4.75 | 5.10 | 1.867 | 0.1704 |

Anexo 33 - Verificação de Pressupostos do Cargo

Teste à Normalidade (Shapiro-Wilk)

| | W | p |
|--------------|-------|--------|
| Motivacional | 0.991 | 0.277 |
| Cognitivo | 0.981 | 0.012 |
| Emocional | 0.955 | < .001 |
| Comporta | 0.986 | 0.057 |
| ResTec | 0.976 | 0.003 |
| Comunic | 0.973 | 0.001 |
| APositivos | 0.937 | < .001 |
| ANegativos | 0.933 | < .001 |

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da normalidade

Teste à Homogeneidade de Variâncias (Levene)

| | F | gl | gl2 | p |
|--------------|--------|----|-----|-------|
| Motivacional | 0.1105 | 1 | 182 | 0.740 |
| Cognitivo | 2.6526 | 1 | 182 | 0.105 |
| Emocional | 0.7102 | 1 | 182 | 0.400 |
| Comporta | 0.2442 | 1 | 182 | 0.622 |
| ResTec | 3.3405 | 1 | 182 | 0.069 |
| Comunic | 0.0829 | 1 | 182 | 0.774 |
| APositivos | 2.1251 | 1 | 175 | 0.147 |
| ANegativos | 4.8898 | 1 | 175 | 0.028 |

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da homogeneidade de variâncias

[3]

Anexo 34 - T-test Student do Cargo

Teste t para amostras independentes

Teste t para amostras independentes

| | Estatística | gl | p | Diferença média | Erro-padrão da Diferença | Intervalo de Confiança a 95% | | Dimensão do Efeito | | |
|--------------|--------------|-------|-----|-----------------|--------------------------|------------------------------|----------|--------------------|------------|--------|
| | | | | | | Lim. Inferior | Superior | | | |
| Motivacional | t de Student | 2.89 | 182 | 0.004 | 0.377 | 0.130 | 0.1195 | 0.634 | d de Cohen | 0.433 |
| Cognitivo | t de Student | 3.95 | 182 | < .001 | 0.551 | 0.139 | 0.2760 | 0.826 | d de Cohen | 0.592 |
| Emocional | t de Student | 1.31 | 182 | 0.190 | 0.225 | 0.171 | -0.1127 | 0.563 | d de Cohen | 0.197 |
| Comporta | t de Student | 5.33 | 182 | < .001 | 0.722 | 0.135 | 0.4551 | 0.989 | d de Cohen | 0.799 |
| ResTec | t de Student | -2.75 | 182 | 0.007 | -0.378 | 0.137 | -0.6493 | -0.107 | d de Cohen | -0.412 |
| Comunic | t de Student | 1.81 | 182 | 0.071 | 0.295 | 0.162 | -0.0257 | 0.615 | d de Cohen | 0.272 |
| APositivos | t de Student | 1.46 | 175 | 0.146 | 0.398 | 0.273 | -0.1401 | 0.936 | d de Cohen | 0.222 |

Nota. $H_0: \mu_{Sim} = \mu_{Não}$

Anexo 35 - T-test Welch do Cargo

Teste t para amostras independentes

| | Estatística | gl | p | Diferença média | Erro-padrão da Diferença | Dimensão do Efeito | | |
|------------|-------------|-------|-----|-----------------|--------------------------|--------------------|------------|--------|
| ANegativos | t de Welch | -1.30 | 169 | 0.194 | -0.346 | 0.266 | d de Cohen | -0.196 |

Nota. $H_0: \mu_{Sim} = \mu_{Não}$

Anexo 36 - Estatísticas Descritivas da Cargo

Descritivas de Grupo

| | Grupo | N | Média | Mediana | Desvio-padrão | Erro-padrão |
|--------------|-------|-----|-------|---------|---------------|-------------|
| Motivacional | Sim | 76 | 3.26 | 3.25 | 0.855 | 0.0981 |
| | Não | 108 | 2.88 | 3.00 | 0.882 | 0.0849 |
| Cognitivo | Sim | 76 | 3.08 | 3.25 | 0.971 | 0.1113 |
| | Não | 108 | 2.53 | 2.50 | 0.903 | 0.0869 |
| Comporta | Sim | 76 | 3.56 | 3.63 | 0.914 | 0.1048 |
| | Não | 108 | 2.84 | 3.00 | 0.897 | 0.0864 |
| ResTec | Sim | 76 | 2.23 | 2.08 | 0.786 | 0.0901 |
| | Não | 108 | 2.61 | 2.50 | 1.001 | 0.0963 |

Anexo 37 - Regressão Linear entre a dimensão Motivacional do *Workaholism* e os Afetos Positivos

Regressão Linear

Medidas de Ajustamento do Modelo

| Modelo | R | R ² |
|--------|-------|----------------|
| 1 | 0.207 | 0.0430 |

Nota. Models estimated using sample size of N=177

Coefficientes do Modelo - APositivos

| Preditor | Estimativas | Erro-padrão | t | p |
|--------------|-------------|-------------|------|--------|
| Intercepto | 3.641 | 0.484 | 7.51 | < .001 |
| Motivacional | 0.427 | 0.152 | 2.80 | 0.006 |

Anexo 38 - Regressão Linear entre a dimensão Cognitiva do *Workaholism* e os Afetos Positivos

Regressão Linear

Medidas de Ajustamento do Modelo

| Modelo | R | R ² |
|--------|-------|----------------|
| 1 | 0.129 | 0.0166 |

Nota. Models estimated using sample size of N=177

Coefficientes do Modelo - APositivos

| Preditor | Estimativas | Erro-padrão | t | p |
|------------|-------------|-------------|-------|--------|
| Intercepto | 4.270 | 0.416 | 10.26 | < .001 |
| Cognitivo | 0.244 | 0.142 | 1.72 | 0.088 |

Anexo 39 - Regressão Linear entre a dimensão Emocional do *Workaholism* e os Afetos Positivos

Variáveis Inseridas/Removidas^a

| Modelo | Variáveis inseridas | Variáveis removidas | Método |
|--------|------------------------|---------------------|---------|
| 1 | Emocional ^b | . | Inserir |

a. Variável Dependente: APositivos

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

Resumo do modelo

| Modelo | R | R quadrado | R quadrado ajustado | Erro padrão da estimativa |
|--------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------|
| 1 | ,017 ^a | ,000 | -,005 | 1,79893 |

a. Preditores: (Constante), Emocional

ANOVA^a

| Modelo | | Soma dos Quadrados | df | Quadrado Médio | F | Sig. |
|--------|-----------|--------------------|-----|----------------|------|-------------------|
| 1 | Regressão | ,173 | 1 | ,173 | ,054 | ,817 ^b |
| | Resíduo | 566,327 | 175 | 3,236 | | |
| | Total | 566,501 | 176 | | | |

a. Variável Dependente: APositivos

b. Preditores: (Constante), Emocional

Coefficientes^a

| Modelo | | Coefficients não padronizados | | Coefficients padronizados | t | Sig. |
|--------|-------------|-------------------------------|-----------|---------------------------|--------|-------|
| | | B | Erro Erro | Beta | | |
| 1 | (Constante) | 4,870 | ,359 | | 13,566 | <,001 |
| | Emocional | ,027 | ,119 | ,017 | ,231 | ,817 |

a. Variável Dependente: APositivos

Anexo 40 - Regressão Linear entre a dimensão Comportamental do *Workaholism* e os Afetos Positivos

Regressão Linear

Medidas de Ajustamento do Modelo

| Modelo | R | R ² |
|--------|-------|----------------|
| 1 | 0.207 | 0.0428 |

Nota. Models estimated using sample size of N=177

Coefficientes do Modelo - APositivos

| Preditor | Estimativas | Erro-padrão | t | p |
|------------|-------------|-------------|------|--------|
| Intercepto | 3.721 | 0.458 | 8.13 | < .001 |
| Comporta | 0.387 | 0.138 | 2.80 | 0.006 |

Anexo 41 - Regressão Linear entre a dimensão Motivacional do *Workaholism* e os Afetos Negativos

Regressão Linear

Medidas de Ajustamento do Modelo

| Modelo | R | R ² |
|--------|-------|----------------|
| 1 | 0.337 | 0.114 |

Nota. Models estimated using sample size of N=177

Coefficientes do Modelo - ANegativos

| Preditor | Estimativas | Erro-padrão | t | p |
|--------------|-------------|-------------|------|--------|
| Intercepto | 0.968 | 0.465 | 2.08 | 0.039 |
| Motivacional | 0.692 | 0.146 | 4.74 | < .001 |

Anexo 42 - Regressão Linear entre a dimensão Cognitiva do *Workaholism* e os Afetos Positivos

Regressão Linear

Medidas de Ajustamento do Modelo

| Modelo | R | R ² |
|--------|-------|----------------|
| 1 | 0.253 | 0.0638 |

Nota. Models estimated using sample size of N=177

Coefficientes do Modelo - ANegativos

| Preditor | Estimativas | Erro-padrão | t | p |
|------------|-------------|-------------|------|--------|
| Intercepto | 1.762 | 0.405 | 4.35 | < .001 |
| Cognitivo | 0.478 | 0.139 | 3.45 | < .001 |

Anexo 43 - Regressão Linear entre a dimensão Emocional do *Workaholism* e os Afetos Positivos

Regressão Linear

Medidas de Ajustamento do Modelo

| Modelo | R | R ² |
|--------|-------|----------------|
| 1 | 0.421 | 0.177 |

Nota. Models estimated using sample size of N=177

Coefficientes do Modelo - ANegativos

| Preditor | Estimativas | Erro-padrão | t | p |
|------------|-------------|-------------|------|--------|
| Intercepto | 1.239 | 0.325 | 3.82 | < .001 |
| Emocional | 0.659 | 0.107 | 6.14 | < .001 |

Anexo 44 - Regressão Linear entre a dimensão Comportamental do *Workaholism* e os Afetos Positivos

Regressão Linear

Medidas de Ajustamento do Modelo

| Modelo | R | R ² |
|--------|-------|----------------|
| 1 | 0.111 | 0.0122 |

Nota. Models estimated using sample size of N=177

Coefficientes do Modelo - ANegativos

| Preditor | Estimativas | Erro-padrão | t | p |
|------------|-------------|-------------|------|--------|
| Intercepto | 2.433 | 0.463 | 5.25 | < .001 |
| Comporta | 0.206 | 0.140 | 1.47 | 0.143 |

Anexo 45 - Mediação entre as Restrições Tecnológicas e a relação da dimensão Motivacional do *Workaholism* e dos Afetos Positivos

Mediation

Mediation Estimates

| Effect | Estimate | SE | Z | p |
|----------|----------|--------|------|-------|
| Indirect | 0.147 | 0.0630 | 2.34 | 0.019 |
| Direct | 0.280 | 0.1587 | 1.76 | 0.078 |
| Total | 0.427 | 0.1515 | 2.82 | 0.005 |

Path Estimates

| | | | Estimate | SE | Z | p |
|--------------|---|------------|----------|--------|-------|--------|
| Motivacional | → | ResTec | -0.375 | 0.0752 | -4.99 | < .001 |
| ResTec | → | APositivos | -0.393 | 0.1485 | -2.64 | 0.008 |
| Motivacional | → | APositivos | 0.280 | 0.1587 | 1.76 | 0.078 |

Anexo 46 - Mediação entre as Restrições Tecnológicas e a relação da dimensão Cognitiva do *Workaholism* e dos Afetos Positivos

Mediation

Mediation Estimates

| Effect | Estimate | SE | Z | p |
|----------|----------|--------|-------|-------|
| Indirect | 0.1772 | 0.0668 | 2.655 | 0.008 |
| Direct | 0.0672 | 0.1502 | 0.447 | 0.655 |
| Total | 0.2444 | 0.1416 | 1.726 | 0.084 |

Path Estimates

| | | | Estimate | SE | Z | p |
|-----------|---|------------|----------|--------|--------|--------|
| Cognitivo | → | ResTec | -0.3872 | 0.0681 | -5.686 | < .001 |
| ResTec | → | APositivos | -0.4578 | 0.1525 | -3.003 | 0.003 |
| Cognitivo | → | APositivos | 0.0672 | 0.1502 | 0.447 | 0.655 |

Anexo 47 - Mediação entre as Restrições Tecnológicas e a relação da dimensão Emocional do *Workaholism* e dos Afetos Positivos

Mediation

Mediation Estimates

| Effect | Estimate | SE | Z | p |
|----------|----------|--------|--------|-------|
| Indirect | 0.0848 | 0.0385 | 2.201 | 0.028 |
| Direct | -0.0574 | 0.1166 | -0.492 | 0.623 |
| Total | 0.0274 | 0.1179 | 0.233 | 0.816 |

Path Estimates

| | | | Estimate | SE | Z | p |
|-----------|---|------------|----------|--------|--------|--------|
| Emocional | → | ResTec | -0.1699 | 0.0598 | -2.841 | 0.005 |
| ResTec | → | APositivos | -0.4993 | 0.1433 | -3.483 | < .001 |
| Emocional | → | APositivos | -0.0574 | 0.1166 | -0.492 | 0.623 |

>

Anexo 48 - Mediação entre as Restrições Tecnológicas e a relação da dimensão Comportamental do *Workaholism* e dos Afetos Positivos

Mediation

| Mediation Estimates | | | | |
|---------------------|----------|--------|------|-------|
| Effect | Estimate | SE | Z | p |
| Indirect | 0.126 | 0.0543 | 2.33 | 0.020 |
| Direct | 0.261 | 0.1428 | 1.83 | 0.068 |
| Total | 0.387 | 0.1376 | 2.81 | 0.005 |

| Path Estimates | | | | | | |
|----------------|---|------------|----------|--------|-------|--------|
| | | | Estimate | SE | Z | p |
| Comporta | → | ResTec | -0.319 | 0.0689 | -4.63 | < .001 |
| ResTec | → | APositivos | -0.396 | 0.1471 | -2.69 | 0.007 |
| Comporta | → | APositivos | 0.261 | 0.1428 | 1.83 | 0.068 |

Anexo 49 - Mediação entre a Comunicação e a relação da dimensão Motivacional do *Workaholism* e dos Afetos Positivos

Mediation

| Mediation Estimates | | | | |
|---------------------|----------|--------|--------|-------|
| Effect | Estimate | SE | Z | p |
| Indirect | -0.0112 | 0.0170 | -0.656 | 0.512 |
| Direct | 0.4382 | 0.1510 | 2.902 | 0.004 |
| Total | 0.4270 | 0.1515 | 2.819 | 0.005 |

| Path Estimates | | | | | | |
|----------------|---|------------|----------|--------|--------|-------|
| | | | Estimate | SE | Z | p |
| Motivacional | → | Comunic | 0.0719 | 0.0945 | 0.761 | 0.447 |
| Comunic | → | APositivos | -0.1557 | 0.1199 | -1.298 | 0.194 |
| Motivacional | → | APositivos | 0.4382 | 0.1510 | 2.902 | 0.004 |

Anexo 50 - Mediação entre a Comunicação e a relação da dimensão Cognitiva do *Workaholism* e dos Afetos Positivos

Mediation

Mediation Estimates

| Effect | Estimate | SE | Z | p |
|----------|----------|--------|--------|-------|
| Indirect | -0.00728 | 0.0140 | -0.518 | 0.604 |
| Direct | 0.25169 | 0.1412 | 1.783 | 0.075 |
| Total | 0.24441 | 0.1416 | 1.726 | 0.084 |

Path Estimates

| | | | Estimate | SE | Z | p |
|-----------|---|------------|----------|--------|--------|-------|
| Cognitivo | → | Comunic | 0.0502 | 0.0872 | 0.575 | 0.565 |
| Comunic | → | APositivos | -0.1451 | 0.1216 | -1.194 | 0.233 |
| Cognitivo | → | APositivos | 0.2517 | 0.1412 | 1.783 | 0.075 |

Anexo 51 - Mediação entre a Comunicação e a relação da dimensão Emocional do *Workaholism* e dos Afetos Positivos

Mediation

Mediation Estimates

| Effect | Estimate | SE | Z | p |
|----------|----------|--------|--------|-------|
| Indirect | -0.0257 | 0.0242 | -1.059 | 0.289 |
| Direct | 0.0531 | 0.1194 | 0.445 | 0.657 |
| Total | 0.0274 | 0.1179 | 0.233 | 0.816 |

Path Estimates

| | | | Estimate | SE | Z | p |
|-----------|---|------------|----------|--------|--------|-------|
| Emocional | → | Comunic | 0.1759 | 0.0708 | 2.483 | 0.013 |
| Comunic | → | APositivos | -0.1459 | 0.1246 | -1.171 | 0.241 |
| Emocional | → | APositivos | 0.0531 | 0.1194 | 0.445 | 0.657 |

Anexo 52 - Mediação entre a Comunicação e a relação da dimensão Comportamental do *Workaholism* e dos Afetos Positivos

Mediation

Mediation Estimates

| Effect | Estimate | SE | Z | p |
|----------|----------|--------|-------|-------|
| Indirect | -0.0517 | 0.0344 | -1.50 | 0.133 |
| Direct | 0.4391 | 0.1395 | 3.15 | 0.002 |
| Total | 0.3874 | 0.1376 | 2.81 | 0.005 |

Path Estimates

| | | | Estimate | SE | Z | p |
|----------|---|------------|----------|--------|-------|-------|
| Comporta | → | Comunic | 0.239 | 0.0841 | 2.85 | 0.004 |
| Comunic | → | APositivos | -0.216 | 0.1219 | -1.77 | 0.076 |
| Comporta | → | APositivos | 0.439 | 0.1395 | 3.15 | 0.002 |

Anexo 53 - Mediação entre as Restrições Tecnológicas e a relação da dimensão Motivacional do *Workaholism* e dos Afetos Negativos

Mediation

Mediation Estimates

| Effect | Estimate | SE | Z | p |
|----------|----------|--------|-------|--------|
| Indirect | -0.0958 | 0.0573 | -1.67 | 0.095 |
| Direct | 0.7881 | 0.1538 | 5.12 | < .001 |
| Total | 0.6924 | 0.1453 | 4.76 | < .001 |

Path Estimates

| | | | Estimate | SE | Z | p |
|--------------|---|------------|----------|--------|-------|--------|
| Motivacional | → | ResTec | -0.375 | 0.0752 | -4.99 | < .001 |
| ResTec | → | ANegativos | 0.255 | 0.1440 | 1.77 | 0.076 |
| Motivacional | → | ANegativos | 0.788 | 0.1538 | 5.12 | < .001 |

Anexo 54 - Mediação entre as Restrições Tecnológicas e a relação da dimensão Cognitiva do *Workaholism* e dos Afetos Negativos

Mediation

Mediation Estimates

| Effect | Estimate | SE | Z | p |
|----------|----------|--------|-------|--------|
| Indirect | -0.0857 | 0.0604 | -1.42 | 0.156 |
| Direct | 0.5641 | 0.1489 | 3.79 | < .001 |
| Total | 0.4784 | 0.1377 | 3.47 | < .001 |

Path Estimates

| | | | Estimate | SE | Z | p |
|-----------|---|------------|----------|--------|-------|--------|
| Cognitivo | → | ResTec | -0.387 | 0.0681 | -5.69 | < .001 |
| ResTec | → | ANegativos | 0.221 | 0.1511 | 1.47 | 0.143 |
| Cognitivo | → | ANegativos | 0.564 | 0.1489 | 3.79 | < .001 |

Anexo 55 - Mediação entre as Restrições Tecnológicas e a relação da dimensão Emocional do *Workaholism* e dos Afetos Negativos

Mediation

Mediation Estimates

| Effect | Estimate | SE | Z | p |
|----------|----------|--------|-------|--------|
| Indirect | -0.0294 | 0.0249 | -1.18 | 0.238 |
| Direct | 0.6880 | 0.1085 | 6.34 | < .001 |
| Total | 0.6586 | 0.1066 | 6.18 | < .001 |

Path Estimates

| | | | Estimate | SE | Z | p |
|-----------|---|------------|----------|--------|-------|--------|
| Emocional | → | ResTec | -0.170 | 0.0598 | -2.84 | 0.005 |
| ResTec | → | ANegativos | 0.173 | 0.1334 | 1.30 | 0.195 |
| Emocional | → | ANegativos | 0.688 | 0.1085 | 6.34 | < .001 |

Anexo 56 - Mediação entre as Restrições Tecnológicas e a relação da dimensão Comportamental do *Workaholism* e dos Afetos Negativos

Mediation

Mediation Estimates

| Effect | Estimate | SE | Z | p |
|----------|----------|--------|--------|-------|
| Indirect | -0.0237 | 0.0487 | -0.486 | 0.627 |
| Direct | 0.2300 | 0.1475 | 1.560 | 0.119 |
| Total | 0.2064 | 0.1394 | 1.481 | 0.139 |

Path Estimates

| | | | Estimate | SE | Z | p |
|----------|---|------------|----------|--------|--------|--------|
| Comporta | → | ResTec | -0.3188 | 0.0689 | -4.626 | < .001 |
| ResTec | → | ANegativos | 0.0742 | 0.1519 | 0.489 | 0.625 |
| Comporta | → | ANegativos | 0.2300 | 0.1475 | 1.560 | 0.119 |

Anexo 57 - Mediação entre a Comunicação e a relação da dimensão Motivacional do *Workaholism* e dos Afetos Negativos

Mediation

Mediation Estimates

| Effect | Estimate | SE | Z | p |
|----------|----------|---------|-------|--------|
| Indirect | 0.00226 | 0.00883 | 0.256 | 0.798 |
| Direct | 0.69009 | 0.14553 | 4.742 | < .001 |
| Total | 0.69235 | 0.14532 | 4.764 | < .001 |

Path Estimates

| | | | Estimate | SE | Z | p |
|--------------|---|------------|----------|--------|-------|--------|
| Motivacional | → | Comunic | 0.0719 | 0.0945 | 0.761 | 0.447 |
| Comunic | → | ANegativos | 0.0314 | 0.1156 | 0.272 | 0.786 |
| Motivacional | → | ANegativos | 0.6901 | 0.1455 | 4.742 | < .001 |

Anexo 58 - Mediação entre a Comunicação e a relação da dimensão Cognitiva do *Workaholism* e dos Afetos Negativos

Mediation

Mediation Estimates

| Effect | Estimate | SE | Z | p |
|----------|----------|---------|-------|--------|
| Indirect | 0.00226 | 0.00713 | 0.317 | 0.751 |
| Direct | 0.47614 | 0.13779 | 3.455 | < .001 |
| Total | 0.47840 | 0.13772 | 3.474 | < .001 |

Path Estimates

| | | | Estimate | SE | Z | p |
|-----------|---|------------|----------|--------|-------|--------|
| Cognitivo | → | Comunic | 0.0502 | 0.0872 | 0.575 | 0.565 |
| Comunic | → | ANegativos | 0.0450 | 0.1187 | 0.379 | 0.704 |
| Cognitivo | → | ANegativos | 0.4761 | 0.1378 | 3.455 | < .001 |

Anexo 59 - Mediação entre a Comunicação e a relação da dimensão Emocional do *Workaholism* e dos Afetos Negativos

Mediation

Mediation Estimates

| Effect | Estimate | SE | Z | p |
|----------|----------|--------|--------|--------|
| Indirect | -0.0115 | 0.0204 | -0.564 | 0.572 |
| Direct | 0.6701 | 0.1083 | 6.186 | < .001 |
| Total | 0.6586 | 0.1066 | 6.179 | < .001 |

Path Estimates

| | | | Estimate | SE | Z | p |
|-----------|---|------------|----------|--------|--------|--------|
| Emocional | → | Comunic | 0.1759 | 0.0708 | 2.483 | 0.013 |
| Comunic | → | ANegativos | -0.0655 | 0.1130 | -0.580 | 0.562 |
| Emocional | → | ANegativos | 0.6701 | 0.1083 | 6.186 | < .001 |

Anexo 60 - Mediação entre a Comunicação e a relação da dimensão Comportamental do *Workaholism* e dos Afetos Negativos

Mediation

Mediation Estimates

| Effect | Estimate | SE | Z | p |
|----------|----------|--------|-------|-------|
| Indirect | 0.00626 | 0.0299 | 0.209 | 0.834 |
| Direct | 0.20009 | 0.1425 | 1.404 | 0.160 |
| Total | 0.20635 | 0.1394 | 1.481 | 0.139 |

Path Estimates

| | | | Estimate | SE | Z | p |
|----------|---|------------|----------|--------|-------|-------|
| Comporta | → | Comunic | 0.2393 | 0.0841 | 2.845 | 0.004 |
| Comunic | → | ANegativos | 0.0262 | 0.1246 | 0.210 | 0.834 |
| Comporta | → | ANegativos | 0.2001 | 0.1425 | 1.404 | 0.160 |