



LSPA
INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

**Trabalhar para viver, ou viver para trabalhar?
Um estudo das variáveis que influenciam o equilíbrio
trabalho-vida**

MARTA SOFIA ALVES CAMPELO

**Orientador de Dissertação:
PROF. DOUTORA TERESA C. D'OLIVEIRA**

**Coordenador de Seminário de Dissertação:
PROF. DOUTORA TERESA C. D'OLIVEIRA**

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:
MESTRE EM PSICOLOGIA
Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2012

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de Prof. Doutora Teresa C. D'Oliveira apresentada no ISPA – Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações

AGRADECIMENTOS

Este trabalho foi o culminar de um fantástico e enriquecedor percurso no ISPA, e contou com o contributo de muitas pessoas, às quais gostaria de deixar um agradecimento.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer à minha orientadora, a Prof. Doutora Teresa C. D'Oliveira pela incansável paciência com que acolheu as minhas dúvidas, e por todas as críticas construtivas sem as quais não teria conseguido concluir este trabalho.

Não poderia deixar de agradecer também ao meu Pai, por todo o investimento na minha formação, por todas as críticas e palavras construtivas e por me fazer tentar ser sempre melhor e à minha Mãe pelo acompanhamento, preocupação e carinho com que me acompanhou.

À Carolina, por ser a melhor irmã do mundo e aos meus avós e familiares, por todo o apoio e carinho.

À Ana Serejo, que poderia ter uma dissertação inteira de agradecimentos, por toda a amizade, incansável disponibilidade, palavras de incentivo e por toda a ajuda que me deu. Não teria conseguido sem ti.

Ao Rui, por me mostrar sempre o lado positivo de tudo e por ter acreditado em mim. Agradeço a paciência demonstrada nos momentos mais difíceis, na porta sempre aberta em momentos de desespero, e as risadas e momentos de descontração, que me deram força para concluir esta fase da minha vida e certamente continuarão por muito mais tempo.

Ao Gonçalo, Catarina, Mesquita, Nuno e Bárbara, por todos os momentos de descontração e diversão, por todo o apoio e amizade.

À Mariana, Francis, “Mamãe” e toda a minha família de Mafra, por todo o amor, força e esperança com que enchem os meus dias.

À equipa da Bravemind, Carla, Cristina, Patrícia, Andreia e Paulo por toda a compreensão, palavras de apoio e ajuda que foram tão importantes nesta recta final.

A todos os professores e funcionários do ISPA, por terem mostrado sempre total disponibilidade para me ajudar a resolver qualquer questão que surgisse e por terem transmitido tantos conhecimentos e ferramentas essenciais na nossa vida.

E, finalmente, um grande agradecimento a todos os participantes deste estudo, que mesmo sem me conhecer se disponibilizaram a responder aos questionários, disponibilizando dados sem os quais não teria conseguido realizar este trabalho.

RESUMO

O presente trabalho propõe-se a estudar o efeito da experiência de recuperação, horas de trabalho e estabilidade no emprego no equilíbrio trabalho-vida. Adicionalmente explorou-se o efeito mediador da experiência de recuperação na relação entre horas de trabalho e equilíbrio trabalho-vida.

Consideraram-se 174 participantes neste trabalho sendo que todos se encontravam a trabalhar no momento em que responderam ao questionário. A amostra recolhida foi bastante heterogênea, havendo uma predominância de participantes do sexo feminino (112 sujeitos), com idades compreendidas entre os 19 e os 65 anos, sendo na sua maioria licenciados (48,3%).

Sendo o objetivo deste estudo testar o efeito mediador da experiência de recuperação na relação entre horas de trabalho e equilíbrio trabalho-vida, recorreu-se a uma análise de equações estruturais. Apesar de não se ter confirmado essa hipótese, realizou-se uma análise de carácter exploratório, tendo sido encontrado um efeito mediador do distanciamento psicológico na relação entre horas da atividade principal e equilíbrio trabalho-vida. Todas as variáveis demonstraram um efeito preditivo no equilíbrio trabalho-vida à exceção da estabilidade no emprego.

Os resultados encontrados neste estudo permitem alertar as organizações para a importância de algumas práticas para o bom equilíbrio trabalho-vida, tão importante na vida dos indivíduos. Várias teorias suportam a ideia de que este equilíbrio é fundamental para o bom desempenho de ambos os papéis e para o bem-estar dos indivíduos. Permitem também consciencializar os trabalhadores, de que é possível recuperar das exigências laborais, desde que haja um empenho na experiência de recuperação.

Palavras-Chave: Equilíbrio trabalho-vida, horas extra, horas da atividade principal, estabilidade no emprego, experiência de recuperação

ABSTRACT

The present research aims to study the effect of recovery experience, hours worked and job security in the work-life balance.

For this study were considered 174 (all employed at the moment) and the sample collected was very distinct, having a predominance of women (112 subjects) with ages between 19 and 65 years old. Most part of them were graduated (48,3%).

As the objective of this investigation was to study the mediator effect of recovery experiences in the relationship between hours worked and work-life balance, the data were analyzed with a structural equation modeling. As the hypothesis was not confirmed, exploratory analyzes were made, that suggested a mediator effect of psychological detachment in the relation between hours worked and work-life balance. All the variables showed a predictive effect on work-life balance with exception of job security.

The results of this study are an alert to all organizations about the importance of some practices to accomplish a satisfying work-life balance, so important in individuals' life. Several theories support the idea that this balance is crucial to a good performance in both roles (personal and professional) and for individuals' well-being. They also allow workers to understand that it is possible to recover from work demands, as long as there's a significant investment in the recovery experience.

Key Words: Work Life Balance, Extra Hours, Hours Worked, Job Security, Recovery Activities.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	1
Equilíbrio trabalho-vida.....	1
Horas de trabalho	4
Como recuperar dos efeitos das horas trabalhadas e das exigências laborais?.....	6
Estabilidade no Emprego	8
MÉTODO	11
Participantes.....	11
Design	12
Instrumentos.....	12
Variável Dependente.....	15
Procedimento	16
RESULTADOS	17
Qualidades Métricas dos Instrumentos	17
Sensibilidade	17
Fidelidade.....	18
Validade (Análise Fatorial Confirmatória)	18
Teste de Hipóteses: Hipótese de Mediação	22
DISCUSSÃO	26
REFERÊNCIAS	30
ANEXOS.....	35
Anexo A. Análise dos Modelos de Ajustamento para as sub-escalas do Equilíbrio Trabalho Vida	35
Anexo B. Análise dos Modelos de Ajustamento para as sub-escalas das Atividades de Recuperação.....	36
Anexo C. Análise dos Modelos de Ajustamento para as sub-escalas da Estabilidade no Emprego.....	37
Anexo D. Matriz de Correlações das variáveis em estudo	38
Anexo E. Análise de fidelidade das escalas.....	39
Anexo F. Análise fatorial da escala equilíbrio trabalho-vida	41
Anexo G. Análise das trajetórias estudadas.....	42
Anexo H. Bootsrap da mediação	45

Lista de Figuras

Figura 1. Modelo de Investigação	10
Figura 2. Modelo de Medida antes do Ajustamento.....	20
Figura 3 . Modelo de Medida Após Ajustamento	21
Figura 4. Efeito Mediador da experiência de recuperação na relação entre horas de trabalho e equilíbrio trabalho-vida	22
Figura 5. Efeito mediador do distanciamento psicológico na relação entre horas atividade principal e equilíbrio trabalho-vida.....	23
Figura 6. Modelo de Medida após Ajustamento	24
Figura 7. Efeito preditor da estabilidade no emprego no equilíbrio trabalho-vida.....	25
Figura 8. Modelo de Medida da Escala do Equilíbrio Trabalho Vida.....	35
Figura 9. Modelo de Medida da Escala Atividades de Recuperação	36
Figura 10. Modelo de Medida da Escala Estabilidade no Emprego.....	37

Lista de Tabelas

Tabela 1. Itens da escala estabilidade no emprego	12
Tabela 2. Itens da escala experiência de recuperação.	14
Tabela 3. Itens da escala equilíbrio trabalho-vida	15
Tabela 4. Análise Descritiva dos Dados	17
Tabela 5. Coeficientes de assimetria e curtose das escalas utilizadas	18
Tabela 6. Tabela de fidelidade dos instrumentos	18

INTRODUÇÃO

Num mercado de trabalho cada vez mais exigente e competitivo, torna-se uma preocupação constante manter o emprego e, para tal, por vezes é necessário dar muito mais do que o esperado. São realizadas horas extra, trabalha-se aos fins-de-semana, chegando até a ser aceitável trazer trabalho para casa. Mas, será que este ritmo acelerado não tem consequências na vida pessoal dos indivíduos?

O conceito trabalho-vida tem vindo a ser abordado na literatura há já vários anos e por diversos autores (Dex e Bond, 2005) e aparece frequentemente associado a um outro, o conflito trabalho-vida. O estudo destes conceitos é de extrema importância, e permite às empresas ajustar as práticas laborais, para que os seus empregados possam viver plenamente ambos os papéis. Isto porque o conflito trabalho-vida ou o sentimento de impossibilidade de atingir o equilíbrio tem inerentes consequências diversas, quer ao nível da saúde, da produtividade e ao nível da vida pessoal (Caproni, 2004; Porter, 1996).

O presente estudo pretende estudar as variáveis que poderão influenciar o equilíbrio trabalho-vida, partindo-se do pressuposto de que se por um lado as horas de trabalho terão efeitos nocivos (White, Hill, McGovern, Mills & Smeaton, 2003) nesse equilíbrio, a experiência de recuperação poderá mediar essa relação, atenuando esses efeitos (Sonntag et al, 2007).

Considera-se ainda a situação atual de instabilidade laboral, decorrente do aumento de despedimentos, downsizing e aumento dos contratos de trabalho com contornos mal definidos e incertos (Greenhalgh e Rosenblatt, 2010). De facto, a preocupação com a possibilidade de se perder o emprego, poderá ter efeitos negativos no equilíbrio trabalho-vida, premissa que também será abordada neste trabalho.

Equilíbrio trabalho-vida

Conceito de várias definições apresentadas na literatura, o equilíbrio trabalho-vida é considerado como um bom e satisfatório funcionamento no trabalho e em casa com um mínimo de conflito entre papéis (Clark, 2000). Assim, poder-se-á entender este equilíbrio como a capacidade de gerir as exigências e comportamentos esperados do indivíduo, tanto no trabalho quanto na sua vida pessoal e familiar, sem que um se sobreponha ao outro. Quando isto não acontece, está-se perante o que na literatura é referido como conflito trabalho-vida, definido por Greenhaus e Beutler (1985) como

uma forma de conflito inter-papéis em que as pressões inerentes a cada um deles são incompatíveis em algum aspeto.

Neste sentido, surgem duas teorias que apresentam diferentes perspetivas sobre a relação entre estes dois papéis. Se por um lado existe a teoria do conflito que coloca o papel pessoal e laboral como competitivos entre si, por outro lado surge a teoria do enriquecimento, que pressupõe que o indivíduo poderá utilizar os recursos de um dos papéis para enriquecer o outro (Brummelhuis e Lippe, 2010). A teoria do conflito pressupõe que o tempo e energia humanos são recursos finitos. Assim, quando o indivíduo investe, por exemplo, no seu emprego, consequentemente irá prejudicar a sua vida pessoal. Da mesma forma, um indivíduo com muitas exigências familiares terá menos tempo e energia para dedicar ao seu emprego, prejudicando a sua performance (Edwards e Rothbard, 2000).

Em resposta a esta teoria, e por considerarem que a ideia de escassez de recursos um pouco simplista, alguns autores introduziram a teoria do enriquecimento. Esta pressupõe que a família poderá contribuir de forma positiva para o emprego do indivíduo e vice-versa. Em primeiro lugar, porque a vida pessoal pode ser uma fonte de realização pessoal, respeito e energia que poderão ser investidos no emprego. Seguidamente, durante o tempo de lazer, e ao interagir com pessoas que lhe são próximas, o indivíduo tem a possibilidade de desenvolver diversas competências e ganhar experiência e conhecimento que lhe poderão ser úteis em contexto de trabalho. E finalmente ter um papel ativo na vida pessoal e familiar, alarga a rede de conhecimentos e interações do indivíduo que o podem ajudar tanto a nível pessoal (criar novas amizades, partilhar experiências, etc) quanto na sua rede profissional (através de um amigo ou familiar conhecer alguém que pode vir a ter um papel importante no seu local de trabalho) (Greenhaus e Powell, 2006).

No entanto, ainda que possa haver este enriquecimento, é importante que o indivíduo consiga estar focado num dos papéis sem estar preocupado com as tarefas inerentes ao outro. Este equilíbrio é difícil de atingir, até porque não é fácil priorizar um papel em detrimento do outro e não se pode pedir a alguém que escolha o que é mais importante, se a sua Vida (não laboral) ou o seu emprego, quando muitas vezes estes estão intimamente ligados (Caproni, 2004).

A preocupação em equilibrar os papéis do trabalho e da vida surge como consequência das exigências crescentes de cada um deles. São exemplos a mudança nas estruturas familiares, as novas tecnologias (que ao facilitarem o contacto, permitem que

o indivíduo seja abordado em casa com questões de trabalho e vice-versa), as exigências do trabalho que já não são apenas físicas mas também mentais e emocionais (Peeters, Montgomery e Schaufeli, 2005), e também a situação económica atual, que será possivelmente a variável que terá mais efeitos e peso num futuro a curto prazo. Num contexto de instabilidade laboral, com taxas de desemprego crescentes e contratos de trabalho com contornos cada vez mais incertos, acrescentando ainda os despedimentos cada vez mais frequentes, o ambiente que se gera é de insegurança e medo, perante o seu posto de trabalho. Perante este medo, os trabalhadores poderão tornar-se mais submissos e aceitar com mais facilidade exigências de trabalho, ainda que não concordando com as mesmas. São movidos pela vontade de garantir o seu posto de trabalho, o que poderá levá-los a pôr de lado a sua vida pessoal.

Se esta situação inicialmente era mais verificada nos trabalhadores mais jovens e em começo de carreira que procuravam afirmar-se dentro da organização, provando o seu valor e vontade de integração (Sturges e Guest, 2004) hoje é algo que se sente a todos os níveis de antiguidade na empresa, idade, sexo, etc.

São várias as consequências negativas associadas ao conflito trabalho-vida, referidas na literatura. Vários estudos realizados anteriormente encontraram consequências como elevados níveis de stress e sentimentos de burnout, baixos níveis de satisfação no trabalho, performance e comprometimento organizacional (Bruck, Allen e Spector, 2002), sentimentos de insatisfação com a carreira (Parasuraman e Simmer, 2001) e aumento de intenções de turnover (Greenhaus, Parasuraman e Collins, 2001). Como forma de fomentar o equilíbrio trabalho-vida, as empresas têm implementado medidas como uma maior flexibilidade nos horários, assistências nas tarefas parentais e adoção de medidas de apoio emocional, como liderança e cultura organizacional de apoio (Ten e Lippe, 2010).

No entanto, é necessário explorar mais aprofundadamente os antecedentes do conflito trabalho-vida ou, dito por outras palavras, as variáveis que podem interferir de forma negativa com o equilíbrio trabalho-vida. Isto porque as políticas têm-se focado nas famílias nucleares tradicionais e ignorado outro tipo de estruturas familiares que cada vez se tornam mais recorrentes (Parasuraman e Greenhaus, 2002) o que pode causar sentimentos de insatisfação e injustiça em trabalhadores solteiros, que acabam por ter menos apoios e compreensão por parte da organização.

Uma variável que tem sido apontada em diversos estudos como estando fortemente relacionada com o equilíbrio trabalho-vida é o número de horas trabalhadas.

Dex e Bond (2005) referem que trabalhar mais de 48 horas por semana teve, no seu estudo, o maior efeito negativo no equilíbrio trabalho-vida. De uma perspectiva social, um indivíduo que trabalhe mais do que os seus pares, estará não só mais cansado, como terá menos tempo livre para tudo o que neste estudo se consideram formas de controlar o cansaço e stresse inerentes ao trabalho. No seu estudo sobre o equilíbrio trabalho-vida no início de carreira, Sturges e Guest (2004) indicam alguns fatores que consideram justificativos para que os mais jovens se “disponibilizem” para trabalhar mais horas que o comum. Referem, em primeiro lugar, que trabalhar muitas horas está associado a um maior envolvimento com o trabalho e em segundo que para haver integração na organização, os indivíduos sentem a obrigação de trabalhar várias horas (pelo menos nos primeiros anos de trabalho).

Dos vários estudos que abordam a temática das horas de trabalho relacionadas com o equilíbrio trabalho-vida, poucos são os que fazem a distinção entre as horas que estavam inicialmente estipuladas e as chamadas “horas extra”. Geurts, Beckers, Taris, Kompier e Smulders (2009) referem precisamente esta distinção, sendo que no seu estudo consideram as horas estipuladas (que neste estudo serão denominadas de horas da atividade principal) no contracto de trabalho, as horas extra e as horas realizadas em deslocações de casa para o local de trabalho e vice-versa. Os autores consideram importante essa distinção, porque os sentimentos associados ao tipo de horas assim como as suas consequências são distintos. Isto porque as horas da atividade principal estão pré-definidas e como tal o indivíduo sabe que terá de contar com elas e organiza a sua vida em conformidade com esse facto. Já as horas extra (por serem muitas vezes inesperadas e solicitadas a curto prazo, muitas vezes quase na hora de término do expediente) vão invadir o horário que estaria reservado para atividades não laborais.

Os autores confirmam as suas hipóteses de que tanto as horas de trabalho quanto as horas extra aumentam as interferências entre a vida pessoal e a laboral, agravando-se quando em conjunto. Apontam ainda alguns fatores que podem amenizar este impacto, como o controlo sobre os dias de folga e férias e a flexibilização do horário de trabalho.

Horas de trabalho

Se nas décadas passadas a estrutura laboral era semelhante entre as diferentes funções, com uma estabilidade e segurança no tipo de emprego, a realidade atual e as reestruturações na natureza das carreiras tem vindo a contribuir para o aumento das horas

de trabalho (Reynolds, 2004). Já Sullivan (1999) referia que com o aumento dos downsizings, a carga de trabalho de quem ficava nas organizações aumentou consideravelmente, tendo como consequência o aumento das horas de trabalho associadas a cada um. Para além destes aspetos situacionais, acresce a identificação com a organização, que está positivamente relacionada com mais tempo investido no local de trabalho e nas tarefas relativas ao mesmo (London, 1984). Quer isto dizer que quanto mais um indivíduo se identifica com a sua organização, colegas e chefias, maior motivação terá para se envolver nas suas tarefas, abdicando de tempo pessoal e energia para trabalhar.

No entanto, as consequências de um aumento das horas de trabalho podem ter um efeito inverso ao esperado. Se por um lado investir nas tarefas laborais permite um maior cumprimento de objetivos e envolvimento, a produtividade pode diminuir, quando associada com a exaustão física e psicológica e a diminuição dos níveis de atenção (Porter, 1996). Dex e Bond (2005) referem que trabalhar mais de 48 horas por semana teve, no seu estudo, o maior efeito negativo no equilíbrio trabalho-vida, demonstrando mais uma das consequências negativas inerentes às longas horas trabalhadas.

Com o desenvolvimento das novas tecnologias e a sua integração nas tarefas laborais, o indivíduo está mais presente e disponível para as exigências laborais, mesmo que esteja fisicamente afastado do seu local de trabalho (Cooper, 1998). Não será difícil concluir que as solicitações serão maiores, pois o facto de não estar no escritório não é impeditivo de enviar um e-mail, marcar uma reunião importante, etc.

Mesmo que o horário de trabalho não seja fixo e inflexível, havendo a possibilidade de flexibilizar os horários ou trabalhar por turnos, a literatura demonstra que as consequências não são mais favoráveis, pelo menos na maioria dos casos. Martens, Nijhuins, Boxtel e Knotherus (1999) comprovaram que quem trabalha em turnos, semanas compactadas e/ou a horas irregulares tem tendência para apresentar mais queixas de saúde, problemas relacionados com a performance psicológica e maiores problemas de sono.

Considerando a literatura abordada, conclui-se que as consequências inerentes a trabalhar longas horas são negativas, ainda que possa partir do próprio indivíduo esta dedicação e vontade de se integrar na empresa e cumprir as suas tarefas. Estas horas trabalhadas não são uniformes, nem dentro dos mesmos parâmetros e Geurtsm Beckers, Taris, Kompier e Smulders (2009) referem precisamente esta distinção. No seu estudo,

os autores consideram as horas estipuladas no contrato de trabalho (que neste estudo serão abordadas como horas da atividade principal), as horas extra e as horas realizadas em deslocações de casa para o local de trabalho (e vice-versa). Os autores destacam esta distinção pois consideram que os sentimentos associados à realização das horas da atividade principal são diferentes dos associados às horas extra. Defendem esta ideia, referindo que por muitas que sejam as horas da atividade principal (que também têm as suas consequências negativas), estas já estão pré-definidas pelo que o indivíduo sabe que terá de contar com elas e organiza a sua vida em conformidade com esse mesmo facto.

Já as horas extra, e por serem muitas vezes inesperadas e solicitadas a curto prazo (muitas vezes quase na hora do término do expediente), vão invadir o horário que estaria reservado para atividades não-laborais. Os autores confirmam as suas hipóteses de que tanto as horas da atividade principal quanto as horas extra aumentam as interferências entre a vida pessoal e a laboral, agravando-se quando em conjunto.

Como recuperar dos efeitos das horas trabalhadas e das exigências laborais?

Considera-se a recuperação como o processo no qual os sistemas funcionais do indivíduo que foram requisitados durante uma experiência stressante, regressam aos seus níveis “normais”, ou seja, antes do stress (Meijman e Mulder, 1998). No trabalho de Sonnentag (2007), a autora evidencia a relação entre stressores ocupacionais e a experiência de recuperação, afirmando que há evidência empírica que sugere que situações de trabalho stressantes estão negativamente relacionadas com o desligamento do trabalho no período que denominam *off-job* (considerando as folgas, ou período não associado ao trabalho). Quer isto dizer, que caso o indivíduo não consiga recuperar após as suas atividades laborais, estas vão-se tornando cada vez mais difíceis de realizar.

A autora indica que não se trata de uma atividade específica que leva a este sentimento de recuperação, sendo que enquanto uma pessoa a possa atingir lendo um livro, outra conseguirá recuperar fazendo desporto, ou dando um passeio. A ideia premente é que se recupere, e a experiência é a mesma para todos, independentemente da forma e atividade escolhida para tal.

As experiências de recuperação são apresentadas sob quatro dimensões distintas que se esperam influenciar a capacidade do indivíduo de recuperar das exigências laborais e do desgaste a que está sujeito enquanto trabalha, sendo elas o distanciamento

psicológico, relaxamento, maestria e controlo. Relativamente ao distanciamento psicológico, e tal como o próprio nome indica, é uma dimensão que implica a capacidade do indivíduo de se “desligar” das exigências laborais, não só física como psicologicamente. Este conceito é considerado um aspeto crucial do processo de recuperação e implica questões como não receber chamadas ou mensagens, e-mails, qualquer contacto que implique pensar em trabalho ou o simples facto de pensar no trabalho, de forma a permitir que haja uma recuperação dos recursos utilizados quando se trabalha. Porque mesmo estando distante fisicamente, caso o indivíduo continue preocupado com questões do seu dia-a-dia de trabalho vai continuar a utilizar os recursos cognitivos necessários para o exercício da sua função e não conseguirá repô-los. Fica impedido de descansar, a sua produtividade será menor, e a sua capacidade de interação social ficará também afetada.

Sonnentag e Bayer (2005) realizaram um estudo que comprovou que a carga de trabalho está negativamente relacionada com o distanciamento psicológico do trabalho durante horas tardias e positivamente relacionado com bom humor e baixos níveis de fadiga. Nos dias que correm, e considerando os aspetos contextuais anteriormente referido, compreende-se a dificuldade muitas vezes existente de concretizar o distanciamento psicológico. Por vezes, o pouco tempo existente que não é passado no trabalho, está minado de solicitações laborais, como telefonemas para resolver “apenas uma questão”, pedidos de deslocação para o trabalho, o simples envio de um e-mail, são tudo fatores que são o suficiente para focalizar a atenção do indivíduo nas tarefas laborais e impedi-lo de se distanciar.

Um outro fator apontado como crucial para a experiência de recuperação, é o relaxamento que aparece normalmente associado a atividades de lazer e caracteriza-se como um estado de baixa ativação e aumento de afeto positivo (Stone, Kennedy-Moore e Neale cit. por Sonnentag, 2007). Considera-se um fator de grande importância, por se considerar que evita uma ativação prolongada resultante de situações de trabalho stressantes (que pode ser um mediador entre stressores laborais e doenças graves) (Brosschot, Pieper and Thayer, cit. por Sonnentag, 2005) e também pela teoria de Stone et al (cit. por Sonnentag, 2005) que pressupõe que as emoções positivas podem anular os efeitos das emoções negativas, sendo que o relaxamento pode anular os efeitos negativos do stress laboral. Os tipos de atividades que poderão proporcionar as atividades de relaxamento variam de pessoa para pessoa, sendo que poderá consistir num passeio, numa corrida, na leitura de um livro, meditação, entre outros.

Relativamente à dimensão Maestria, é apontado pela autora como atividades não relacionadas com o trabalho que proporcionem experiências desafiantes e oportunidades de aprendizagem noutros domínios. Apesar de implicarem algum esforço cognitivo, se bem geridas e equilibradas, estas atividades proporcionarão momentos de distração ao indivíduo, para além de o dotarem de capacidades e competências extras ao seu contexto de trabalho.

Uma última dimensão associada à experiência de recuperação é a do controlo. Segundo Kelley (cit. por Sonnentag, 2007) os indivíduos têm em geral um desejo de poder controlar os eventos da sua vida. Por controlo considera-se a capacidade que a pessoa tem de escolher uma ação de entre duas ou mais opções. Se o indivíduo conseguir decidir como organizar as suas atividades e interações no seu tempo não-laboral, facilmente se compreende que ele consiga organizar a sua vida de forma a descansar das exigências do trabalho. Ter a sensação de controlo sobre as suas ações está associado a sensações de satisfação e bem-estar, que mais uma vez são fatores cruciais para a recuperação.

A importância reconhecida às experiências de recuperação para a regulação dos recursos utilizados em contexto de trabalho, permite considerar que esta variável tenha um efeito mediador na relação entre as horas de trabalho e o equilíbrio trabalho-vida.

Estabilidade no Emprego

Se nos anos 50 e 60 a estabilidade no emprego não constituía uma grande preocupação, pois tanto nos setores privados como públicos, os indivíduos entravam numa organização com a determinação de aí fazer toda a sua carreira, hoje em dia o cenário é bastante diferente (Greenhalgh e Rosenblatt, 2010). Atualmente, e contextualizando a crise económica atual, os despedimentos coletivos são cada vez mais frequentes, dispensar empregados torna-se mais comum e os contratos precários e instáveis são cada vez mais (Reynolds, 2004).

Por vezes não é necessário chegar-se à confirmação de que se vai perder o emprego, pois a simples insegurança inerente a essa possibilidade, já tem efeitos nocivos na atuação e postura do indivíduo (Staufenbiel e König, 2011).

As consequências para o bem-estar do indivíduo associadas à simples idealização de poderem vir a perder o seu emprego são notáveis. Greenhalgh e Rosenblatt (2010) referem quatro elementos essenciais associados a esta perceção de

perder o emprego. Falam de desejo de continuidade, ameaça, características do emprego em risco e *powerlessness*, traduzido como um sentimento de ausência de poder, descrevendo estas etapas como uma sequência de sentimentos. Ou seja, perante a ideia de que o emprego poderá estar em risco, há uma tendência inicial de se querer continuar na organização a desempenhar a função, mas esta rapidamente dá lugar ao sentimento de ameaça. O indivíduo apercebe-se de que poderá perder o emprego. Começa a analisar a situação, sentindo que mesmo ficando na organização poderá não desempenhar as mesmas funções, levando isto a um sentimento de impotência, de que não está nas suas mãos decidir o desfecho da situação.

Consoante alguns fatores (a idade, a antiguidade na organização, a etapa profissional em que se encontra), cada pessoa irá reagir à sua maneira perante a ideia ou constatação de se vir a perder o emprego. Enquanto algumas pessoas poderão ficar em pânico, chegando mesmo a prejudicar a sua saúde física e psicológica (Hellgren e Sverke, cit. por Greenhalgh, 2010) outras poderão simplesmente decidir abandonar a organização e procurar um novo emprego. Trabalhadores mais jovens estão menos dependentes dos seus empregos e, como tal, a intenção de abandonar a organização (*turnover*) será uma solução mais viável para lidarem com uma situação stressante recorrente da instabilidade laboral (Cheng e Chan, 2008). No entanto, sentir que o emprego poderá estar em risco, poderá despoletar no indivíduo uma necessidade de provar o seu valor e o seu contributo para a organização em causa. Desta forma, poderá trabalhar mais horas do que inicialmente estipulado, envolver-se mais nas tarefas laborais e concentrar toda a sua energia e esforços para manter o seu emprego (Greenhalgh, 2010).

As consequências da ausência de estabilidade no emprego em atividades não ligadas ao mesmo (*nonwork*) são referidas por vários autores, tanto ao nível das consequências no casamento (Mauno e Kinnunen, 2002) como noutros campos tal como a saúde por exemplo. Neste estudo, considera-se que a simples ideia de que o emprego não é estável, poderá prejudicar o equilíbrio trabalho-vida no sentido em que implicará um investimento radical nas atividades laborais (a fim de manter o emprego) e também uma preocupação constante com o seu emprego, o que poderá afetar negativamente os momentos passados fora do emprego.

Com base no referencial teórico anteriormente apresentado, encontrou-se fundamentação teórica para o modelo e hipóteses de investigação do presente estudo, sendo que o mesmo se propõe avaliar se as variáveis atividades de recuperação,

estabilidade no emprego e horas de trabalho (atividade principal e horas extra) são preditoras do equilíbrio trabalho-vida. Pretende-se ainda averiguar a existência de um efeito mediador da variável atividades de recuperação, na relação entre horas de trabalho e o equilíbrio trabalho-vida, representado na figura 1. Modelo de Investigação.

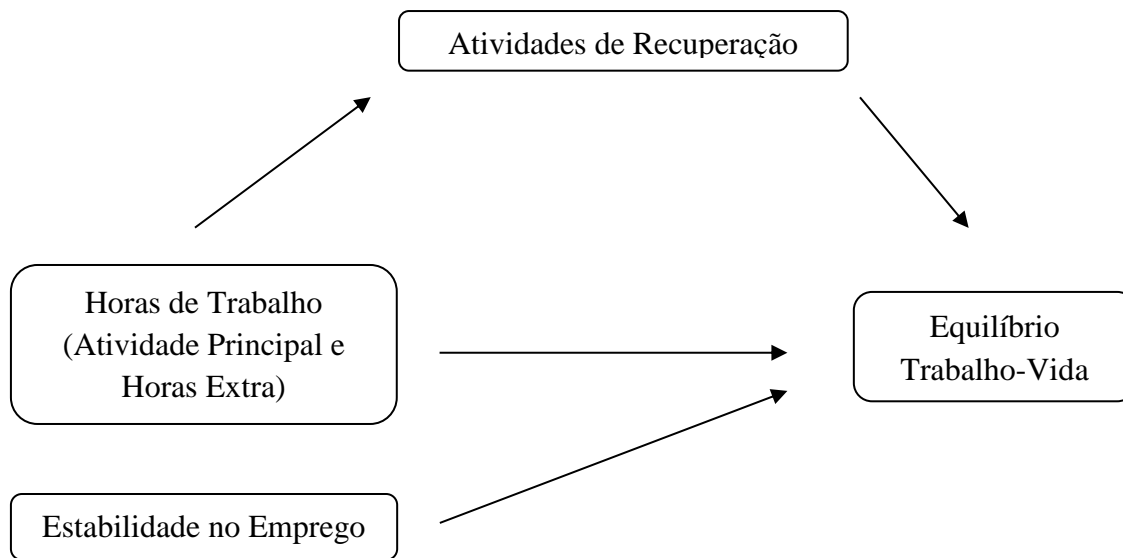


Figura 1. Modelo de Investigação

Hipótese 1: A relação entre horas de trabalho e o equilíbrio trabalho-vida é mediada pela experiência de recuperação.

Hipótese 2: A estabilidade no emprego tem um efeito preditor no equilíbrio trabalho-vida

MÉTODO

Participantes

A recolha dos questionários teve início no mês de Março de 2012 e considerou-se concluída no mês de Maio de 2012.

O presente estudo contou com 174 participantes (112 do sexo feminino e 62 do sexo masculino), da população geral (sendo que o único requisito para este estudo era que os participantes estivessem empregados) com idades compreendidas entre os 19 e os 65 anos. A maioria dos participantes é licenciado (48,3%), com contrato de trabalho do tipo integral permanente (72,4%), destacou-se uma predominância da função de técnico/comercial (39,7%). Dos participantes deste estudo, cerca de 90 (51,7%) têm filhos e destes, apenas 26 têm filhos com menos de 6 anos (14,9%). Em média, a antiguidade na função encontra-se em 111,38 meses. A sua participação foi voluntária, e foram considerados todos os participantes para a análise dos dados.

De forma a economizar tempo e recursos, escolheu-se um tipo de amostragem não probabilística, onde a probabilidade de um determinado elemento pertencer à amostra não é igual à dos restantes elementos (Maroco, 2010). O tipo de amostragem não probabilística escolhida foi por conveniência, tendo sido solicitada a sua participação através de e-mail ou informações na rede social *Facebook*.

Segundo Hill e Hill (2000), este tipo de amostragem apresenta as vantagens de ser rápido, barato e fácil, apresentando como desvantagem o facto de que os resultados e as conclusões só se aplicam à amostra (o que significa que não podem ser extrapolados com confiança para o Universo pois não há garantia de que a amostra seja razoavelmente representativa do mesmo).

De acordo com Hill e Hill (2000), para definir o tamanho mínimo da amostra, utilizou-se a estimação por meio das “Regras do polegar”. O seu objetivo, mais não é do que estimar o número mínimo de elementos da amostra, para que seja possível efetuar a análise estatística adequada. Como tal, a estimativa foi realizada com base na dimensão mínima para realizar uma Regressão Múltipla. Os autores referem algumas regras de polegar respetivas a este tipo de análise, sendo que neste trabalho se optou por realizar a recomendação de Wilkinson (cit. por Hill e Hill, 2000) de $N = 50k$ (onde N corresponde ao tamanho da amostra e k ao número de variáveis independentes). Sendo que foram utilizadas três variáveis independentes, o tamanho da amostra teria de ser, no mínimo, de 150 participantes (50×3).

Design

Neste trabalho pretendeu-se estudar a relação entre as horas de trabalho e o equilíbrio trabalho-vida, assim como verificar se existe um efeito mediador da experiência de recuperação nessa relação. Não tendo como intuito abordar uma nova perspectiva de estudo deste tema, mas sim confirmar relações outrora encontradas na literatura, este estudo é considerado explanatório (Robson, 1999). Considerando que o questionário foi aplicado uma única vez e não foram realizadas comparações entre grupos, este estudo é considerado pré-experimental de caso único (Campbell e Stanley, 1966).

Instrumentos

A **Estabilidade no emprego** foi medida pela escala de Borg, testada e validada por Staufenbiel e König (2011), constituída por sete itens, classificados numa escala de *Likert* de cinco pontos, que vão desde “discordo totalmente” (1) até “concordo totalmente” (5). Os itens desta escala estão descritos na tabela 1. Itens da escala estabilidade no emprego.

No estudo de Staufenbiel e König (2011), a escala considerou-se ajustada para um $\chi^2(13)=26.322$; GFI=.948; CFI=.974 e RMSEA=.086.

i.	A ideia de perder o meu emprego incomoda-me.
ii.	A ideia de perder o meu emprego preocupa-me.
iii.	A ideia de perder o meu emprego assusta-me.
i.	O meu emprego é garantido.
ii.	Na minha opinião, eu vou manter o meu emprego no futuro próximo.
iii.	Na minha opinião, eu vou estar empregado durante muito tempo no meu atual local de trabalho.
iv.	O meu local de trabalho é garantido em todos os aspetos.

Tabela 1. Itens da escala estabilidade no emprego

As primeiras três afirmações estão associadas a uma dimensão que os autores denominam de *estabilidade afectiva*. Associada a uma idealização do indivíduo da possibilidade de vir a perder o seu emprego. Daí que as afirmações começam com “a ideia de”, pressupondo que não existe uma confrontação real com a possibilidade. Por

estarem formuladas de forma negativa (uma pontuação elevada significa ausência de estabilidade), foram avaliadas de forma inversa. Ou seja, para estes três itens, 1 corresponde a “concordo totalmente” e 5 a “discordo totalmente”.

As quatro últimas afirmações estão associadas à dimensão *estabilidade cognitiva*, onde o indivíduo está perante uma realidade de segurança no seu emprego. Daí as afirmações estarem associadas a exemplos práticos como por exemplo “o meu emprego é garantido”.

A variável **Atividades de Recuperação** foi medida pela escala de 16 itens, de Sonnentag & Fritz, *Recovery Experience Questionnaire*. Os itens foram classificados numa escala de *Likert* de cinco pontos que vão desde “discordo totalmente” (1) até “concordo totalmente” (5). A escala apresenta quatro dimensões distintas, exemplificadas na tabela 2. Itens da escala experiências de recuperação, sendo elas o distanciamento psicológico, relaxamento, controlo e maestria. A escala considerou-se ajustada para um $\chi^2(98)=317.15$; GFI=.92; CFI=.92 e RMSEA=.069.

1. Distanciamento Psicológico	
i.	Eu esqueço-me do trabalho.
ii.	Eu não penso no trabalho de todo.
iii.	Eu consigo distanciar-me do meu trabalho.
iv.	Eu consigo fazer ma pausa das exigências do trabalho.
2. Relaxamento	
v.	Eu consigo descontraír e relaxar.
vi.	Eu faço coisas relaxantes.
vii.	Eu aproveito o tempo para relaxar.
viii.	Eu uso o tempo para lazer.
3. Maestria	
ix.	Eu aprendo coisas novas.
x.	Eu procuro desafios intelectuais.
xi.	Eu faço coisas que me desafiam.
xii.	Eu faço algo para alargar os meus horizontes.
4. Controlo	

iii.	Eu sinto que posso decidir o que fazer.
iv.	Eu decido sobre os meus horários.
xv.	Eu decido eu próprio como passar o meu tempo.
vi.	Eu trato das coisas da maneira como eu quero.

Tabela 2. Itens da escala experiência de recuperação.

Os itens da dimensão distanciamento psicológico dizem respeito à percepção que o indivíduo tem da sua capacidade de se desligar psicologicamente do seu emprego. Como por exemplo: “Eu esqueço-me do trabalho”. Elevada pontuação nestas afirmações traduz-se numa boa capacidade de distanciamento psicológico do seu emprego.

Relativamente à dimensão relaxamento, as afirmações estão associadas à percepção do indivíduo da sua capacidade de relaxar, de fazer coisas que o ajudem a descontraír. Elevada pontuação nestas afirmações traduz-se numa boa capacidade de relaxamento.

Sendo a maestria a dimensão associada à capacidade de desenvolver capacidades e competências não-laborais, as afirmações relativas a esta dimensão estão associadas a actividades extra que possam ajudar o indivíduo a evoluir intelectualmente. Aprender coisas novas, realizar actividades desafiantes, etc.

A dimensão controlo, é avaliada com afirmações relativas à percepção da capacidade de tomar decisões e decidir o que fazer nos seus tempos livres. Decidir como passar o tempo, decidir sobre os horários, etc. Uma elevada pontuação traduz-se na percepção do indivíduo de que pode organizar os seus tempos livres conforme pretender.

Como forma de avaliar as horas de trabalho, recolheu-se a informação dos participantes, referente aos itens: “número de horas por semana da atividade principal (em média)” e “número de horas extra realizadas por semana (em média)”.

As duas variáveis foram consideradas como variáveis manifestas da dimensão horas de trabalho, e consideradas na análise de equações estruturais.

Variável Dependente

A variável dependente deste estudo é o Equilíbrio Trabalho Vida, que será medido pela escala “*The Industrial Society’s Work-Life Balance Checklist*”, de Dex e Bond (2005). Estes autores basearam-se na escala já existente, e testaram a sua fidelidade, tanto para uma versão com 7 itens como a versão com 10 itens utilizada no presente trabalho. Os itens foram classificados numa *rating scale* de tipo *Likert* de 5 pontos que variam entre “discordo totalmente” (5) e “concordo totalmente” (1).

No estudo de Dex e Bond (2005) a esta escala apresenta um Alfa de Cronbach de 0.66 para a escala com 7 itens e de 0.80 para a escala de 10 itens. Os três itens diferenciadores das duas escalas são referentes apenas a situações familiares e por isso foi criada a escala dos 7 itens. No presente trabalho, foi utilizada a escala de 10 itens, por se considerar que os 3 itens não são condicionados a participantes com filhos ou responsabilidades parentais. Falam, efetivamente, de responsabilidades familiares mas estas poderão ser consideradas em outros níveis como relação com irmãos, pais, etc.

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">i. Normalmente trabalho longas horas, porque o emprego assim o exige.ii. Não existe muito tempo para socializar/relaxar com o(a) meu (minha) companheiro(a)/ver família durante a semana.iii. Tenho de levar trabalho para casa a maior parte das vezes.iv. Com frequência, eu trabalho até tarde ou aos fins-de-semana para tratar de papelada sem interrupções.v. Relaxar e esquecer-me dos assuntos sobre o emprego é difícil de fazer.vi. Eu preocupo-me com o efeito do stress do trabalho na minha saúde.vii. A minha relação com o(a) meu (minha) companheiro(a) está a sofrer devido à pressão ou longas horas do meu emprego.viii. A minha família sente falta do meu contributo, quer porque não a vejo o suficiente, quer porque estou muito cansado.ix. Encontrar tempo para hobbies, actividades de lazer ou para manter amizades e relações familiares é difícil.x. Eu gostaria de reduzir as minhas horas de trabalho e os níveis de stress, mas sinto que não tenho controlo sobre a situação atual |
|--|

Tabela 3. Itens da escala equilíbrio trabalho-vida

Conforme verificável, a pontuação da escala foi invertida. Ou seja, quanto maior concordância existir com as afirmações, menor será a pontuação associada. Isto porque a escala está associada ao equilíbrio trabalho-vida. Os participantes com menor pontuação nesta escala, são os que percebem um maior equilíbrio entre o seu trabalho e vida.

Procedimento

Tendo sido realizados questionários por via informática, foi apenas necessário construir o questionário *online* (utilizando o programa *Google Docs*). Uma vez construído o questionário, este foi enviado por *e-mail* e via *Facebook* para os contatos da investigadora, com uma mensagem pedindo para que fosse sendo reencaminhado. Conforme referido anteriormente, esta forma de aplicar o questionário foi escolhida como forma de economizar tempo e recursos. A vantagem foi a rápida “propagação” do questionário, sendo que a recolha foi completada em menos de um mês. No entanto será importante referir as desvantagens inerentes a este tipo de recolha de dados, que não permite um controlo e acompanhamento dos sujeitos, caso lhes surja alguma questão relativa ao questionário ou materiais.

Tendo o questionário sido realizado *online*, a mensagem aos participantes foi dividida em duas partes. Uma primeira, que aparecia na primeira página ainda antes do preenchimento e uma final de agradecimento pela participação.

RESULTADOS

Como forma de analisar os resultados, no presente estudo foi realizada uma análise das qualidades métricas dos instrumentos, procedendo-se de seguida para o teste das hipóteses inicialmente formuladas.

Relativamente às variáveis em estudo, procedeu-se inicialmente a uma análise descritiva dos dados, apresentada na tabela 4. Análise Descritiva dos Dados.

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Equilíbrio	174	1,10	4,90	2,94	0,74
Estabilidade no Emprego	174	1,57	3,71	2,55	0,45
Experiências de Recuperação	174	2,25	4,75	3,49	0,48
Horas Atividade Principal	174	10	85	41,06	10,99
Horas Extra	105	0,50	15	6,40	4,26

Tabela 4. Análise Descritiva dos Dados

(nota: Para a variável horas extra, realizou-se a média e desvio-padrão apenas para os participantes que indicaram realizar horas extra).

Qualidades Métricas dos Instrumentos

Sensibilidade

Por sensibilidade entende-se a capacidade de um item de discriminar os indivíduos, estruturalmente diferentes, que avalia (Maroco, 2010). É definida pela assimetria e achatamento, podendo-se observar os valores de sensibilidade para cada uma das escalas utilizadas neste estudo, na tabela 5. Coeficientes de assimetria e curtose das escalas utilizadas.

	Assimetria	Curtose
Equilíbrio trabalho-vida	-0,004	-0,319
Estabilidade no emprego	0,070	0,098
Experiências Recuperação	-0,212	-0,079
Horas_AP	-0,674	-0,665
Horas_Extra	0,903	-0,287

Tabela 5. Coeficientes de assimetria e curtose das escalas utilizadas

Segundo Kline (cit. por Marôco, 2010) os valores de assimetria e achatamento consideram-se problemáticos quando superiores a 3 e 7, respetivamente. Conforme verificável pela tabela 5, nas variáveis em estudo não se encontram valores problemáticos, assumindo-se a normalidade das variáveis.

Fidelidade

Para a análise da fidelidade dos instrumentos recorreu-se à verificação da consistência interna de cada uma das escalas utilizadas, através do cálculo do coeficiente *Alpha de Cronbach* (α), por intermédio do *software* SPSS (v.20).

Escala	<i>Alpha de Cronbach</i>	Itens da Escala	<i>Alpha de Cronbach se item eliminado</i>
Equilíbrio trabalho-vida	0.844	Equilíbrio6	0.852
Experiência recuperação	0.835	Recover2	0.838
Estabilidade no emprego	0.794	Security5	0.797

Tabela 6. Tabela de fidelidade dos instrumentos

Na tabela 6. Tabela de fidelidade dos instrumentos são apresentados os valores de α para cada uma das escalas, assim como os itens que, quando eliminados, aumentam o valor da fidelidade da escala. No entanto, como nenhum dos valores de α quando o item eliminado é significativo, optou-se por não se eliminar nenhum dos itens.

Validade (Análise Fatorial Confirmatória)

Para avaliar a validade do presente questionário, e considerando que este era constituído por três escalas (equilíbrio trabalho-vida, experiência de recuperação e

estabilidade no emprego) realizou-se um modelo de medida para cada uma delas e, finalmente para o modelo de medida total (que integra as variáveis horas atividade principal e horas extra).

Como forma de avaliar a validade de constructo, recorreu-se a um método de análise fatorial confirmatória, considerando que as dimensões distintas em cada questionário já são conhecidas. Relativamente ao questionário equilíbrio trabalho-vida, apesar de ser apresentado como unidimensional, recorreu-se a uma análise fatorial exploratória (em anexo), que evidenciou a existência de duas dimensões distintas, que serão também consideradas nesta análise.

Os resultados da análise fatorial confirmatória (Figura 1. Modelo de Medida antes do Ajustamento) indicam que o modelo apresenta índices de ajustamento pouco adequados. O GFI e CFI $<.80$ (indicadores de um ajustamento mau).

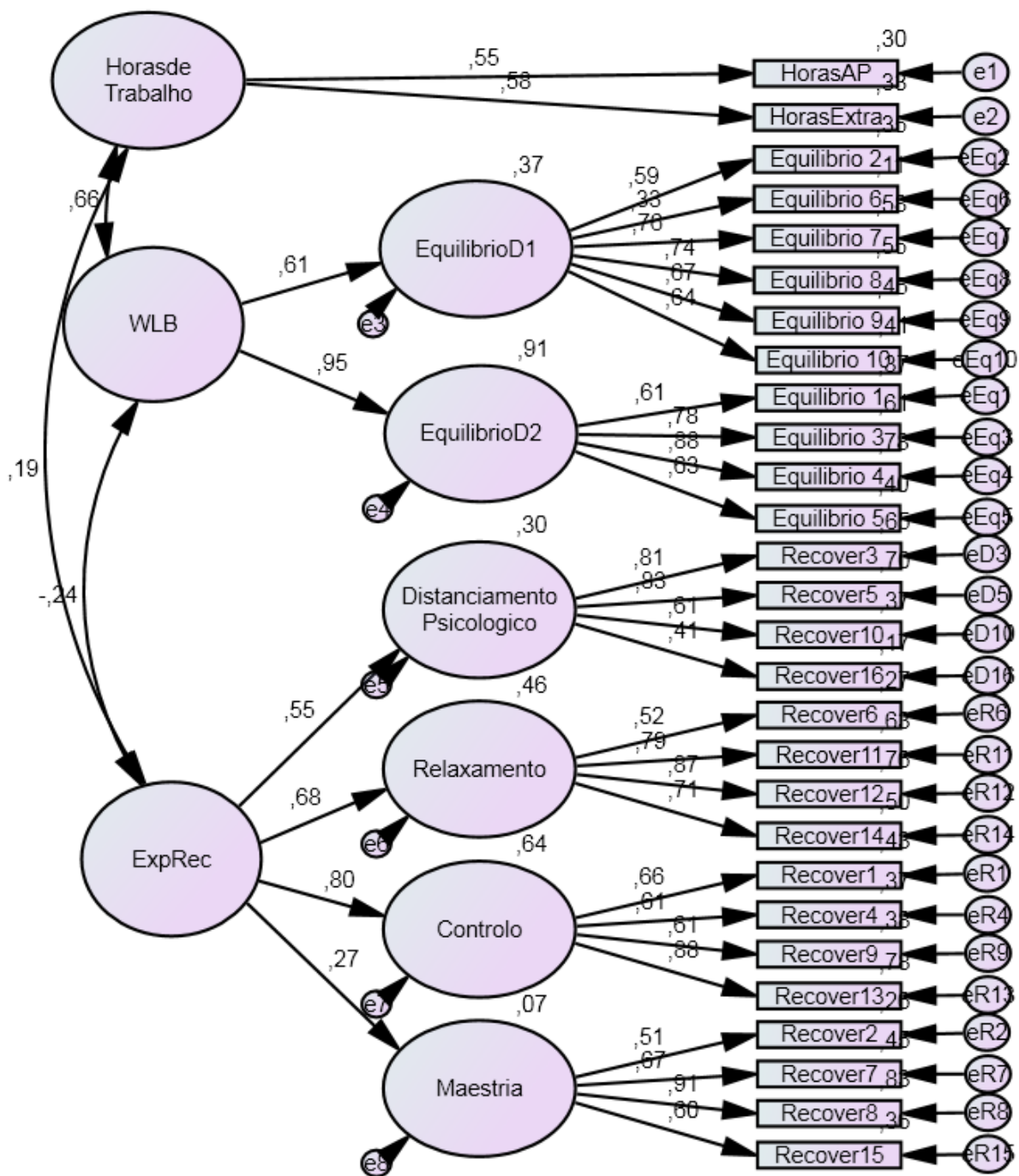


Figura 2. Modelo de Medida antes do Ajustamento

$\chi^2 (341) = 793.234; p = .000; \chi^2/gl = 2.326$

GFI = .767; CFI = .768; RMSEA = .088

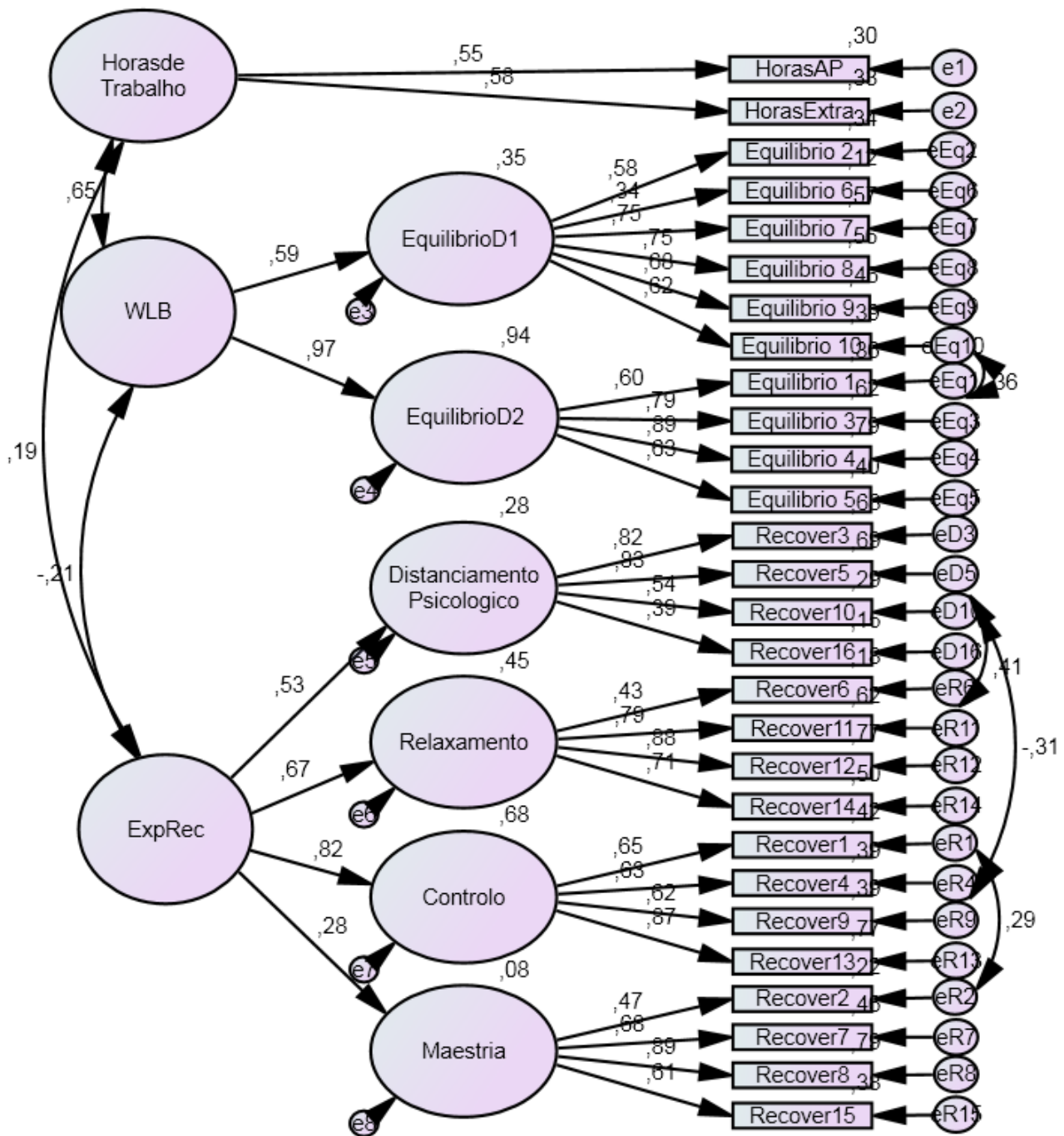


Figura 3 . Modelo de Medida Após Ajustamento

$$\chi^2 (337) = 720.495; p = .000; \chi^2/gl = 2.138$$

$$GFI = .783; CFI = .803; RMSEA = .081$$

Após o ajustamento do modelo de medida, representado pela Figura 3. Modelo de Medida Após Ajustamento, considerou-se que este está ajustado. Considerou-se o GFI < .80 por apresentar um valor muito próximo do ideal.

Teste de Hipóteses: Hipótese de Mediação

Hipótese 1: A relação entre horas de trabalho e o equilíbrio trabalho-vida é mediada pela experiência de recuperação.

A análise das trajetórias entre fatores no modelo ajustado revelou que a trajetória “horas trabalho → experiência de recuperação” não apresenta uma relação estatisticamente significativa ($B_{\text{htrab.exprecup}} = .023$; S.E = .015; $\beta = .21$; $p \leq .135$). Considerando que um dos pressupostos para testar a mediação é que todas as variáveis estejam estatisticamente relacionadas entre si, não será possível proceder ao teste da mediação explícita.

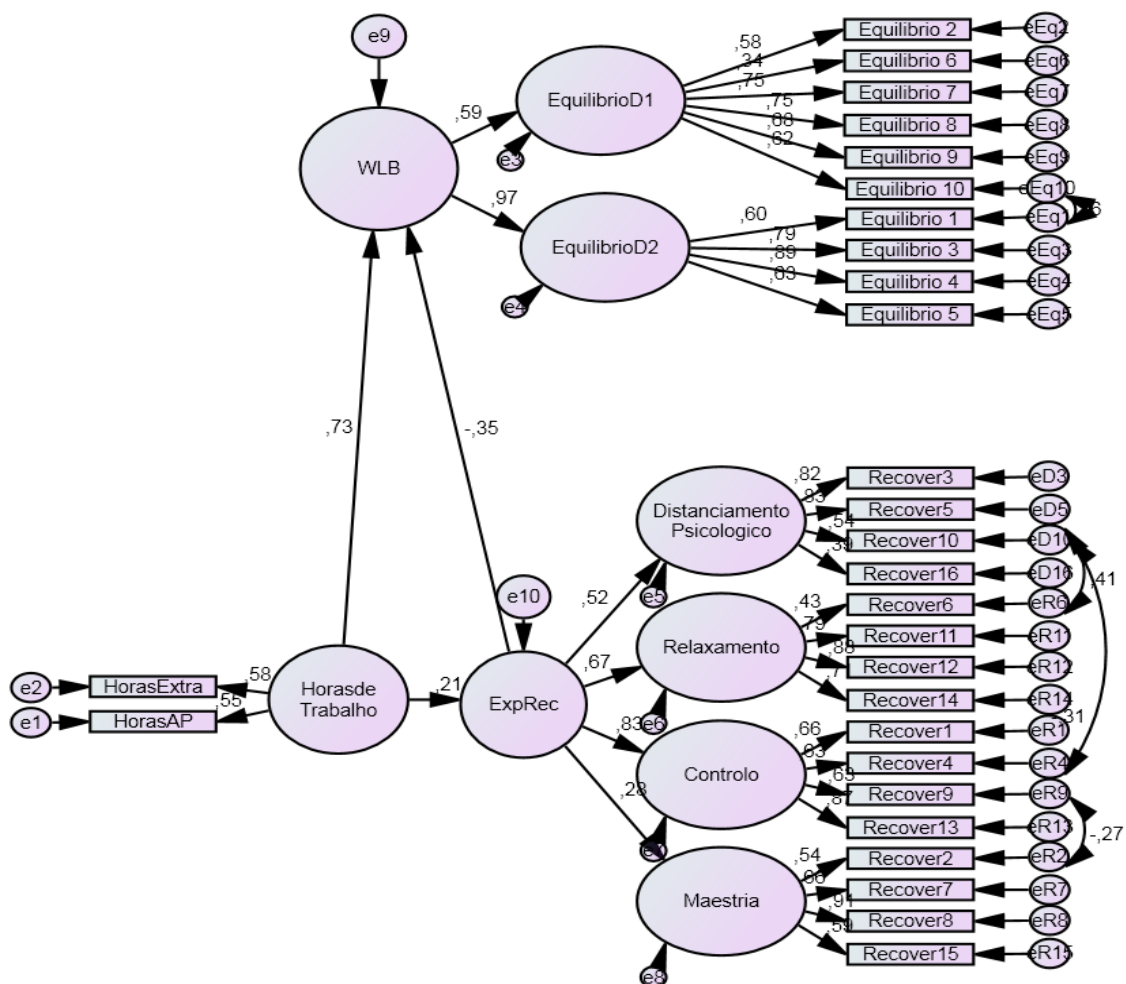


Figura 4. Efeito Mediador da experiência de recuperação na relação entre horas de trabalho e equilíbrio trabalho-vida

$$\chi^2(337) = 721.915; p = .000; \chi^2/gf = 2.142$$

$$GFI = .782; CFI = .803; RMSEA = .081$$

No entanto, e numa perspectiva exploratória dos dados, analisou-se a matriz de correlações (anexo D) e encontrou-se uma relação estatisticamente significativa entre as horas atividade principal e uma das dimensões da escala experiência de recuperação, o distanciamento psicológico. Assim, realizou-se um teste ao efeito mediador do distanciamento psicológico na relação entre horas atividade principal e o equilíbrio trabalho-vida, representado pela figura 5. Efeito mediador do distanciamento psicológico na relação entre horas atividade principal e equilíbrio trabalho-vida.

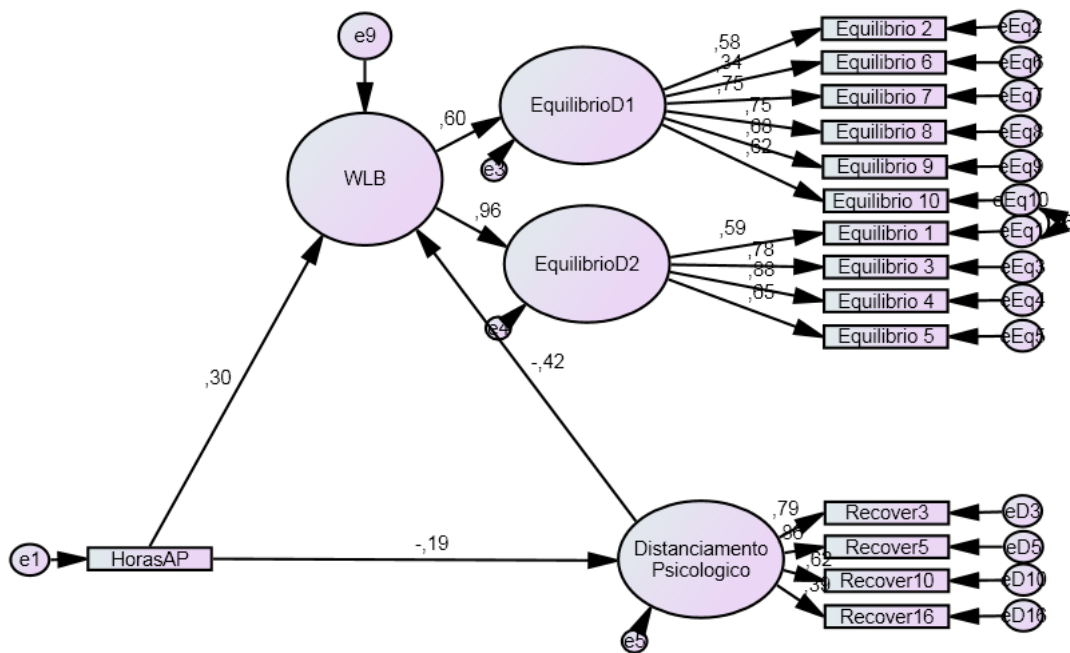


Figura 5. Efeito mediador do distanciamento psicológico na relação entre horas atividade principal e equilíbrio trabalho-vida

$$\chi^2(85) = 217.763; p = .000; \chi^2/df = 2.562$$

$$GFI = .860; CFI = .859; RMSEA = .095$$

A análise das trajetórias entre fatores no modelo ajustado revelou que a trajetória “horas atividade principal -> distanciamento psicológico” apresenta uma relação estatisticamente significativa ($B_{hap.distpsic} = -.021$; S.E = .009; $\beta = .19$; $p \leq .020$) assim como a trajetória “horas atividade principal -> equilíbrio trabalho-vida” ($B_{hap.equiltv} = .013$; S.E = .004; $\beta = .30$; $p \leq .020$) e a trajetória “distanciamento psicológico -> equilíbrio trabalho-vida” ($B_{distpsic.equiltv} = -.164$; S.E = .052; $\beta = -.42$; $p \leq .002$). Estando todas as variáveis relacionadas de forma estatisticamente significativa, permite avançar para o teste da mediação.

Após realização do teste de Sobel ($t=1.876$; $S=0.002$; $p=0.060$), conclui-se que existe um efeito mediador do distanciamento psicológico na relação entre horas atividade principal e equilíbrio trabalho-vida.

Hipótese 2: A variável estabilidade no emprego é preditora do equilíbrio trabalho-vida

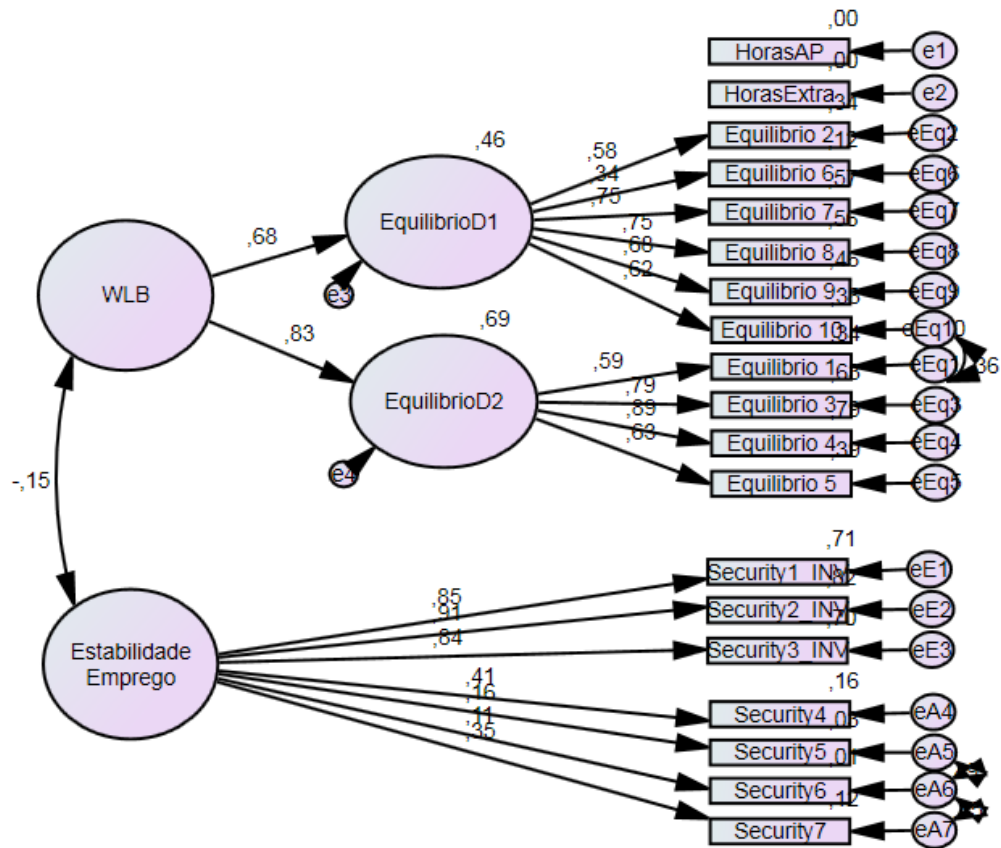


Figura 6. Modelo de Medida após Ajustamento

$$\chi^2 (148) = 391.509; p = .000; \chi^2/df = 2.645$$

$$GFI = .816; CFI = .813; RMSEA = .098$$

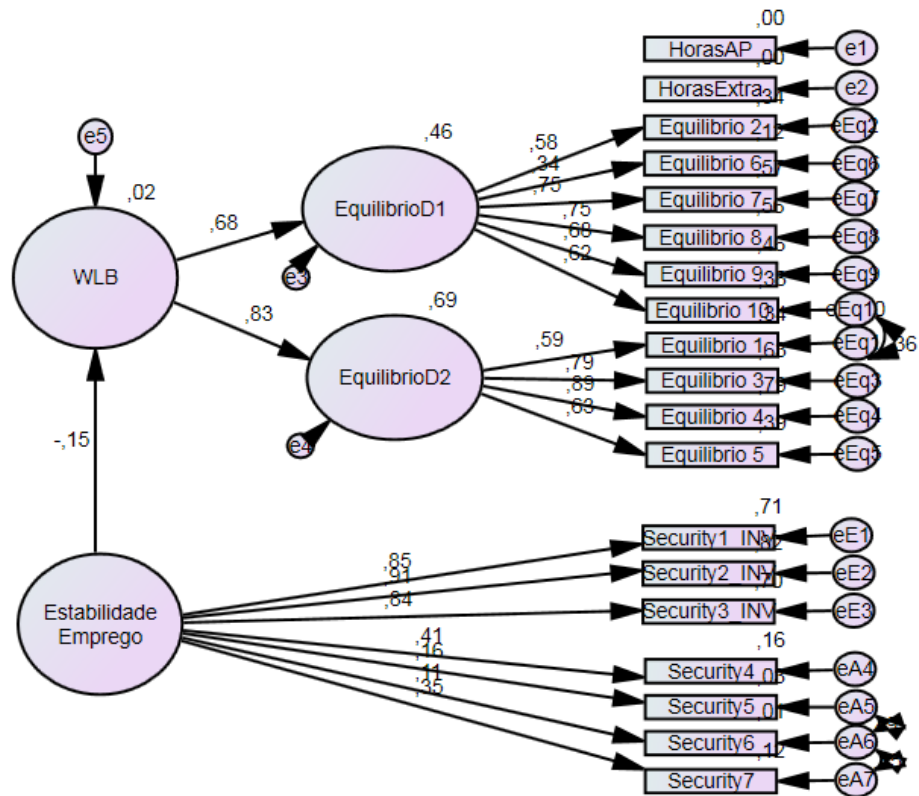


Figura 7. Efeito preditor da estabilidade no emprego no equilíbrio trabalho-vida

$$\chi^2 (148) = 391.509; p = .000; \chi^2/df = 2.645$$

$$GFI = .816; CFI = .813; RMSEA = .098$$

A análise das trajetórias entre fatores no modelo ajustado revelou que a trajetória “estabilidade no emprego -> equilíbrio trabalho-vida” não apresenta uma relação estatisticamente significativa ($B_{\text{estabemp.equiltv}} = -.074$; S.E = .065; $\beta = -.15$; $p \leq .256$), pelo que não se confirma a hipótese 2, a variável estabilidade no emprego tem um efeito preditor no equilíbrio trabalho-vida.

DISCUSSÃO

Tendo como base vários estudos realizados no âmbito do equilíbrio trabalho-vida, experiência de recuperação e inúmeros estudos relativos a horas de trabalho, considerou-se a hipótese da existência de um efeito mediador da variável experiência de recuperação na relação entre horas de trabalho e o equilíbrio trabalho-vida. Considerou-se ainda o efeito preditor da estabilidade no emprego, no equilíbrio trabalho-vida.

Com base nos resultados dos participantes deste estudo, pode-se concluir que a questão é um pouco mais profunda do que inicialmente conceptualizado. Apesar de não se ter confirmada a Hipótese 1. *A relação entre horas de trabalho e o equilíbrio trabalho-vida é mediada pela experiência de recuperação* considerando que não foi confirmada a relação entre horas de trabalho e experiência de recuperação, esta ausência de relação poderá ser justificada por uma independência entre as variáveis. O sucesso e efeito da experiência de recuperação não estão relacionados com o número de horas trabalhadas, mas sim com a qualidade de recuperação nas horas restantes. Conclui-se que, para a amostra deste estudo, trabalhar mais ou menos horas não vai influenciar a experiência de recuperação. Este facto poderá ser justificado, considerando-se as diferentes dimensões que compõem a escala de recuperação. O indivíduo poderá sentir que controla os seus horários e atividades, que consegue desenvolver competências extra laborais e relaxar, fora do seu local de trabalho ainda que tendo um horário laboral sobrecarregado. Por outro lado, o inverso poderá também acontecer, tendo muito tempo livre mas sentir-se incapaz de tomar decisões relativamente a que atividades desenvolver ou sentir-se incapaz de relaxar. Conforme afirma a literatura, a recuperação assenta na experiência de recuperar e não nas atividades realizadas para tal (Sonnetag, 2007).

No entanto, existe uma quarta dimensão da escala de recuperação, o distanciamento psicológico, que mais dificilmente é independente das horas de trabalho. Isto porque o distanciamento psicológico implica um “desligar” dos recursos utilizados no local de trabalho (Sonnetag, 2007) e se houver uma permanência física prolongada no local de trabalho, este “desligar” será mais difícil de concretizar. No entanto, torna-se mais importante que seja feito, pois se o indivíduo tem menos tempo fisicamente longe do local de trabalho, é necessário que consiga desligar-se psicologicamente mais rápido. Com base nesta premissa e numa perspetiva exploratória, foi testado o efeito mediador

do distanciamento psicológico na relação entre horas da atividade principal e o equilíbrio trabalho-vida.

Tal como apresentado no estudo de Dex & Bond (2005), as horas de trabalho mostraram influenciar o equilíbrio trabalho-vida. Assim, pode-se concluir que, relativamente aos participantes deste estudo, trabalhar muitas horas (ou mais do que se quereria) vai influenciar negativamente o equilíbrio trabalho-vida. No entanto essa relação é mediada pelo distanciamento psicológico. Se por um lado, quanto mais se trabalha menos se consegue distanciar do emprego (tanto física como psicologicamente) a mediação encontrada veio mostrar que se o indivíduo conseguir rapidamente distanciar-se do seu emprego e das tarefas inerentes, mais facilmente atinge o equilíbrio.

A segunda hipótese em estudo pressupunha a existência de um efeito preditor da estabilidade no emprego na variável equilíbrio trabalho-vida. Esta hipótese não veio a ser confirmada, pelo que na amostra deste estudo, não se encontrou uma relação entre a estabilidade no emprego e o equilíbrio trabalho-vida. A hipótese foi formulada com base na ideia de que sentir o emprego como estável, permitiria ao indivíduo aproveitar melhor os momentos de lazer, sem se preocupar com as questões laborais. No entanto, talvez seja possível que estas preocupações possam ser de outra natureza que não obrigatoriamente a ideia de vir a perder o emprego. Com base na teoria do enriquecimento (Brummelhuis e Lippe 2010), é ainda possível considerar a família/amigos como uma fonte de suporte para lidar com a instabilidade no emprego. Assim, esta instabilidade não vai prejudicar o equilíbrio trabalho-vida, mas sim fortalecer os laços sociais do indivíduo.

Conclusões metodológicas

Relativamente à metodologia utilizada neste trabalho, e com vista a investigações futuras, concluiu-se que alguns aspetos deverão ser melhorados.

Começando pela forma como foram recolhidos os questionários, apesar de ser um sistema mais rápido, económico e autónomo de recolha, a utilização de questionários *online* e não presenciais arrasta consigo algumas limitações que deverão ser tidas em conta. A não presença do investigador no momento da resposta ao questionário, impede que sejam esclarecidas algumas dúvidas que possam surgir ao participante, levando por vezes a respostas que não correspondem ao que se pretendia com aquela pergunta em específico. Ainda relativo aos questionários, será importante ter em conta a forma como as perguntas estão formuladas.

A amostra utilizada neste estudo, por ser extremamente diversificada, permitiu analisar diferentes realidades quer ao nível pessoal (idade, género, número de filhos, etc) quer ao nível profissional (tipo de contrato de trabalho, horas de trabalho, etc). No entanto, em estudos futuros será importante considerar a restrição da amostra a grupos mais específicos de forma a controlar possíveis variáveis contaminadoras. Dá-se o exemplo do tipo de trabalho. Comparando alguém que tenha um cargo de chefia com um trabalhador independente ou em início de carreira, estão a menosprezar-se questões tão importantes como as responsabilidades inerentes ao cargo, a vontade ou não de permanecer na organização, entre outras. Sugere-se ainda, como forma de enriquecer a análise, que se realizem comparações entre grupos distintos (por exemplo, entre cargos de chefia e pessoas em início de carreira).

Para além das horas atividade principal e horas extra, seria interessante explorar o tempo gasto em viagens de casa para o trabalho e vice-versa. Este conceito surge no estudo de Geurts et al (2009) que deixou em aberto a relação desta variável com o Equilíbrio Trabalho Vida. Isto porque inicialmente consideraram a hipótese de que este tempo teria um efeito negativo no Equilíbrio, que não veio a ser confirmada. Como alternativa, foi posta uma hipótese alternativa de que este tempo gasto serviria como uma altura de relaxamento e introspeção antes e depois de ir para o trabalho. Considera-se que será uma variável bastante pertinente para ser introduzida num estudo futuro.

Conclusões práticas

O Equilíbrio Trabalho-Vida, ou a sua ausência, desempenha um papel importante na vida dos indivíduos e, conseqüentemente, o seu desempenho e postura nas organizações. Um fraco equilíbrio pode ter como repercussões elevados níveis de stress e sentimentos de burnout, baixos níveis de satisfação no trabalho, performance e comprometimento organizacional (Lieke, 2010)

Como tal, considera-se também proveitoso para as próprias empresas fomentarem um ambiente de trabalho que permita ao indivíduo sentir que consegue equilibrar os seus papéis. Com base no presente estudo, o ponto fulcral será permitir aos indivíduos que possam recuperar das suas tarefas laborais de forma a que consigam regressar ao trabalho com vitalidade para se empenharem nas novas tarefas.

Desta forma, destaca-se a importância do Distanciamento Psicológico, que em termos práticos se traduz em possibilitar ao indivíduo desligar do trabalho quando não o está a realizar. Se mesmo estando fisicamente afastado do trabalho continua a ser

requerido para trabalhar (chamadas, e-mails, etc) não lhe será possível desligar-se das tarefas e assim continuará a gastar os recursos cognitivos que utiliza quando trabalha. Facilmente se deduz que isso o impedirá de descansar e o seu desempenho será cada vez menor (Sonnentag, 2007).

Relativamente a realizar horas extra, estas mostraram influenciar o equilíbrio trabalho-vida, mas esta relação é mediada pelo controlo. Dotar os indivíduos de capacidade de decisão e confiança para gerir a sua vida fora do contexto de trabalho, permitirá que não se sintam tao lesados, quando têm de permanecer a trabalhar mais tempo do que pensavam.

REFERÊNCIAS

Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work - Family Conflict With Job and Life Satisfaction. *Journal Of Applied Psychology*, 81(4), 411-420

Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. (2005). Rhythms of Life: Antecedents and Outcomes of Work-Family Balance in Employed Parents. *Journal Of Applied Psychology*, 90(1), 132-146

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 51(6), 1173-1182

Brett, J. M., & Stroh, L. K. (2003). Working 61 Plus Hours a Week: Why Do Managers Do It?. *Journal Of Applied Psychology*, 88(1), 67-78.

Cheng, G. S. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272-303

Clark, S. (2000). “Work-family border theory: a new theory of work-life balance”. *Human Relations*, 53; 6, 747-770

Cooper, G. L. (1998). Controversy and contentions: The changing nature of work. *Community, Work & Family*, 1, 313-317

Dex, S and Bond, Sue (2005) *Measuring work-life balance and its covariates*. *Work Employment & Society*, 19 (3). pp. 627-637

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy Of Management Review*, 25(1), 178-199.

Finegold, D., Mohrman, S., & Spreitzer, G. M. (2002). Age Effects on the Predictors of Technical Workers' Commitment and Willingness to Turnover. *Journal Of Organizational Behavior*, 23(5), 655-674.

Fritz, C., Sonnentag, S., Spector, P. E., & McInroe, J. A. (2010). The weekend matters: Relationships between stress recovery and affective experiences. *Journal Of Organizational Behavior*, 31(8).

Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & Stress*, 15(3), 214-226.

Geurts, S., Beckers, D., Taris, T., Kompier, M., & Smulders, P. (2009). Worktime Demands and Work-Family Interference: Does Worktime Control Buffer the Adverse Effects of High Demands?. *Journal Of Business Ethics*

Greenhalgh, L. (1983). Managing the Job Insecurity Crisis. *Human Resource Management*, 22(4), 431-444.

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy Of Management Review*, 9(3), 438-448.

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of Research on Job Insecurity. *International Studies Of Management & Organization*, 40(1), 6-19.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Collins, K. M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 6(2), 91-100

Hill M. M. & Hill A. (2000). *Investigação por questionário*. Lisboa: Sílabo.

Iverson, R. D., & Zatzick, C. D. (2011). The effects of downsizing on labor productivity: The value of showing consideration for employees' morale and welfare in high-performance work systems. *Human Resource Management*, 50(1), 29-44

London, M. (1984). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8, 620-630

Mauno, S. (2002). Perceived job insecurity among dual-earner couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used?. *Journal Of Occupational & Organizational Psychology*, 75(3), 295-314.

Ng, T. H., & Feldman, D. C. (2008). Long work hours: a social identity perspective on meta-analysis data. *Journal Of Organizational Behavior*, 29(7), 853-880

Peeters, M. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International Journal Of Stress Management*, 12(1), 43-61

Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70-84

Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: exploring negative and positive interdependencies. *Academy Of Management Journal*, 53(3), 513-534

Reinberg, A., & Ashkenazi, I. (2008). Internal Desynchronization of Circadian Rhythms and Tolerance to Shift Work. *Chronobiology International: The Journal Of Biological & Medical Rhythm Research*, 25(4), 625-643

Reynolds, J. (2004). When too much is not enough: Actual and preferred work hours in the United States and aboard. *Sociological Forum*, 19, 89-120

Scholarios, D., & Marks, A. (2004). Work-life balance and the software worker. *Human Resource Management Journal*, 14(2), 54-74

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

Sonnentag, S., & Bayer, U. (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.

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

Staufenbiel, T. & König, C. J. (2011). An evaluation of Borg's cognitive and affective job insecurity scales. *International Journal of Business and Social Science, 2*(20), 1-7.

Sturges, J. & Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal, 14*(4), 5-20.

Sturges, J., & Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal, 14*(4), 5-204

Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management, 25*, 457-484

Ten Brummelhuis, L. L., & van der Lippe, T. (2010). Effective work-life balance support for various household structures. *Human Resource Management, 49*(2), 173-193

Waumsley, J. A., Houston, D. M., & Marks, G. (2010). What about Us? Measuring the Work-Life Balance of People Who Do Not Have Children. *Review Of European Studies, 2*(2), 3-17

White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., & Smeaton, D. (2003). 'High-performance' Management Practices, Working Hours and Work-Life Balance. *British Journal Of Industrial Relations, 41*(2), 175-195. doi:10.1111/1467-8543.00268

Wirtz, A., Nachreiner, F., & Rolfes, K. (2011). Working on Sundays--Effects on Safety, Health, and Work-life Balance. *Chronobiology International: The Journal Of Biological & Medical Rhythm Research*, 28(4), 361-370. doi:10.3109/07420528.2011.565896

Wylie, E., Moore, S., Grunberg, L., Greenberg, E., & Sikora, P. (2010). What Influences Work-Family Conflict? The Function of Work Support and Working from Home. *Current Psychology*, 29(2), 104-120.

ANEXOS

Anexo A. Análise dos Modelos de Ajustamento para as sub-escalas do Equilíbrio Trabalho Vida

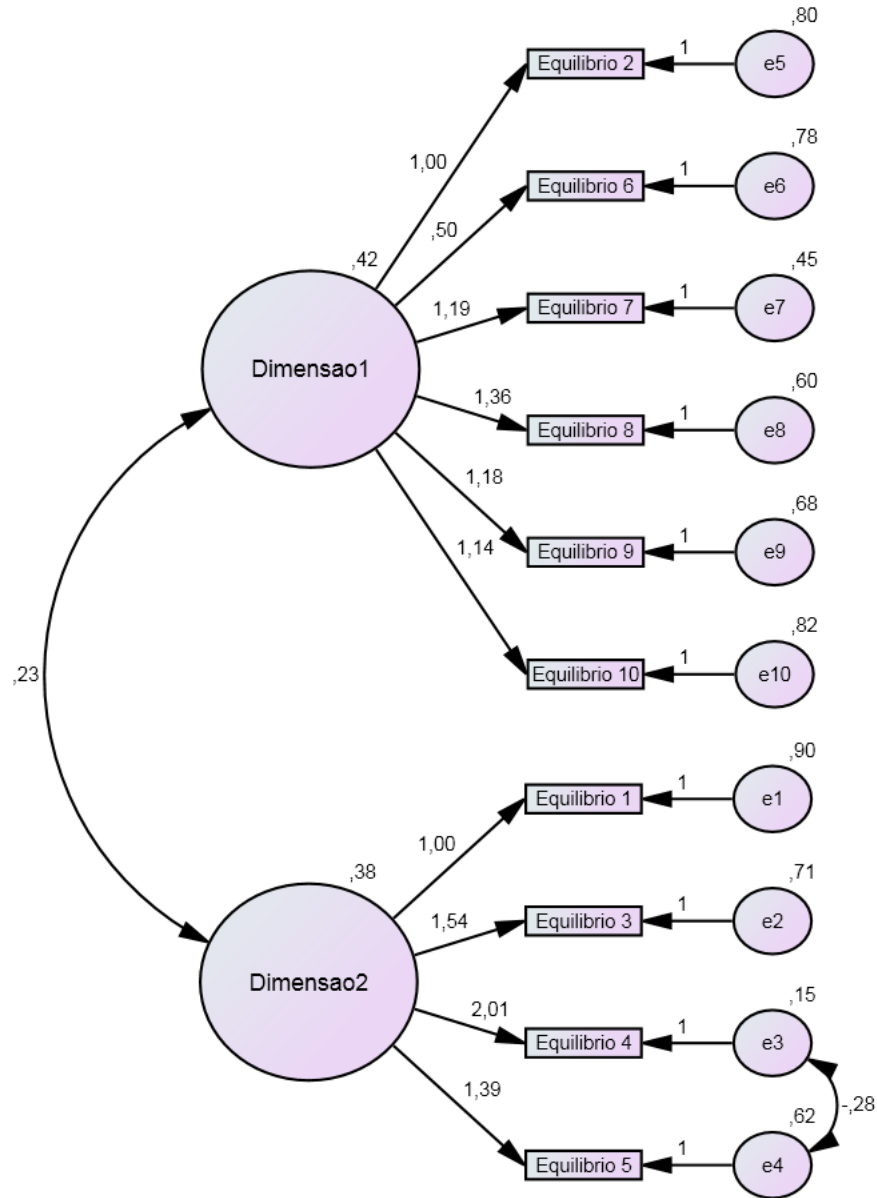


Figura 8. Modelo de Medida da Escala do Equilíbrio Trabalho Vida

$$\chi^2 (33) = 75.199; \chi^2/gl = 2.279$$

$$GFI = .923; CFI = .931; RMSEA = .086$$

Anexo B. Análise dos Modelos de Ajustamento para as sub-escalas das Atividades de Recuperação

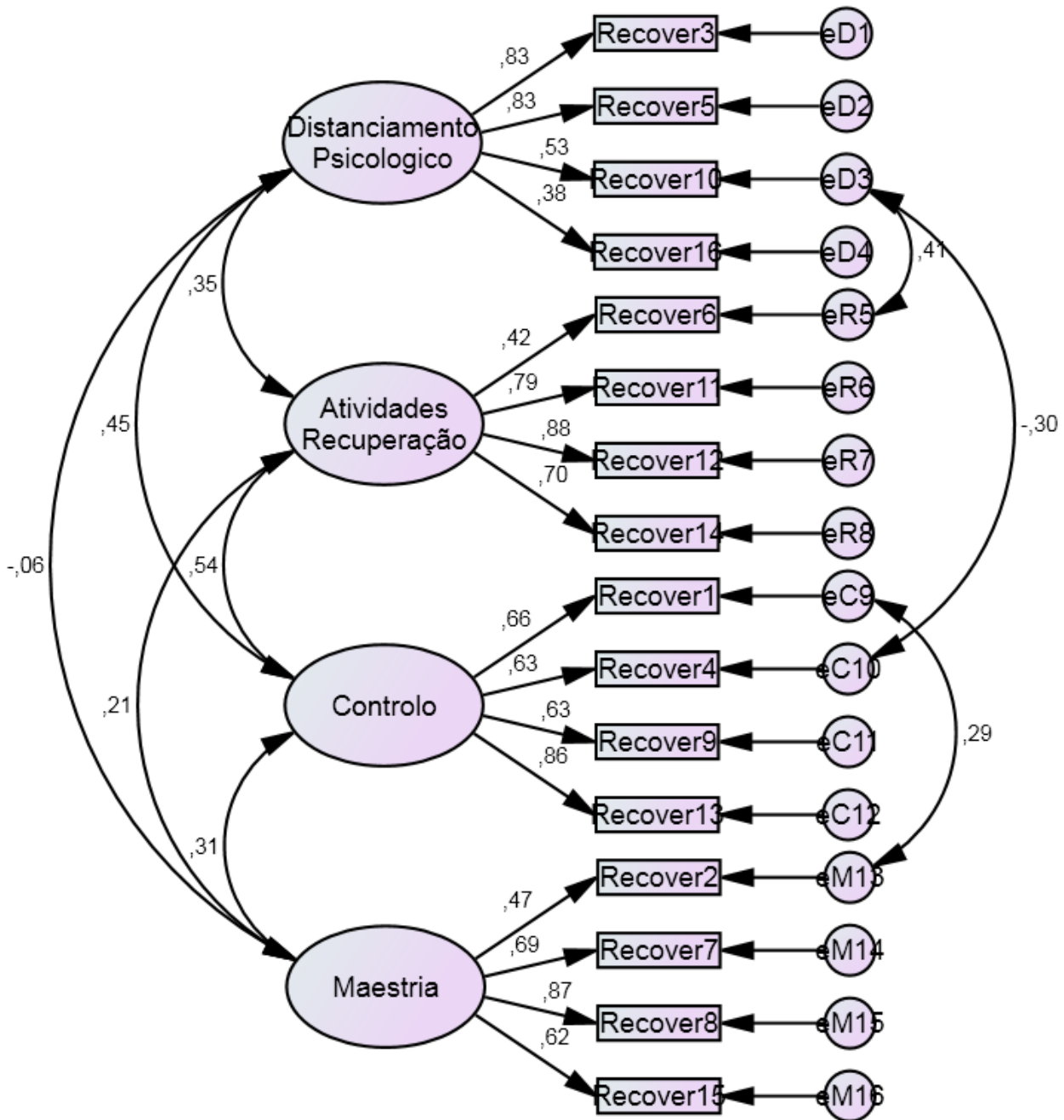


Figura 9. Modelo de Medida da Escala Atividades de Recuperação

$$\chi^2(95) = 226.582 ; p = .000; \chi^2/g1 = 2.385$$

$$GFI = .869; CFI = .877; RMSEA = .089$$

Anexo C. Análise dos Modelos de Ajustamento para as sub-escalas da Estabilidade no Emprego

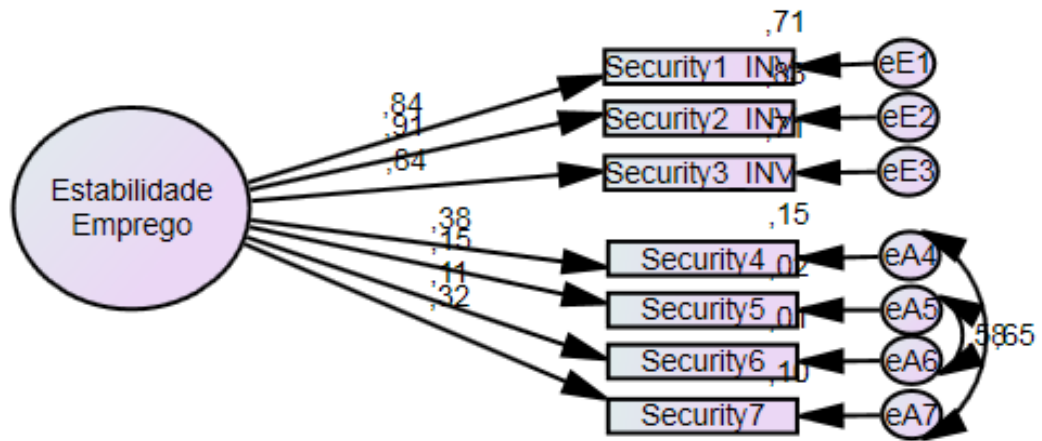


Figura 10. Modelo de Medida da Escala Estabilidade no Emprego

$$\chi^2 (12) = 70.772 ; p = .000; \chi^2/df = 5.898$$

$$GFI = .910; CFI = .900; RMSEA = .168$$

Anexo D. Matriz de Correlações das variáveis em estudo

	Nº Horas de trabalho (em média)	Média de Horas Extra/semana	DistancPsic	Relax	Master	Control	BART factor score 1 for analysis 1	BART factor score 2 for analysis 1
Nº Horas de trabalho (em média)	1	,316**	-,176*	,102	,099	,068	,125	,340**
Pearson Correlation								
Sig. (2-tailed)								
N	174	174	174	174	174	174	174	174
Média de Horas Extra/semana	,316**	1	-,139	,107	,116	,190	-,032	,384**
Pearson Correlation								
Sig. (2-tailed)								
N	174	174	174	174	174	174	174	174
DistancPsic	-,176*	-,139	1	,479**	-,005	,399**	-,177*	-,428**
Pearson Correlation								
Sig. (2-tailed)								
N	174	174	174	174	174	174	174	174
Relax	,102	,107	,479**	1	,183	,459**	-,105	-,167*
Pearson Correlation								
Sig. (2-tailed)								
N	174	174	174	174	174	174	174	174
Master	,099	,116	-,005	,183	1	,290**	-,112	,050
Pearson Correlation								
Sig. (2-tailed)								
N	174	174	174	174	174	174	174	174
Control	,068	,190	,399**	,459**	,290**	1	-,260**	,052
Pearson Correlation								
Sig. (2-tailed)								
N	174	174	174	174	174	174	174	174
BART factor score 1 for analysis 1	,125	-,032	-,177*	-,105	-,112	-,260**	1	,000
Pearson Correlation								
Sig. (2-tailed)								
N	174	174	174	174	174	174	174	174
BART factor score 2 for analysis 1	,340**	,384**	-,428**	-,167*	,050	,052	,000	1
Pearson Correlation								
Sig. (2-tailed)								
N	174	174	174	174	174	174	174	174

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Anexo E. Análise de fidelidade das escalas

1. Experiência de recuperação

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,835	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Recover1	52,45	64,168	,495	,823
Recover2	52,06	69,708	,196	,838
Recover3	53,49	62,933	,420	,829
Recover4	53,05	61,686	,466	,826
Recover5	53,78	63,836	,417	,828
Recover6	52,57	62,072	,581	,818
Recover7	52,25	67,956	,272	,835
Recover8	52,20	67,511	,314	,833
Recover9	52,43	63,657	,514	,822
Recover10	52,82	62,587	,497	,823
Recover11	52,50	63,824	,518	,822
Recover12	52,46	63,926	,550	,821
Recover13	52,57	61,957	,644	,815
Recover14	52,58	64,060	,494	,823
Recover15	52,17	69,034	,277	,834
Recover16	52,42	65,262	,479	,825

2. Equilíbrio trabalho-vida

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Equilibrio 1	25,95	45,350	,516	,831
Equilibrio 2	26,43	45,309	,539	,829
Equilibrio 3	26,95	44,090	,521	,831
Equilibrio 4	26,83	42,036	,638	,819
Equilibrio 5	26,63	43,900	,600	,823
Equilibrio 6	25,81	50,386	,244	,852
Equilibrio 7	27,03	44,849	,633	,822
Equilibrio 8	26,62	44,179	,578	,825
Equilibrio 9	26,36	44,959	,554	,828
Equilibrio 10	26,37	44,467	,561	,827

3. Estabilidade no emprego

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,794	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Security1_INV	16,3333	15,241	,592	,754
Security2_INV	16,3333	14,755	,663	,739
Security3_INV	16,0115	14,809	,557	,762
Security4	16,1724	15,577	,560	,760
Security5	14,9770	18,173	,336	,797
Security6	15,3736	17,680	,372	,792
Security7	16,1092	16,028	,573	,759

Anexo F. Análise fatorial da escala equilíbrio trabalho-vida

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,824
Approx. Chi-Square		640,146
Bartlett's Test of Sphericity	df	45
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Equilibrio 1	,190	,696
Equilibrio 2	,528	,390
Equilibrio 3	,025	,866
Equilibrio 4	,171	,865
Equilibrio 5	,357	,621
Equilibrio 6	,595	-,141
Equilibrio 7	,682	,355
Equilibrio 8	,797	,174
Equilibrio 9	,710	,229
Equilibrio 10	,645	,296

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,221	42,207	42,207	4,221	42,207	42,207	2,847	28,471	28,471
2	1,462	14,616	56,823	1,462	14,616	56,823	2,835	28,352	56,823
3	,914	9,143	65,966						
4	,774	7,736	73,702						
5	,624	6,241	79,944						
6	,556	5,565	85,508						
7	,478	4,783	90,292						
8	,408	4,077	94,368						
9	,336	3,360	97,728						
10	,227	2,272	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Anexo G. Análise das trajetórias estudadas

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
ExpRec	<-- -	Horasde_Trabalho	,023	,015	1,496	,135	par_30
WLB	<-- -	ExpRec	-,255	,113	2,263	,024	par_31
WLB	<-- -	Horasde_Trabalho	,057	,021	2,756	,006	par_32
EquilibrioD1	<-- -	WLB	1,000				
EquilibrioD2	<-- -	WLB	1,729	,495	3,493	** *	par_26
Distanciamento_Psicológico	<-- -	ExpRec	1,000				
Relaxamento	<-- -	ExpRec	,542	,149	3,633	** *	par_27
Controlo	<-- -	ExpRec	1,004	,253	3,977	** *	par_28
Maestria	<-- -	ExpRec	,217	,088	2,475	,013	par_29
Horas_Media_AP	<-- -	Horasde_Trabalho	1,000				
HExtra_Media	<-- -	Horasde_Trabalho	,544	,132	4,127	** *	par_1
Balance2	<-- -	EquilibrioD1	1,000				
Balance6	<-- -	EquilibrioD1	,503	,129	3,890	** *	par_2
Balance7	<-- -	EquilibrioD1	1,189	,168	7,065	** *	par_3
Balance8	<-- -	EquilibrioD1	1,355	,193	7,036	** *	par_4
Balance9	<-- -	EquilibrioD1	1,180	,177	6,650	** *	par_5
Balance10	<-- -	EquilibrioD1	1,111	,175	6,359	** *	par_6
Balance1	<-- -	EquilibrioD2	1,000				
Balance3	<-- -	EquilibrioD2	1,468	,183	8,002	** *	par_7

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Balance4	<-- -	EquilibrioD2	1,698	,20 2	8,42 3	** *	par_ 8
Balance5	<-- -	EquilibrioD2	1,086	,15 8	6,86 9	** *	par_ 9
Recover3	<-- -	Distanciamento_Psicologico	1,000				
Recover5	<-- -	Distanciamento_Psicologico	,928	,09 7	9,59 9	** *	par_ 10
Recover10	<-- -	Distanciamento_Psicologico	,574	,07 9	7,29 5	** *	par_ 11
Recover16	<-- -	Distanciamento_Psicologico	,330	,06 9	4,77 9	** *	par_ 12
Recover6	<-- -	Relaxamento	1,000				
Recover11	<-- -	Relaxamento	1,771	,31 1	5,69 6	** *	par_ 13
Recover12	<-- -	Relaxamento	1,863	,32 0	5,82 0	** *	par_ 14
Recover14	<-- -	Relaxamento	1,611	,29 4	5,48 4	** *	par_ 15
Recover1	<-- -	Controlo	1,000				
Recover4	<-- -	Controlo	1,300	,18 1	7,19 9	** *	par_ 16
Recover9	<-- -	Controlo	,984	,13 8	7,14 1	** *	par_ 17
Recover13	<-- -	Controlo	1,328	,15 4	8,60 7	** *	par_ 18
Recover2	<-- -	Maestria	1,000				
Recover7	<-- -	Maestria	1,440	,22 6	6,38 6	** *	par_ 19
Recover8	<-- -	Maestria	1,933	,28 7	6,74 1	** *	par_ 20
Recover15	<-- -	Maestria	1,012	,17 0	5,95 5	** *	par_ 21

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Distanciamento_Psicologico	<-- -	Horas_Media_AP	-,021	,009	2,328	,020	par_14
WLB	<-- -	Distanciamento_Psicologico	-,164	,052	3,155	,002	par_15
WLB	<-- -	Horas_Media_AP	,013	,004	2,866	,004	par_16
EquilibrioD1	<-- -	WLB	1,000				
EquilibrioD2	<-- -	WLB	1,671	,460	3,633	** *	par_13
Balance2	<-- -	EquilibrioD1	1,000				
Balance6	<-- -	EquilibrioD1	,504	,130	3,885	** *	par_1
Balance7	<-- -	EquilibrioD1	1,190	,169	7,035	** *	par_2
Balance8	<-- -	EquilibrioD1	1,360	,194	7,018	** *	par_3
Balance9	<-- -	EquilibrioD1	1,191	,179	6,656	** *	par_4
Balance10	<-- -	EquilibrioD1	1,112	,176	6,332	** *	par_5
Balance1	<-- -	EquilibrioD2	1,000				
Balance3	<-- -	EquilibrioD2	1,476	,187	7,874	** *	par_6
Balance4	<-- -	EquilibrioD2	1,712	,206	8,303	** *	par_7
Balance5	<-- -	EquilibrioD2	1,121	,162	6,916	** *	par_8
Recover3	<-- -	Distanciamento_Psicologico	1,000				
Recover5	<-- -	Distanciamento_Psicologico	,999	,106	9,453	** *	par_9
Recover10	<-- -	Distanciamento_Psicologico	,712	,093	7,674	** *	par_10
Recover16	<-- -	Distanciamento_Psicologico	,348	,073	4,795	** *	par_11

Anexo H. Bootsrap da mediação

Indirect Effects - Two Tailed Significance (BC) (Group number 1 - Default model)

	Horas_Media_AP	Distanciamento_Psicologico	WLB	EquilibrioD2	EquilibrioD1
Distanciamento_Psicologico
WLB	,012
EquilibrioD2	,001	,001
EquilibrioD1	,001	,001
Recover16	,013
Recover10	,018
Recover5	,018
Recover3	,015
Balance5	,001	,001	,001
Balance4	,001	,001	,001
Balance3	,001	,001	,001
Balance1	,001	,001	,001
Balance10	,001	,001	,001
Balance9	,001	,001	,001
Balance8	,001	,001	,001
Balance7	,001	,001	,001
Balance6	,000	,001	,001
Balance2	,001	,001