

**DESCONEXÃO DIGITAL: PORQUE CONTINUAMOS LIGADOS  
FORA DE HORAS?**

MARIA LEONOR OLIVEIRA

Orientador da Dissertação:

PROF. DOUTOR FRANCISCO CESÁRIO

Coordenador do Seminário de Dissertação:

PROF. DOUTOR FRANCISCO CESÁRIO

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

**MESTRE EM PSICOLOGIA SOCIAL E DAS ORGANIZAÇÕES**

2024/2025

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de Prof. Doutor Francisco Cesário, apresentada no Ispa – Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações.

## **Agradecimentos**

Concluir esta dissertação representa não só o fim de uma etapa, mas também o culminar de um percurso de 5 anos cheio de desafios, aprendizagens e crescimento.

Agradeço ao ISPA pelo papel fundamental que desempenhou na minha formação académica e pessoal e a todos os professores que me acompanharam desde o 1º ano. Em especial, agradeço ao meu orientador e professor Francisco Cesário pela disponibilidade, orientação, confiança e boa disposição ao longo deste ano (mesmo quando queria ficar com o meu casaco de cabedal). Os seus ensinamentos e conversas tornaram este processo muito mais fácil e leve. Dizem que todos temos um professor que nos marca e de quem nos vamos sempre lembrar pelos melhores motivos, e para mim, sem dúvida que será o professor Francisco.

Aos meus amigos mais antigos, por terem estado comigo em todos os momentos, por me ouvirem e por me apoiarem sempre. Aos meus amigos do ISPA, obrigada por todas as memórias ao longo destes 5 anos, e por me lembrarem nos momentos mais difíceis que não estava sozinha (especialmente na partilha de ansiedade em épocas de exames e trabalhos de grupo). Às minhas amigas de Erasmus por terem partilhado comigo os melhores e mais desafiantes 6 meses da minha vida. Roma fica para sempre e vocês também.

Aos meus pais, aos meus avós e a toda a minha família, obrigada pelo apoio em todas as fases, pelos ensinamentos, por acreditarem em mim, por não me deixarem desistir e me motivarem a continuar, mesmo quando me viram chorar. Obrigada por me tornarem na pessoa que sou hoje.

Só cheguei aqui graças a vocês. Obrigada.

## Resumo

A presente investigação tem como objetivo explorar os fatores que influenciam a prática da desconexão digital por parte dos trabalhadores, num contexto marcado pela conectividade constante e pelo uso intensivo de tecnologias fora do horário laboral. Procurou-se compreender em que medida, variáveis como o acesso às tecnologias disponibilizadas pela organização, o comportamento da chefia, a pressão interna pessoal e o medo das consequências profissionais, afetam o comportamento de desconexão, bem como o papel moderador da separação entre a vida profissional e pessoal.

A amostra foi composta por 262 trabalhadores, com idades compreendidas entre os 18 e os 65 anos, maioritariamente do sexo feminino e pertencentes ao setor privado. Os participantes reportavam diferentes modalidades de trabalho e níveis hierárquicos.

Para a recolha de dados, foram utilizadas escalas validadas e adaptadas para o contexto português, como a *Digital Disconnection from Work-Related ICTs Outside Work* (Verlinden et al., 2024) e instrumentos baseados em autores como Sandoval-Reyes et al. (2019), Büchler et al. (2020), Clark et al. (2020) e Kreiner (2006). Adicionalmente, foi desenvolvida uma escala para avaliar o medo das consequências da desconexão. Os resultados evidenciam que a perceção de práticas de desconexão por parte das chefias, promove o comportamento de desconexão digital, enquanto a pressão interna, o medo das consequências e a presença de tecnologias disponíveis estão negativamente associadas a esse comportamento.

Os dados reforçam a necessidade de estratégias que respeitem e promovam o direito à desconexão, contribuindo para o bem-estar dos colaboradores e o equilíbrio entre trabalho e família.

**Palavras-chave:** Direito à Desconexão; Desconexão Digital; Pressão Interna; Medo das Consequências; Separação Trabalho/Vida Pessoal.

## Abstract

This study aims to explore the factors that influence employees' digital disconnection practices in a context marked by constant connectivity and the intensive use of information and communication technologies outside of working hours. It seeks to understand the extent to which variables such as access to organizationally provided technologies, leadership behavior, internal personal pressure and fear of professional consequences impact disconnection behavior, as well as the moderating role of work-life segmentation.

The sample consisted of 262 employees aged between 18 and 65 years, predominantly female and mostly working in the private sector. Participants reported various work arrangements (on-line, hybrid, and remote) and hierarchical levels.

To collect data, validated and culturally adapted instruments were used, such as the Digital Disconnection from Work-Related ICTs Outside Work scale (Verlinden et al., 2024), as well as tools based on authors like Sandoval-Reyes et al. (2019), Büchler et al. (2020), Clark et al. (2020), and Kreiner (2006). Additionally, a scale was developed to assess the fear of disconnection-related consequences.

The results show that perceiving disconnection practices from supervisors positively influences employees' digital disconnection behaviors. Conversely, internal pressure, fear of consequences, and the availability of digital technologies are negatively associated with such behaviors.

These findings highlight the importance of implementing organizational strategies that protect and promote the right to disconnect, supporting employee well-being and a healthy work-life balance.

**Keywords:** Right to Disconnect; Digital Disconnection; Internal Pressure; Fear of Consequences; Work-Life Segmentation.

## Índice

Introdução.....	9
Revisão da Literatura .....	12
Desconexão Digital .....	13
Tecnologias Disponíveis.....	16
Separação Trabalho/Vida Pessoal .....	18
Comportamento da Chefia .....	18
Pressão Interna Pessoal.....	19
Medo Das Consequências.....	19
Modelo de Investigação .....	21
Método .....	23
Delineamento .....	23
Participantes .....	23
Procedimento .....	26
Recolha de Dados .....	26
Análise de Dados .....	26
Instrumentos.....	28
Desconexão Digital.....	28
Tecnologias Disponíveis .....	29
Comportamento da Chefia .....	30
Pressão Interna Pessoal .....	31
Separação Trabalho/Vida Pessoal.....	31
Medo das Consequências .....	32
Resultados .....	33
Qualidades Métricas .....	33
Escala de Desconexão Digital .....	33
Escala de Separação Trabalho/Vida pessoal .....	33
Escala de Tecnologias Disponíveis.....	34
Escala de Comportamento da Chefia .....	34
Escala de Pressão Interna Pessoal.....	34
Escala de Medo das Consequências.....	35
Estatísticas Descritivas .....	35
Estatísticas Descritivas por Variáveis Socio-Demográficas .....	36
Idade.....	36

Cargo.....	37
Modalidade de Trabalho .....	38
Política de Desconexão Digital .....	38
Acordo de Horário .....	40
Setor .....	40
Associação entre Variáveis .....	41
Teste das Hipóteses .....	43
Efeitos diretos.....	43
Efeitos de moderação.....	45
Discussão e Conclusão.....	48
Implicações Teóricas e Práticas .....	50
Limitações e Estudos Futuros .....	51
Referências .....	51
Anexos.....	60

## Lista de Tabelas

<b>Tabela 1</b> – <i>Caracterização da Amostra</i> .....	25
<b>Tabela 2</b> – <i>Itens correspondentes à escala de Desconexão Digital</i> .....	29
<b>Tabela 3</b> – <i>Itens correspondentes à escala de Tecnologias Disponíveis</i> .....	30
<b>Tabela 4</b> – <i>Itens correspondentes à escala de Comportamento da Chefia</i> .....	31
<b>Tabela 5</b> – <i>Itens correspondentes à escala de Pressão Interna Pessoal</i> .....	31
<b>Tabela 6</b> – <i>Itens correspondentes à escala de Separação Trabalho/Vida Pessoal</i> .....	32
<b>Tabela 7</b> – <i>Itens correspondentes à escala Medo das Consequências</i> .....	32
<b>Tabela 8</b> – <i>Valores de Ajustamento Do Modelo Desconexão Digital</i> .....	33
<b>Tabela 9</b> – <i>Valores de Ajustamento Do Modelo Separação Trabalho/Vida pessoal</i> .....	33
<b>Tabela 10</b> – <i>Valores de Ajustamento Do Modelo Tecnologias Disponíveis</i> .....	34
<b>Tabela 11</b> – <i>Valores de Ajustamento Do Modelo Pressão Interna Pessoal</i> .....	35
<b>Tabela 12</b> – <i>Valores de Ajustamento Do Modelo Medo das Consequências</i> .....	35
<b>Tabela 13</b> – <i>Estatísticas Descritivas</i> .....	36
<b>Tabela 14</b> – <i>Matrix de Correlação de Variáveis</i> .....	43
<b>Tabela 15</b> – <i>Resultados Regressão Linear Múltipla</i> .....	44
<b>Tabela 16</b> – <i>Resultados Regressão Linear Simples</i> .....	45
<b>Tabela 17</b> – <i>Moderação Separação Trabalho/Vida Pessoal H5</i> .....	46
<b>Tabela 18</b> – <i>Moderação Separação Trabalho/Vida Pessoal H6</i> .....	47

## Lista de Figuras

<b>Figura 1</b> – <i>Modelo de Investigação</i> .....	21
<b>Figura 2</b> – <i>Gráfico de Interação</i> .....	46

## Introdução

Não foram precisos muitos anos para que a *Internet*, a utilização de smartphones, tablets e computadores portáteis passassem a fazer parte do quotidiano das empresas e das pessoas, aumentando a possibilidade de os trabalhadores estarem, permanentemente, contactáveis através de comunicações relacionadas com o trabalho, como chamadas telefónicas, correio eletrónico ou mensagens instantâneas, fora do seu horário normal de trabalho.

O fácil acesso às ferramentas de trabalho, como as tecnologias digitais, tem facilitado o crescendo deste fenómeno. Em 2019, apenas 3,4% dos trabalhadores tinham direito a teletrabalho, sendo que em 2020, esse mesmo número aumentou para 37%, (Eurofound, 2020). Segundo o Parlamento Europeu (2021) 27% desses trabalhadores em teletrabalho, exerceram funções, fora do horário laboral normal.

Aliada a esta questão, existe, ainda, o facto de cada vez mais, as organizações terem a necessidade de ser mais rápidas a responder às mudanças, e consequentes, desafios, que a era moderna proporciona. De forma a serem mais eficientes e competitivas, o ritmo de trabalho aumenta intensamente tendo, como consequência, a expectativa de que, os colaboradores entreguem mais trabalho, em menos tempo (Sandoval-Reyes et al., 2019).

Os colaboradores, apesar de saírem do escritório, não se desligam do trabalho, na medida em que parecem manter-se presos a uma espécie de “coleira eletrónica” (Von Bergen & Bressler, 2019). Isto deve-se em grande parte às, cada vez mais, tecnologias de informação e comunicação (TICs), que vieram alterar a maneira como os trabalhadores desenvolvem as suas funções (Verlinden et al., 2024).

O Direito à Desconexão não se encontra definido, em legislação própria da União Europeia. Assim, o Parlamento Europeu, em janeiro de 2021, aprovou uma Diretiva que permite aos trabalhadores que se desconectem do trabalho, após o horário laboral, sem o aparecimento de consequências. Ainda solicitou medidas como: existência de padrões mínimos em teletrabalho, a garantia de que os trabalhadores, que exercerem o seu direito à desconexão, se encontram protegidos contra possíveis represálias, bem como a existência de medidas para lidar com violações desse mesmo direito (Parlamento Europeu, 2021).

Neste sentido, e em resposta a esta nova realidade, nove países da União Europeia, incluindo Portugal, adotaram uma legislação, Lei nº 83/2021, tendo esta entrado em vigor em janeiro de 2022. Esta legislação proíbe o contacto, por parte dos empregadores, com os colaboradores fora do horário de expediente, salvo raras exceções. O não cumprimento desta norma é considerado uma infração administrativa grave (Eurofound, 2023). O direito à desconexão começou a ser legalizado em 2016, tendo a França sido o primeiro país aderente. Após a pandemia, vários países fora de União Europeia, adotaram legislação idêntica (UNI Global Union Professionals & Managers, s.d.).

Apesar de ser um tópico maioritariamente estudado com o objetivo de encontrar um equilíbrio, entre vantagens e desvantagens da constante conectividade, este é um tema que ainda se encontra em fase inicial de aprofundamento (Vanden Abeele, 2021).

Entende-se por direito à desconexão digital (*Right to Disconnect*), o direito de os trabalhadores não se envolverem em atividades ou comunicações relacionadas com o trabalho, por meio de ferramentas digitais (incluindo, entre outros, *smartphones*, *tablets*, computadores), ou outros meios de comunicação, fora do horário de expediente.

Com base em pesquisa no *Web of science*, é evidente um aumento no número de artigos publicados, em 2020, ano da pandemia Covid-19. Apesar desse aumento, numa pesquisa efetuada em janeiro de 2025, o conjunto de artigos publicados voltou a decrescer, entre 2022 e 2024, existindo apenas três artigos, por ano (Anexo A).

A escassez de investigações que abordem de forma aprofundada, os motivos que levam os colaboradores a permanecerem conectados digitalmente, após o horário laboral, evidencia a relevância e a necessidade de investigações sobre o tema.

Tendo isto em conta, o presente estudo tem como objetivo dar resposta à seguinte Questão Geral de Investigação:

*Quais os motivos que levam as pessoas a permanecerem conectadas ao trabalho, após o seu horário normal de trabalho terminar?*

Pretende-se identificar os motivos, pessoais ou contextuais, que levam as pessoas a não se desligarem. Será que os motivos que se venham a identificar, variam consoante a idade? Será que homens e mulheres têm o mesmo comportamento de desconexão digital? Terá o setor atividade (público/privado) alguma influência? É o cargo

ocupado um fator preditor do comportamento de não desconexão? E ainda, a modalidade de trabalho (presencial/remoto/híbrido) poderá ter influência?

## Revisão da Literatura

De acordo com Müller (2020), o direito à desconexão – *right to disconnect* – é referente ao direito dos trabalhadores de se desligarem do trabalho, bem como de todos os dispositivos a ele associados, fora do horário de expediente.

Ainda, para a associação sindical UNI *Global Union Professionals & Manager*, com sede na Suíça, o direito à desconexão tem como objetivo, estabelecer limites no uso dos dispositivos de trabalho, de modo a que os trabalhadores exerçam o seu direito a um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Atualmente, tornou-se comum entrar em contacto com os trabalhadores fora do horário de trabalho, inclusive aos fins-de-semana e férias, algo que há vinte anos era extremamente raro, exceto em emergências ocorridas, fora do horário normal de trabalho, estando isso associado ao facto de que estar disponível, é visto como estando relacionado com uma maior produtividade e, conseqüentemente, com maiores probabilidades de progressão de carreira. O facto de não existir uma lei comum a toda a União Europeia, dificulta a proteção dos trabalhadores, no que a este assunto diz respeito. (Müller, 2020). Alguns países da União Europeia já adotaram alguma legislação que permite que o trabalhador se desligue digitalmente do trabalho, fora do seu horário normal. Em abril de 2024, 11 Estados da UE - Bélgica, Croácia, Chipre, França, Grécia, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Portugal, Eslováquia e Espanha – já tinham introduzido regulamentos sobre o direito à desconexão.

Aquando da aprovação da lei *Direito à Desconexão* implementada em França, que foi o país pioneiro da Europa, o estudo de Pansu (2018) avalia os impactos gerados. Esta é uma lei que exige, a empresas com mais de cinquenta trabalhadores, que se estabeleça um acordo para a utilização das ferramentas tecnológicas fora do horário de trabalho. No entanto, é uma lei bastante flexível, na medida em que cabe a cada organização, negociar com os respetivos colaboradores.

Segundo Emmens e Thomson (2018) a cultura de estar sempre conectado, dificultada a desconexão dos trabalhadores, mesmo fora do horário de trabalho. Esta cultura resulta de uma pressão tanto social, como organizacional, para que os trabalhadores estejam sempre disponíveis, o que está associado a uma maior produtividade e comprometimento. O impacto desta cultura apresenta a desvantagem de que passa a estar implícito, que o colaborador estará sempre disponível para o trabalho

(Lee et al., 2016). Algo que vai ao encontro do estudo de Savage e Staunton (2018), onde os autores afirmam que existe um círculo vicioso, de esperar uma disponibilidade de 24 horas dos trabalhadores, que acabam por ter uma produtividade menor, contrariamente ao esperado pelos líderes. No entanto, embora se pense que trabalhar mais horas é mais produtivo, os autores afirmam o contrário: trabalhar horas a mais, diminui a produtividade (Müller, 2020).

No estudo de Pansu (2018) sobre a legislação francesa *Direito à Desconexão*, os participantes revelam um desconhecimento desta mesma legislação, sendo que apenas 24% dos participantes tinham conhecimento e 97% afirma não ter percebido de que se trata e que soluções apresenta. 76,4% dos participantes revelam que, por vezes, gostariam de viver completamente, sem as ferramentas digitais. O autor afirma que os *managers* apresentam um papel crucial na aplicação desta legislação, nas respetivas organizações, sendo que, parte deste líderes adotam um comportamento positivo, incentivando à desconexão. Contrariamente, existem ainda *managers* que continuam a preferir uma cultura de constante disponibilidade, por parte dos colaboradores, vendo isso como fórmula para o sucesso. Os resultados deste estudo revelaram que, trabalhadores do setor privado, permanecem mais conectados fora do horário laboral, quando comparados com trabalhadores do setor público.

Apesar de ser reconhecida a necessidade do direito à desconexão, a sua aplicação ainda é muito limitada, bem como os resultados que podem advir dessa mesma aplicação.

De acordo com a UNI Global Union Professionals & Managers (s.d.), a pressão organizacional, uma eventual promoção na carreira, bem como a autonomia e flexibilidade que são dadas aos trabalhadores, poderão ser fatores motivadores para se permanecer conectado fora do horário laboral.

## **Desconexão Digital**

Para Nassen et al. (2023) desconexão digital pode ser definida como o ato voluntário (elemento essencial) e consciente, por parte do indivíduo, de não usar plataformas e dispositivos tecnológicos, bem como não interagir digitalmente. Essa prática pode ocorrer com maior ou menor frequência, por períodos mais ou menos longos, de forma a melhorar as interações sociais, o bem-estar, a produtividade e a privacidade, ocorrendo apenas após uma adoção inicial. Assim, é possível aperfeiçoar a percepção de

uso excessivo do digital. A desconexão digital é necessária, para que se consiga equilibrar o bem-estar (Van Bruyssel et al., 2023) e surge de forma emergente nas ciências sociais e humanas, para estabelecer limites, ainda que temporários, no tempo de uso das tecnologias digitais, de cada indivíduo (Nguyen et al., 2022). Lomborg e Ytre-Arne (2021) afirmam que a desconexão, poderá ser definida e ter diferentes significados, tendo em conta diferentes contextos (e.g., pandemia COVID-19).

Segundo Vanden Abeele et al. (2022) existem três formas de classificar a definição de desconexão digital, em formato de metáfora. Primeiramente, Metáfora das Redes Sociais como droga, implicando uma abstinência das mesmas. Seguidamente, a Metáfora do Demónio, implicando uma luta contra o “demónio” das redes sociais. Por último, a Metáfora do *Donut*, que implica uma desconexão saudável e equilibrada, por meio de um uso consciente das tecnologias.

Ainda, *detox* digital é definido por Anrijs et al. (2018) como uma desconexão digital, consciente, do *email*, *internet* e redes sociais, por um determinado período. Já Melton et al. (2019), referem-se a *detox* digital, como o não uso, intencional, de qualquer tecnologia. As estratégias de desconexão digital, ou *detox* digital, estão a crescer na literatura (Nassen et al., 2023) e já são assumidas como necessárias: 42% dos americanos afirma tirar um tempo para não estar conectado ao *Facebook* (Perrin, 2018), enquanto 62% admite desativar, por completo, a aplicação (Baumer et al., 2019) e, na Alemanha, 41% dos participantes do estudo de Schmuck (2020) afirma ter utilizado aplicações de “bem-estar”, de forma a reduzir o tempo de uso de dispositivos tecnológicos.

Contudo, um estudo feito por Radtke et al. (2021) apresenta alguns resultados limitados referentes ao *detox* digital, obtendo resultados positivos, negativos e inconclusivos, atribuindo explicações à literatura, ainda ambígua e dúbia, sobre o tema. Os autores apresentam algumas limitações ao estudo, tais como o tamanho da amostra, bem como o uso de autorrelatos. Por outro lado, Schmitt et al. (2021) revelam algumas práticas usadas por trabalhadores, em regime de teletrabalho, de forma a combaterem a constante conectividade e procederem a um *detox* digital: desativar notificações do dispositivo móvel, desligar o Wi-Fi do mesmo, não atender o telemóvel, ou fazer abstinência das redes sociais.

Nassen et al. (2023) identificaram cinco níveis de comunicação, nos quais pode ocorrer a desconexão, sendo eles: o nível de dispositivo, que implica a desconexão por completo; o nível plataforma, que inclui a desconexão de uma ou mais plataformas; o

nível de funcionalidade, desconectando apenas algumas funções; o nível de interação, implicando a desconexão de interação com determinadas pessoas e o nível de mensagem, onde existe a desconexão, a nível de mensagens.

Uma desconexão digital voluntária é precedida, de uma vontade de querer a mudança, motivada por diversos fatores, sendo eles o excesso de uso percebido (e.g., infelicidade devido à constante conectividade); desejo de melhoria da interação social (e.g., relações); bem-estar psicológico (e.g., saúde mental); desejo de aumento dos níveis de produtividade (e.g., concentração); e ainda, melhoria da própria privacidade, bem como o aumento da sensação de utilidade percebida (e.g., desinteresse) (Nassen et al., 2023).

De igual forma, Vanden Abeele et al. (2024) estudaram alguns fatores motivadores da desconexão digital, sendo eles o deslocamento do tempo (conectividade substitui tempo que era dedicado a outras atividades); interferência (notificações interrompem atividades); diluição dos limites (conflito trabalho-família) e por fim, a exposição a conteúdos prejudiciais (efeitos negativos, provenientes de interações nas redes sociais).

Contudo, relativamente à desconexão, em contexto de trabalho, bem como dos trabalhadores, existe uma quantidade de literatura muito reduzida, pelo que são necessários mais estudos sobre o mesmo (Verlinden et al., 2024). Segundo um estudo de Cecchinato et al. (2015), uma das estratégias, que ajuda os trabalhadores a reduzir a conexão digital constante, é a utilização de respostas automáticas (e.g., “fora do escritório”), disponíveis em diversas aplicações, utilizadas em contexto de trabalho.

Verlinden et al. (2024) construíram uma escala, que mede os comportamentos intencionais de desconexão. Os autores afirmam que a desconexão digital dos trabalhadores, se pode dar em dois diferentes níveis: profissional e pessoal. A desconexão digital relacionada com ferramentas de trabalho, fora do horário laboral, implica os trabalhadores desligarem-se das mesmas, aquando do fim do trabalho (e.g., desligar tecnologias digitais de trabalho ao fim-de-semana ou férias), delineando, assim, de melhor forma os limites entre a vida profissional e a vida pessoal. Com a desconexão digital das tecnologias de comunicação e informação de trabalho, fora do horário de trabalho, é possível que resulte uma melhor separação, entre vida pessoal e profissional, melhor recuperação e, ainda, melhor bem-estar psicológico. É esperado que a alta

segmentação da vida pessoal-profissional esteja relacionada com uma maior desconexão (Methot & LePine, 2016).

No entanto, existem pessoas que adotam um método de policronismo, preferindo realizar mais do que uma tarefa em simultâneo (Conte & Jacobs, 2003), o que, para Verlinden et al. (2024), resultará numa relação negativa entre o grupo de pessoas que possuem essa característica e a desconexão digital. Ainda, os autores afirmam que é esperado que, quanto maior for a responsabilidade do trabalhador no local de emprego, menor é a probabilidade de se desconectar, tanto no horário de trabalho, como após o mesmo. Complementarmente, quanto maior for a carga de trabalho do indivíduo, menor será a tendência a que se desconecte (Fenner & Renn, 2010), na medida em que quanto mais tarefas pendentes, maior a probabilidade de trabalhar horas extra (Mullan & Wajcman, 2019).

Os resultados do estudo de Verlinden et al., (2024) sobre o tema, mostram que a desconexão digital está relacionada com diversas variáveis do ambiente de trabalho, tais como as preferências dos trabalhadores, as estratégias dos mesmos para lidar com situações de *stress*, bem como o impacto no desempenho e consequente bem-estar psicológico. Assim, os autores perceberam que, quando existe uma elevada expectativa de que os trabalhadores estarão sempre disponíveis, isso dificulta a desconexão dos mesmos, levando-os a trabalhar fora do horário de expediente. Os autores alertam para algumas limitações do estudo, sendo elas a amostra homogénea, sugerindo a diversificação da mesma, e a dependência de autorrelatos. Assim, futuros estudos deveriam explorar como os fatores individuais podem estar associados a fatores contextuais.

### **Tecnologias Disponíveis**

As tecnologias do trabalho apresentam alguns benefícios, tais como melhoria na comunicação entre colegas, ou a flexibilidade do teletrabalho (Diaz et al., 2012) e, ainda, a possibilidade de ter acesso a todas as informações que ao trabalho dizem respeito, em tempo real (Nicholas, 2014). Contrariamente, apresentam algumas desvantagens, como a distração e interrupção do fluxo de trabalho, por notificações de mensagens ou *emails*. Assim, os trabalhadores estão constantemente conectados, já que as tecnologias, disponibilizadas para o trabalho, permitem que estejam sempre acessíveis. Isso acaba por

dificultar a separação entre o horário laboral e o tempo pessoal, resultando na ausência de uma verdadeira desconexão, após o horário de expediente. (Wajcman & Rose, 2011).

Consequentemente, as tecnologias de comunicação e informação são cada vez mais indispensáveis ao trabalho. Esta crescente importância faz com que os trabalhadores se tornem dependentes das mesmas, o que dificulta a capacidade de desconexão (Verlinden et al., 2024). Para além disso, estas exigem um esforço acrescido por parte dos trabalhadores (Kubicek & Tement, 2016). A dificuldade em desconectar é ainda agravada pelos pensamentos que surgem (e.g., tentar encontrar soluções para problemas laborais, fora do contexto e horário de trabalho). A possibilidade de não se desligar mentalmente dessas questões aumenta, devido ao ritmo de trabalho acelerado, imposto pelas tecnologias, mesmo fora do horário laboral (Sonntag & Bayer, 2005). Nesse sentido, como as tecnologias assim o permitem, a conectividade constante ao trabalho, tornou-se uma prática comum, o que leva, implicitamente, a uma extensão do horário de trabalho (Demerouti et al., 2014).

O estudo de Sandoval-Reyes et al. (2019), sobre o uso da tecnologia no contexto de trabalho, afirma que existe uma relação positiva, entre a tecnologia e a sobrecarga de trabalho, resultando no uso constante das tecnologias de trabalho, numa perceção de elevada sobrecarga de trabalho e, consequentemente, numa pressão para os trabalhadores. Para os autores devem ser implementadas algumas práticas para se combater este fenómeno, destacando a importância dos *managers*, para que ajudem a estabelecer limites de conexão, fora do horário de expediente. Sandoval-Reyes e colaboradores (2019) destacam algumas limitações deste estudo, sendo elas a amostra pertencente a apenas um setor, bem como a dependência de autorrelatos, como já tinha sido evidenciado, noutros estudos, anteriormente, referidos. No entanto, alertam para o impacto que a cultura de alta conectividade das organizações, tem na não desconexão dos seus trabalhadores, e ainda, para o facto de que, o fornecimento de dispositivos móveis (e.g., telemóveis) aos colaboradores, aumenta a conectividade dos mesmos, fora do horário de trabalho (Sandoval-Reyes et al., 2019).

Contudo, ainda não é certo se a abstenção ativa das tecnologias de comunicação e informação será sempre benéfica (Nassen et al., 2023).

## **Separação Trabalho/Vida Pessoal**

Para Ďuranová e Ohly (2015), é necessário limitar o uso de dispositivos, de funcionalidades, bem como de plataformas, de forma a reduzir o cruzamento entre a vida pessoal e a vida profissional. No mesmo sentido, Park e Jex (2011) afirmam que a desconexão digital ajudará nessa mesma delimitação de limites, na transição de informação da vida pessoal para a profissional, e vice-versa. Assim, ao se desconectarem digitalmente, de ferramentas de trabalho, os trabalhadores conseguem ter momentos de recuperação e descanso, algo que não acontece quando da não desconexão, o que leva ao comprometimento desses momentos de recuperação (Kühner et al., 2023).

A teoria de fronteiras, de Ashforth et al. (2000), ajuda a perceber algumas consequências da constante conectividade, afirmando que os trabalhadores criam “fronteiras” mentais, de forma a integrar, ou separar o trabalho, da vida pessoal. Estas “fronteiras” tanto podem ser psicológicas, físicas, ou ainda, comportamentais e são os trabalhadores que fazem a gestão de separação, ou integração do trabalho, na vida pessoal (Kreiner, 2006).

Assim, acabam por fundir a vida profissional com a vida pessoal, de forma inconsciente, por meio de uma fronteira cada vez mais tênue (e.g., ler notícias no trabalho e enviar *emails* de trabalho, fora do horário de expediente) (Sonntag & Pundt, 2017 cit. por Verlinden et al., 2024). Como resultado, passa a existir uma pressão sobre os trabalhadores, para se manterem sempre disponíveis (Barber & Santuzzi, 2015), bem como passa a existir uma prolongação, à exposição das tarefas de trabalho, expondo os trabalhadores a exigências, fora do horário laboral (Derks & Bakker, 2014).

## **Comportamento da Chefia**

Estudos de Mazmanian (2013) e também de Fenner e Renn (2010) sugerem que a conectividade constante dos trabalhadores é moldada, por meio de normas organizacionais, que criam expectativas, bem como disponibilidade imediata de capacidade de resposta, resultando numa ânsia de mostrar essas mesmas capacidades e comprometimento, assim como, mostrar uma disponibilidade constante para colegas e chefia, apresentando valor à própria organização (Büchler et al., 2020). Para Murray e Rostis (2007), a pressão é fortalecida pela falsa percepção de que estar, constantemente conectado, reflete confiabilidade.

Koch e Binnewies (2015) e Perlow (2012 cit. por Büchler et al., 2020) afirmam que as normas organizacionais, que influenciam os trabalhadores, são moldadas pelos comportamentos da chefia. Quando líderes adotam práticas de constante conectividade, fora do horário laboral, os trabalhadores tendem a seguir esse exemplo, imitando esses comportamentos. O mesmo acontece se tiverem a prática de enviar mensagens ou *emails*, fora desse mesmo horário. Pelo contrário, se as chefias mantiverem hábitos positivos, os trabalhadores tendem, também, a segui-los.

### **Pressão Interna Pessoal**

Para Clark et al. (2020), *Workaholism* - vício no trabalho – é algo associado a emoções negativas e pressão/compulsão interna do próprio indivíduo sem, necessariamente, existir satisfação no trabalho, mas onde o pensamento sobre o trabalho é dominante. Assim, é um construto que apresenta quatro, distintas, dimensões. A dimensão motivacional, baseada na teoria de autodeterminação, de Ryan e Deci (2000), onde está presente uma compulsão e uma exigência, interna para trabalhar, de forma a que se sinta validado (Clark et al., 2016; Snir & Harpaz, 2012). A dimensão cognitiva, que se distingue pelos pensamentos constantes e incontroláveis, sobre trabalho, mesmo fora do mesmo (Andreassen et al., 2012; Clark et al., 2016; Smith & Seymour, 2004 cit. por Clark et al. 2020). Por sua vez, a dimensão emocional está presente quando o indivíduo sente emoções negativas, ao não trabalhar (e.g., ansiedade, culpa), na medida em que sente, constantemente, uma obrigação de ser produtivo (Ng et al., 2007; Porter & Kakabadse, 2006). Por fim, a dimensão comportamental, que envolve um excesso de trabalho, para além do pedido, investindo assim, mais tempo pessoal e energia do que o requerido (Clark et al., 2016; Ng et al., 2007; Schaufeli et al., 2008).

### **Medo Das Consequências**

O fenómeno designado por “*FOMO*” (*fear of missing out*), traduz-se, quando aplicado ao contexto do trabalho, por um medo de ficar de fora da organização, medo de perder informações sobre o local de trabalho, tais como oportunidades de carreira, de ser ultrapassado por colegas nas progressões, quando ausente, ou desligado do trabalho (Fridchay & Reizer, 2022). Na sua origem, o *FOMO* foi definido como uma “*apreensão generalizada de que os outros podem estar a ter experiências gratificantes das quais se*

*está ausente ... caracterizada pelo desejo de permanecer continuamente ligado ao que os outros estão a fazer”* (Przybylski et al., 2013, p. 1941).

Este é um conceito que se aplica ao contexto de trabalho, estando relacionado como as preocupações, bem como comportamentos dos trabalhadores, num ambiente de trabalho, cada vez mais digital (Farivar & Richardson, 2021). Marsh et al. (2022) afirmam que o *FOMO* é um dos efeitos negativos do uso de tecnologia.

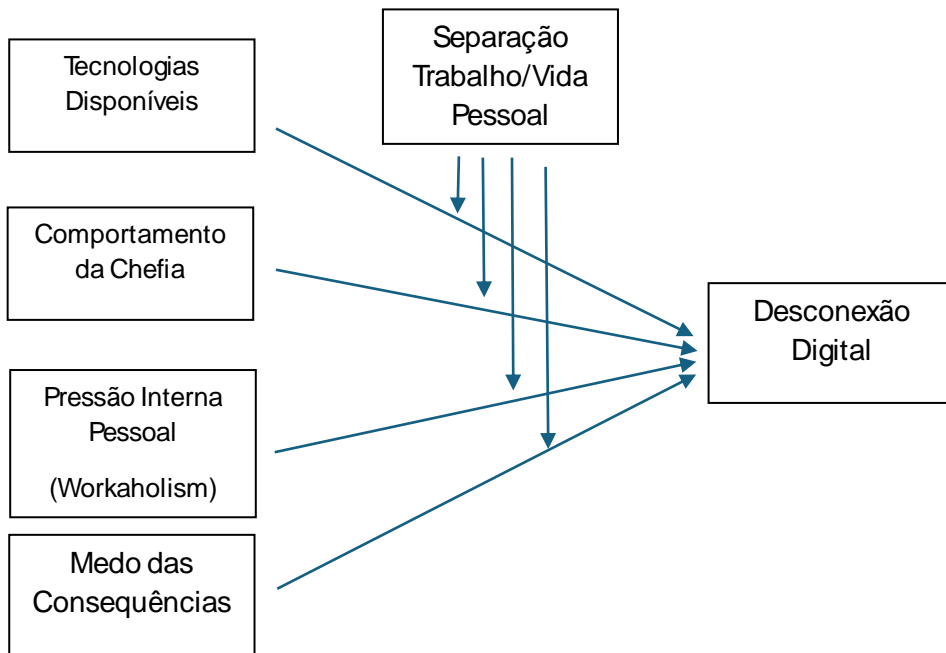
Brand et al. (2016) apresentaram o modelo teórico I-PACE, que explica a contribuição deste conceito, no desempenho laboral. Segundo o modelo, o *FOMO*, facilita comportamentos aditivos no uso da tecnologia, levando a consequências como uma possível redução de produtividade (Rozgonjuk et al., 2020).

## Modelo de Investigação

Atendendo aos objetivos deste estudo e com suporte na revisão de literatura efetuada, apresenta-se o modelo de relação entre as várias variáveis (Figura 1), bem como a formulação das hipóteses de investigação.

**Figura 1**

*Modelo de Investigação*



H1: A disponibilização de tecnologias por parte da organização ao trabalhador tem uma relação negativa com o comportamento de desconexão digital;

H2: A percepção das práticas de desconexão da chefia direta do colaborador tem uma relação positiva com o comportamento de desconexão digital do trabalhador;

H3: A pressão interna pessoal sentida pelo trabalhador tem uma relação negativa com o seu comportamento de desconexão digital;

H4: O medo das consequências percebido pelo trabalhador tem uma relação negativa com um comportamento de desconexão digital;

H5: Uma elevada separação Trabalho/Vida Pessoal assumida pelo trabalhador tem um efeito moderador na relação entre a) a disponibilização de tecnologias, b) a pressão interna pessoal e c) o medo das consequências e o comportamento de desconexão, no sentido em que atenua estas relações.

H6: Uma elevada separação Trabalho/Vida Pessoal assumida pelo trabalhador tem um efeito moderador na relação entre o comportamento da chefia (perceção das práticas de desconexão digital da chefia direta do colaborador) e o comportamento de desconexão do trabalhador, no sentido em que reforça esta relação.

## Método

### Delineamento

O presente estudo adota uma metodologia quantitativa, de natureza hipotético-dedutiva, e não-experimental, com um delineamento do tipo correlacional, na medida em que se irão analisar as relações entre variáveis (Marôco, 2018).

### Participantes

Foi utilizada a técnica de amostragem por conveniência, e por *snowball*, na medida em que foi pedido aos participantes, que partilhassem o *link* do questionário, pela respetiva rede de contactos (Handcock & Gile, 2011). A presente amostra é uma amostra heterogénea, dado que foram incluídos todos os participantes, de diferente género e faixa etária. Como requisitos para a participação, era necessário que os participantes fossem trabalhadores ativos em Portugal e possuissem uma licenciatura. O critério de inclusão, possuir, no mínimo, como habilitações uma licenciatura, reside no facto de se considerar que a população mais suscetível de se manter permanentemente ligada digitalmente, com a entidade empregadora, são os colaboradores em funções consideradas de quadro ou técnico superior, com funções de maior nível de responsabilidade.

A dimensão da amostra foi calculada, com recurso ao *software G-Power*, onde foi considerado uma magnitude de efeito média de .15, um nível de significância de .05, e um poder de teste de .95. Assim, considerando 6 o número de preditores, seria necessário, um mínimo, de 146 participantes (Anexo B). Ainda, seguindo o critério de Nunnally (1994), de cinco participantes por cada item da maior escala, que neste caso são dez, seriam necessários, um mínimo, de 50 participantes. Foi obtido um total de 262 participantes. Cada um dos participantes foi questionado sobre o género, faixa etária, cargo, modalidade de trabalho, política sobre o direito à desconexão na organização, setor da organização, acordo de horário de trabalho e, ainda, sobre os dependentes.

66.4% dos participantes são do sexo feminino (n=174), enquanto 33.6% são do sexo masculino (n=88). Relativamente ao grupo etário dos participantes, mais de metade dos mesmos, 50.8% (n=133), têm idades compreendidas entre os 40 e 54, enquanto 16.4% (n=43) têm menos de 26 anos, 13% (n=34) estão entre os 26 e os 39, e por fim, 19.8% (n=52) têm mais de 55 anos.

34.7% (n=91) dos participantes ocupa um cargo de *manager* ou chefia, enquanto 65.3% (n=171) afirma não ocupar esse mesmo cargo. No que à modalidade de trabalho diz respeito, 140 participantes (53.4%) têm um regime totalmente presencial, enquanto apenas sete inquiridos (2.7%) estão a trabalhar de forma totalmente remota e 115 afirmam ter um regime híbrido (43.9%).

Dos 262 participantes, 134 (51.5%) afirmam existir uma política relativamente à desconexão digital, nas respetivas organizações, enquanto 74 (28.2%) afirma o contrário, e 54 (20.6%) respondeu “não sei”. No que ao horário diz respeito, 164 (62.6%) dos inquiridos, afirma ter sido fixado pelo empregador, 83 (31.7%) diz ter sido uma decisão de ambos, enquanto 15 (5.7%) dos participantes afirma ter sido fixado por si mesmo.

Relativamente ao setor da organização, 27.5% (n=72) dos participantes trabalham atualmente, no setor público, contrariamente a 72.5% (n=190) que trabalham no setor privado. Por fim, a última questão dizia respeito aos dependentes, onde 59.5% (n=156) afirma ter dependentes na sua residência e 40.5% (n=106) indicou não ter.

**Tabela 1***Caracterização da Amostra*

		<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>
<b>Gênero</b>	Feminino	174	66.4%
	Masculino	88	33.6%
	Outro	0	0%
	Prefiro não dizer	0	0%
<b>Idade</b>	Inferior a 26	43	16.4%
	26-39	34	13.0%
	40-54	133	50.8%
	Superior a 55	52	19.8%
<b>Cargo de <i>Manager</i> ou chefia</b>	Sim	91	34.7%
	Não	171	65.3%
<b>Modalidade de trabalho</b>	Presencial	140	53.4%
	Remoto	7	2.7%
	Híbrido	115	43.9%
<b>Política de desconexão</b>	Empresa Com	134	51.1%
	Empresa Sem	74	28.2%
	Participante Não Sabe	54	20.6%
<b>Acordo de horário</b>	Fixado pelo Empregador	164	62.6%
	Fixado por ambas as partes	83	31.7%
	Fixado por Si	15	5.7%
<b>Setor</b>	Público	72	27.5%
	Privado	190	72.5%
<b>Dependentes na residência</b>	Sim	156	59.5%
	Não	106	40.5%

## **Procedimento**

### ***Recolha de Dados***

Os dados foram obtidos por meio de um questionário, com recurso à plataforma *Qualtrics*, (Anexo C) composto por várias secções, sendo a primeira uma apresentação do objetivo do estudo e informação sobre a voluntariedade, confidencialidade e garantia de anonimato dos participantes. Nesta secção, foi também partilhado o contacto do investigador, para qualquer dúvida que surgisse, e solicitava-se o consentimento informado, esclarecido e livre a cada participante. Seguidamente, existia um conjunto de questões sociodemográficas, como género, faixa etária, cargo na organização, modalidade de trabalho, política sobre o direito à desconexão na organização, setor da organização, acordo de horário de trabalho e ainda, se tem dependentes na mesma residência. Posteriormente, as seis secções seguintes foram dedicadas às diferentes escalas de medida, das respetivas variáveis, sendo que no início de cada uma das escalas, estava uma informação de como avaliar a mesma. Por fim, a última secção dizia respeito ao agradecimento pela colaboração, bem como um reforço da disponibilidade do contacto do investigador.

A recolha de dados ocorreu entre o período de 15 de novembro de 2024 a 23 de janeiro de 2025, por meio de partilha do respetivo *link*, em plataformas como o *LinkedIn*, *Instagram*, *Facebook* e contactos e grupos de *WhatsApp*, tendo abordado, diretamente, apenas pessoas que correspondiam ao perfil pretendido.

### ***Análise de Dados***

Finda a recolha de dados, os mesmos foram transferidos para os programas *IBM SPSS Statistics 30* e *Jamovi*, de forma a realizar os tratamentos estatísticos.

No processo de codificação, as variáveis “Cargo na Organização”, “Setor de Atuação” e “Dependentes na Residência” foram operacionalizadas como dicotómicas. A variável “Cargo na Organização” foi operacionalizada da seguinte forma: “1” igual a “Sim”, enquanto “2” igual a “Não”; relativamente à variável “Setor de Atuação”, “1” equivale a “Público” e “2” a “Privado”; quanto a “Dependentes na Residência”, “1” corresponde a “Sim”, sendo “2” correspondente a “Não”. As variáveis “Género”, “Idade”, “Modalidade de Trabalho”, “Política na Organização” e “Acordo de Horário” foram codificadas como ordinais, sendo, na variável “Género”, “1” equivalente a “Masculino”,

“2” a “Feminino”, “3” a “Outro” e “4” a “Prefiro não dizer”. Já na variável “Idade”, “1” corresponde a “Inferior a 26”, “2” a “26-39”, “3” corresponde a “40-54” e “4” a “Superior a 55”. Relativamente à variável “Modalidade de Trabalho”, “1” equivale a “Presencial”, “2” a “Remoto” e “3” a “Híbrido”. Por sua vez, a variável “Política na Organização” foi codificada da seguinte forma: “1” correspondente a “Sim”, “2” a “Não” e “3” a “Não sei”. Por fim, a variável “Acordo de Horário”, onde “1” é igual a “Fixado pelo empregador”, “2” a “Em parte fixado por si” e “3” a “Fixado por si”.

Posteriormente, verificaram-se as qualidades métricas das escalas em estudo, analisando-se, a fiabilidade das mesmas, por meio do valor do coeficiente de *Alpha de Cronbach*, onde  $\alpha \geq 0.9$ , é considerada uma excelente consistência interna,  $0.9 > \alpha \geq 0.8$  uma boa consistência interna, por sua vez  $0.8 > \alpha \geq 0.7$  considera-se uma consistência interna aceitável, sendo que valores entre 0.7 e 0.6, revelam uma consistência interna questionável;  $0.6 > \alpha \geq 0.5$  é fraca, e por fim,  $0.5 > \alpha$ , considera-se inaceitável (Marôco, 2014), eliminando itens, se necessário, de forma a melhorar a consistência interna.

Com recurso ao *Jamovi*, foi realizada uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) para a escala de Desconexão Digital, testando o modelo original, bifatorial, assim como para as escalas das variáveis Tecnologias Disponíveis, Pressão Interna Pessoal, Separação Trabalho/Vida Pessoal e Medo das Consequências, testando um modelo unidimensional. Para avaliar o ajustamento do modelo, usaram-se os seguintes valores referência: o parâmetro  $\chi^2/\text{gl}$  usado para avaliar a qualidade do ajuste, com os seguintes padrões:  $\chi^2/\text{gl} \approx 1$  indica um ajuste perfeito;  $\chi^2/\text{gl} \leq 2$  sugere um bom ajuste;  $\chi^2/\text{gl} < 5$  aponta para um ajuste aceitável; e  $\chi^2/\text{gl} \geq 5$  indica um ajuste inadequado. Em relação ao CFI (Índice de Ajuste Comparativo), um valor maior ou igual a .90 é considerado como um bom ajuste, entre .80 e .90 é considerado um ajuste razoável, e abaixo de .80 é considerado um mau ajuste. O TLI (Índice de Tucker-Lewis) deve estar em um intervalo entre 0 e 1, sendo que valores mais próximos de 1 indicam um ajuste excelente. Ainda, o RMSEA (Erro Quadrático Médio de Aproximação) apresenta os seguintes limites: um valor abaixo de .10 é considerado um mau ajuste; entre .05 e .10 é considerado um ajuste razoável; e abaixo ou igual a .05 é um ajuste bom (Marôco, 2014).

Subsequentemente, realizaram-se as estatísticas descritivas das variáveis em estudo, analisando as médias e desvio-padrões, por variável.

Posteriormente, analisaram-se as correlações das variáveis em estudo, avaliando a sua intensidade, bem como a sua direção (positiva/negativa). Se o valor de  $r$  for menos

de .30, é considerada uma fraca correlação, um valor entre .30 e .50 apresenta uma correlação moderada e, por fim, um valor acima de .50, determina uma forte correlação (Cohen, 1988). Foram, também, analisadas as diferenças entre os grupos das variáveis sociodemográficas e as variáveis em estudo, considerando os pressupostos do *t-test* e *ANOVA*, permitindo avaliar uma variável sociodemográfica que tenha apenas duas dimensões, ou duas ou mais, respetivamente. Caso existam diferenças significativas ( $p \leq .05$ ), procede-se à realização do teste *Post-Hoc*, de forma a identificar onde se encontram essas mesmas diferenças ( $p \leq .05$ ) (Marôco, 2014).

Finalmente, de modo a testar as hipóteses em estudo, recorreu-se ao modelo de Regressão Linear Simples e Regressão Linear Múltipla, bem como à análise de moderações, utilizando-se a extensão *medmod*, do *software Jamovi*.

## **Instrumentos**

### ***Desconexão Digital***

Para se avaliar a variável Desconexão Digital, foi utilizada a escala desenvolvida por Verlinden et al. (2024), *Digital Disconnection from Work-Related ICTs Outside Work*, que avalia a desconexão de tecnologias do trabalho, fora do mesmo, tendo sido sujeita ao processo de tradução, para a língua portuguesa (Anexo D). Este processo iniciou-se com a tradução da escala original, por parte de duas pessoas bilingues, seguindo-se uma análise à tradução feita, de forma a comparar as traduções realizadas por ambos e chegar a uma só versão. Posteriormente, procedeu-se à retroversão, por parte de duas pessoas bilingues, de forma a encontrar possíveis inconsistências na tradução, seguindo-se o pré-teste, onde a versão traduzida foi aplicada a um pequeno grupo de pessoas, a fim de identificar possíveis falhas. Para concluir, realizou-se uma revisão final, onde foram feitos ajustes, tendo em conta o *feedback* do pré-teste. (Beaton et al., 2000)

Esta escala é composta por duas dimensões, com um total de 10 itens (Tabela 2): 1) Dimensão Restrições Tecnológicas, apresenta 6 itens e 2) Dimensão Comunicação, composta por 4 itens. Os participantes respondiam a cada item numa escala de tipo Likert, de 1 (“Nada”), a 5 (“Completamente”).

## Tabela 2

### Itens correspondentes à escala de Desconexão Digital

Item	Descrição do item
<b>Restrições Tecnológicas</b>	
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).
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).
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> ).
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> ).
5	Desligo completamente os dispositivos que uso para trabalhar (p.e., computador portátil, telemóvel, <i>tablet</i> ).
6	Guardo os dispositivos que uso para trabalhar (p.e., computador portátil, telemóvel, <i>tablet</i> ) ou não os levo comigo para determinadas atividades.
<b>Comunicação</b>	
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.
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> ).
3	Aviso as pessoas do meu ambiente profissional quando não estou disponível fora do meu horário de trabalho.
4	Penso que é importante informar os meus colegas, chefe e/ou clientes quando estou (in)disponível fora do meu horário de trabalho.
<b>Questão de Controlo</b>	
	Com que frequência se mantém totalmente desconectado(a) do trabalho fora do seu horário normal, isto é, sem interagir com dispositivos, aplicativos ou notificações relacionadas com trabalho?

### Tecnologias Disponíveis

De forma a medir a variável Tecnologias Disponíveis, utilizou-se a subescala, unidimensional, de Uso das Tecnologias, pertencente à escala desenvolvida por Sandoval-Reyes (2017), *Measurement Scale of the Organization's Demands for Detachment*. Esta

escala foi igualmente sujeita a processo de tradução idêntico ao, anteriormente, descrito (Anexo D).

Para responder aos 5 itens (Tabela 3), os participantes classificaram-nos, numa escala tipo *Likert*, de 1 (“*Discordo totalmente*”), a 5 (“*Concordo totalmente*”).

### **Tabela 3**

#### *Itens correspondentes à escala de Tecnologias Disponíveis*

<b>Item</b>	<b>Descrição do item</b>
1	A minha organização fornece-me diferentes ferramentas tecnológicas (telemóvel, <i>e-mail</i> , <i>chat</i> , videoconferência), que garantem que os outros me possam contactar, de forma rápida e fácil.
2	A minha organização reforça que as minhas responsabilidades passam pelo uso, contínuo, das ferramentas tecnológicas disponíveis (telemóvel, <i>e-mail</i> , <i>chat</i> , videoconferência).
3	A minha organização instalou aplicações relacionadas com o trabalho nos meus dispositivos móveis pessoais.
4	A minha organização espera que eu esteja sempre ligado a questões de trabalho, mesmo depois do meu horário laboral.
5	A minha organização/As pessoas na minha organização, contactam-me sobre questões de trabalho após o meu horário laboral, através dos meus dispositivos móveis disponíveis.

### ***Comportamento da Chefia***

Para medir a variável Comportamento da Chefia, foi utilizada a escala *Visibility of supervisors' communication practices*, desenvolvida por Büchler et al. (2020), tendo sido sujeita ao processo de tradução para a língua portuguesa, descrito anteriormente (Anexo D).

Esta escala, unidimensional, que mede o quanto os colaboradores percecionam o comportamento de disponibilidade digital das chefias, é composta por 3 itens (Tabela 4), que foram avaliados, numa escala tipo *Likert*, de 1 (“*Nunca*”), a 5 (“*Sempre*”).

#### **Tabela 4**

##### *Itens correspondentes à escala de Comportamento da Chefia*

<b>Item</b>	<b>Descrição do item</b>
1	Tenho conhecimento que o meu <i>manager</i> utiliza o seu dispositivo móvel de trabalho, fora do horário laboral.
2	Tenho conhecimento que o meu <i>manager</i> verifica os seus <i>e-mails</i> ou mensagens relacionadas com o trabalho, fora do horário laboral.
3	Tenho conhecimento dos hábitos do meu <i>manager</i> , em relação aos <i>e-mails</i> , após o horário de trabalho.

#### ***Pressão Interna Pessoal***

De modo a avaliar a variável Pressão Interna Pessoal, foram utilizados os itens da escala *Workaholism* de Clark et al. (2020), adaptados da dimensão motivacional, constituindo assim um conjunto de 4 itens (Tabela 5), que foram avaliados numa escala tipo *Likert*, de 1 (“*Discordo totalmente*”), a 5 (“*Concordo totalmente*”). A escala foi traduzida para a língua portuguesa em processo idêntico, ao descrito anteriormente (Anexo D).

#### **Tabela 5**

##### *Itens correspondentes à escala de Pressão Interna Pessoal*

<b>Item</b>	<b>Descrição do item</b>
1	Sinto sempre uma pressão interna que me leva a manter os meus dispositivos digitais de trabalho ligados, fora do horário laboral.
2	Mantenho-me ligado através dos dispositivos digitais relacionados com o trabalho fora do horário de trabalho, porque há uma parte de mim que se sente obrigada a trabalhar.
3	Tenho um forte desejo interno de estar sempre conectado ao trabalho.
4	Há uma pressão dentro de mim que me impulsiona a estar ligado ao trabalho, após o horário laboral.

#### ***Separação Trabalho/Vida Pessoal***

A escala utilizada de forma a medir a Separação Trabalho/Vida Pessoal, foi a escala de *Segmentation Preferences*, desenvolvida por Kreiner (2006), e posteriormente

adaptada por Büchler et al. (2020), que mede o grau de separação dos colaboradores, entre a vida profissional e pessoal. Foi necessário, igualmente, proceder ao processo de tradução e adaptação para a língua portuguesa, descrito anteriormente (Anexo D).

É uma escala unidimensional e composta por 4 itens (Tabela 6) avaliados, numa escala tipo *Likert*, de 1 (“*Discordo totalmente*”), a 5 (“*Concordo totalmente*”).

**Tabela 6**

*Itens correspondentes à escala de Separação Trabalho/Vida Pessoal*

Item	Descrição do item
1	Gosto de me abstrair do trabalho quando chego a casa.
2	Não gosto que os problemas do trabalho se intrometam na minha vida pessoal.
3	Prefiro manter a vida profissional no meu local de trabalho.
4	Quando estou em casa, não gosto de ter de pensar no trabalho.

### *Medo das Consequências*

Com o objetivo de avaliar o Medo das Consequências, foi utilizada uma escala criada para o propósito deste estudo, unidimensional, e composta por 5 itens (Tabela 7), com opções de 1 (“*Discordo totalmente*”), a 5 (“*Concordo totalmente*”). A formulação dos itens foi inspirada na *Fear of Missing Out scale* (FoMOs), desenvolvida por Przybylski et al. (2013).

**Tabela 7**

*Itens correspondentes à escala Medo das Consequências*

Item	Descrição do item
1	Se não estiver constantemente ligado, tenho receio de prejudicar a minha avaliação de desempenho.
2	Se não estiver constantemente ligado, tenho receio de prejudicar a minha progressão de carreira.
3	Se não estiver constantemente ligado, tenho receio de ser prejudicado na atribuição de aumentos salariais e/ou prémios de desempenho.
4	Se não estiver constantemente ligado, vou sentir insegurança laboral.
5	Se não estiver constantemente ligado, tenho receio de prejudicar a minha relação com a chefia e com os colegas.

## Resultados

### Qualidades Métricas

#### *Escala de Desconexão Digital*

Calculou-se o valor de *Alpha de Cronbach*, de forma a avaliar a fiabilidade da escala de Desconexão Digital, revelando, para a dimensão Restrições Tecnológicas, um valor de *Alpha*, de .90, apresentando uma excelente consistência interna. Para a dimensão Comunicação, o valor de *Alpha de Cronbach*, foi de .75, apresentando uma consistência interna adequada. (Marôco, 2014)

De forma a verificar a validade da escala, realizou-se uma Análise Fatorial Confirmatória, testando o modelo original, bifatorial, representando as duas dimensões: Restrições Tecnológicas e Comunicação. Obteve-se um ajustamento inicial do modelo com valores não aceitáveis, o que levou a procurar sucessivos ajustamentos, até que foram obtidos índices de ajustamento com bons valores, confirmando, assim, a estrutura fatorial de 2 fatores (Tabela 8).

**Tabela 8**

*Valores de Ajustamento Do Modelo Desconexão Digital*

	<b>X<sup>2</sup>/gl</b>	<b>TLI</b>	<b>CFI</b>	<b>RMSEA</b>
Valores Iniciais	6.26	0.82	0.88	0.142
Valores após Ajustamento	1.37	0.99	0.99	0.037

#### *Escala de Separação Trabalho/Vida pessoal*

Com o objetivo de avaliar a fiabilidade da escala, recorreu-se ao valor de *Alpha de Cronbach*, obtendo-se um valor de .79, revelando uma consistência interna adequada.

De forma a verificar a validade da escala, realizou-se uma Análise Fatorial Confirmatória, testando o modelo original, unidimensional, confirmado pelos bons valores, de ajustamento do modelo (Tabela 9).

**Tabela 9**

*Valores de Ajustamento Do Modelo Separação Trabalho/Vida pessoal*

<b>X<sup>2</sup>/gl</b>	<b>TLI</b>	<b>CFI</b>	<b>RMSEA</b>
0.048	1.02	1.00	0.00

### ***Escala de Tecnologias Disponíveis***

De forma a avaliar a fiabilidade da escala de Tecnologias Disponíveis, obteve-se um valor de *Alpha de Cronbach* de .63, revelando uma fraca consistência interna. De forma a melhorar o valor de *Alpha de Cronbach*, eliminou-se o item 1, obtendo um valor de .66.

De forma a verificar a validade da escala, realizou-se uma Análise Fatorial Confirmatória, testando o modelo unidimensional, conforme a escala original. Inicialmente, os valores de ajustamento do modelo obtidos não foram aceitáveis, procedendo-se a ajustamentos, até chegar a bons valores do mesmo, confirmando, assim, a unidimensionalidade (Tabela 10).

**Tabela 10**

*Valores de Ajustamento Do Modelo Tecnologias Disponíveis*

	<b>X<sup>2</sup>/gl</b>	<b>TLI</b>	<b>CFI</b>	<b>RMSEA</b>
Valores Iniciais	5.85	0.83	0.95	0.137
Valores após Ajustamento	1.24	0.99	0.99	0.031

### ***Escala de Comportamento da Chefia***

De modo a avaliar a fiabilidade da escala, recorreu-se ao valor de *Alpha de Cronbach*, este sendo .91, o que revela uma consistência interna excelente.

De acordo com a escala original, manteve-se um modelo unidimensional.

### ***Escala de Pressão Interna Pessoal***

A fiabilidade foi avaliada por meio do valor de *Alpha de Cronbach*, apresentando um valor de .88, revelando uma boa consistência interna.

De acordo com a escala original, e de forma a verificar a validade da escala, realizou-se uma Análise Fatorial Confirmatória, testando o modelo unidimensional. Obteve-se um ajustamento inicial do modelo com valores não aceitáveis, o que levou a procurar novo ajustamento, que confirmou a unidimensionalidade (Tabela 11).

**Tabela 11**

*Valores de Ajustamento Do Modelo Pressão Interna Pessoal*

	<b>X<sup>2</sup>/gl</b>	<b>TLI</b>	<b>CFI</b>	<b>RMSEA</b>
Valores Iniciais	8.85	0.92	0.97	0.176
Valores após Ajustamento	0.72	1.00	1.00	0.00

### ***Escala de Medo das Consequências***

Um valor de *Alpha de Cronbach*, de .94, revelou uma excelente consistência interna (Marôco, 2014).

De forma a verificar a validade da escala, realizou-se uma Análise Fatorial Confirmatória, testando o modelo original, unidimensional. Os resultados mostram um bom ajuste do modelo (Tabela 12).

**Tabela 12**

*Valores de Ajustamento Do Modelo Medo das Consequências*

<b>X<sup>2</sup>/gl</b>	<b>TLI</b>	<b>CFI</b>	<b>RMSEA</b>
2.25	0.99	0.99	0.069

### **Estatísticas Descritivas**

De forma a analisar as respostas da amostra às questões colocadas, bem como a distribuição dos construtos, foi realizada uma análise estatística descritiva, no *Software SPSS* (Tabela 13).

Relativamente à Separação Trabalho/Vida Pessoal, os participantes responderam acima do ponto central, concluindo-se que a amostra tem preferência, por manter a vida pessoal e laboral em separado (MD=3.95; SD=0.80).

Quanto ao Comportamento da Chefia, os participantes manifestaram conhecer os hábitos de desconexão digital, das respetivas chefias (MD=3.59; SD=1.09).

A escala das Tecnologias Disponíveis apresenta uma amostra com aproximação ao ponto central, o que revela uma moderada disponibilização e pressão, por parte da organização, no que às tecnologias diz respeito (MD=2.59; SD=0.90).

No que à escala de Pressão Interna Pessoal diz respeito, a amostra está abaixo do ponto central, revelando um baixo sentimento de pressão para se manterem conectados, por parte dos participantes (MD=2.39; SD=1.07).

Relativamente ao Medo das Consequências, os participantes apresentam-se abaixo do ponto central, significando que a amostra não revela um sentimento elevado, de medo das consequências (MD=2.10; SD=1.02).

Por fim, sobre a Desconexão Digital, a dimensão de Restrições Tecnológicas, revela que a amostra de participantes obteve uma aproximação ao ponto central, demonstrando níveis médios de restrições tecnológicas e consequente desconexão digital (MD=2.84; SD=1.15). No que concerne à dimensão da Comunicação, o resultado apresentado foi idêntico, com uma aproximação ao ponto central, revelando níveis médios de comunicação acerca das suas práticas de desconexão digital (MD=2.50; SD=1.13).

### **Tabela 13**

#### *Estatísticas Descritivas*

	Média	DP
1. Separação	3.95	0.80
2. Comportamento da Chefia	3.59	1.09
3. Tecnologias Disponíveis	2.59	0.90
4. Pressão Interna Pessoal	2.39	1.07
5. Medo das Consequências	2.10	1.02
6. DD Restrições Tecnológicas	2.84	1.15
7. DD Comunicação	2.50	1.13

### **Estatísticas Descritivas por Variáveis Socio-Demográficas**

Através de *ANOVAS* ou *T-Test*, apenas se encontraram diferenças significativas na variáveis que se apresentam.

#### ***Idade***

Em relação à variável idade, foram encontradas diferenças significativas, ao realizar a *ANOVA*, para a Separação Trabalho/Vida Pessoal [ $F(3, 249) = 10,1; p < .001$ ].

De forma a perceber onde estão essas diferenças, foi realizado o teste *Sheffé*, revelando que o grupo etário "*Superior a 55 anos*" se diferencia, significativamente, dos restantes grupos. As comparações *post hoc*, indicam que este grupo apresenta médias, significativamente, diferentes em relação aos grupos "*Inferior a 26*" ( $p < .001$ ), "*26-39*" ( $p < .001$ ) e "*40-54*" ( $p < .001$ ), sugerindo que indivíduos com 55 anos ou mais, apresentam menor Separação Trabalho/Vida Pessoal.

Foram, ainda, encontradas diferenças significativas entre grupos etários, para Comportamento da Chefia [ $F(3,250) = 5,88; p < .001$ ]. Posteriormente, ao realizar o teste *Sheffé*, foram identificadas diferenças significativas entre o grupo "*Superior a 55*" e os grupos "*26-39*" ( $p < .05$ ) e "*40-54*" ( $p < .05$ ), indicando que indivíduos mais velhos, percebem, com níveis mais baixos, o comportamento de desconexão da chefia.

Para o Medo das Consequências, foram encontradas diferenças significativas entre grupos etários [ $F(3,255) = 3,82; p < .05$ ]. Após a realização do teste *Sheffé*, foram identificadas diferenças significativas entre o grupo "*Inferior a 26*" e o grupo "*Superior a 55*" ( $p < .05$ ), indicando que indivíduos mais jovens percebem maior medo das consequências, em comparação com os mais velhos. No entanto, não foram encontradas diferenças, estatisticamente significativas, entre os demais grupos etários.

Por fim, foram encontradas diferenças significativas, para a dimensão Restrições Tecnológicas, da variável Desconexão Digital [ $F(3,258) = 6,06; p < .001$ ]. O teste *Sheffé*, revelou que o grupo "*Inferior a 26 anos*" apresentou uma diferença significativa, em relação ao grupo "*Superior a 55*" ( $p < .05$ ). Além disso, o grupo "*26-39*" também mostrou uma diferença significativa, em relação ao grupo "*Superior a 55*" ( $p < .05$ ), concluindo-se que o grupo etário "*Superior a 55*", apresenta menos restrições tecnológicas de desconexão digital.

### **Cargo**

De forma a avaliar a variável Cargo, foi realizado o teste *t-student*, onde foram encontradas diferenças significativas entre os grupos "*Exerce Cargo de Chefia*" e "*Não Exerce*" para a dimensão Restrições Tecnológicas, da variável Desconexão Digital [ $t(260) = -2,97; p < .05$ ], concluindo-se que o grupo que afirma não exercer nenhum cargo de chefia, ou de *manager*, apresenta maiores níveis de desconexão digital, comparado com o grupo que trabalha nesses mesmos cargos.

### ***Modalidade de Trabalho***

Com o objetivo de avaliar a Modalidade de Trabalho para a Separação Trabalho/Vida pessoal, foi realizada uma *ANOVA*, que mostrou diferenças significativas [ $F(2,250) = 4,39; p < .05$ ]. Posteriormente, de forma a perceber onde se encontram essas diferenças, foi realizado o teste *Sheffé*, revelando que a modalidade “*Trabalho Presencial*” apresentou uma separação trabalho/vida pessoal menor, em comparação com a modalidade “*Trabalho Híbrido*” ( $p < .05$ ).

O mesmo procedimento foi feito para avaliar a Modalidade de Trabalho para o Comportamento da Chefia, mostrando diferenças significativas [ $F(2,251) = 4,57; p < .05$ ]. Realizado o teste *Sheffé*, as diferenças revelam-se entre a modalidade “*Remoto*” e “*Híbrido*”, apresentando, esta última, uma maior percepção do comportamento da chefia ( $p < .05$ ).

Ainda, para avaliar a Modalidade de Trabalho para a Pressão Interna Pessoal, foram encontradas diferenças significativas, ao realizar uma *ANOVA* [ $F(2,251) = 5,15; p < .05$ ]. Após realização do teste *Sheffé*, as diferenças mostraram ser entre a modalidade “*Presencial*” e a modalidade “*Híbrido*” ( $p < .05$ ), concluindo-se que trabalhadores em modalidade Presencial, apresentam maiores níveis de pressão interna pessoal, do que trabalhadores em modalidade híbrida.

Por fim, realizou-se uma *ANOVA*, de forma a encontrar diferenças entre a Modalidade de Trabalho, para a dimensão Restrições Tecnológicas, de Desconexão Digital, tendo sido encontradas diferenças significativas [ $F(2,259) = 6,77; p < .05$ ]. Ao realizar o teste *Sheffé*, com o objetivo de encontrar essas diferenças, as mesmas apresentam ser entre a modalidade “*Presencial*” e “*Híbrido*” ( $p < .05$ ). Pode-se concluir que os trabalhadores em modalidade híbrida apresentam maiores níveis de restrições tecnológicas, relativas à desconexão digital.

### ***Política de Desconexão Digital***

Foi realizada uma *ANOVA*, de forma a avaliar a variável Política de Desconexão Digital, com a Separação Trabalho/Vida Pessoal, onde foram encontradas diferenças significativas [ $F(2,250) = 3,20; p < .05$ ]. O teste *Sheffé*, revelou que essas diferenças existem entre a resposta “*Não sei*” e “*Não Existe Política*” ( $p < .05$ ). Assim, podemos concluir que os trabalhadores que não sabem se a organização apresenta política de

desconexão digital, apresentam maiores níveis de separação trabalho/vida pessoal, do que aqueles que exercem funções numa organização, que não apresenta essa política.

O mesmo procedimento foi feito para avaliar a variável Política de Desconexão Digital, com o Comportamento da Chefia, tendo sido encontradas diferenças significativas na *ANOVA* [ $F(2,251) = 4,33; p < .05$ ]. Ao realizar o teste *Sheffé*, essas diferenças foram encontradas entre a resposta “Sim” e a resposta “Não” ( $p < .05$ ). Concluímos que os trabalhadores, que exercem funções em organizações que não apresentam uma política de desconexão digital, apresentam maiores níveis de percepção do comportamento da chefia, em comparação com aqueles que exercem funções numa organização, que apresenta a referida política.

Ainda, para avaliar a mesma variável com a variável Tecnologias Disponíveis, a *ANOVA* mostrou diferenças significativas [ $F(2,253) = 6,43; p < .05$ ]. Após realização do teste *Sheffé*, foram encontradas diferenças significativas entre os grupos "Sim" e "Não" ( $p < .05$ ). Conclui-se que os trabalhadores que exercem funções em organizações sem política de desconexão digital, apresentam níveis mais elevados de percepção de tecnologias disponíveis, quando comparados com os trabalhadores de organizações com essa política. Entre os grupos "Não" e "Não sei" ( $p < .05$ ), foram também encontradas diferenças significativas. O grupo de trabalhadores que exerce funções numa organização, sem política de desconexão digital, apresenta, de igual forma, maiores níveis de percepção de tecnologias disponíveis, em comparação com o grupo que não sabe se a sua organização possui essa política.

Seguidamente, ainda para a variável Política de Desconexão Digital e para Medo das Consequências realizou-se uma *ANOVA*, que mostrou diferenças significativas [ $F(2,256) = 5,43; p < .05$ ]. Posteriormente, com o teste *Sheffé*, conclui-se que, essas diferenças significativas, estavam entre os grupos “Sim” e “Não” ( $p < .05$ ), revelando que o grupo de trabalhadores, que trabalha numa organização sem uma política de desconexão digital, apresenta maiores níveis de medo das consequências, quando comparado com o grupo de trabalhadores, que exerce funções numa organização com essa política. Ainda, foram encontradas diferenças entre o grupo “Não” com o grupo “Não sei” ( $p < .05$ ), concluindo-se que o grupo que não apresenta política de desconexão digital, nas respectivas organizações, apresenta, igualmente, maiores níveis de medo das consequências, do que o grupo que diz não saber se a política existe ou não.

Ainda, para a mesma variável e para a dimensão Restrições Tecnológicas de Desconexão Digital, a *ANOVA*, mostrou diferenças significativas [ $F(2,259) = 5,64; p < .05$ ]. Após a realização do teste *Sheffé*, as diferenças significativas, revelaram-se entre os grupos “*Sim*” e “*Não*” ( $p < .05$ ), concluindo-se que, o grupo que afirma ter uma política de desconexão digital, nas respectivas organizações, apresenta maiores níveis de restrições tecnológicas, em comparação com o grupo que não exerce funções em organizações com a política. Ademais, encontraram-se diferenças significativas, entre o grupo “*Não*” e “*Não Sei*” ( $p < .05$ ), mostrando que o grupo de participantes, que afirma não saber se existe uma política de desconexão digital, apresenta maiores níveis de restrições tecnológicas, aquando comparado com o grupo, que afirma não possuir a mesma.

Finalmente, a *ANOVA* entre a variável Política de Desconexão Digital e a dimensão Comunicação de Desconexão Digital, mostrou diferenças significativas [ $F(2,259) = 3,70; p < .05$ ]. Seguidamente, de forma a perceber onde se encontram essas diferenças, foi realizado o teste *Sheffé*, que apresentou diferenças significativas entre os grupos “*Não*” e “*Não sei*” ( $p < .05$ ). Podemos, assim, concluir que os participantes que afirmam não saber se a respetiva organização possui uma política de desconexão digital, apresentam maiores níveis de comunicação, em relação à desconexão digital, em comparação com o grupo que afirma não existir a mesma política, nas suas organizações.

### ***Acordo de Horário***

Foi realizada uma *ANOVA*, de forma a avaliar a variável Acordo de Horário de Trabalho, para a dimensão Restrições Tecnológicas, da variável Desconexão Digital e foram encontradas diferenças significativas [ $F(2,259) = 4,22; p < .05$ ]. De forma a perceber quais as diferenças, foi realizado o teste *Sheffé*, revelando que o grupo “*Fixado pelo empregador*” apresentou uma diferença significativa em relação ao grupo “*Fixado por si*” ( $p < .05$ ). Conclui-se que o primeiro grupo apresenta maior facilidade, em se desconectar, devido a um maior nível de restrições tecnológicas.

### ***Setor***

Para a variável Setor de Atividade, foi realizado o teste *t-student*, tendo sido encontradas diferenças significativas entre os grupos “*Público*” e “*Privado*” para a variável Separação Trabalho/Vida Pessoal [ $t(251) = -5,11; p < .05$ ], concluindo-se que os

trabalhadores do setor privado apresentam uma maior separação trabalho/vida pessoal. Também foram encontradas diferenças entre os grupos acima mencionados, com a variável Comportamento da Chefia [ $t(252) = -2,19; p < .05$ ]. Verificou-se que, os participantes que exercem funções em setor privado apresentam maiores níveis de percepção do comportamento da chefia. De igual modo, os grupos da variável Setor, apresentaram diferenças significativas com a variável Tecnologias Disponíveis [ $t(252) = -1,97; p = .05$ ], revelando que o grupo do setor privado apresenta maiores níveis de tecnologias disponíveis. Por fim, a dimensão Restrições Tecnológicas, da variável Desconexão Digital, mostrou diferenças significativas entre os grupos “Público” e “Privado” [ $t(260) = -3,76; p < .05$ ], podendo-se concluir, que os trabalhadores do setor privado apresentam maiores níveis de desconexão digital.

### **Associação entre Variáveis**

Antes de se proceder ao teste de hipóteses, foi analisada a associação entre variáveis, através do cálculo dos coeficientes de correlação de *Pearson* (Tabela 14).

Verificou-se uma correlação significativa, e positivamente fraca ( $r = .26, p < .01$ ), entre as variáveis Tecnologias Disponíveis e Comportamento da Chefia, significando que um nível elevado de tecnologias disponíveis está associado a um maior conhecimento sobre o comportamento da chefia.

A correlação entre a Separação Trabalho/Vida Pessoal com Pressão Interna Pessoal, apresenta-se significativa e negativa, de intensidade média ( $r = -.35, p < .01$ ), mostrando que, os trabalhadores quando valorizam mais a separação trabalho/família, apresentam menores níveis de pressão interna pessoal. Ainda, a Pressão Interna Pessoal, está correlacionada significativa e positivamente de forma fraca, com o Comportamento da Chefia ( $r = .21, p < .01$ ), significando que a níveis elevados de pressão interna pessoal, corresponde um maior conhecimento do comportamento da chefia. Da mesma forma, a Pressão Interna Pessoal, está significativa e positivamente correlacionada com a variável Tecnologias Disponíveis, com intensidade média ( $r = .47, p < .01$ ), o que indica que quando existem bastantes tecnologias disponíveis, o sentimento de pressão interna pessoal também é elevado.

O Medo das Consequências está, significativa e negativamente, correlacionado com a Separação Trabalho/Vida Pessoal, com intensidade fraca ( $r = -.13, p < .05$ ), indicando

que, quando os trabalhadores valorizam bastante a separação do trabalho e da vida familiar, apresentam menores níveis de medo das consequências. Ainda, o Medo das Consequência está, significativa e positivamente, correlacionado com o Comportamento da chefia, de forma fraca ( $r=.19, p<.05$ ), mostrando que, um conhecimento elevado do comportamento da chefia, associa-se a um elevado medo das consequências. De igual forma, a variável Medo das Consequências está, significativa e positivamente, correlacionada com a variável Tecnologias Disponíveis, com uma intensidade média ( $r=.38, p<.01$ ). Isto significa que, quando existem bastantes tecnologias disponíveis, encontram-se níveis elevados de medo das consequências. Por fim, o Medo das Consequências, correlaciona-se significativa e positivamente, com a Pressão Interna Pessoal, com uma intensidade elevada ( $r=.56, p<.05$ ), o que significa que um elevado nível de medo das consequências, por parte dos trabalhadores, está associado a níveis elevados de pressão interna pessoal.

A variável Desconexão Digital, na dimensão Restrições Tecnológicas, está significativa e positivamente, correlacionada com a Separação Trabalho/Vida Pessoal, com intensidade média ( $r=.45, p<.05$ ). Isso significa que uma elevada valorização da separação do trabalho e da família, por parte dos trabalhadores, está associada a maiores níveis de restrições tecnológicas. Opostamente, a mesma variável está, significativa e negativamente, correlacionada com a variável Tecnologias Disponíveis, com uma intensidade média ( $r=-.33, p<.01$ ). Isso mostra que um aumento das tecnologias disponíveis, está associado a uma diminuição dos níveis de restrições tecnológicas, por parte dos colaboradores. Ainda, a variável Desconexão Digital, na dimensão Restrições Tecnológicas, está significativa e negativamente, correlacionada com a Pressão Interna Pessoal, com intensidade elevada ( $r=-.53, p<.01$ ), o que significa que um aumento da pressão interna pessoal, por parte dos colaboradores, se associa a uma diminuição das restrições tecnológicas, dos mesmos. Esta mesma variável está, ainda, correlacionada significativa e negativamente, com o Medo das Consequências, com intensidade média ( $r= -.30, p<.01$ ), concluindo-se que um aumento dos níveis de medo das consequências, encontra-se com uma diminuição dos níveis de restrições tecnológicas, dos colaboradores.

A variável Desconexão Digital, na dimensão Comunicação, está correlacionada, significativa e positivamente, com a variável Separação Trabalho/Vida Pessoal, com intensidade fraca ( $r=.19, p<.01$ ), significando que, maiores níveis de valorização

separação trabalhos/famílias, por parte dos trabalhadores, estão associados, a maiores níveis de comunicação, de desconexão digital. De forma oposta, a mesma variável está, significativa e negativamente correlacionada com a variável Pressão Interna Pessoal, com uma intensidade fraca ( $r=-.15$ ,  $p<.05$ ), mostrando que um aumento da pressão interna pessoal, por parte dos colaboradores, se encontra com uma diminuição, da comunicação de desconexão digital. Ainda, a variável Desconexão Digital, na dimensão Comunicação, está correlacionada, com a dimensão Restrições Tecnológicas, da mesma variável, de forma significativa e positiva e intensidade média ( $r=.31$ ,  $p<.01$ ), concluindo-se que um aumento dos níveis de restrições tecnológicas, por partes dos trabalhadores, se associa a um aumento dos níveis de comunicação de desconexão digital.

**Tabela 14**

*Matrix de Correlação de Variáveis*

	1	2	3	4	5	6	7
1. Separação	1						
2. Comportamento da Chefia	,103	1					
3. Tecnologias Disponíveis	-,098	,264**	1				
4. Pressão Interna Pessoal	-,346**	,207**	,467**	1			
5. Medo das Consequências	-,128*	,191*	,380**	,558*	1		
6. DD Restrições Tecnológicas	,448*	-,001	-,334**	-,532**	-,297**	1	
7. DD Comunicação	,190**	,055	,000	-,149*	-,025	,314**	1

*Nota.* \*  $p<.05$ ; \*\* $p<.01$

## Teste das Hipóteses

### *Efeitos diretos*

De forma a verificar as hipóteses H1 a H4 do estudo, procedeu-se à realização de uma Regressão Linear Múltipla. Os resultados obtidos para cada uma das hipóteses, encontram-se descritos na tabela 15.

**Tabela 15***Resultados Regressão Linear Múltipla*

Hipótese	Variável Preditora	Variável Critério	R <sup>2</sup>	β	p	Conclusão
H1: A disponibilização de tecnologias por parte da organização ao trabalhador tem uma relação negativa com o comportamento de desconexão digital	Tecnologias Disponíveis	DD Restrições Tecnológicas	.311	-.186	.019	Confirmada Parcialmente
		DD Comunicação	.036	.085	.355	
H2: A percepção das práticas de desconexão da chefia direta do colaborador tem uma relação positiva com o comportamento de desconexão digital do trabalhador	Comportamento da Chefia	DD Restrições Tecnológicas	.311	.147	.011	Confirmada Parcialmente
		DD Comunicação	.036	.077	.256	
H3: A pressão interna pessoal sentida pelo trabalhador tem uma relação negativa com o seu comportamento de desconexão digital	Pressão Interna Pessoal	DD Restrições Tecnológicas	.311	-.528	<.001	Confirmada
		DD Comunicação	.036	-.238	.005	
H4: O medo das consequências percebido pelo trabalhador tem uma relação negativa com um comportamento de desconexão digital	Medo das Consequências	DD Restrições Tecnológicas	.311	-.008	.913	Refutada
		DD Comunicação	.036	.057	.498	

A análise do resultado mostra um efeito significativo e negativo, entre as Restrições Tecnológicas de Desconexão Digital e a variável preditora Tecnologias Disponíveis ( $\beta = -.186$ ;  $p = .02$ ), corroborando-se, assim, a hipótese 1, de forma parcial, dado que o mesmo não sucedeu para a dimensão Comunicação ( $\beta = .085$ ;  $p = .36$ ). A variável Tecnologias Disponíveis explica 31,1% a variabilidade da variável critério Desconexão Digital ( $R^2 = .311$ ).

Perante os resultados obtidos da regressão linear múltipla, entre a variável preditora Comportamento da Chefia e a variável Restrições Tecnológicas de Desconexão Digital, verificou-se um efeito positivo e significativo ( $\beta = .147$ ;  $p = .01$ ). Desta forma, confirma-se a hipótese 2, de forma parcial, dado que os resultados não foram significativos para a dimensão Comunicação, da variável Desconexão Digital ( $\beta = .077$ ;  $p = .26$ ). Assim, a variável preditora Comportamento da Chefia, explica 31,1% da variável critério Desconexão Digital ( $R^2 = .311$ ).

Relativamente à variável preditora Pressão Interna Pessoal, os resultados obtidos nas regressões lineares múltiplas, com as variáveis critério Restrições Tecnológicas de

Desconexão Digital e dimensão Comunicação, mostram-se significativos e negativos ( $\beta = -.528; p < .001; \beta = -.238; p = .005$ ), levando à corroboração da hipótese 3. A variável preditora Pressão Interna Pessoal explica 34,7% da variável critério Desconexão Digital ( $R = .347$ ).

Quanto à variável preditora Medo das Consequências, a regressão linear múltipla realizada não mostra valores significativos, o que deveria resultar numa refutação da hipótese 4 ( $\beta = -.008; p = .91; \beta = .057; p = .50$ ). No entanto, de forma a verificar todos os resultados, foram feitas regressões lineares simples, confirmando, assim, as conclusões das hipóteses 1, 2 e 3, verificando-se um resultado oposto, em relação à hipótese 4. Perante os resultados obtidos na regressão linear simples (Tabela 16) entre o Medo das Consequências e Restrições Tecnológicas de Desconexão Digital, constatou-se uma relação significativa e negativa, corroborando, parcialmente, a hipótese 4 ( $\beta = -.337; p < .001$ ). Deste modo, a variável preditora Medo das Consequências explica 8,8% da variável critério Restrições Tecnológicas de Desconexão Digital.

**Tabela 16**

*Resultados Regressão Linear Simples*

Hipótese	Variável Preditora	Variável Critério	R <sup>2</sup>	$\beta$	p	Conclusão
H4: O medo das consequências percebido pelo trabalhador tem uma relação negativa com um comportamento de desconexão digital	Medo das Consequências	DD Restrições Tecnológicas	.088	-.337	<.001	Confirmada Parcialmente

### *Efeitos de moderação*

Hipótese 5 “*Uma elevada separação Trabalho/Vida Pessoal assumida pelo trabalhador tem um efeito moderador na relação entre a) a disponibilização de tecnologias, b) a pressão interna pessoal e c) o medo das consequências e o comportamento de desconexão, no sentido em que atenua estas relações.*”;

Para testar esta hipótese, efetuou-se a verificação do efeito moderador da Separação Trabalho /Vida Pessoal, no efeito direto das variáveis predictoras (Tecnologias Disponíveis, Pressão Interna Pessoal e Medo das Consequências) sobre a variável Desconexão Digital. O resultado mostrou que, apenas se verificou efeito de moderação, na relação do Medo das Consequências sobre a Desconexão Digital ( $\beta = -.172; p = .018$ )

(Tabela 17), pelo que se considera que a hipótese 5 se confirma parcialmente, dado que não se verificou qualquer efeito para as outras variáveis predictoras.

**Tabela 17**

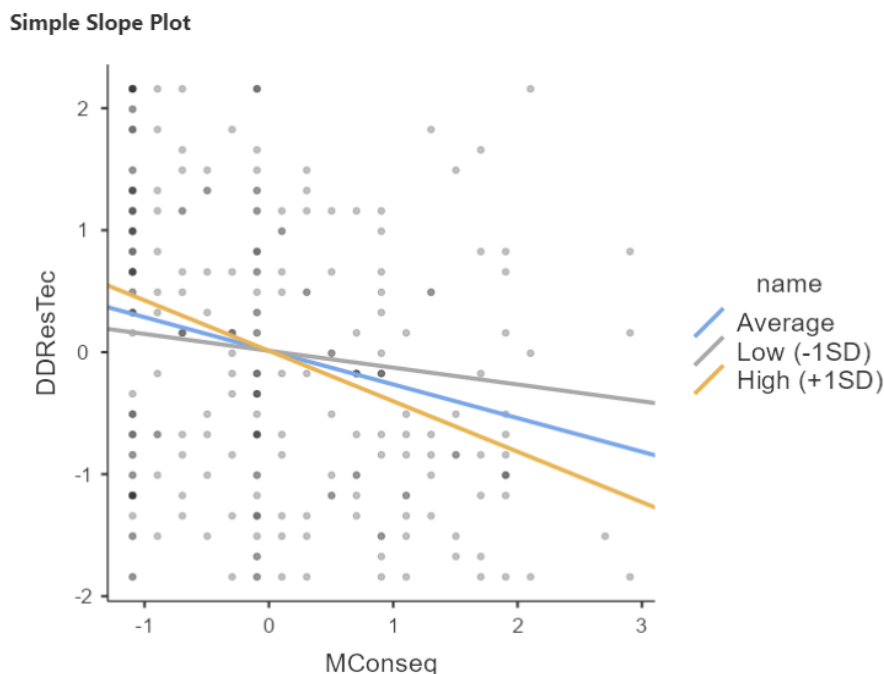
*Moderação Separação Trabalho/Vida Pessoal H5*

Moderação	Moderador	SE	$\beta$	Z	p
Medo das Consequências x DD Restrições Tecnológicas	Separação Trabalho/Vida Pessoal	.073	-.172	-2.36	.018

Ao analisar o respetivo gráfico de interação (Figura 2), verifica-se que trabalhadores com alta Separação Trabalho/Vida Pessoal, quando comparados com trabalhadores com baixa Separação Trabalho/Vida Pessoal, reduzem bastante o seu comportamento de Desconexão Digital, quando sentem um elevado medo das consequências.

**Figura 2**

*Gráfico de Interação*



Hipótese 6 “Uma elevada separação Trabalho/Vida Pessoal assumida pelo trabalhador tem um efeito moderador na relação entre o comportamento da chefia

(percepção das práticas de desconexão digital da chefia direta do colaborador) e o comportamento de desconexão do trabalhador, no sentido em que reforça esta relação.”

Realizada a moderação, para as duas dimensões da desconexão Digital do trabalhador (Restrições Tecnológicas e Comunicação), não se obteve nenhum efeito de moderação ( $\beta = .018; p = .787; \beta = -.086; p = .238$ ), pelo que se refuta a hipótese 6 (Tabela 18).

**Tabela 18**

*Moderação Separação Trabalho/Vida Pessoal H6*

<b>Moderação</b>	<b>Moderador</b>	SE	$\beta$	Z	p
Comportamento da Chefia x DD Restrições Tecnológicas	Separação Trabalho/Vida Pessoal	.067	.018	.270	.787
Comportamento da chefia x DD Comunicação	Separação Trabalho/Vida Pessoal	.072	-.086	-1.18	.238

## Discussão e Conclusão

O presente estudo tinha como objetivo identificar os motivos, que levam as pessoas a manterem-se conectadas digitalmente ao trabalho, após o horário laboral, percebendo se esses mesmos motivos, variam em função de fatores como idade, género, setor de atividade (público/privado), cargo ocupado e modalidade de trabalho (presencial/remoto/híbrido).

Relativamente às questões de investigação, os resultados obtidos, através de uma amostra de 262 trabalhadores ativos em Portugal, e com licenciatura, revelaram *insights* importantes. A análise descritiva revela uma maioria de participantes do sexo feminino, e uma maior concentração na faixa etária 40 a 54 anos, sendo que uma parte significativa da amostra, ocupava cargos de *manager* ou chefia, e a maioria trabalhava em regime presencial, ou híbrido. Ainda, praticamente metade dos participantes afirma não saber ou não existir, uma política de desconexão digital, nas respetivas organizações. As correlações observadas entre as variáveis, evidenciaram associações estatisticamente significativas, relevantes para a interpretação dos resultados obtidos. Verificou-se, por exemplo, que uma maior valorização da separação trabalho/vida pessoal, estava associada a menores níveis de pressão interna pessoal e medo das consequências, e a maiores níveis de restrições tecnológicas, e comunicação de desconexão digital. Por sua vez, a disponibilidade das tecnologias mostrou uma correlação positiva com o comportamento da chefia, a pressão interna, e o medo das consequências, e uma correlação negativa com as restrições tecnológicas associadas à desconexão digital. Os testes de diferenças entre grupos sociodemográficos revelaram que a idade, o cargo, a modalidade de trabalho, a existência de uma política de desconexão, bem como o setor de atividade, influenciavam algumas das variáveis em estudo. Por exemplo, participantes mais velhos, apresentaram menor separação trabalho/vida pessoal, e percecionavam menos o comportamento de desconexão da chefia. Em contraste, os colaboradores que não desempenhavam funções de liderança, evidenciavam níveis mais elevados de desconexão digital. Conclui-se ainda que, quanto mais tecnologias a organização disponibiliza, menos os trabalhadores se desconnectam. Contrariamente, quando percebem que as chefias adotam práticas de desconexão, os trabalhadores tendem a seguir essa prática. Adicionalmente, pode-se concluir que quanto mais pressão interna pessoal sentida pelo trabalhador, menos comportamento de desconexão digital apresenta, e de igual forma, esse mesmo comportamento é influenciado, negativamente, pelo medo das consequências

experienciado, ou seja, quanto maior o medo das consequências, menor comportamento de desconexão digital.

Relativamente à Hipótese 1, que previa a existência de uma relação negativa entre a disponibilização de tecnologias e o comportamento de desconexão digital, os resultados evidenciaram um efeito estatisticamente significativo e de natureza negativa entre as Restrições Tecnológicas à Desconexão Digital, e a variável referente às Tecnologias Disponíveis, corroborando, parcialmente, a mesma. Assim, a conclusão vai ao encontro do que foi discutido por Wajcman e Rose (2011), afirmando que as tecnologias disponibilizadas para o trabalho, permitem que os trabalhadores estejam sempre acessíveis, dificultando a separação trabalho/vida pessoal. Ainda, Sandoval-Reyes e colaboradores (2019), identificaram uma associação positiva entre a tecnologia e a sobrecarga de trabalho. Por sua vez, a Hipótese 2, estabelecia uma relação positiva entre a percepção das práticas de desconexão da chefia, e o comportamento de desconexão digital do trabalhador, tendo sido, parcialmente, confirmada, indicando um efeito positivo e significativo entre o Comportamento da Chefia, e as Restrições Tecnológicas de Desconexão Digital, resultado que vai ao encontro das afirmações de Koch e Binnewies (2015) e Perlow (2012 cit. por Büchler et al., 2020), que sugerem que as normas organizacionais, que por sua vez são influenciadas pelos comportamentos da chefia, moldam as práticas dos colaboradores. No que concerne à Hipótese 3, que postulava uma relação negativa entre a pressão interna pessoal e o comportamento de desconexão digital, os resultados revelaram um efeito significativo e negativo entre a Pressão Interna Pessoal, e a Desconexão Digital, corroborando a hipótese e sendo consistente com Clark et al. (2020), que afirma a existência de uma pressão interna para trabalhar, bem como pensamentos constantes sobre o mesmo, na definição de *Workaholism*. A Hipótese 4 previa uma relação negativa entre o medo das consequências, e o comportamento de desconexão digital. Apesar de a regressão linear múltipla não ter mostrado resultados significativos, a regressão linear simples revelou uma relação significativa e negativa entre o Medo das Consequências e as Restrições Tecnológicas de Desconexão Digital, corroborando, parcialmente, a hipótese. A falta de significância na regressão múltipla sugere que, o efeito desta variável Medo das Consequências, pode ser influenciado pela presença de outros preditores, que anulou a sua força. Este é um resultado que pode estar relacionado com o conceito *FOMO* “*Fear of Missing Out*”. O termo “*Fear of Missing Out*” descreve a ansiedade social, associada à percepção de que outros podem estar a viver

experiências valiosas, que alguém está a perder, porque está ausente. Este conceito é frequentemente ampliado pelas redes sociais e conduz a um desejo de permanecer, continuamente, conectado ao que os outros estão a fazer. A Hipótese 5 propunha que uma elevada Separação Trabalho/Vida Pessoal, teria um efeito moderador, atenuando as relações negativas entre as variáveis predictoras, disponibilização de tecnologias, pressão interna pessoal e medo das consequências, e a variável dependente comportamento de desconexão, tendo sido confirmada parcialmente, apenas se verificando efeito de moderação, na relação com o Medo das Consequências, resultado que está alinhado com a teoria de fronteiras de Ashforth et al. (2000) e Kreiner (2006), que fala sobre como os colaboradores gerem a separação entre o trabalho e a vida pessoal. Contrariamente ao esperado, a Hipótese 6 foi refutada, mostrando que a separação entre o trabalho e a vida pessoal, não parece intensificar a influência, positiva, que o comportamento da chefia, poderá ter no comportamento de desconexão dos trabalhadores.

### **Implicações Teóricas e Práticas**

Num mundo corporativo cada vez mais digital, e onde a separação trabalho/vida pessoal parece estar a diminuir, a presente investigação contribui para a literatura sobre a desconexão digital e o direito à desconexão, aprofundando o conhecimento sobre os fatores que influenciam o comportamento de desconexão dos trabalhadores. Analisando a influência da disponibilização de tecnologias, do comportamento da chefia, da pressão interna pessoal e do medo das consequências, a investigação oferece um contributo para uma melhor análise deste fenómeno da desconexão digital, em contexto português.

Relativamente às implicações práticas, a adaptação e validação, em português, de várias escalas (Desconexão Digital, Tecnologias Disponíveis, Comportamento da Chefia, Pressão Interna Pessoal e Separação Trabalho/Vida Pessoal), contribui para a disponibilização de instrumentos de medida com boas qualidades métricas, para o contexto lusófono. A presente investigação poderá contribuir para uma reflexão, por parte das organizações, acerca do impacto da disponibilização excessiva de tecnologias de trabalho, bem como da relevância da implementação de políticas de desconexão claras, no uso dessas tecnologias fora do horário laboral. Adicionalmente, poderá fomentar o incentivo à desconexão e à promoção de uma cultura organizacional que valorize a separação entre trabalho e vida pessoal, atenuando, assim, o impacto do medo das possíveis consequências associadas à desconexão. Líderes que demonstrem

comportamentos de desconexão, podem influenciar, positivamente, os seus colaboradores a adotarem um comportamento idêntico. A organização de seminários, ou *workshops*, sobre o direito à desconexão, especificamente desenhados para *managers*, pode ser importante para implementar, de forma eficaz, uma política empresarial, que releve o direito à desconexão.

### **Limitações e Estudos Futuros**

A presente investigação apresenta algumas limitações, que devem ser consideradas, em futuros estudos.

Primeiramente, a amostra por conveniência e *snowball*, poderá não ser totalmente representativa da população trabalhadora, ativa, com licenciatura, em Portugal, limitando a generalização dos resultados. Os resultados poderão estar enviesados devido a vieses de desejabilidade social e memória, por estarem dependentes de autorrelatos. Apesar de o tamanho da amostra, o número de participantes em determinadas categorias (e.g., trabalho totalmente remoto), foi relativamente pequeno, podendo ter sido uma limitação da presente investigação, na medida em que pode ter limitado o poder estatístico, para que detetasse diferenças significativas em certas análises. Para além disso, a amostra apresenta 66,4% de participantes do sexo feminino, e mais de metade da mesma, incide sobre a categoria “40-54” anos. Do mesmo modo, a tradução e adaptação das escalas, embora tenha sido um processo rigoroso, pode ter introduzido nuances, na interpretação dos itens, por parte dos participantes, como poderá ter acontecido, por exemplo, com um dos itens, que teve de ser eliminado posteriormente, da escala da variável Tecnologias Disponíveis, por falta de adequada consistência interna.

Com base nas limitações encontradas, sugerem-se algumas formas de melhorar futuros estudos, de forma a contribuir para melhores investigações. Seria interessante contar com uma amostra mais diversificada quanto ao regime de trabalho e setor, incluindo também outros fatores individuais e contextuais que possam influenciar a desconexão digital, como a personalidade ou a cultura organizacional. Além disso, futuros estudos poderiam avaliar a eficácia das políticas de desconexão digital e de possíveis intervenções que promovam esse direito, contribuindo para um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

## Referências

- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., & Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, *53*(3), 265–272. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2012.00947.x>
- Anrijs, S., Bombeke, K., Durnez, W., Van Damme, K., Vanhaelewyn, B., Conradie, P., Smets, E., Cornelis, J., de Raedt, W., Ponnet, K., & De Marez, L. (2018). MobileDNA: Relating physiological stress measurements to smartphone usage to assess the effect of a digital detox. In *HCI International 2018–Posters' Extended Abstracts* (pp. 356–363). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-92279-9\\_48](https://doi.org/10.1007/978-3-319-92279-9_48)
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management review*, *25*(3), 472–491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Barber, L. K., & Santuzzi, A. M. (2015). Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. *Journal of occupational health psychology*, *20*(2), 172–189. <https://doi.org/10.1037/a0038278>
- 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>
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, *25*(24), 3186-3191. <https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>
- Brand, M., Young, K. S., Laier, C., Wölfling, K., & Potenza, M. N. (2016). Integrating psychological and neurobiological considerations regarding the development and maintenance of specific Internet-use disorders: An interaction of person-affect-cognition-execution (I-PACE) model. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, *71*, 252–266. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2016.08.033>
- 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(3), 100302.  
<https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2020.100302>
- Cecchinato, M. E., Cox, A. L., & Bird, J. (2015). Working 9-5? Professional differences in email and boundary management practices. *In Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 3989–3998). ACM. <https://doi.org/10.1145/2702123.2702537>
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836-1873.  
<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), 1281–1306.  
<https://doi.org/10.1037/apl0000484>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Routledge.  
<https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Conte, J. M., & Jacobs, R. R. (2003). Validity evidence linking polychronicity and big five personality dimensions to absence, lateness, and supervisory performance ratings. *Human Performance*, 16(2), 107-129.  
[https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1602\\_1](https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1602_1)
- Demerouti, E., Derks, D., Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work–family balance, and well-being. In *The impact of ICT on quality of working life* (pp. 123-141). Springer.  
[https://doi.org/10.1007/978-94-017-8854-0\\_8](https://doi.org/10.1007/978-94-017-8854-0_8)
- Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work–home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology*, 63(3), 411-440. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00530.x>
- Diaz, I., Chiaburu, D. S., Zimmerman, R. D., & Boswell, W. R. (2012). Communication technology: Pros and cons of constant connection to work. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 500-508. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.007>

- Ďuranová, L., & Ohly, S. (2015). *Persistent work-related technology use, recovery and well-being processes: Focus on supplemental work after hours*. Springer.  
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-24759-5>
- Emmens, B., & Thomson, P. (2018), Organizational Culture, and the impact of the digital overload. In P. Thomson, M. Johnson and J. Michael Devlin, (ed.), *Conquering digital overload* (1st ed., pp. 39-51). Palgrave Macmillan.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-319-63799-0\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-319-63799-0_4)
- Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19: First findings*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.  
<https://doi.org/10.2806/467608>
- Eurofound. (2023). *Right to disconnect: Implementation and impact at company level*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/430915>
- Farivar, F., & Richardson, J. (2021). Workplace digitalisation and work-nonwork satisfaction: the role of spillover social media. *Behaviour & Information Technology*, 40(8), 747-758. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2020.1723702>
- Fenner, G. H., & Renn, R. W. (2010). Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management. *Human relations*, 63(1), 63-82.  
<https://doi.org/10.1177/0018726709351064>
- Fridchay, J., & Reizer, A. (2022). Fear of Missing out (FOMO): Implications for Employees and Job Performance. *The Journal of Psychology*, 156(4), 257–277.  
<https://doi.org/10.1080/00223980.2022.2034727>
- Handcock, M. S., & Gile, K. J. (2011). Comment: On the concept of snowball sampling. *Sociological methodology*, 41(1), 367-371.  
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9531.2011.01243.x>
- Koch, A. R., & Binnewies, C. (2015). Setting a good example: Supervisors as work-life-friendly role models within the context of boundary management. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 82-92.  
<https://doi.org/10.1037/a0037890>

- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 485-507. <https://doi.org/10.1002/job.386>
- Kubicek, B., & Tement, S. (2016). Work intensification and the work-home interface. *Journal of Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000158>
- Kühner, C., Rudolph, C. W., Derks, D., Posch, M., & Zacher, H. (2023). Technology-assisted supplemental work: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 142, 103861. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103861>
- Lee, S. B., Lee, S. C., & Suh, Y. H. (2016). Technostress from mobile communication and its impact on quality of life and productivity. *Total quality management & business excellence*, 27(7-8), 775-790. <https://doi.org/10.1080/14783363.2016.1187998>
- 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. (2014). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações*. ReportNumber, Lda.
- Marôco, J. (2018). *Análise Estatística com o SPSS Statistics (7ª ed.)*. ReportNumber, Lda.
- Marsh, E., Vallejos, E. P., & Spence, A. (2022). The digital workplace and its dark side: An integrative review. *Computers in Human Behavior*, 128, 107118. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107118>
- Mazmanian, M. (2013). Avoiding the trap of constant connectivity: When congruent frames allow for heterogeneous practices. *Academy of Management journal*, 56(5), 1225-1250. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0787>
- Melton, J., Shah, V., Verhulsdonck, G., & Dunn, P. (2019). Intentional non-use of the Internet in a digital world: A textual analysis of disconnection narratives. In *IEEE International Professional Communication Conference (ProComm)* (pp. 65–66). <https://doi.org/10.1109/ProComm.2019.00016>

- Methot, J. R., & LePine, J. A. (2016). Too close for comfort? Investigating the nature and functioning of work and non-work role segmentation preferences. *Journal of Business and Psychology*, 31, 103-123. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9402-0>
- Mullan, K., & Wajcman, J. (2019). Have mobile devices changed working patterns in the 21st century? A time-diary analysis of work extension in the UK. *Work, employment and society*, 33(1), 3-20. <https://doi.org/10.1177/0950017017730529>
- Müller, K. (2020). *The right to disconnect*. European Parliamentary Research Service. <https://epthinktank.eu/2020/07/09/the-right-to-disconnect/>
- Murray, W. C., & Rostis, A. (2007). Who's running the machine? A theoretical exploration of work stress and burnout of technologically tethered workers. *Journal of individual employment rights*, 12(3), 249-263. <https://doi.org/10.2190/IE.12.3.F>
- Nassen, L. M., Vandebosch, H., Poels, K., & Karsay, K. (2023). Opt-out, abstain, unplug. A systematic review of the voluntary digital disconnection literature. *Telematics and Informatics*, 81, 101980. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2023.101980>
- 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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(1), 111-136. <https://doi.org/10.1002/job.424>
- Nguyen, M. H., Büchi, M., & Geber, S. (2022). Everyday disconnection experiences: Exploring people's understanding of digital well-being and management of digital media use. *new media & society*, 26(6), 3657-3678. <https://doi.org/10.1177/14614448221105428>
- Nicholas, A. J. (2014). Management and telework. In *Encyclopedia of business analytics and optimization* (pp. 1435-1445). IGI Global.
- Nunnally, J. C. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill

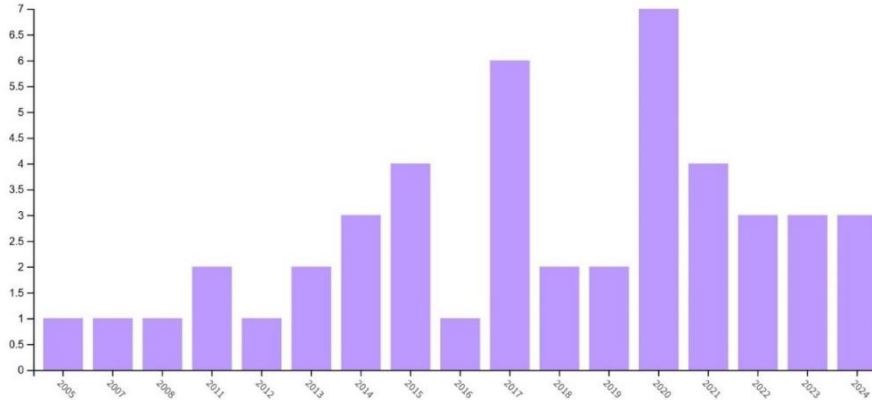
- Pansu, L. (2018). Evaluation of 'right to disconnect' legislation and its impact on employee's productivity. *International Journal of Management and Applied Research*, 5(3), 99-119. <https://doi.org/10.18646/2056.53.18-008>
- Park, Y., & Jex, S. M. (2011). Work-home boundary management using communication and information technology. *International Journal of Stress Management*, 18(2), 133. <https://doi.org/10.1037/a0022759>
- Parlamento Europeu. (2021). *Parliament wants to ensure the right to disconnect from work*. <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20210121STO96103/parliament-wants-to-ensure-the-right-to-disconnect-from-work>
- Perrin, A. (2018). Americans are changing their relationship with Facebook. *Pew Research Center*, 5, 549-571.
- Porter, G., & Kakabadse, N. K. (2006). HRM perspectives on addiction to technology and work. *Journal of Management Development*, 25(6), 535-560. <https://doi.org/10.1108/02621710610670119>
- Przybylski, A. K., Murayama, K., DeHaan, C. R., & Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computers in Human Behavior*, 29(4), 1841–1848. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.02.014>
- Radtke, T., Apel, T., Schenkel, K., Keller, J., & von Lindern, E. (2021). Digital detox: An effective solution in the smartphone era? A systematic literature review. *Mobile Media & Communication*, 10(2), 190-215. <https://doi.org/10.1177/20501579211028647>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Rozgonjuk, D., Sindermann, C., Elhai, J. D., & Montag, C. (2020). Fear of missing out (FOMO) and social media's impact on daily-life and productivity at work: Do WhatsApp, Facebook, Instagram, and Snapchat use disorders mediate that association? *Addictive Behaviors*, 110, 106487. <https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2020.106487>

- Sandoval-Reyes, J. G. (2017). *Efecto de los recursos de la organización en la relación entre estrés laboral y distanciamiento psicológico del trabajo: una perspectiva multidimensional* [Doctoral dissertation, Universidad EAN].
- Sandoval-Reyes, J., Acosta-Prado, J. C., & Sanchís-Pedregosa, C. (2019). Relationship amongst technology use, work overload, and psychological detachment from work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(23), 4602. <https://doi.org/10.3390/ijerph16234602>
- Savage, R., & Staunton, M. (2018). How employees are impacted. In P. Thomson, M. Johnson, & J. Michael Devlin (Ed.), *Conquering digital overload: Leadership strategies that build engaging work cultures* (pp. 9-24). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-63799-0\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-63799-0_2)
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. In *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* (pp. 203-226). Emerald.
- Schmitt, J. B., Breuer, J., & Wulf, T. (2021). From cognitive overload to digital detox: Psychological implications of telework during the COVID-19 pandemic. *Computers in human behavior*, 124, 106899. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106899>
- 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>
- Snir, R., & Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human resource management review*, 22(3), 232-243. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2011.11.011>
- 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. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.393>

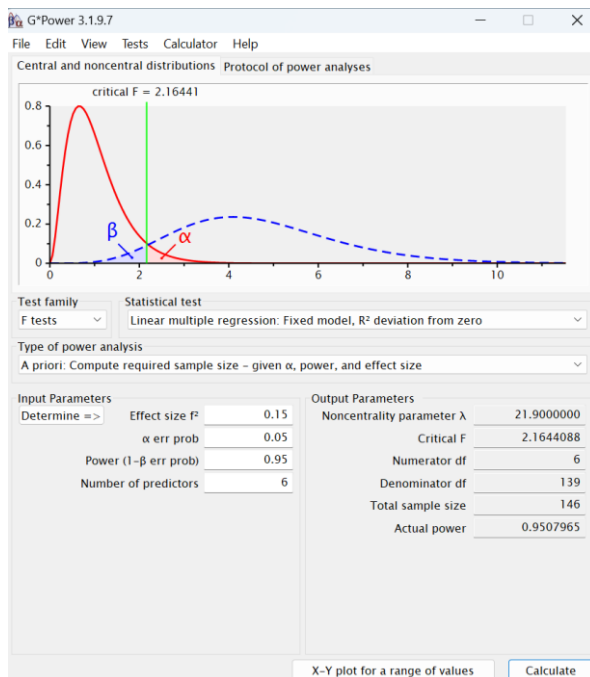
- UNI Global Union Professionals & Managers. (consultado em janeiro de 2025).  
*Legislação sobre o direito à desconexão*. UNI Global Union.  
<https://www.uniglobalunion.org>
- Vanden Abeele, M. M. (2021). Digital wellbeing as a dynamic construct. *Communication Theory*, 31(4), 932-955.  
<https://doi.org/10.1093/ct/qtaa024>
- Vanden Abeele, M. M., Halfmann, A., & Lee, E. W. (2022). Drug, demon, or donut? Theorizing the relationship between social media use, digital well-being and digital disconnection. *Current Opinion in Psychology*, 45, 101295.  
<https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2021.12.007>
- 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>
- Van Bruyssel, S., De Wolf, R., & Vanden Abeele, M. (2023). Who cares about digital disconnection? Exploring commodified digital disconnection discourse through a relational lens. *Convergence*, 13548565231206504.  
<https://doi.org/10.1177/13548565231206504>
- Verlinden, A., Baillien, E., Notelaers, G., & Verbruggen, M. (2024). Always on? Development and validation of the Employee Digital Disconnection Scale (EDDS). *Work & Stress*, 1-27. <https://doi.org/10.1080/02678373.2024.2364597>
- Von Bergen, C. W., & Bressler, M. S. (2019). Work, non-work boundaries and the right to disconnect. *The journal of applied business and economics*, 21(2), 51-69.  
<https://doi.org/10.33423/jabe.v21i1.1454>
- Wajcman, J., & Rose, E. (2011). Constant connectivity: Rethinking interruptions at work. *Organization studies*, 32(7), 941-961.  
<https://doi.org/10.1177/0170840611410829>

## Anexos

**Anexo A** - *Evolução do número de artigos publicados cujo tópico é disconnect, entre 2011 e 2024, de acordo com o Web of Science.*



**Anexo B** - *G-Power: Número de participantes*



**Anexo D** – *Questionário*

Bem vindo(a)!

Vimos convidá-lo(a) a participar neste estudo no âmbito da realização da Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações no ISPA - Instituto Universitário, que tem como objetivo perceber quais os motivos que levam os colaboradores a trabalhar para além do seu horário normal de trabalho, bem como as suas consequências.

O questionário tem a duração aproximada de 5 minutos e destina-se a indivíduos atualmente empregados, e que apresentem, no mínimo, uma licenciatura. Pedimos que responda com a maior sinceridade e espontaneidade possível.

A sua participação é totalmente anónima e confidencial, e não tem nenhum risco associado, o(a) participante está livre de abandonar o mesmo, a qualquer altura.

Agradecemos desde já a sua colaboração!

M<sup>a</sup> Leonor Oliveira & Paulo Ramos

28474@alunos.ispa.pt; 32045@alunos.ispa.pt

Tomei conhecimento do objetivo deste estudo, e aceito participar voluntariamente

- Sim
- Não

Confirme se tem a Licenciatura ou grau superior

- Confirmo que tenho, pelo menos, a licenciatura

Começamos por lhe pedir que responda a algumas questões sobre si:

Indique o seu género:

- Masculino
- Feminino
- Outro
- Prefiro não dizer

Indique o grupo etário em que se encontra:

- Inferior a 26
- 26-39
- 40-54
- Superior a 55

Ocupa uma posição de manager ou chefia?

- Sim
- Não

Indique a sua modalidade de trabalho:

- Presencial
- Remoto
- Híbrido

A sua organização tem uma política sobre o direito do trabalhador à desconexão (ou seja, direito a desligar as suas ferramentas tecnológicas, de contacto com a empresa, fora do seu horário normal de trabalho)?

- 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

De seguida irão ser apresentados vários conjuntos de afirmações acerca da maneira como se sente e percebe a situação.

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)

1. Ignoro 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)
2. Desligo notificações relacionadas com o trabalho (p.e., *pop-ups* ou alertas sonoros de mensagens ou chamadas de colegas, do meu chefe, de clientes)
3. Mantenho programas ou aplicações relacionadas com o trabalho fechadas, ou não as abro (p.e., *chats*, *e-mails*, *intranet*)
4. 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*)
5. Desligo completamente os dispositivos que uso para trabalhar (p.e., computador portátil, telemóvel, *tablet*)
6. Guardo os dispositivos que uso para trabalhar (p.e., computador portátil, telemóvel, *tablet*) ou não os levo comigo para determinadas atividades

Em que medida as seguintes afirmações se aplicam a si? (1 - Nada; 2 - Um pouco; 3 - Moderadamente; 4 - Bastante; 5 - Completamente)

1. Combino com as pessoas da minha rede profissional que não estou acessível através do meu computador ou *smartphone* fora do meu horário de trabalho
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 *offline*)
3. Aviso as pessoas do meu ambiente profissional quando não estou disponível fora do meu horário de trabalho
4. Penso que é importante informar os meus colegas, chefe e/ou clientes quando estou (in)disponível fora do meu horário de trabalho

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, isto é, sem interagir com dispositivos, aplicativos ou notificações relacionadas com trabalho?

Indique o seu grau de concordância, para este conjunto de afirmações. (1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo, nem Discordo; 4 -Concordo; 5 - Concordo totalmente)

1. Se não estiver constantemente ligado, tenho receio de prejudicar a minha avaliação de desempenho;
2. Se não estiver constantemente ligado, tenho receio de prejudicar a minha progressão de carreira.
3. Se não estiver constantemente ligado, tenho receio de ser prejudicado na atribuição de aumentos salariais e/ou prémios de desempenho.
4. Se não estiver constantemente ligado, vou sentir insegurança laboral.
5. Se não estiver constantemente ligado, tenho receio de prejudicar a minha relação com a chefia e com os colegas.

Neste conjunto de afirmações, pedimos que indique o seu grau de concordância. (1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo, nem Discordo; 4 -Concordo; 5 - Concordo totalmente)

1. A minha organização fornece-me diferentes ferramentas tecnológicas (telemóvel, *e-mail*, *chat*, videoconferência), que garantem que os outros me possam contactar, de forma rápida e fácil.
2. A minha organização reforça que as minhas responsabilidades passam pelo uso, contínuo, das ferramentas tecnológicas disponíveis (telemóvel, *e-mail*, *chat*, videoconferência).
3. A minha organização instalou aplicações relacionadas com o trabalho nos meus dispositivos móveis pessoais.
4. A minha organização espera que eu esteja sempre ligado a questões de trabalho, mesmo depois do meu horário laboral.
5. A minha organização/As pessoas na minha organização, contactam-me sobre questões de trabalho após o meu horário laboral, através dos meus dispositivos móveis disponíveis.

Indique com que frequência se identifica com as seguintes afirmações. (1 - Nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre)

1. Tenho conhecimento que o meu *manager* utiliza o seu dispositivo móvel de trabalho, fora do horário laboral
2. Tenho conhecimento que o meu *manager* verifica os seus *e-mails* ou mensagens relacionadas com o trabalho, fora do horário laboral
3. Tenho conhecimento dos hábitos do meu *manager*, em relação aos *e-mails*, após o horário de trabalho

Para cada uma das afirmações seguintes, indique a seu nível de concordância. (1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo, nem Discordo; 4 -Concordo; 5 - Concordo totalmente)

1. Sinto sempre uma pressão interna que me leva a manter os meus dispositivos digitais de trabalho ligados, fora do horário laboral.
2. Mantenho-me ligado através dos dispositivos digitais relacionados com o trabalho fora do horário de trabalho, porque há uma parte de mim que se sente obrigada a trabalhar.
3. Tenho um forte desejo interno de estar sempre conectado ao trabalho.
4. Há uma pressão dentro de mim que me impulsiona a estar ligado ao trabalho, após o horário laboral.

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)

1. Gosto de me abstrair do trabalho quando chego a casa.
2. Não gosto que os problemas do trabalho se intrometam na minha vida pessoal.
3. Prefiro manter a vida profissional no meu local de trabalho.
4. Quando estou em casa, não gosto de ter de pensar no trabalho.

Muito obrigado pela sua colaboração! Clique na seta para submeter com sucesso as suas respostas.

Qualquer dúvida que surja, ou qualquer informação adicional que pretenda adquirir relacionadas com este estudo, contacte: 28474@alunos.ispa.pt ou [32045@alunos.ispa.pt](mailto:32045@alunos.ispa.pt)

#### Anexo D– Tradução das escalas utilizadas

Versão Original	Versão Adaptada	Codificação
<b>Desconexão Digital</b>		
I ignore work-related notifications (e.g. pop-ups or sound alerts of messages, emails or calls from colleagues, my boss, clients...)	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)	Res_Tec_1
I switch off work-related notifications (e.g. pop-ups or sound signals of messages or calls from colleagues, my boss, clients...)	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)	Res_Tec_2
I keep work-related programs or applications closed, or I don't open them (e.g. chats, emails, intranet...)	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> )	Res_Tec_3
I put the devices I use for work (e.g. laptop, cell phone, Ipad...) in an offline mode (e.g. airplane mode, disabling Wi-Fi or mobile data, via an app or focus mode...)	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> )	Res_Tec_4
I completely turn off the devices I use for work (e.g. laptop, cell phone, Ipad...)	Desligo completamente os dispositivos que uso para trabalhar (p.e., computador portátil, telemóvel, <i>tablet</i> )	Res_Tec_5
I put away the devices I use for work (e.g. laptop, cell phone, Ipad...) or don't take them with me to certain activities	Guardo os dispositivos que uso para trabalhar (p.e., computador portátil, telemóvel, <i>tablet</i> ) ou não os levo comigo para determinadas atividades	Res_Tec_6
I agree with people within my professional network that I am not accessible through my computer or smartphone off hours	Combino com as pessoas da minha rede profissional que não estou acessível através do meu computador ou smartphone fora do meu horário de trabalho	Com_1
By a message in my work communication channels, I inform colleagues, my boss and/or clients that I am unavailable outside working hours (e.g. through an absence message or offline status)	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> )	Com_2
I notify people in my professional environment when I'm not available outside work hours	Aviso as pessoas do meu ambiente profissional quando não estou disponível fora do meu horário de trabalho	Com_3
I think it's important to let my colleagues, boss and/or clients	Penso que é importante informar os meus colegas, chefe e/ou clientes quando estou	Com_4

know when I'm (un)available outside office hours	(in)disponível fora do meu horário de trabalho	
Through the use of my mobile work device, How often do you stay connected to work during non-work hours through Information and communication technologies (ICTs), such as smartphones, instant messaging platforms or project management software	Com que frequência se mantém totalmente desconectado(a) do trabalho fora do seu horário normal, isto é, sem interagir com dispositivos, aplicativos ou notificações relacionadas com trabalho?	QQ_1
<b>Tecnologias Disponíveis</b>		
My organization provides me different technological tools that assure others can contact me quickly and easily.	A minha organização fornece-me diferentes ferramentas tecnológicas (telemóvel, <i>e-mail</i> , <i>chat</i> , videoconferência), que garantem que os outros me possam contactar, de forma rápida e fácil	TD_1
My organization reinforces that my responsibilities force me to continually use available technological tools (cell phone, email, chat, video conferencing)	A minha organização reforça que as minhas responsabilidades passam pelo uso, contínuo, das ferramentas tecnológicas disponíveis (telemóvel, <i>e-mail</i> , <i>chat</i> , videoconferência)	TD_2
My organization downloaded work-related applications on my personal mobile devices.	A minha organização instalou aplicações relacionadas com o trabalho nos meus dispositivos móveis pessoais	TD_3
My organization expects that I will always be connected to work issues beyond my workday	A minha organização espera que eu esteja sempre ligado a questões de trabalho, mesmo depois do meu horário laboral	TD_4
My organization / People on my organization contact me about work issues after my workday through my available mobile devices	A minha organização/As pessoas na minha organização, contactam-me sobre questões de trabalho após o meu horário laboral, através dos meus dispositivos móveis disponíveis	TD_5
<b>Comportamento da Chefia</b>		
My manager frequently engages with his/her mobile work device after work hours	Tenho conhecimento que o meu <i>manager</i> utiliza o seu dispositivo móvel de trabalho, fora do horário laboral	CC_1
My manager checks his/her e-mails or similar work-related messages during non-work hours	Tenho conhecimento que o meu manager verifica os seus <i>e-mails</i> ou mensagens relacionadas com o trabalho, fora do horário laboral	CC_2
I am aware of my manager's e-mail practices after working hours	Tenho conhecimento dos hábitos do meu manager, em relação aos <i>e-mails</i> , após o horário de trabalho	CC_3
<b>Pressão Interna Pessoal</b>		
I always have an inner pressure inside of me that drives me to maintain my digital working devices on outside working hours	Sinto sempre uma pressão interna que me leva a manter os meus dispositivos digitais de trabalho ligados, fora do horário laboral	PIP_1
I stay connected through the work-related digital devices outside working hours because there is a part inside of me that feels compelled to work	Mantenho-me ligado através dos dispositivos digitais relacionados com o trabalho fora do horário de trabalho, porque há uma parte de mim que se sente obrigada a trabalhar	PIP_2
I have a strong inner desire to be always connected to the work.	Tenho um forte desejo interno de estar sempre conectado ao trabalho	PIP_3

There is a pressure inside of me that drives me to be connected to the work afterhours.	Há uma pressão dentro de mim que me impulsiona a estar ligado ao trabalho, após o horário laboral	PIP_4
<b>Separação Trabalho/Vida Pessoal</b>		
I like to be able to leave work behind when I go home	Gosto de me abstrair do trabalho quando chego a casa	Separ_1
I don't like work issues creeping into my home life	Não gosto que os problemas do trabalho se intrometam na minha vida pessoal	Separ_2
I prefer to keep work life at work	Prefiro manter a vida profissional no meu local de trabalho	Separ_3
I don't like to have to think about work while I'm at home	Quando estou em casa, não gosto de ter de pensar no trabalho	Separ_4