



UNIVERSIDADE DO ALGARVE
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

UNIVERSIDADE AUTÓNOMA DE LISBOA

MESTRADO EM PSICOLOGIA SOCIAL E DAS ORGANIZAÇÕES

Adaptação e validação da escala de dependência de trabalho á população portuguesa
(Dissertação para a obtenção do grau de mestre em Psicologia – Psicologia Social e das Organizações)

Ana Luísa Silva Lopes

Faro, 2012



UNIVERSIDADE DO ALGARVE
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

UNIVERSIDADE AUTÓNOMA DE LISBOA

MESTRADO EM PSICOLOGIA SOCIAL E DAS ORGANIZAÇÕES

Adaptação e validação da escala de dependência de trabalho á população portuguesa
(Dissertação para a obtenção do grau de mestre em Psicologia – Psicologia Social e das Organizações)

Ana Luísa Silva Lopes

Dissertação orientada por: Professor Doutor Luís Sérgio Vieira

Faro, 2012

Dedicatória

Aos vários profissionais das áreas do comércio automóvel, saúde, educação, comércio alimentar, psicólogos, juristas, que participaram no estudo, bem como a todos aqueles que dedicam-se às suas tarefas profissionais dia-a-dia com empenho e tolerância, para atingir os seus objectivos diários.

Aos trabalhadores que com profissionalismo devotam-se nos seus serviços diários, nocturnos ou ambos.

E aos que passam todos os dias da minha vida ao meu lado. À minha família, amigos, Simba e Thor, eu vos dedico com todo o carinho.

Agradecimentos

Ao autor Wilmar Schaufeli por me conceder a autorização para tradução da escala DUWAS e UWES à população portuguesa.

Ao meu pai José pela colaboração e auxílio na distribuição de questionários, bem como, a todos os seus colegas que se dispuseram a colaborar.

À minha mãe Maria e seus colegas de empresa pelo tempo e dedicação no preenchimento dos questionários.

Aos professores Ricardo, Adélia e Maria São Pedro da Escola Fernando Bulhões, por terem colaborado no estudo, enquanto permanecia e realizava o meu estágio curricular. Sem esquecer da colega de estágio Ana, a assistente social Filipa, a dietista Catarina, a Técnica Claudina e à doutora Natália da DECO, que se voluntariaram no preenchimento dos questionários.

À Isabel Martins um grande obrigado pela grande prestação no auxílio da entrega de questionários a diversos profissionais de diversos sectores de trabalho.

Ao Doutor Luís Sérgio Vieira pelo auxílio e orientação nos passos que deveria seguir na adaptação da escala DUWAS, por nós traduzida como escala de Dependência do Trabalho.

E a todos aqueles que se mostraram predispostos a colaborar no estudo agradeço o tempo que dedicaram, e por isso, a distinta participação e agradecimento.

Resumo

A Escala *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS) avalia a dependência do trabalho em duas dimensões: o trabalho excessivo e o trabalho compulsivo, dois denominadores comuns do - “*workaholism*”-. O trabalho excessivo representa uma componente comportamental, e o trabalho compulsivo representa a componente cognitiva do *workaholism*.

Homens e mulheres trabalham diariamente, e dedicam o seu tempo e horas necessárias para terminarem os seus deveres e com isso alcançarem uma recompensa. Mas será arriscado dizer que estes podem ser vítimas do seu próprio trabalho, pela dedicação e envolvimento excessivo, que poderá levar ao fenómeno do - “*workaholism*”-.

O *workaholism* é definido como um distúrbio obsessivo-compulsivo que se manifesta através de exigências, uma incapacidade de regular os hábitos pessoais e uma excessiva tolerância no trabalho, até à exclusão de outras actividades da vida (Robinson, 1998 citado em Guerreschi, 2009).

O presente estudo abrange uma investigação quantitativa para adaptação, da escala de dependência de trabalho holandês (DUWAS) - “Dutch Work Addiction Scale” (Schaufeli & Taris, 2004), à população portuguesa com recurso a uma amostra multifuncional de 233 trabalhadores da região de Lisboa. Os dados foram submetidos à análise factorial através do programa SPSS.

Para a construção e validação do instrumento, este foi administrado individualmente aos diversos profissionais de vários sectores ocupacionais.

A escala oferece validade factorial e consistência interna adequada para avaliar a adição ao trabalho em profissionais portugueses, confirmando estudos realizados anteriormente com amostras holandesas, espanholas, japonesas e brasileiras.

Palavras-Chave: Trabalho compulsivo, trabalho excessivo, adição ao trabalho, dependência do trabalho, DUWAS

Abstract

Scale Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) evaluates the dependence of the work in two dimensions: compulsive overwork and work, two common denominators - "workaholism" -. The excessive work represents a behavioral component, and the work represents the compulsive component of the cognitive workaholism.

Men and women work daily, and devote their time and hours required to finish their duties and thereby achieve a reward. But is risky to say that they may be victims of their own work, dedication and excessive involvement that could lead to the phenomenon - "workaholism" -.

The workaholism is defined as an obsessive-compulsive disorder that manifests itself through demands, an inability to regulate the personal habits and excessive tolerance in the workplace, to the exclusion of other activities of life (Robinson, 1998 cited in Guerreschi, 2009).

This study includes a quantitative research for adaptation, the scale dependency of Dutch labor (DUWAS) - "Dutch Work Addiction Scale" (Schaufel & Taris, 2004), the Portuguese population using a sample of 300 multi-functional workers in the region of Lisbon. The data were subjected to factor analysis using SPSS.

For the construction and validation of the instrument, was administered individually to the various professionals from various sectors of work.

The scale offers factorial validity and internal consistency to evaluate the professional work in addition to Portuguese, confirming previous studies with samples Dutch, Spanish, Japanese and Brazilian.

Keywords: Labor compulsive, overwork, adding to the work, dependence on labor, DUWAS

Abreviaturas

- DUWAS – *Dutch Work Addiction Scale* (Escala da adição do trabalho holandês)
- WC – *Work Compulsive* (Trabalho Compulsivo)
- WE – *Work Excessively* (Trabalho Excessivo)
- INE – Instituto Nacional de Estatística
- UE - União Europeia
- OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
- Eurostat – Gabinete de Estatísticas da União Europeia
- UWES – *Utrecht work engagement scale* – Questionário do Bem-estar e Trabalho
- TCA – Trabalhador Compulsivo Anónimo
- TD – Trabalho dependente
- BT – Bem-estar e trabalho
- DPT – Dependência Psicológica ao Trabalho
- TC – Trabalhador Compulsivo

Índice Geral

Introdução.....	13
Parte I – Enquadramento Teórico	17
Capítulo 1 – Trabalho, Envolvimento e Satisfação	18
1.1 O Sistema Laboral em Portugal	19
1.1.1 O trabalho Português	20
1.1.2 O Envolvimento no Trabalho	24
1.2 Proximidade e distinção dos conceitos “burnout”, satisfação no trabalho e bem-estar no trabalho relativamente à dependência no trabalho.....	26
Capítulo 2 – Prazer <i>versus</i> Sofrimento no Trabalho.....	33
2.1 O indivíduo <i>worklover</i>	34
2.2 O indivíduo <i>Workaholic</i>	35
2.3 <i>Workaholic versus Worklover</i>	37
2.4 O Fenómeno <i>Workaholism</i>	39
2.5 Quando o trabalho se torna um vício	44
2.6 Ferramenta de Avaliação: A Escala <i>DUWAS – Dutch Work Addiction Scale</i>	47
2.7 Ferramenta de Avaliação: A Escala <i>UWES – Utrecht Work Engagement Scale</i>	48
2.8 Ferramenta de Avaliação: Escala de Dependência Psicológica ao Trabalho.....	49
2.9 Ferramenta de Avaliação: TCA Portugal	49
Parte II - Estudo Empírico.....	50
Capítulo 3 – Método	51
3.1 Participantes	52
3.2 Instrumentos – Descrição das Escalas	53

3.3 Procedimento	58
4.Resultados	60
5. Discussão/ Conclusão	89
6. Referências Bibliográficas	94
7. Anexos	100

Índice de Quadros

Quadro 1: Estrutura do emprego por profissão em Portugal (situação na profissão e sexo)	20
Quadro 2: Variação da estrutura do emprego em Portugal entre o 2º trimestre de 2005 e o 2º trimestre de 2007.....	21
Quadro 3: Variação do emprego das profissões mais e menos qualificadas em Portugal entre o 2º trimestre de 2005 e 2º trimestre de 2007.....	22
Quadro 4: Estrutura do emprego por profissão em Portugal e na média da UE: análise comparativa e evolutiva.....	23
Quadro 5: Worklover versus Workaholic.....	38
Quadro 6: Estratégias baseadas na pessoa.....	45
Quadro 7: Estratégias baseadas na Organização	46
Quadro 8: Questionário DUWAS. Autores: Schaufeli & Taris (2004).....	54
Quadro9: Questionário UWES. Autores: Schaufeli & Bakker (2003).....	55
Quadro10: Horas de Trabalho entre os trabalhadores portugueses	56
Quadro11: Questionário TCA Portugal. Autores: TCA Portugal	57

Índice de Tabelas

Tabela 1: <i>Duwas</i> – valor mínimo, máximo, médias e desvio-padrão para cada item ...	60
Tabela 2: Matriz de correlações inter-item	62
Tabela 3: Matriz de 4 componentes principais rodadas pelo método Varimax e respectivas comunalidades	64
Tabela 4: Matriz de 3 componentes principais rodadas pelo método Varimax e respectivas comunalidades	65
Tabela 5: Correlações item-total por factor	66
Tabela 6: Distribuição dos resultados na DUWAS em função do género	67
Tabela 7: Distribuição dos resultados na DUWAS em função do estado civil	67
Tabela 8: Distribuição dos resultados na DUWAS referente à variável função	68
Tabela 9: <i>Uwes</i> – valor mínimo, máximo, médias e desvio-padrão para cada item	69
Tabela 10: Matriz de correlações inter-item	70
Tabela 11: Matriz de 3 componentes principais rodadas pelo método Varimax e respectivas comunalidades	72
Tabela 12: Correlações Item-Total por Factor	73
Tabela 13: Distribuição dos resultados na UWES em função do género	74
Tabela 14: Distribuição dos resultados na UWES em função do estado civil	74
Tabela 15: Distribuição dos resultados na UWES referente à variável função	74
Tabela 16: Escala de Dependência Psicológica ao Trabalho – valor mínimo, máximo, médias e desvio-padrão para cada item	76
Tabela 17: Matriz de correlações inter-item	77
Tabela 18: Matriz de 3 componentes principais rodadas pelo método Varimax e respectivas comunalidades	78
Tabela 19: Correlações Item-Total por Factor	78

Tabela 20: Distribuição dos resultados na Escala de Dependência Psicológica ao Trabalho em função do Género	79
Tabela 21: Distribuição dos resultados na Escala de Dependência Psicológica ao Trabalho em função do Estado Civil	79
Tabela 22: Distribuição dos resultados na Escala de Dependência Psicológica ao Trabalho referente à variável função	80
Tabela 23: TCA – valor mínimo, máximo, médias e desvio-padrão para cada item.....	81
Tabela 24: Matriz de correlações inter-item	83
Tabela 25: Matriz de 4 componentes principais rodadas pelo método Varimax e respectivas comunalidades	84
Tabela 26: Correlações Item-Total por Factor	85
Tabela 27: Distribuição dos resultados na Escala de Dependência Psicológica ao Trabalho em função do Género	86
Tabela 28: Distribuição dos resultados na Escala de Dependência Psicológica ao Trabalho em função do Estado	86
Tabela 29: Distribuição dos resultados na Escala de Dependência Psicológica ao Trabalho referente à variável função	87
Tabela 30: Correlações de Pierson	88

Índice de Figuras

Figura 1: Estrutura do emprego por profissão em Portugal: análise comparativa e evolutiva.	24
Figura 2: <i>The research model</i> – Modelo de Pesquisa.....	43

Introdução

O conceito de trabalho sofreu numerosas transformações ao longo da história. Na Antiguidade, o trabalho era considerado uma actividade pouco digna, reservado a prisioneiros, escravos e trabalhadores braçais (Guerreschi, 2009).

Na era das Comunas e, com o advento dos Senhorios (na Idade Média), o trabalho assume uma conotação muito diferente: nascem os ofícios e, nas cidades proliferam as oficinas dos artesãos, ferreiros, sapateiros, alfaiates, etc. A burguesia empenha-se em actividades comerciais que se tornam não só um meio de subsistência, mas também sinal de um renascimento do sujeito como ser livre e inteligente. Deste modo, o trabalho representa um esforço físico e mental, com o qual se procura alcançar um resultado que pode concretizar-se num produto material, num serviço ou numa criação. Já não é símbolo de mal-estar mas representa o meio através do qual o homem pode obter independência económica e integrar-se na sociedade (Guerreschi, 2009).

A Revolução Industrial marca uma nova etapa: a fábrica torna-se o lugar onde o operário se submete à pressão dos tempos da produção, experimentando o que Marx chamava de “alienação”. Aqui o homem perde a sua dimensão humana e vive um profundo sentimento de frustração provocado sobretudo, pela cisão entre si próprio e o produto do seu trabalho. Aqui surge uma outra transformação na concepção do trabalho, quando se impõe à sociedade a exigência da especialização do trabalho e inicia-se a grande era das novas tecnologias, acompanhada pela revolução do conhecimento (Guerreschi, 2009).

O emprego das máquinas e das novas tecnologias permite que o trabalhador tenha mais tempo livre, abrindo assim um caminho para o descanso, à ideia de que o sujeito possa viver bem. É necessário um equilíbrio entre trabalho, descanso e relações sociais.

Actualmente, a sociedade de consumo impõe ritmos muito prementes: é-se levado a trabalhar muito para se ganhar o dinheiro necessário para assegurar um estilo de vida cada vez mais orientado para a posse de bens de consumo (Guerreschi, 2009).

O desenvolvimento do conceito de profissão exprime cada vez mais um sentido de realização pessoal através do trabalho, que se torna parte integrante do nosso sentido de identidade (Guerreschi, 2009).

Há uma tendência para definir o indivíduo mais na base do que «faz», do que na base do que «é»; com isto, sentimo-nos levados a «fazer» alguma coisa para sermos aprovados e termos valor (Guerreschi, 2009).

Mudanças na estrutura do sistema produtivo têm tornado as organizações mais complexas nas relações de trabalho, implicando mais instabilidade nos empregos e renovando velhas angústias daqueles que trabalham. Há uma tendência a esperar mais adaptação do trabalhador à produção, por meio de mudanças como o desenho de cargos com atribuições mais variadas e mais complexas, de estruturas menos hierarquizadas e de maior atenção à relação do trabalhador ao usuário (Borges, Argolo & Baker, 2006).

Configurações organizacionais como novas exigências de qualidade na execução de tarefas, mais qualificação e novas competências do trabalhador, incidem particularmente no sector de serviços, face às suas peculiaridades, como carácter directo do relacionamento do trabalhador com o cliente e a diversidade de informações. Já no sector da saúde, em decorrência da ênfase da missão dessas organizações existe uma busca por equacionar preceitos éticos e racionalidade técnica (Santana, 2001 citado em Borges, Argolo & Baker, 2006).

Os serviços de saúde requerem dos profissionais uma carga adicional de competências interpessoais, além das condições inerentes ao exercício profissional que incluem trabalho em turnos e escalas com fortes pressões externas (Borges, Argolo & Baker, 2006).

Para atender a uma realidade altamente competitiva de um mercado turbulento e descontínuo, as organizações cada vez mais estão atentas às características da natureza humana: anseios, aspirações, desejos, sonhos, ambições, entre outras, e, com as suas exigências organizacionais procuram ter um trabalhador mais absorvido e integrado. Uma dedicação absoluta e uma vida quase exclusivamente voltada para a empresa parecem ser a regra de sobrevivência nas organizações modernas e o único caminho para o sucesso na carreira gerencial (Serva & Ferreira, 2006).

As exigências organizacionais feitas ao gerente, decorrentes da dinâmica das transformações no mundo moderno, parecem ter levado ao aumento da carga de trabalho e do número de horas trabalhadas, bem como ao maior envolvimento com o trabalho e com a organização, seja para entender, seja para poder decidir, agir, responder às demandas diárias. Estar absorvido (física e psicologicamente) de forma íntegra pela organização em decorrência da complexidade, da diversidade e da dinâmica

do mundo organizacional parece ser uma decorrência para o gerente (Serva & Ferreira, 2006).

O cenário de grandes exigências pode resultar em grandes consequências negativas como o desenvolvimento da adição ou dependência do trabalho.

Na literatura internacional, o *workaholism*, é definido como um distúrbio obsessivo-compulsivo que se manifesta através de exigências auto-impostas, uma incapacidade de regular os hábitos pessoais de trabalho e uma excessiva indulgência no trabalho, até à exclusão das outras actividades principais da vida (Robinson, 1998 citado em Guerreschi, 2009).

A característica essencial da Perturbação Obsessivo-Compulsiva da Personalidade consiste numa preocupação com a ordem, perfeccionismo e controlo mental e interpessoal, à custa da flexibilidade, abertura e eficiência. Este padrão começa no início da idade adulta e está presente numa variedade de contextos. As pessoas com Perturbação Obsessivo-Compulsiva da Personalidade têm uma devoção excessiva ao trabalho e produtividade, excluindo da sua vida as actividades de lazer e os amigos (APA, 2006).

A adição ao trabalho é um conceito relativamente novo. De acordo com Oates (1971, citado em Salanova *et al.*) o *workaholism* é definido como uma necessidade excessiva e incontrolável de trabalhar incessantemente que afecta a saúde, a felicidade e as relações pessoais.

O *Workaholic* é uma pessoa cuja necessidade de trabalhar é de tal modo exagerada que lhe cria notáveis distúrbios e interferências no estado de saúde, na felicidade pessoal, nas relações pessoais e no seu funcionamento social. Procura aliviar sentimentos de ansiedade, vazio ou baixa auto-estima, dedicando-se completamente ao trabalho, procurando fazer muito para ter a sensação de que vale muito (Guerreschi, 2009).

A dependência do trabalho pertence à categoria das dependências não ligadas a substâncias e, por isso, dá-se-lhe menos importância. Por analogia ao termo *alcoholism* (alcoolismo), surge o termo *workaholism* para designar a dependência do trabalho, sendo o dependente do trabalho um *workaholic* (Guerreschi, 2009).

Em Portugal, o que se verifica é uma falta de informação com definições gerais acerca deste real e grave fenómeno. Contudo existe uma orientação voltada para a auto-ajuda através do conhecimento de um site de internet como, TCA Portugal –

Trabalhadores Compulsivos Anónimos, que tem lugar todas as 1ª e 3ª Quintas-feiras de cada mês em Lisboa (TCA Portugal, 2011).

O trabalho pode constituir-se um elemento de extrema importância para a compreensão do ser humano, pois é por meio dele que o sujeito se relaciona com o meio externo (Muller, 2007).

De acordo com Mattoso (1995, citado em Muller, 2007), o novo trabalhador faz parte da crescente massa de trabalhadores que perde os seus antigos direitos e, se não se inserir competitivamente, corre o risco de tornar-se desempregado ou de submeter-se a formas de trabalho precárias.

O Trabalho é assim a nova adição do século, os jovens e os adultos profissionalmente competitivos e ambiciosos, não sabem parar de trabalhar onde quer que estejam, colocando a família e amigos em segundo, terceiro ou décimo plano. Sofrem de ansiedade, de stresse, de distúrbios do sono. Vivem para a carreira, muitas vezes não por necessidade mas sim por vício (Mateus, 2010).

Parte I - Enquadramento Teórico

Será aqui apresentada a revisão bibliográfica que alicerçou o estudo empírico, procurando fazer uma análise sobre a investigação, efectuando simultaneamente momentos de reflexão acerca da temática.

Assim, com vista a abarcar o que se pretende estudar, desenvolve-se capítulos como: trabalho, envolvimento e satisfação, proximidade e distinção dos conceitos “burnout” satisfação no trabalho e bem-estar relativamente à dependência do trabalho, prazer *versus* sofrimento no trabalho, o fenómeno “workaholism”, o trabalho como vício, e, as escalas *DUWAS*, *UWES*, Escala de Dependência Psicológica ao Trabalho e TCA Portugal.

Capítulo 1 – Trabalho, Envolvimento e Satisfação

1.1 O sistema laboral em Portugal

Portugal é um país moderno, com um mercado de trabalho aprazível e um ambiente laboral tranquilo, apresentando um conjunto de vantagens competitivas (Portugal Global, 2011).

O período normal de trabalho não deve exceder as 8 horas por dia e as 40 horas por semana. O trabalhador não pode prestar mais de 5 horas de trabalho consecutivo, sendo obrigatório um período de descanso não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas. A lei abre a porta à flexibilidade de horários de trabalho, dentro de certos limites (Portugal Global, 2011).

Nos contratos colectivos (convenção celebrada entre os sindicatos e as entidades patronais, que tem por objectivo regulamentar actividades dos sectores em causa. Ou uma convenção celebrada entre a associação sindical e um empregador para uma empresa ou estabelecimento. São acordos muito detalhados, que contemplam quase todas as situações previsíveis e que se sobrepõem à vontade das partes), o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios. O limite diário pode ser alargado até às 12 horas e a duração do trabalho semanal pode atingir 60 horas, desde que a média em 2 meses não exceda as 50 horas semanais. Empregador e trabalhador podem definir um período normal de trabalho em termos médios e os horários podem ser aumentados até às 10 horas diárias ou 50 horas por semana, no caso de semanas cuja duração do trabalho seja inferior a 40 horas (Portugal Global, 2011).

Considera-se trabalho por turnos, aquele em que são constituídas equipas de trabalhadores que ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho a vários ritmos. O rotativo é o mais frequente, e pode ser de tipo contínuo ou descontínuo. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar o limite máximo dos períodos normais de trabalho (Portugal Global, 2011).

Quando se opta pela laboração por turnos, a lei permite a realização de trabalho nocturno e nos dias de descanso semanal, devendo ser organizados 3 turnos de 8 horas cada, o que em termos reais (com 1 hora de descanso/ almoço/ jantar) corresponde a 7 horas de trabalho efectivo por turno. O trabalho nocturno é aquele que é prestado num período que tenha a duração mínima de 7 horas e máxima de 11 horas, compreendendo o intervalo entre as 0 horas e as 5 horas da manhã. Considera-se então trabalho nocturno o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte. O período normal de trabalho de um trabalhador nocturno não deve ultrapassar as 8 horas/ dia, em

média semanal, calculada sem contar com os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, e os dias de feriado (Portugal Global, 2011).

É trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho. A lei estabelece um limite máximo de 2 horas em dia normal e de 8 horas em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado. O trabalho suplementar está limitado a 175 horas/ ano no caso das micro e pequenas empresas e a 15 horas/ ano no caso das médias e grandes empresas. Este limite pode aumentar até às 200 horas/ ano (Portugal Global, 2011).

1.1.1 O trabalho português

De acordo com o INE (Instituto Nacional de Estatística) a estrutura do emprego por profissão é dividida em quatro categorias/ grupos de indivíduos (Quadro1): os trabalhadores por conta de outrem, os trabalhadores por conta própria empregadores, os trabalhadores por conta própria isolados e, trabalhadores familiares não remunerados (Rebelo, 2003).

Quadro 1: Estrutura do emprego por profissão em Portugal (situação na profissão e sexo). Fonte: INE (2003, citado em Rebelo, 2003), *Estatísticas do Emprego*, Instituto Nacional de Estatística, Lisboa, pp. 17-21

	2001		2002	
	Frequência	%	Frequência	%
População activa	5314.0	100	5378.8	100
Trabalhador por conta de outrem	3705.2	69,7	3732.4	69,4
Trabalhador por conta própria isolado	936.6	17,6	942.3	17,5
Trabalhador por conta de própria como empregador	314.5	5,9	313.8	5,8
Trabalhador familiar não remunerado	142.1	2,6	118.0	2,2

Por outro lado, para o INE, o empregado é todo “o indivíduo com idade mínima de 15 anos que no período em que foi feito o inquérito se encontrava numa das seguintes situações: (a) tivesse efectuado um trabalho de pelo menos uma hora mediante o pagamento de uma remuneração ou ganho familiar em dinheiro ou géneros; (b) ter um emprego, mas não estando ao serviço, portanto bastava uma ligação formal com o emprego; (c) ter uma empresa mas não estar temporariamente ao trabalho; (d) estar em situação de pré-reforma mas a trabalhar no período em que foi feito o inquérito”. Tendo presente a definição do INE sobre o que considera como empregado, torna-se mais fácil compreender o verdadeiro significado dos dados divulgados por este instituto e que constam no (Quadro2):

De acordo com os dados do quadro, registou-se nos últimos anos (2006/2007) uma pequena alteração na evolução da estrutura do emprego em Portugal ao ano anterior (2005/2006). Assim, enquanto em (2005/2006) o emprego aumentou (+0.9%),

Quadro 2: Variação da estrutura do emprego em Portugal entre o 2º trimestre de 2005 e o 2º trimestre de 2007.

DESIGNAÇÃO	2º TRIMESTRE - Mil			VARIACÃO - Mil		VARIACÃO EM %		2º Trim.2007
	2005	2006	2007	2006-2005	2007-2006	2006-05	2007-06	% do Emprego
POPULAÇÃO EMPREGADA	5.132,0	5.180,6	5.154,6	48,6	-26,0	0,9%	-0,5%	100,0%
A tempo completo	4.541,6	4.591,5	4.524,4	49,9	-67,1	1,1%	-1,5%	87,8%
A tempo parcial	590,4	589,4	618,1	-1,0	28,7	-0,2%	4,9%	12,0%
TRABALHADORES POR CONTA DE OUTRÉM	3.813,3	3.895,1	3.895,3	81,8	0,2	2,1%	0,0%	75,6%
A tempo completo	3.601,4	3.695,8	3.667,6	94,4	-28,2	2,6%	-0,8%	71,2%
A tempo parcial	211,9	199,3	227,7	-12,6	28,4	-5,9%	14,2%	4,4%
Com contrato sem termo	3.071,5	3.109,1	3.031,5	37,6	-77,6	1,2%	-2,5%	58,8%
Com contrato a prazo	581,9	617,8	673,8	35,9	56,0	6,2%	9,1%	13,1%
Outros (trabalho temporário)	159,9	168,1	189,9	8,2	21,8	5,1%	13,0%	3,7%
TRABALHADORES POR CONTA PRÓPRIA (Isolados)	910,4	909,1	896,3	-1,3	-12,8	-0,1%	-1,4%	17,4%

Fonte: INE (2006/2007, citado em Rosa, 2007)

em (2006/2007) já se verificou o inverso, pois o emprego diminuiu (-0.5%). Resumidamente, no ano 2006/2007 verificou-se em Portugal uma acentuada substituição de emprego a tempo completo por emprego a tempo parcial com salário naturalmente mais reduzido, diferente do registado em 2005/2006, determinado certamente pelo facto de um número crescente de trabalhadores não conseguir arranjar emprego a tempo completo (Rosa, 2007).

Outro aspecto e também preocupante da evolução do emprego em Portugal nos últimos anos, é a redução do emprego mais qualificado, substituído pelo aumento do emprego menos qualificado como revelam os seguintes dados do INE (Quadro 3):

Quadro 3: Variação do emprego das profissões mais e menos qualificadas em Portugal entre o 2º trimestre de 2005 e 2º trimestre de 2007. Fonte: INE (2006/2007, citado em Rosa, 2007).

GRUPOS PROFISSIONAIS	2º Trím.	2º Trím.	2º Trím.	2Tº2006 -	2ºT2007 -	2ºT2007-
	2005	2006	2007	2Tº2005	2ºT2006	2ºT2005
	MILHARES					
Quadros superiores e dirigentes Ad.Pub e empresas	494,8	409,0	360,7	-85,8	-48,3	-134,1
Especialistas das profissões intelectuais e científicas	433,2	447,1	435,7	13,9	-11,4	2,5
Técnicos e profissionais de nível intermédio	435,5	459,8	451,2	24,3	-8,6	15,7
QUALIFICAÇÃO E ESCOLARIDADE ELEVADA	1.363,5	1.315,9	1.247,6	-47,6	-68,3	-115,9
Pessoal administrativo e similares	508,7	490,0	490,4	-18,7	0,4	-18,3
Pessoal dos serviços e vendedores	680,6	741,9	758,6	61,3	16,7	78,0
QUALIFICAÇÃO E ESCOLARIDADE MÉDIA	1.189,3	1.231,9	1.249,0	42,6	17,1	59,7
Agricultores e trabalhadores qualif. Agricultura, pescas	559,7	567,9	562,4	8,2	-5,5	2,7
Operários, artífices e trabalhadores e similares	940,3	1.021,2	1.003,6	80,9	-17,6	63,3
Operadores de instalações, máquinas e trab. Montagem	415,8	413,3	406,8	-2,5	-6,5	-9,0
Trabalhadores não qualificados	636,5	600,6	651,6	-35,9	51,0	15,1
QUALIFICAÇÃO DE BANDA ESTREITA E DE ESCOLARIDADE MAIS BAIXA	2.552,3	2.603,0	2.624,4	50,7	21,4	72,1
TOTAL (*)	5.105,1	5.150,8	5.121,0	45,7	-29,8	15,9

De acordo com o quadro anterior, no 2º trim. 2005/2º trim. 2007 verificou-se uma diminuição contínua e significativa no 1º grupo (115.900 empregados destruídos) que são o de qualificação e escolaridade mais elevada; um crescimento moderado no 2º grupo que são o de qualificação e escolaridade média (+59.700 postos de trabalho); e um aumento mais elevado no último grupo, que são o de qualificação de banda estreita e de escolaridade mais baixa (72.100). Por isto, pode dizer-se que se verificou um aumento do emprego menos qualificado e destruição significativa do emprego de qualificação e de escolaridade mais elevada (Rosa, 2007).

Com base nestes dados do INE sobre o emprego por profissões, não deixa de ser preocupante e por isso duvidoso sobre o tipo de alteração do perfil produtivo da economia portuguesa (Rosa, 2007).

Em Portugal, uma das especificidades do mercado de trabalho é a do constante e acentuado trabalho independente, uma vez que o país apresenta uma das percentagens mais significativas de trabalho independente da UE. Ao longo da década de 1990 e de acordo com os dados da OCDE/ *Employment Outlook 2000*, perto de 7% dos trabalhadores portugueses por conta de outrem transferiram-se para actividades de trabalho por conta própria e 3% dos desempregados reentraram no mercado de trabalho através desta forma de actividade (Rebelo, 2003).

O trabalho independente é aquele realizado pelo indivíduo que exerce a sua actividade por conta própria. Trata-se de um trabalhador que é simultaneamente um

empresário. A nível das estatísticas em Portugal (INE) o trabalho por conta própria sem recorrer a assalariados, constitui uma modalidade de situação na profissão (Quadro4). Já a OCDE junta nesta categoria patrões e pessoas que trabalham por conta própria, e, a Eurostat considera o trabalhador independente aquele que possui uma empresa, exploração agrícola ou profissão liberal, e nela trabalha com o objectivo de lucro (Kovács, 2004).

Uma das explicações para a percentagem alta – 25% (Eurostat, 2002 citado em Rebelo, 2003) de trabalho independente em Portugal, será devido às empresas recorrerem cada vez mais a esta forma de contratação, de forma directa (externalizando actividades através do ajuste directo mediante recibos verdes) ou de forma indirecta (cadeia de empresas em subcontratação), com o objectivo de contornarem a legislação do trabalho e reduzirem os encargos fiscais e sociais do trabalho (Rebelo, 2003).

Outra explicação possível é a emergência de novos modelos de organização do trabalho centrados na flexibilidade laboral, ou seja, a facilidade jurídica em gerir o exercício da actividade laboral ajustável em função de diversas variáveis relacionadas com a empresa e/ ou mercado de trabalho (Marcel & Taieb, 1997 citado em Rebelo, 2003).

Será essencial reflectir que subsiste um envolvimento na própria actividade laboral, através da dedicação e tempo que cada indivíduo dá a este, sendo constituído por várias definições.

Quadro 4: Estrutura do emprego por profissão em Portugal e na média da UE: análise comparativa e evolutiva. Fonte: Eurostat (1993-2002, citado em Rebelo, 2003), *Résultats de l'enquête sur les forces de travail*, Commission Européenne, Communautés Européennes, Luxemburgo (Adapt.)* Dados relativos à UE 12

		1992	1994	1997	1999	2001
Empregadores e Independentes	Portugal	23,9	25,3	26,9	24,9	25,0
	UE 15	15,2	15,2	14,9	14,5	14,0
Assalariados	Portugal	74,9	72,7	71,6	73,1	72,7
	UE 15	82,4	82,4	83,1	83,8	84,3
Ajuda Familiar	Portugal	1,2	2,1	1,5	2,0	2,3
	UE 15	2,4	2,4	2,0	1,8	1,7

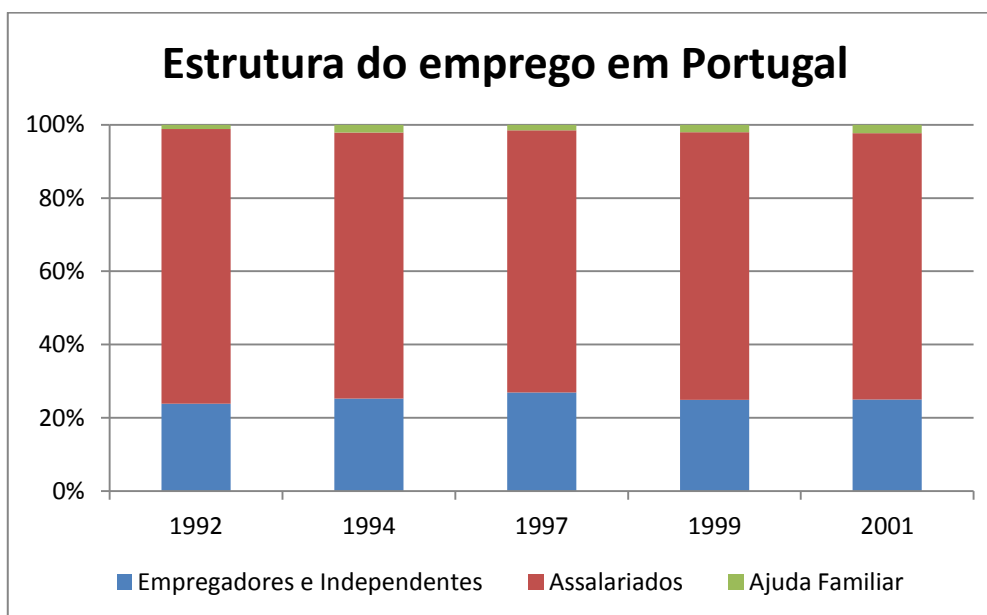


Figura1: Estrutura do emprego por profissão em Portugal: análise comparativa e evolutiva.

1.1.2 O envolvimento no trabalho

Para compreender-se a nova forma de ser do trabalhador, é preciso uma concepção ampliada de trabalho. Ela compreende a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho, incorporando a totalidade do trabalho social e do trabalho colectivo que vende a força de trabalho como mercadoria em troca de salário (Antunes & Alves, 2004).

Envolvimento com o trabalho é a extensão na qual um empregado se identifica psicologicamente com o seu trabalho (Kanungo, 1982, Lodahl & Kejner, 1965 citado em Probst, 2000).

É uma avaliação cognitiva ou crença descritiva sobre quanto um trabalho actual pode satisfazer as necessidades actuais (Kanungo, 1982 citado em Probst, 2000).

O envolvimento no trabalho é maior quando este desempenha um papel cada vez mais central na vida de um trabalhador. O envolvimento com o trabalho também tem sido caracterizado pelos recursos que um empregado tem investido num trabalho e onde este se torna intrínseco (Rusbalt, Farrel, Rogers & Mainous, 1988 citado em Probst, 2000).

Anteriores pesquisas sugerem que as organizações podem acumular certos benefícios do alto investimento do funcionário, mas por outro lado, os empregados altamente envolvidos podem ser mais susceptíveis aos efeitos negativos e stressores do trabalho (Probst, 2000).

Envolvimento com o trabalho reflecte a dimensão em que os indivíduos estão preocupados com e imerso trabalho dos seus empregos actuais (Diefendorff, Brown, Kamin, & Lord, 2002 citado em Addae & Wang, 2006).

É considerado um factor interno com base no próprio indivíduo, enquanto as dimensões do trabalho (variedade de tarefas, identidade de tarefas, significado da tarefa, autonomia, *feedback* do trabalho em si, *feedback* dos agentes, lidar com os outros) são consideradas como factores externos (Katrinli *et al*, 2009).

O UWES - *Utrecht work engagement scale* (Schaufeli & Bakker, 2003/ 2010; Schaufeli *et al*, 2002 citado em Demerouti, Mostert & Bakker, 2010) foi desenvolvido para medir o envolvimento no trabalho, cumprindo relações com o trabalho e estado de espírito que se caracteriza pelo vigor, dedicação e absorção.

O vigor refere-se a altos níveis de energia e resistência mental durante o trabalho. A dedicação refere-se a um senso de significado, entusiasmo, orgulho e inspiração. O vigor e dedicação são os opostos directos da exaustão e cinismo. A terceira dimensão de envolvimento no trabalho é chamada de absorção, que mostrou ser um outro elemento constituinte do envolvimento (Schaufeli *et al*, 2001 citado em Demerouti & Bakker, 2007).

A absorção é caracterizada por ser totalmente concentrada e envolvida alegremente num trabalho, onde o tempo passa rapidamente (Demerouti & Bakker, 2007).

É de notar, que o envolvimento no trabalho e o *burnout* estão relacionados.

Há autores que afirmam que o *burnout* é como uma erosão do compromisso com o trabalho, pelo qual a energia se transforma em exaustão, a participação se transforma em cinismo, e a eficácia se transforma em ineficácia (Demerouti & Bakker, 2007).

Reflecte-se então para uma ligação entre o excessivo envolvimento do trabalho e a consequência de um possível esgotamento. No subcapítulo seguinte será desenvolvido e apresentado com mais exactidão o *burnout*.

1.2 Proximidade e distinção dos conceitos “burnout”, satisfação no trabalho e bem-estar relativamente à dependência do trabalho

Demerouti e colaboradores (2001, 2003) citados em Demerouti, Mostert & Bakker (2010) assumem que as dimensões de *Burnout* e envolvimento do trabalho são dimensões bipolares.

Pesquisas iniciais sobre o *burnout* começaram em meados dos anos 70/80 nos Estados Unidos da América e no Canadá, mas com as traduções de artigos e acções de investigação, este fenómeno começou a ser estudado em muitos países.

As pesquisas iniciais que se focaram apenas em *burnout*, designaram este como uma síndrome psicológica que envolve uma resposta prolongada a stressores interpessoais crónicos (Maslach & Jackson, 1981 citado em Maslach & Leiter, 2008).

O conceito envolve três componentes. A componente de exaustão representa a dimensão básica do *burnout*. Refere-se a sentimentos de esgotamento, um dos recursos emocional e físico do indivíduo. A componente cinismo (ou despersonalização) é uma componente que representa a dimensão interpessoal de *burnout* e refere-se a aspectos negativos, como o sujeito insensível ou excessivamente destacado a respostas a vários aspectos do trabalho. A componente ineficácia representa a dimensão de “auto-avaliação” do *burnout* e, refere-se a sentimentos de incompetência e falta de realização e produtividade no trabalho e é habitualmente designada de realização pessoal. A importância deste modelo tridimensional é que este coloca a experiência de tensão individual dentro de um contexto social do local de trabalho e envolve a concepção da pessoa, do eu e dos outros (Maslach, 1993 citado em Maslach & Leiter, 2008).

Nas pesquisas sobre o *burnout*, a exaustão é aquela que é mais amplamente divulgada e a mais exaustivamente analisada. Apesar de a exaustão reflectir a dimensão tensão do *burnout*, não consegue captar os aspectos críticos das relações que as pessoas têm com o seu trabalho. O cinismo ou despersonalização é uma tentativa de colocar distância entre si e os diferentes aspectos do trabalho, é uma reacção tão imediata que uma forte relação de exaustão para o cinismo é encontrada consistentemente em pesquisas de *burnout* (Maslach & Leiter, 2005 citado em Maslach & Leiter, 2008).

Segundo uma perspectiva psicossocial a síndrome de *burnout* é vista como um processo, no qual os aspectos do contexto de trabalho e interpessoais contribuem para o seu desenvolvimento. O conceito mais aceite nesta perspectiva, é o adoptado por Maslach & Jackson (1994, citado em Borges, Argolo & Baker, 2006) que define a

referida síndrome como uma reacção à tensão emocional crónica por tratar excessivamente com outros seres humanos, particularmente quando eles estão preocupados ou com problemas.

Em diversos estudos, o *burnout* tem sido associado a várias formas de respostas negativas para o trabalho, incluindo a insatisfação no trabalho, baixo comprometimento organizacional, o absentéismo, a intenção de deixar o trabalho e o volume de negócios (Maslach & Leiter, 2008).

Será essencial dar ênfase ao conceito de satisfação no trabalho e às influências a que este está sujeito num ambiente de trabalho, tal como, no próprio indivíduo/trabalhador.

A satisfação no trabalho é um fenómeno complexo e de difícil definição, devido a tratar-se de um estado subjectivo, podendo variar de pessoa para pessoa, de circunstância para circunstância e ao longo do tempo para a mesma pessoa. A satisfação está sujeita a influências de forças internas e externas ao ambiente de trabalho imediato (Fraser, 1983 citado em Martinez *et al*, 2004).

A satisfação no trabalho pode afectar a saúde física e mental do trabalhador, interferindo no seu comportamento profissional e/ ou social (Locke, 1976 citado em Martinez *et al*, 2004).

O conceito de Locke (1969, 1976 citado em Martinez *et al*, 2004) determina que os elementos causais da satisfação no trabalho estão relacionados ao próprio trabalho e ao seu conteúdo, possibilidades de promoção, reconhecimento, condições e ambiente de trabalho, relações com colegas e subordinados, características da supervisão e gerenciamento, políticas e competências da empresa. Estes são factores psicossociais do trabalho, são aqueles que se referem à interacção entre e no meio ambiente de trabalho, conteúdo de trabalho, condições organizacionais e habilidades do trabalhador, necessidades, cultura, causas extra-trabalho pessoal e que podem por meio de percepções e experiência influenciar a saúde, o desempenho no trabalho e satisfação no trabalho.

Autores afirmam que determinadas características quando presentes nas tarefas desempenhadas pelos trabalhadores promovem a emergência de determinados estados psicológicos críticos, capazes de determinar a motivação e a satisfação no trabalho (Sant'anna, Moraes & Kilimnik, 2005).

A primeira característica é definida como a significância percebida ou o grau com que o sujeito vê o seu trabalho como importante, valioso e significativo. A segunda

fala da responsabilidade percebida pelo trabalhador em relação ao seu trabalho, ou seja, o grau em que o profissional se sente responsável pelos resultados do trabalho que executa. A terceira característica diz respeito ao conhecimento dos resultados do trabalho, o grau em que o indivíduo conhece e entende o seu desempenho efectivo na tarefa (Sant'anna, Moraes & Kilimnik, 2005).

A motivação é uma variável mais indicada do que a satisfação para influenciar o desempenho e os resultados produtivos. Pode-se distinguir motivação e satisfação, afirmando que a satisfação diz respeito às avaliações/ afectos sobre objectos/ condições/ resultados, e a motivação refere-se ao desenvolvimento de comportamentos esforçados e persistentes no sentido do alcance de objectos/ condições/ resultados (Cunha *et al*, 2007).

A satisfação com o trabalho é uma das variáveis mais estudadas no âmbito do comportamento organizacional. Resulta da avaliação que as pessoas fazem do seu trabalho e da vida em geral. Os trabalhadores mais satisfeitos são igualmente os mais produtivos, pois a definição de satisfação está normalmente mais próxima dos estados afectivos e das cognições que lhes estão associadas, que da questão da produtividade (Cunha *et al*, 2007).

Thierry & Koopman-Iwema (1984, citado em Cunha *et al*, 2007) definem a satisfação como o grau de bem-estar vivido no trabalho ou na situação de trabalho.

A definição mais conhecida é a de Locke (1976, citado em Cunha *et al*, 2007), que caracteriza a satisfação como a resposta afectiva ao trabalho. É a inclusão de elementos cognitivos que proporciona uma plataforma conceptual para o relacionamento com a variável desempenho.

As definições de satisfação incluem componentes afectivas e cognitivas. Pois a avaliação de acontecimentos pode aumentar a satisfação, mas os ganhos tendem a esgotar-se com o tempo porque passaram a fazer parte da situação normal, perdendo-se o seu efeito inicial. A pessoa alcança uma situação de estabilização da satisfação (estado de relaxamento resultante da percepção de cumprimento de tarefas) ou da insatisfação (sentimento de tensão como resultado do incumprimento de tarefas) face ao trabalho. Isto é, cada pessoa estabelece a sua norma de satisfação (Cunha *et al*, 2007).

A satisfação com o trabalho deve então ser entendida como a resposta a um conjunto de factores percebidos pelos indivíduos como mais ou menos ajustados às suas expectativas.

Dá-se ênfase após várias definições da satisfação no trabalho, ao bem-estar do sujeito no próprio ambiente de trabalho.

O bem-estar no trabalho é concebido como um conceito integrado por três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afectivo. Estes três conceitos do campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho representam vínculos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento afectivo) (Siqueira & Gomide, 2004 citado em Siqueira & Padovam, 2008).

No modelo de Diener e cols (2003, citado em Siqueira & Padovam, 2008), os autores defendem que o bem-estar subjectivo reflecte uma avaliação geral da vida. Quatro grandes componentes representam o bem-estar subjectivo: afectos positivos, afectos negativos, satisfação geral com a vida e satisfação com domínios específicos. Esta estrutura de quatro componentes inclui duas grandes dimensões psicológicas: emoções e cognições. Representando as emoções estão afectos positivos e negativos, e, representando as cognições estão as avaliações geral e específicas sobre a vida.

Portanto, segundo o modelo de Diener e cols (2003), sugere-se que bem-estar no trabalho possa ser entendido como um constructo psicológico multidimensional, integrado por vínculos afectivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afectivo). Assim, o conceito de bem-estar no trabalho reúne estes três conceitos, na medida em que abrange ligações prazerosas no contexto de trabalho, como demonstram as definições seguintes: (1) satisfação no trabalho – estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho (Locke, 1976 citado em Siqueira & Padovam, 2008); (2) envolvimento com o trabalho – grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afecta a sua auto-estima (Lodahl & Kejner, 1965 citado em Siqueira & Padovam, 2008) e (3) comprometimento organizacional afectivo – estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização particular e com os seus objectivos, desejando manter-se afiliado a ela com vista a realizar tais objectivos (Mowday, Steers & Porter, 1979 citado em Siqueira & Padovam, 2008).

Para que se possa observar entre trabalhadores um nível elevado de bem-estar no trabalho, seria necessário que eles relatassem estar satisfeitos com o trabalho, reconhecessem envolvimento com as tarefas que realizam e, revelassem que mantêm compromisso afectivo com a organização empregadora (Siqueira & Padovam, 2008).

O tempo fora do trabalho deve ser destinado ao lazer, às actividades culturais e à família. É necessário um regime de vida no trabalho que limite e delimite espaços no trabalho e fora dele. Levar a vida sadia, com objectivos, com actividades e com lazer faz com que o profissional perceba que a sua vida vai mais além do trabalho. Estas actividades fora do trabalho e segundo estudos, são muito importantes por proporcionarem bem-estar e, conseqüentemente, os tornam mais produtivos. A boa administração do tempo contribui para a diminuição do stress, melhora o bem-estar e a qualidade de vida (Muller, 2007).

A interacção também permite o desenvolvimento de laços afectivos e de amizade, contribuindo para o sentimento de bem-estar no trabalho. E este sempre ocupou um lugar fulcral na história da humanidade, pois é fonte de realização e crescimento pessoal do homem, actor e autor de mudanças que ele poderá desencadear na sociedade. O trabalho pode ser utilizado como definidor da estrutura de tempo, divisor entre actividades pessoais, impessoais, legitimador social de diferentes fases da vida (Muller, 2007).

De acordo com Bastos (1995, citado em Muller, 2007), o trabalho é uma necessidade existencial cujos rendimentos servem para a satisfação de necessidades humanas (alimentação, moradia, educação, lazer, bem-estar, arte e prestígio), tornando-se um elemento crítico, contribuidor para o auto conceito e a identidade pessoal.

Codo (2005, citado em Muller, 2007) afirma que podem surgir no mercado de trabalho dois estilos de trabalhadores, com algumas características diferentes mas também com pontos em comum. Os dois estilos de trabalhadores não se importam em trabalhar cerca de 12 horas por dia e perder finais de semana inteiros tentando concluir um trabalho. A diferença seria no prazer que vem da realização das tarefas em si e no significado que elas produzem. Um estilo diz respeito àqueles que não se viciam no trabalho e que acabam este por prazer e satisfação. São os chamados *Worklovers*, aqueles que amam o seu trabalho. E o outro estilo é caracterizado por os indivíduos dedicarem demasiado tempo ao seu trabalho, e que acabam por afectar de modo negativo todos os outros aspectos da vida.

No campo de estudo em saúde mental e trabalho, existem diversas formas de abordar a saúde, mas dadas as especificidades das suas bases epistemológicas, todas elas compreendem a problemática da saúde no trabalho a partir de factores antecedentes e das conseqüências para o indivíduo e para o seu contexto laboral. As principais diferenças dizem respeito à definição dos indicadores que podem focalizar aspectos de

saúde, da doença ou do processo saúde/ doença, abrangendo indicadores de bem-estar, mal-estar ou a integração de ambas as dimensões (Mendes & Cruz, 2004 citado em Barbosa & Borges, 2011).

Subsistem igualmente diferentes modelos teóricos que permitem identificar factores benéficos e/ ou prejudiciais à saúde mental (psiquiátrico, psicanalítico, comportamentalista, cognitivo, psicossocial, etc.) com conceitos, termos e estilos discrepantes entre si (Barbosa & Borges, 2011).

No modelo ecológico de Warr (1987, citado em Barbosa & Borges, 2011), os factores são de carácter psicossocial e estão relacionados com o conteúdo do trabalho, com as condições de emprego, com a organização do trabalho e com as relações interpessoais que se estabelecem dentro do ambiente laboral. Neste modelo, o conceito de saúde mental não é tomado num sentido psicopatológico, mas, como sinónimos de bem-estar psicológico ou equilíbrio emocional. Por isso, estar mentalmente saudável significa manter um equilíbrio entre as experiências emocionais positivas e negativas, de modo a que os sentimentos positivos prevaleçam sobre os negativos.

O modelo ecológico de Warr (1987, citado em Barbosa & Borges, 2011) considera que a saúde mental é composta por cinco dimensões: (1) bem-estar afectivo – abrange vivências de estimulação e prazer que definem o quanto o indivíduo se sente bem internamente; (2) competência pessoal – define-se pela capacidade que o indivíduo tem para enfrentar as pressões do meio e solucionar problemas. No entanto, um baixo nível de competência pessoal não quer dizer que a saúde mental esteja deteriorada, pois, para isso, é preciso que a primeira dimensão da saúde (bem-estar afectivo) esteja num nível baixo; (3) autonomia – capacidade da pessoa para actuar sobre as influências externas, fazendo valer as suas próprias opiniões. Para o autor Warr (1987) um bom nível de saúde mental requer uma certa independência para agir no ambiente e, para que o sujeito se sinta responsável pelo que faz; (4) aspiração – manifesta-se pelo grau de interesse e esforço despendido para procurar novas oportunidades e atingir os próprios objectivos. Para o autor, um nível moderado de motivação ou aspiração reflecte positivamente na saúde mental. Pelo contrário, um nível muito baixo origina apatia e um nível muito elevado, ansiedade crónica; (5) funcionamento integrado – considera a pessoa na sua totalidade, supondo um equilíbrio entre as outras dimensões.

Segundo este modelo ecológico, se o sujeito apresentar *deficits* em uma ou mais dimensões psíquicas, a sua saúde pode estar em risco, sendo que os níveis de alterações psíquicas (baixos, constantes, elevados) variam entre os indivíduos de acordo com os

seus atributos pessoais e com a forma como percebem o ambiente em que estão inseridos (Barbosa & Borges, 2011).

Os atributos funcionam como moderadores do impacto do ambiente sobre a saúde, sendo os mesmos avaliados por meio das dimensões de saúde, e por meio das variáveis sociodemográficas (Barbosa *et al*, 2010).

Para dar início ao próximo capítulo será essencial começar por referir que existem sujeitos com semelhanças aos viciados em trabalho e contudo, grandes e pertinentes diferenças, comparando e definindo cada um deles no ambiente de trabalho.

Capítulo2 – Prazer *versus* Sofrimento no Trabalho

2.1 O indivíduo *worklover*

Ao contrário do indivíduo que pode ser viciado em trabalho, muitas pessoas apesar de passarem tempo demais a dedicarem-se ao trabalho, acabam tendo neste uma fonte de prazer e satisfação. Para este grupo surge a expressão *worklover*, isto é, aquele que ama o seu trabalho (Codo, 2005 citado em Muller, 2007).

A possibilidade de fazer o que se gosta e unir prazer ao trabalho diário pode trazer além de muita felicidade, entusiasmo, qualidade de vida e ganhos expressivos financeiramente. O amor ao trabalho ajuda a ter mais energia, criatividade e comprometimento (Muller, 2007).

Codo (2004, citado em Muller, 2007) principal autor do tema, afirma que é possível existir *worklovers* em todas as profissões, mesmo naquelas actividades consideradas rotineiras. Se uma pessoa não tem prazer no trabalho, possivelmente a actividade dela tem algum problema. Profissionais que se tornam *worklovers*, normalmente são aqueles que têm uma autonomia maior nas suas tarefas profissionais, pois sentem que podem modificar o mundo com o seu trabalho. Profissões cuja rotina não faz parte do dia-a-dia têm maior tendência a criar “apaixonados”.

Estudos exploratórios, com enfoque nos *worklovers* mostram que a liberdade que os trabalhadores possuem para executar as suas actividades é altamente enriquecedora. O uso de ideias criativas para soluções de problemas é visto como uma maneira de aplicar conhecimentos adquiridos ao longo do tempo na profissão. A criatividade vai consistir então num processo mental e prático que uma pessoa ou um grupo, após terem reflectido em ideias novas ou fantasiosas, conseguem também realizar concretamente (Codo, 2004 citado em Muller, 2007).

Se o trabalho do *worklover* vai mal este busca auxílio, mas não está claro na explicação se este também não sofre e descuida da saúde como o indivíduo *workaholic*. Porém uma dúvida também pode surgir. Como o *worklover* também trabalha muitas horas por dia e não dá pelo tempo passar, em alguns momentos pode existir a possibilidade de ele também abandonar a sua vida em prol da profissional. A única diferença é que um apresentaria um certo equilíbrio, enquanto o outro “internar-se-ia” mais horas na empresa (Muller, 2007).

Na teoria do *worklover* até ao momento, nada ainda foi dito sobre a possibilidade de este sofrer no trabalho. Simplesmente, foi demonstrado que este tipo de indivíduo só mostra momentos de prazer e satisfação no trabalho (Muller, 2007).

Dejours (1996, citado em Muller, 2007) afirma que o prazer no trabalho também resulta do sofrimento. Dessa forma, se o indivíduo tem prazer no trabalho, ele também tem sofrimento.

Podem existir diversas diferenças e semelhanças entre um indivíduo *worklover* e *workaholic*. Ambos podem sofrer de stress no trabalho, a diferença estaria no facto de que o primeiro sofre de stress em menor quantidade que o segundo (Muller, 2007).

Contudo, chegou o momento de dar um certo enfoque ao indivíduo que leva o trabalho como um vício, com a diferença de que noutros vícios existem substâncias para consumir e aqui não. O trabalho/ a própria actividade é o consumo do sujeito.

2.2 O indivíduo *Workaholic*

Dedicar-se de forma intensa ao trabalho, longas jornadas diárias, excesso de carga de trabalho, ritmo acelerado para se trabalhar e busca desenfreada por resultados, são fortes indícios que podem contribuir para que trabalhadores se tornem *workaholics* – viciados em trabalho (Muller, 2007).

De acordo com Serva & Ferreira (2004, citado em Muller, 2007) sujeitos viciados em trabalho possuem uma relação indivíduo - organização um pouco deturpada. Devido ao vício, eles comprometem a sua qualidade de vida, o que acarreta sérias consequências para a sua saúde.

Segundo França e Rodrigues (1999, citado em Muller, 2007) os *workaholics* são pessoas dependentes do seu trabalho. Não conseguem fazer outra coisa na vida a não ser trabalhar e, quando chegam ao final da semana ou das férias, em que estas só existem porque são obrigados pelas empresas a tirá-las, apresentam dificuldades em conviver com a família, com o lazer e a vida social, e por isso mostram-se irritadiços e alguns, podem desencadear manifestações depressivas. No ponto de vista destes autores, são pessoas incapacitadas para desfrutar o seu tempo livre, devido a carregarem dentro de si um nível de ansiedade muito intenso e habituarem-se a conviver com o stress.

Para Codo (2004, citado em Muller, 2007), o *workaholic* encontra no trabalho uma maneira de fugir da vida. De uma maneira geral, o sujeito não encontra satisfação na sua vida sexual, afectiva e familiar. Tem poucos amigos ou dificuldades de relacionar-se, em vez de tentar resolver essas questões, no local de trabalho este não encontra tais dificuldades, e por isto, torna-o uma obsessão.

Pessoas que fazem várias coisas ao mesmo tempo, que se sentem culpadas quando estão a relaxar, que se aborrecem facilmente com outras pessoas, que costumam desviar as conversas para assuntos do seu interesse, que costumam ficar ansiosas para terminar uma tarefa só para poder passar para a seguinte, que são fisicamente tensas e agressivas, e que têm dificuldade de delegar tarefas e responsabilidades, possuem alguns dos traços de personalidade de indivíduos *workaholics*. Mas é de ressaltar que estas características não são exclusivas de *workaholics*, pois outros profissionais também podem tê-las, mas elas são frequentemente observadas em pessoas viciadas no trabalho (França & Rodrigues, 1999 citado em Muller, 2007).

Segundo os resultados dos estudos de Scott *et al* (1997, citado em Muller, 2007) a respeito de *workaholics*, foram identificados três tipos de padrões de comportamento *workaholic*: compulsivo-dependente, perfeccionista e orientado pela realização. O compulsivo-dependente é caracterizado pela compulsão para trabalhar ou pela dependência de trabalho. Este trabalha de forma excessiva ou irracional e, mesmo reconhecendo o excesso, ele não consegue controlar-se ou reduzir a sua carga de trabalho. O perfeccionista apresenta a forte necessidade de estar no controlo, forma rígida e inflexível de administrar, a busca agressiva de poder para dominar o ambiente e o trabalho, e a preocupação agravada com detalhes, regras e relatórios. O indivíduo orientado pela realização manifesta elevado desejo para mobilidade superior na carreira e alta motivação de realização, forte identidade com a carreira, habilidade para lidar com a demora de satisfação e disposição para esperar por recompensas. Responde positivamente à competição, avança com esforço para atingir a excelência e anseia por um cargo com mais responsabilidade e renda crescente.

Serva & Ferreira (2004, citado em Muller, 2007) com uma contribuição dos estudos de Scott *et al*, 1997 chegaram a três tipos básicos na identificação de padrões de comportamento *workaholic*: i) gastam uma grande parte do seu tempo em actividades de trabalho, dando demasiada importância, e assim abdicando-se de outros aspectos sociais – família, amigos, lazer, entre outros; ii) eles persistem em pensar frequentemente em assuntos de trabalho, mesmo quando não estão a trabalhar e iii) eles trabalham muito além do que é razoavelmente esperado do cargo que ocupam ou para atender as suas necessidades económicas. Aqui o *workaholism* é interpretado como sendo o resultado de variáveis pessoais.

Por causa do excesso de trabalho, o *workaholic* acaba privando-se de conviver com a sua família e amigos. Torna-se um solitário cercado de pessoas, pois a sua

obsessão pelo trabalho impede-o de aproveitar os momentos com as pessoas que ama. O indivíduo que se caracteriza como um *workaholic*, vivencia este facto sem ter grande consciência, especialmente no que diz respeito à sua vida pessoal e profissional (Muller, 2007).

O *workaholic* procura o reconhecimento e os aplausos, tornando-se por isso muitas vezes uma pessoa ansiosa. Os viciados no trabalho apresentam geralmente sintomas físicos como o stress, insónia, falta ou excesso de apetite e atitudes agressivas, e também psicológicos como perfeccionismo em demasia e depressão (Muller, 2007).

Um dos problemas que pode ter um *workaholic* é que apesar de poder trazer benefícios a curto prazo, no ponto de vista da empresa, um indivíduo que permanece depois do horário de trabalho pode significar um profissional de baixa produtividade, pois pode acabar por ser visto como aquele que não consegue resolver as suas pendências no horário normal. Uma actividade em que seja possível aprender, ser criativo, ajudar, trocar, dividir e executar trará oportunidades para que o *workaholic* diminua consideravelmente os seus vícios (Muller, 2007).

Conclui-se com os dois temas desenvolvidos anteriormente, que existem imensas semelhanças e diferenças entre sujeitos que se dedicam ao trabalho e, que contudo, podem amá-lo como levarem-no como um vício. Assim, será essencial distinguir e identificar, bem como, anotar e desenvolver de seguida estes dois tipos de indivíduos.

2.3 Workaholic versus Worklover

Nos últimos anos, tentou-se classificar os indivíduos que têm as mesmas características que um *workaholic*, que como este costuma esquecer-se do tempo de tão envolvido que está na tarefa que realiza, mas, que necessariamente não se enquadra no perfil de *workaholic* (Quadro5). Por isto, os pesquisadores propuseram o termo *worklover*, ou seja, aquele que ama o seu trabalho (Muller, 2007).

Analisando o quadro, este mostra que o *worklover* geralmente está satisfeito com o trabalho. Dessa forma pode entender-se que existem momentos em que o *worklover* não está satisfeito com o trabalho. Esta também é uma característica do *workaholic*, pois conforme afirma o autor, o *workaholic* não está necessariamente satisfeito com o trabalho. Se o trabalho de um *worklover* vai mal, ele procura ajuda, mas não fica claro se este também não sofre e descuida da saúde como o *workaholic* (Muller, 2007).

Quadro 5: Worklover versus Workaholic. Fonte: Codo (2004, citado em Muller, 2007).

<i>Worklover versus Workaholic</i>	
<p>É apaixonado pelo trabalho</p> <p>Está geralmente satisfeito com o trabalho e sabe lidar melhor com as dificuldades que aparecem.</p> <p>Se o trabalho vai mal, procura ajuda e soluções para os problemas.</p> <p>Trabalha muitas horas por dia sem perceber o tempo passar, mas a satisfação estende-se à vida pessoal. Tem equilíbrio.</p> <p>Sofre menos de stress, garantindo saúde mental e física por mais tempo.</p>	<p>É viciado em trabalho</p> <p>É motivado por natureza, mas não está necessariamente satisfeito com o trabalho.</p> <p>Se a vida profissional vai mal, sofre e descuida da saúde.</p> <p>Trabalha muitas horas por dia e abandona a vida pessoal. Piora a situação porque foge dos problemas privados, ficando mais horas na empresa.</p> <p>Apresenta mais stress e tem mais hipóteses de sofrer doenças cardiovasculares.</p>

Machlowitz (1980, citado em Burke & Ng, 2007) conduziu um estudo onde entraram 100 *workaholics* e encontrou que estes podem ser também muito satisfeitos e produtivos.

Alguns pesquisadores têm proposto a existência de diferentes tipos de padrões de comportamento *workaholic*, cada um dos antecedente são potencialmente diferentes bem como, as associações com o desempenho no trabalho (Naughton, 1987; Scott *et al.*, 1997; Spence & Robbins, 1992 citado em Burke & Ng, 2007).

Os *workaholics* são incapazes de tomar tempo de folga. De acordo com Machlowitz (1980, citado em Burke & Ng, 2007), os *workaholics* são pessoas que dedicam sempre mais tempo e pensamentos ao seu trabalho, mais do que a situação

exige. Para além de outros trabalhadores, o que define um “viciado” no trabalho, é a sua atitude em relação ao trabalho, não o número de horas que trabalham.

Será importante dar ênfase ao fenómeno actual e pouco desenvolvido onde as pessoas viciadas no trabalho se encontram. O *Workaholism*, é um conceito actual com fraca teoria, mas com graves e sérios problemas que podem atingir a vida de uma pessoa.

2.4 O Fenómeno *Workaholism*

O termo *Workaholism* é um neologismo, uma palavra inventada para o vício de trabalhar (Oates, 1971 citado em Schaufeli *et al*, 2009).

O *Workaholism* é a tendência de trabalhar excessivamente de uma forma compulsiva. Implica que é constituído pela combinação de trabalhar excessivamente (WE) e trabalhar compulsivamente (WC). É importante notar que este fenómeno difere do empenho de trabalho, tanto conceitualmente como empiricamente. Contudo, existe alguma confusão na literatura para o *workaholism* poder ser totalmente mau ou poder ser também bom (Schaufeli *et al*, 2009).

Empiricamente o *workaholism* e empenho no trabalho, podem ser discriminados porque ambos são diferentes factores e diferencialmente relacionados com os indicadores de excesso de trabalho, demandas do trabalho, recursos de trabalho, relações sociais, e resultados de saúde e organizacionais (Schaufeli, Taris, & Van 250 Schaufeli, Bakker, van der Heijden, and Prins Rhenen, 2008 citado em, Schaufeli *et al*, 2009).

No entanto, afirma-se que o ambiente hospitalar constitui um terreno fértil para o desenvolvimento do *workaholism*, principalmente para aqueles que têm uma propensão para o vício do trabalho (Mudrack, 2006 citado em Schaufeli *et al*, 2009).

Seria errado conceber o *workaholism* exclusivamente em termos de número das horas de trabalho, porque seria negligenciar a sua dependência e natureza (Schaufeli *et al*, 2009).

O termo *workaholism* define-se como uma unidade irresistível para trabalhar excessivamente Schaufeli, Taris, & Bakker, 2008 citado em Schaufeli *et al*, 2009).

Oates (1971, citado em Schaufeli *et al*, 2009) descreveu o fenómeno como uma compulsão ou necessidade incontrolável de trabalho incessante.

Das definições que foram listadas por McMillan and O’Driscoll (2006, citado em Schaufeli *et al.*, 2009), o trabalhar excessivamente e ser impelido por uma unidade interna, obsessiva, são mencionados como características principais.

Quatro tipos de correlações têm sido associados ao *workaholism*: demandas de trabalho, recursos de trabalho, bem-estar e comportamento organizacional. E um dos mecanismos que provavelmente será envolvido na ligação entre *workaholism* (WE) e *burnout* (exaustão) é a falta de recuperação; funcionários que trabalham muitas horas têm oportunidade insuficiente para recuperar, ou passar o tempo em actividades de lazer (Sonnentag & Zijlstra, 2006 citado em Schaufeli *et al.*, 2009).

Assim, o *workaholism* é um termo popular usado para descrever indivíduos que se sentem atraídos pelo trabalho. Tem havido pouca pesquisa empírica sobre este termo, sendo preciso examinar o que significa quando alguém é referido como um *workaholic*. Pesquisas existentes, suportam a noção que o *workaholism* é uma importante construção que garante ainda mais pesquisa empírica (Aziz & Zickar, 2006).

É de notar que o *workaholism* é simplesmente uma forma extrema de envolvimento com o trabalho (Scott *et al.*, 1997 citado em Aziz & Zickar, 2006).

Scott *et al.* (1997, citado em Aziz & Zickar, 2006) indicam que o envolvimento no trabalho é como uma componente atitudinal, enquanto o *workaholism* refere-se a padrões de comportamento e a um conjunto de perspectivas no trabalho.

É razoável supor que o *workaholism* influencia a satisfação do funcionário, que é externo ao trabalho em si (ex. satisfação com a vida). Stress, *burnout* e queixas de saúde que resultam do fenómeno *workaholism* não só teriam efeito sobre os resultados relacionados ao trabalho, mas também ter efeitos adversos sobre as coisas que estão fora dos limites do trabalho, ou seja, vida e satisfação (Aziz & Zickar, 2006).

Diversas organizações olham para o *workaholism* positivamente, se os *workaholics* forem funcionários dedicados, apaixonados e encantados com o seu trabalho. Onde os líderes organizacionais gostariam de contratá-los, desenvolvê-los e retê-los na empresa (Machlowitz, 1980 citado em Liang & Chu, 2009).

Por outro lado, outras organizações vêem o *workaholism* de uma forma negativa, pois se os chamados *workaholics* forem obsessivos, incapazes de relaxar e egocêntricos, poderiam existir resultados como executar mal e criar conflitos com os colegas de trabalho. Isto sugere que os empregadores devem evitar a contratação de *workaholics*, ao invés de incentivar o *workaholism* (Liang & Chu, 2009).

Alguns pesquisadores têm investigado os antecedentes do *workaholism*, mas duas questões precisam ainda de ser respondidas. Em primeiro lugar, a personalidade demonstrou ser um preditor válido na influência do comportamento em ambientes de trabalho (Liang & Chu, 2009).

Mudrack (2004, citado em Liang & Chu, 2009) foi aquele que completou o único estudo empírico que testou relações entre transtorno obsessivo-compulsivo da personalidade e o *workaholism*. Em segundo lugar, as interações entre os antecedentes do *workaholism* raramente têm sido relatadas.

O *workaholism* é um fenómeno complexo e multifacetado que inclui vários subconceitos.

A primeira definição de na literatura académica foi proposta por Spence e Robbins (1992, citado em Liang & Chu, 2009) que alegaram que o elemento comum no fenómeno *workaholism* é que o indivíduo afectado é altamente comprometedor a trabalhar, dedicando uma boa parte do tempo à actividade.

Os autores Spence & Robbins sugeriram que o *workaholism* tem três características distintas: o envolvimento do trabalho relacionado com longas horas de trabalho, o *drive* (D) que é uma unidade de dependência do trabalho sob uma pressão interna e a falta de prazer quando se trabalha (Liang & Chu, 2009).

Scott, Moore & Miceli (1997, citado em Liang & Chu, 2009) descreveram também características referentes ao *workaholism*: pensar no trabalho quando não se está a trabalhar e trabalhar além do empregador e exigências económicas.

Snir & Zohar (2000, citado em Liang & Chu, 2009) definem este fenómeno como a alocação frequente e considerável de tempo para actividades e pensamentos que não se baseiam em necessidades externas.

Ng *et al.* (2007, citado em Liang & Chu, 2009) propuseram uma definição coesa de *workaholism* que reflecte afecto, cognição e comportamento. Estes definiram *workaholics* aqueles que apreciam o acto de trabalhar e que dedicam longas horas e tempo pessoal para trabalhar.

Há dois subcomponentes que fundamentam a dimensão afectiva do *workaholism*: alegria no trabalho e culpa, e ansiedade quando não estão a trabalhar. A dimensão cognitiva é uma obsessão com o trabalho e reflecte uma preocupação forte que *workaholics* não podem suprimir e controlar. Finalmente, a dimensão comportamental comporta dois subcomponentes como as horas excessivas de trabalho e a mistura do trabalho com a vida pessoal (Liang & Chu, 2009).

Ng *et al.* sugerem que o *workaholism* é derivado de três fontes: traços disposicionais (auto-estima, valores, personalidade tipo A, personalidade obsessiva compulsiva e necessidade de realização), experiências socioculturais (vida familiar stressante, competição de pares), e, reforços comportamentais (recompensas e punições nas organizações) (Liang & Chu, 2009).

Os factores acima descritos são susceptíveis de influenciar colectivamente ou não uma pessoa a tornar-se *workaholic*.

Ng *et al.* (2007, citado em Liang & Chu, 2009) sugeriu que as pessoas tornam-se viciadas no trabalho por possuírem uma certa personalidade, por experiências sociais ou culturais facilitarem o *workaholism*, e/ ou porque comportamentos *workaholic* são reforçados repetidamente.

Muitas vezes, organizações encorajam comportamentos *workaholic*, a fim de melhorar o desempenho dos funcionários (Liang & Chu, 2009).

De acordo com Burke (2001, citado em Liang & Chu, 2009) *downsizings* e reestruturações organizacionais têm criado mais trabalho para menos pessoal, bem como as condições conducentes ao *workaholism*. Contudo, há organizações que se esforçam para tornarem-se mais empresariais e por isso, suportam o *workaholism*.

Não é surpreendente que pesquisas sugiram uma relação negativa entre *workaholism* e relacionamento de qualidade, devido aos *workaholics* estarem dispostos a sacrificar as relações pessoais para obter a satisfação do trabalho (Porter, 2001 citado em, Bakker, Demerouti & Burke, 2009).

Evidências relacionadas por uma relação entre *workaholism* e relação qualidade vêm de pesquisas anteriores sobre a relação entre comportamento do tipo A de diversos operadores no trabalho (principalmente homens) e a satisfação e bem-estar dos seus cônjuges (Barling, Bluen, & Moss, 1990; Burke & Weir, 1980; Burke, Weir, & DuWors, 1979, 1980 citado em, Bakker, Demerouti & Burke, 2009).

O fenómeno *workaholism* por ser aquele que leva as pessoas a gastar tempo excessivo de trabalho em detrimento de outras actividades, os *workaholics* vão diferir de outros através da experiência e relação com trabalho - família, assim como a qualidade dos seus relacionamentos íntimos (Taris, Schaufeli, & Verhoeven, 2005 citado em, Bakker, Demerouti & Burke, 2009).

Fassel and Schaef (1989, citado em Bakker, Demerouti & Burke, 2009) afirmam que os empregadores devem prestar atenção aos hábitos de desempenho e trabalho, e assim, estarem alerta para sinais de aviso de *workaholism*.

Pode ser possível reduzir os efeitos negativos do *workaholism*, particularmente o bem-estar e consequências para a saúde através de formação em gestão de stress. O desenvolvimento de valores de trabalho que promovam novos, equilibradas prioridades e estilos de vida saudáveis, irá apoiar os tipos de *workaholism* que querem mudar os seus comportamentos, bem como, os seus parceiros (Bakker, Demerouti & Burke, 2009).

Existem estudos que propõem um modelo que assume que o *workaholism* está indirectamente ligado ao *burnout*¹ e bem-estar² através do intra e inter conflito – *The Research Model* (Figura 2). O princípio básico do modelo é que o *workaholism* tem impactos sobre o bem-estar através de conflitos de papéis e que isto é independente das percepções dos funcionários acerca das suas exigências de trabalho (Schaufeli, Bakker, M.M.A., van der Heijden & Prins, 2009).

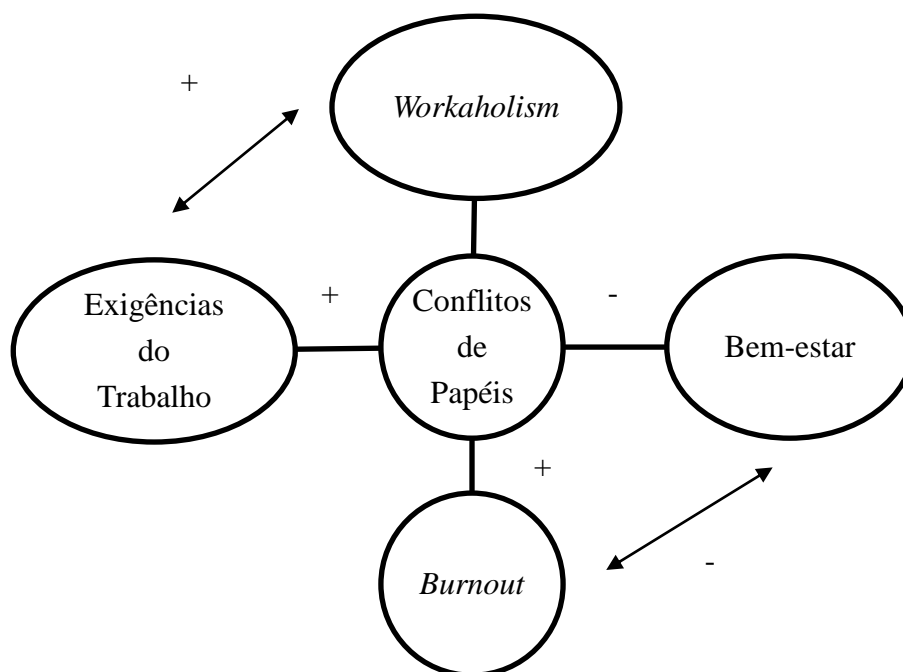


Figura 2: *The research model* – Modelo de Pesquisa. Fonte: Luthans & Youssef (2007, citado em Schaufeli, Bakker, M.M.A., van der Heijden & Prins, 2009).

Em comparação com a literatura sobre *workaholism*, os estudos sobre o papel inter-conflito e papel intra-conflito, são escassos. No entanto, um estudo entre os trabalhadores japoneses mostrou que o papel do conflito foi positivamente associado

¹ Desenvolvido no capítulo 2.

² Desenvolvido no capítulo 3.

com o componente compulsivo do *workaholism*, após o controle da ambiguidade do papel e carga de trabalho (Kanai & Wakabayashi, 2001 citado em Schaufeli, Bakker, M.M.A., van der Heijden & Prins, 2009).

Maslach (1986, citado em Schaufeli, Bakker, M.M.A., van der Heijden & Prins, 2009) considerou o *workaholism* como uma raiz do *burnout*.

Em suma, pode-se prever uma relação indirecta entre *workaholism* e *burnout* por meio dos (inter e intra) conflitos de papéis. Esta suposição é apoiada por uma abundância de pesquisas mostrando uma relação positiva entre o conflito de papéis e trabalho, conflitos familiares por um lado e o *burnout* por outro lado (Lee & Ashforth, 1996; Schaufeli, 2007 citado em Schaufeli, Bakker, M.M.A., van der Heijden & Prins, 2009).

Um processo semelhante é susceptível de operar no caso do vício em trabalho e bem – estar. Diversos estudos têm mostrado que o *workaholism* é negativamente relacionado à satisfação no trabalho (Aziz & Zickar, 2006; Bonebright et al., 2000; Buelens & Poelmans, 2004; Burke, 2001, 2008; Burke & Koskal, 2002) e felicidade ou bem – estar subjectivo (Burke, 2000, 2008; Burke & Koskal, 2002; Schaufeli et al., 2006 citado em Schaufeli, Bakker, M.M.A., van der Heijden & Prins, 2009).

O modelo de pesquisa, por outras palavras, postula que o indivíduo com tendências comportamentais para o *workaholism* contribui de forma incremental para explicar resultados positivos (bem-estar) e negativos (*burnout*), além dos indicadores comuns das demandas de trabalho tais como, emocional, mental e demandas organizacionais (Schaufeli, Bakker, M.M.A., van der Heijden & Prins, 2009).

De forma a dar término ao capítulo 4, antes seria essencial apresentar e desenvolver no subcapítulo seguinte, quando o trabalho se pode tornar uma adição para uma determinada pessoa. Sendo esta a principal sofredora de tal vício e, por isso, ser já um fenómeno de *workaholism* como foi desenvolvido e explicado anteriormente.

2.5 Quando o trabalho se torna um vício

Pessoas que trabalham e são afectadas pelo vício do trabalho podem ir tão longe a ponto de criarem activamente mais trabalho para si. Por exemplo, elas podem executar os seus projectos de uma forma mais complicada quanto é possível, tornando as suas tarefas desnecessárias ou criarem erros que retardam a sua implementação para posteriores soluções (Salanova *et al*, 2008).

Para uma pessoa com vício do trabalho, caracterizada por excesso de tarefas durante o tempo de trabalho, número excessivo de reclamações em relação às suas habilidades e conhecimentos, a carga de trabalho nunca vai diminuir, será sempre em ascensão à medida que o tempo passa e o trabalhador permanece na sua organização (Salanova *et al*, 2008).

Quadro 6: Estratégias baseadas na pessoa. Fonte: Salanova et al, 2008

Objectivo	Acções individuais
Identificação	Auto-avaliação
Prevenção Primária	Flexibilidade para se adaptar às mudanças Treinamento de habilidades sociais Gestão do tempo Equilíbrio trabalho-vida Promover os níveis de auto-eficácia
Prevenção Secundária	Grupo de apoio de pares Coaching e consulta Planificação da Carreira
Prevenção Terciária	Aconselhamento e Psicoterapia Melhorias na Personalidade

Alguns especialistas têm sugerido que o vício do trabalho é um comportamento disfuncional em todos os casos, e por isto, é necessário estabelecer planos de tratamento e prevenção apropriadas. Acções a nível individual são as mais comuns na maioria dos casos (Quadro6). Estas centram-se em melhorar os recursos pessoais das pessoas afectadas pelo *workaholism* (Salanova *et al*, 2008).

Por exemplo em Espanha, até agora não se conhecem grupos que recorreram a este tipo de tratamento e prevenção. Mas seria certamente um bom recurso para quem enfrenta a adição do trabalho (Salanova *et al*, 2008).

Existem também acções organizacionais para evitar o *workaholism* (Quadro7). Como no caso anterior, essas acções podem ser organizadas em níveis organizacionais distintos: nível de identificação dos riscos da adição, prevenção primária, prevenção secundária e prevenção terciária (Salanova *et al*, 2008).

Quadro 7: Estratégias baseadas na Organização. Fonte: Salanova et al, 2008

Objectivo	Acções individuais
Identificação	Auditoria do vício
Prevenção Primária	Melhorar o conteúdo do posto Horário de trabalho e pausas Adequação da carga e tempo de trabalho Prazos adequados Programas corporativos
Prevenção Secundária	Socialização antecipatória Trabalho cooperativo Comunicação e tomada de decisão Desenvolvimento Organizacional
Prevenção Terciária	Serviços de institucionalização Segurança e Saúde Ocupacional Programas de Assistência ao Empregado (PAE)

Estes programas de assistência implicam a prevenção, identificação e tratamento dos problemas pessoais que afectam negativamente o desempenho do trabalho e são apenas serviços de consultoria que se concentram principalmente no tratamento (Salanova *et al*, 2008).

A adição do trabalho tem o seu impacto sobre a família. Além disto, os parceiros das pessoas afectadas com a adição do trabalho se sentem ignoradas, sozinhas, em

segundo lugar, relegadas para as demandas dos viciados, controladas, necessitadas por atenção, consideram que a sua relação é demasiado séria e se sentem culpadas e inseguras a respeito da sua própria saúde mental. Em suma, afecta negativamente o núcleo familiar (Salanova *et al*, 2008).

Neste sentido, aconselha-se a realização de terapias a nível familiar, no qual se explicaria às pessoas mais próximas da adição em que consiste o seu problema e dar-lhes um conjunto de directrizes a serem seguidas para ajudar a superar a adição do trabalho (Salanova *et al*, 2008).

A adição do trabalho pode ser visto como uma característica positiva em determinados trabalhadores que padecem deste problema e que se conota como um valor competitivo para a organização. Pode também ser visto como um mal psicossocial e como tal, leva a consequências negativas sobre o mesmo trabalhador (ansiedade, comportamentos compulsivos, isolamento social, etc.), sobre a organização (rendimentos mais baixos, conflitos sociais, etc.) e sobre a família e ambientes extraorganizacionais (divórcios, problemas familiares, declínio em redes sociais, etc.) (Salanova *et al*, 2008).

Como qualquer dano psicossocial, há que recordar-se que a adição do trabalho pode diagnosticar-se e, conseqüentemente, tratar-se, mas obviamente é essencial implementar medidas preventivas para evitar que este problema apareça (Salanova *et al*, 2008).

Pretende-se agora dar ênfase, e de forma a introduzir o estudo empírico que pretendo apresentar na segunda parte, uma pequena introdução e apresentação das escalas que servem para medir e estudar o fenómeno do *workaholism*/vício do trabalho.

2.6 Ferramenta de Avaliação: A Escala DUWAS – Dutch Work Addiction Scale

A Escala de Dependência do Trabalho Holandês (DUWAS) desenvolvido por Schaufeli e colegas (Taris *et al.*, 2005 citado em, Salanova *et al*, 2008) é composta por 20 itens que representam duas dimensões do *workaholism*: excesso de trabalho (9 itens), compulsão para o trabalho (7 itens) e para além disso, são colocadas quatro questões para cada sobre o trabalho em excesso e as horas de trabalho (4 itens). Está baseada em duas escalas: a WART Robinson (1999) e WORKBAT de Spence & Robbins (1992).

Os itens são avaliados numa escala tipo Likert de 1 (quase nunca) a 4 (quase sempre) pontos. O instrumento proposto foi elaborado para solucionar os problemas de

confiabilidade e validade apresentados pelo WART e pelo WorkBatt em alguns estudos (Burke, 2000; Kanai *et al.*, 1996; McMillan *et al.*, 2002 citado em, Carlotto & Miralles, 2010).

Devido aos erros na distribuição de alguns itens na dimensão de trabalho excessivo do *DUWAS*, Schaufeli *et al.*, (2009, citado em Carlotto & Miralles, 2010) desenvolveram uma versão mais adequada e reduzida do instrumento, utilizando para isso amostras da Holanda e do Japão. Esta versão é formada por 10 itens, distribuídos nas duas dimensões: excesso de trabalho (5 itens) e compulsão para o trabalho (5 itens).

Por conseguinte, como em Portugal não foi criado nenhum instrumento, pelo menos que seja do nosso conhecimento, para avaliar o fenómeno do *workaholism*. Este estudo conduziu a realização da tradução, adaptação e análise das propriedades psicométricas da versão em português para Portugal da *DUWAS*, de Schaufeli e Taris (2004). Assim, procura-se por meio desta ferramenta de avaliação, identificar de forma válida o importante fenómeno psicossocial no contexto de diversos trabalhadores portugueses.

Será essencial efectuar, também, uma pequena apresentação e introdução de outro instrumento de avaliação, que serviu como base e sustentação para o principal objectivo de traduzir, adaptar e analisar as propriedades psicométricas da versão em português de Portugal da *UWES* de Schaufeli & Bakker (2003).

2.7 Ferramenta de Avaliação: A Escala *UWES* – *Utrecht work engagement scale*

A escala *UWES* incluía 24 itens dos quais os itens-vigor (9) e itens-dedicação (8) que consistiam de forma positiva e reformulada para MBI-itens. Por exemplo, «Quando me levanto de manhã, eu sinto-me bem para ir para o trabalho» (vigor) *versus* «Eu sinto-me cansado quando me levanto de manhã e ter que enfrentar mais um dia no trabalho» (exaustão) e, «Estou entusiasmado com o meu trabalho» (dedicação) *versus* «Eu tornei-me menos entusiasmado com o meu trabalho» (cinismo) (Schaufeli & Bakker, 2003).

Após a avaliação psicométrica em duas diferentes amostras de funcionários e estudantes, 7 itens pareciam ser instáveis e, por isso, eliminou-se 17 itens que permaneceram: 6 itens-vigor, 5 itens-dedicação e 6 itens-absorção (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002 citado em, Schaufeli & Bakker, 2003).

Conclui-se então que a escala *UWES* é um questionário que consiste em 17 itens que medem as três dimensões subjacentes: vigor (6 itens), a dedicação (5 itens) e absorção (6 itens) (Schaufeli 2007; Schaufeli et al. 2002 citado em, Seppala *et al.*, 2009).

2.8 Ferramenta de Avaliação: Escala de Dependência Psicológica ao Trabalho

A presente escala da nossa autoria, pretende completar a informação recolhida pelas escalas anteriormente apresentadas, bem como, confirmar a existência de alguma dependência ou compulsão pelo trabalho.

É constituída por 11 itens, dos quais 2 abordam a carga horária de trabalho do sujeito, 3 itens abordam o trabalho como um local de desanuvio, 2 abordam o trabalho e a família, 3 abordam a opinião pessoal do sujeito referente ao trabalho, 1 item aborda o dinheiro e, por último, 1 item aborda o tratamento médico. Estes itens foram elaborados a partir da revisão da literatura que efectuámos, e os domínios específicos de cada item resultam do capítulo III de (Guerreschi, 2009) como resultado da leitura constante e permanente sobre o real e grave problema da adição ao trabalho.

Conclui-se então que esta escala é constituída por 11 itens que servem para complementar outras escalas e avaliar possíveis indicações de uma dependência.

2.9 Ferramenta de Avaliação: TCA Portugal

A presente ferramenta de avaliação é constituída por 20 itens que também servem para avaliar e descobrir se o próprio sujeito tem uma certa compulsão pelo trabalho (TCA Portugal, 2011).

A pessoa que responder às questões tem quatro hipóteses como “Não”, “Às Vezes”, “Muitas Vezes” e “Sempre”.

Três respostas positivas, já são um sinal de que a pessoa pode ter um indicador de dependência do trabalho.

Parte II – Estudo Empírico

Capítulo 3 – Método

Concluída a apresentação, mesmo que de modo breve, dos conceitos e ferramentas de avaliação essenciais na sustentação do nosso estudo, iremos apresentar, de seguida, o estudo que nos propusemos a implementar.

Assim, irá ser descrito o estudo propriamente dito, através de considerações metodológicas.

Na segunda parte do presente documento apresentamos a prática deste trabalho, ou seja, o estudo empírico que suporta a adaptação das escalas para a população portuguesa, a análise dos resultados bem como a discussão destes e respectivas conclusões.

3.1 Participantes

Para a adaptação da escala foi aplicado um questionário com os itens das escalas *DUWAS*, *UWES*, Escala de Dependência Psicológica ao Trabalho e TCA Portugal. Para a adaptação da escala foi aplicado um questionário com os itens das escalas *DUWAS*, *UWES*, Escala de Dependência Psicológica ao Trabalho e TCA Portugal inicialmente traduzidas para a língua portuguesa, conforme descrito nos procedimentos, a 233 profissionais de ambos os géneros, de diversos sectores de trabalho (comércio automóvel, comércio alimentar, saúde, educação, banca, e outros como acção social, imobiliário, recursos humanos, indústria/ serviços, comunicação social, restauração, contabilidade, construção civil, beleza/ estética, comércio petrolífero, protecção civil, turismo, justiça) de diferentes organizações, na região de Lisboa, Portugal.

A amostra tem uma frequência de 124 mulheres (53,2%) e 109 homens (46,8%), sendo 151 (64,8%) casados ou em união de facto e 82 (35,2%) solteiros, divorciados ou viúvos. Os participantes apresentam uma idade média de 39,54 anos (DP = 10,370), para uma idade mínima de 19 anos e máxima de 70 anos.

Relativamente às habilitações escolares, 36,9% (n=86) possuem o 12º ano de escolaridade, 31,8% (n=74) possui a licenciatura, 14,2% (n=33) possui o 9º ano de escolaridade, 9% (n=21) possui o mestrado, 3,4% (n=8) possui o 6º ano de escolaridade, 3% (n=7) possui apenas o 4º ano de escolaridade e 1,3% (n=3) possui o doutoramento. Em relação à função de cada participante são todos empregados, sendo que 37,8% (n=88) exerce actividade como Quadro Técnico, 29,2% (n=68) no Quadro Superior,

27% (n=63) como Administrativo e 6% (n=14) exercem outras funções como gerente, colaborador(a), vendedor(a), atendimento ao público, investigador(a) e funcionário(a).

Quanto ao sector de trabalho, as áreas profissionais que apresentam uma maior percentagem são a área do comércio automóvel e serviços com 19,3% (n=45), logo de seguida a área da educação com 10,3% (n=24), depois o comércio alimentar com 9% (n=21), os sectores restauração/ hotelaria e saúde com 6% (n=14), com uma percentagem de 4,7% (n=11) o sector de imobiliário/ construção civil, depois o sector de beleza/ estética com 4,3% (n=10), o sector artes/ moda com 2,6% (n=6), os sectores direito/ justiça e protecção civil com 1,7% (n=4), imprensa/ comunicação social com 1,3% (n=3), impressão/ vidreira com 0,9% (n=2), e por fim, os sectores contabilidade, desporto, comércio petrolífero, zoologia e recursos humanos com 0,4% (n=1).

Quanto ao tempo de horas de trabalho, os participantes referem na maior parte realizar 40 horas semanais, em média 41,69 horas semanais de trabalho (DP=10,919). Os trabalhadores portugueses possuem na maioria deles 21,1% de 40 horas semanais dentro e fora do local de trabalho, 15,5% de 50 horas semanais dentro e fora do local de trabalho, 13,4% de 45 horas semanais dentro e fora do local de trabalho e 9,5% de 60 horas semanais dentro e fora do local de trabalho. Mas de um modo geral, 8,6% (percentagem cumulativa) trabalha menos de 40 horas semanais e 70,2% (somatório da percentagem válida > 40 horas de trabalho) trabalha mais de 40 horas semanais dentro e fora da organização.

3.2 Instrumentos – Descrição das Escalas

A Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)

A opção por este instrumento deve-se ao facto de que além de possuir um adequado modelo teórico de sustentação, é de fácil aplicação e entendimento (Quadro8).

A *Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)* de Schaufeli & Taris (2004) avalia o vício do trabalho que tem como bases dois componentes essenciais: o trabalhar excessivamente (WE – 9 itens) e o trabalhar compulsivamente (WC – 7 itens). No total, constitui-se de 20 itens avaliados por uma escala que varia de 1 (quase nunca) a 4 (quase sempre). E constituída também por quatro questões relacionadas com as horas de trabalho de cada indivíduo. A escala já se encontra validada em Inglaterra, no Japão, Holanda e Espanha, que já se encontram disponíveis no site do autor Wilmar Schaufeli.

Quadro 8: Questionário DUWAS. Autores: Schaufeli & Taris (2004)³

(Quase) nunca 1	Às Vezes 2	Frequentemente 3	(Quase) sempre 4
1. Não gosto de trabalho em excesso (<i>OW</i>)			
2. Gostava de não ser tão dedicado ao meu trabalho (<i>WC</i>)			
3. Pareço estar com pressa e a correr contra-relógio (<i>WE</i>)			
4. Continuo a trabalhar após os meus colegas terem saído (<i>WE</i>)			
5. É importante para mim trabalhar arduamente mesmo quando não gosto do que faço (<i>WC</i>)			
6. Permaneço ocupado e desempenho muitas funções ao mesmo tempo (<i>WE</i>)			
7. Dou por mim a pensar no trabalho mesmo quando me quero afastar por uns tempos (<i>WC</i>)			
8. Comprometo-me demasiadas vezes a fazer mais do que o que realmente consigo fazer (<i>WE</i>)			
9. Tenho uma compulsão para trabalhar arduamente, um sentimento de que existe alguma coisa que tenho de fazer quer eu queira ou não (<i>WC</i>)			
10. Vou trabalhar mesmo quando estou doente (<i>OW</i>)			
11. Tenho tendência para me colocar sob pressão com prazos impostos por mim mesmo (<i>WE</i>)			
12. Sinto que há algo dentro de mim que me leva a trabalhar arduamente (<i>WC</i>)			
13. Passo mais tempo a trabalhar do que com amigos, em hobbies, ou em actividades de lazer (<i>WE</i>)			
14. Sinto-me culpado quando não estou a trabalhar em alguma coisa (<i>WE</i>)			
15. Sinto-me obrigado a trabalhar arduamente, mesmo quando não é agradável (<i>WC</i>)			
16. Trabalho durante os fins-de-semana (<i>OW</i>)			
17. Dou por mim a fazer duas ou três coisas ao mesmo tempo, como almoçar e escrever uma nota enquanto atendo o telefone (<i>WE</i>)			
18. Sinto-me culpado quando tiro dias livres (<i>WC</i>)			
19. É difícil relaxar quando não estou a trabalhar (<i>WE</i>)			
20. Levo trabalho para casa (<i>OW</i>)			
<i>WE</i> = Trabalhar excessivamente; <i>WC</i> = Trabalhar compulsivamente; <i>OW</i> = Trabalho excessivo			

³ © Schaufeli & Taris (2004). The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) é livre para utilização em pesquisas científicas não comerciais. A utilização comercial e/ou não-científica é proibida, excepto se for fornecida uma permissão prévia por escrito dos autores.

Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

A Escala Utrecht Work Engagement Scale (*UWES*) – questionário do bem-estar e trabalho, constitui-se de 17 itens que medem as três dimensões do envolvimento do trabalho: vigor (6 itens), a dedicação (5 itens) e absorção (6 itens). Estes itens são avaliados por uma escala que varia de 0 (Nunca ou Nenhuma vez) a 6 (Sempre ou Todos os dias). Esta escala já existe na versão brasileira, checa, chinesa, alemã, inglesa, espanhola, francesa, grega, italiana, entre outros, disponíveis no site oficial de Wilmar Schaufeli.

O resultado da versão 17 itens do *UWES* será apresentado no Quadro9. O *UWES* original foi traduzido para muitas línguas e usado entre diferentes grupos de profissionais como operários, dentistas, funcionários de hospitais, gestores, agentes policiais, professores (Schaufeli 2007a; Schaufeli and Bakker 2003 citado em, Seppala *et al.*, 2009).

Quadro9: Questionário UWES. Autores: Schaufeli & Bakker (2003)⁴

Nunca 0 Nenhuma vez	Quase nunca 1 Algumas vezes por ano	Às vezes 2 Uma vez ou menos por mês	Regularmente 3 Algumas vezes por mês	Frequentemente 4 Uma vez por semana	Quase sempre 5 Algumas vezes por semana	Sempre 6 Todos os dias
1. No meu trabalho sinto-me cheio de energia (VI 1) ⁵ 2. Acho que o trabalho que realizo tem um significado e um propósito (DE 1) ⁶ 3. “O tempo voa” quando estou a trabalhar (AB 1) ⁷ 4. No trabalho sinto-me com vitalidade (VI 2) 5. Estou entusiasmado/a com o meu trabalho (DE 2) 6. Quando estou a trabalhar esqueço tudo o que se passa à minha volta (AB 2) 7. O meu trabalho inspira-me (DE 3) 8. Quando me levanto de manhã, fico logo com vontade de trabalhar (VI 3) 9. Sinto-me feliz quando trabalho muito (AB 3) 10. Estou orgulhoso/a com o trabalho que realizo (DE 4) 11. Sinto-me envolvido com o trabalho que realizo (AB 4) 12. Posso continuar a trabalhar durante longos períodos de tempo (VI 4) 13. O meu trabalho é desafiador (DE 5) 14. “Deixo-me levar” pelo meu trabalho (AB 5) 15. No meu trabalho sou uma pessoa mentalmente versátil (VI 5) 16. É difícil desligar-me do trabalho (AB 6) 17. No trabalho sou persistente mesmo quando as coisas não correm bem (VI 6)						

⁴ * © Schaufeli & Bakker (2003). A utilização do Questionário do Bem-estar e Trabalho (UWES) está autorizada para pesquisas científicas sem fins comerciais. O uso comercial e/ou não científico está proibido, a não ser que haja uma permissão prévia e escrita dos autores.

⁵ VI = Vigor;

⁶ DE = Dedicção;

⁷ AB = Absorção

Escala de Dependência Psicológica ao Trabalho

É uma escala constituída por 11 questões que servem para complementar e suportar o presente estudo.

Servem também para poder avaliar uma possível dependência do sujeito ao próprio trabalho, começando pela carga excessiva de horas de trabalho, ou ver o trabalho como algo para fugir de problemas pessoais, ou como reconhecimento pessoal através do que faz e não do que é como pessoa.

O sujeito a responder a cada uma das questões terá a liberdade de escolher entre quatro hipóteses que varia de “Não” até “Sempre”.

Quadro10: Escala de Dependência Psicológica ao Trabalho

Não	Às Vezes	Muitas Vezes	Sempre
<ol style="list-style-type: none"> 1. O meu horário de trabalho corresponde ao normal 2. Trabalho como uma maneira de evitar ter de lidar com os meus relacionamentos em casa 3. Trabalho para fugir de aborrecimentos ou dificuldades 4. Passo muito pouco tempo com a família ou cônjuge por causa da decisão de trabalhar longas horas 5. É o excesso de trabalho que faz a minha vida infeliz 6. Prefiro trabalhar sozinho 7. Acho muito difícil relaxar e não fazer nada 8. Quando não estou no trabalho encontro-me tenso e impaciente para voltar ao trabalho 9. Os meus filhos conhecem-me pelo que faço no trabalho, em vez de quem sou como pessoa 10. A segurança financeira é a coisa mais importante na minha vida 11. Já foi preciso tratamento médico devido a algum esgotamento 			

TCA Portugal

A Organização Trabalhadores Compulsivos Anónimos Portugal sediada em Lisboa tem um programa de recuperação onde existem ferramentas, princípios, passos e promessas para cada sujeito que possa ter um problema com dependência do trabalho.

Quadro11: Questionário TCA Portugal. Autores: TCA Portugal

	Não	Às Vezes	Muitas Vezes	Sempre
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				

⁵ Três respostas positivas são consideradas como um indicador de que pode haver um problema com dependência do trabalho.

As ferramentas incluem: o escutar, estabelecer prioridades, substituir, subplanear, brincar, concentrar, cadenciar, relaxar, aceitar, pedir, reuniões, telefonar, equilibrar, servir e viver no agora. Os princípios de recuperação são: a abstinência, apadrinhamento, escrever, plano de acção, humor, intervalo, nutrir, literatura, anonimato, os doze passos e meditação. Os passos dos trabalhadores compulsivos anónimos são doze, e, as promessas igualmente doze que podem ser consultadas no site TCA Portugal.

No site também podem ser visualizados os sinais e características de trabalhadores compulsivos como as 20 perguntas que constituem parte do instrumento do presente trabalho e que serviu como um dos suportes para a referente investigação.

A estas 20 questões podem responder todos os indivíduos que acedam ao site TCA Portugal e que queiram avaliar ou saber da existência de uma possível compulsão ao trabalho.

3.3 Procedimento

Para a realização deste estudo foi necessária a aprovação do autor da escala *DUWAS* e *UWES* para a aplicação da referida escala em Portugal. De seguida, foi esclarecido aos sujeitos participantes do estudo que esta era uma pesquisa sem efeitos avaliativos individuais, explicando de uma forma sucinta o tema de trabalho e por fim, que as respostas e os dados referentes aos resultados são anónimos e confidenciais.

A adaptação portuguesa da Escala de Adição ao Trabalho (*DUWAS*) e da Escala (*UWES*) seguiu padrões metodológicos como serem seleccionados dois tradutores qualificados com conhecimento do idioma inglês: duas tradutoras portuguesas que residem em Portugal mas com grande conhecimento da língua inglesa, usufruindo esta imensas vezes no próprio local de trabalho. Foi realizado o processo de retroversão e comparação de versões das traduções até chegar-se a uma tradução final e aplicável para os vários participantes em estudo.

No final, o instrumento/ questionário completo (onde estão incluídas quatro escalas) mostrou-se de fácil compreensão e o tempo médio de realização foi entre 10 e 15 minutos.

4. Resultados

4.1 Resultados obtidos na DUWAS

4.1.1 Estatística Descritiva

Será apresentado em seguida o valor mínimo, máximo, média e desvio padrão de cada item que serviu de suporte para a adaptação da escala *DUWAS*. Constituída por 9 itens de trabalhar excessivamente, 7 itens de trabalhar compulsivamente e quatro questões para cada sobre o trabalho em excesso e as horas de trabalho, podendo obter valores entre 1 (mínimo) e 4 (máximo).

Tabela1: *Duwas* – valor mínimo, máximo, médias e desvio-padrão para cada item

	N	Min.	Max.	M	DP
1. Não Gosto de Trabalho em demasia	233	1	4	2,09	,886
2. Desejava não ser tão empenhado no meu trabalho	232	1	4	1,79	,839
3. Pareço estar com pressa e numa corrida contra-relógio	233	1	4	2,43	1,049
4. Dou por mim a continuar a trabalhar após os meus colegas terem saído	232	1	4	2,44	1,042
5. É importante para mim trabalhar arduamente, mesmo quando não aprecio o trabalho que estou a fazer	232	1	4	2,31	,988
6. Mantenho-me ocupado e com vários projectos em aberto	233	1	4	2,63	,962
7. Dou por mim a pensar em trabalho mesmo quando me quero manter afastado/a dele por um tempo	233	1	4	2,43	,945
8. Comprometo-me demasiadas vezes a fazer mais do que o que realmente consigo fazer	233	1	4	1,97	,883
9. Pareço ter um impulso interior de trabalhar arduamente, uma sensação de que é algo que tenho de fazer quer queira quer não	233	1	4	2,07	,870
10. Vou trabalhar mesmo quando estou doente	233	1	4	2,55	,973
11. Tenho tendência a colocar-me sob pressão com prazos impostos por mim mesmo	231	1	4	2,32	,993
12. Tenho a sensação que existe algo em mim que me obriga a trabalhar arduamente	232	1	4	2,20	,961
13. Passo mais tempo a trabalhar do que a conviver com amigos, em hobbies, e em outras actividades de lazer	233	1	4	2,63	1,005
14. Sinto-me culpado quando não estou a trabalhar em algo	232	1	4	1,69	,842
15. Sinto-me na obrigação de trabalhar arduamente, mesmo quando o trabalho não é apelativo	232	1	4	2,08	,927
16. Trabalho aos fins-de-semana	232	1	4	2,30	1,059
17. Dou por mim a fazer duas ou três coisas ao mesmo tempo como por exemplo, almoçar e escrever um memorando enquanto falo ao telefone	233	1	4	2,12	,990
18. Sinto-me culpado quando tiro uma folga no trabalho	233	1	4	1,55	,880
19. É difícil relaxar quando não estou a trabalhar	233	1	4	1,63	,827
20. Levo trabalho para casa	233	1	4	2,02	1,038

O valor mínimo e máximo dos 20 itens varia de 1 a 4, sendo de sublinhar que o item 18 (Sinto-me culpado quando tiro uma folga no trabalho.) é o que apresenta menor valor médio ($M=1,55$; $DP=0,880$), enquanto os itens 6 (Mantenho-me ocupado e com vários projectos em aberto.) é o que evidencia a média mais elevada ($M=2,63$; $DP=0,962$) tal como o 13 (Passo mais tempo a trabalhar do que a conviver com amigos, em hobbies, e em outras actividades de lazer.). A análise detalhada desta informação é apresentada na tabela 1:

4.1.2 Análise da Consistência interna e correlações

A confiabilidade dos itens e dimensões foi avaliada pelo alfa de Cronbach. Segundo Nunnally (1978, citado em Maroco & Garcia-Marques, 2006), a prática comum é aceitar valores de alfa superiores a 0,70. E com o objectivo de estudar a fiabilidade da escala procedeu-se, ao cálculo do alpha de Chronbach da totalidade da escala, e de seguida, à realização da matriz de correlações inter-item.

O valor obtido do alpha de Chronbach da totalidade da escala foi de 0,875 que segundo Nunnally (1978, citado em Maroco & Garcia-Marques, 2006), consiste num valor aceitável e numa forte consistência interna.

Através da análise da matriz de correlações obtida (tabela2) foi possível observar que as correlações obtidas oscilam entre -.19 (item 1 e 12) e .62 (item 9 e 12).

Verificou-se também que a maior parte dos itens se relacionam a um nível de significância de $p < .01$, nomeadamente entre o item 1 com os itens 2 e 19; entre o item 2 com os itens 3, 7 a 9 e 20; entre o item 3 com os itens 4 a 20; entre o item 4 com os itens 5 a 18 e 20; entre o item 5 com os itens 6 a 15 e 17; entre o item 6 com os itens 7 a 15 e 17; entre o item 7 com os itens 8 a 20; entre o item 8 com os itens 9 a 20; entre o item 9 com os itens 10 a 15 e 17 a 20; entre o item 10 com os itens 11 a 20; entre o item 11 com os itens 12 a 15 e 17 a 20; entre o item 12 com os itens 13 a 15 e 17 a 20; entre o item 13 com os itens 14 a 20; entre o item 14 com os itens 15 a 20; entre o item 15 com os itens 17 a 20; entre o item 16 com os itens 17, 19 e 20; entre o item 17 com os itens 18 a 20; entre o item 18 com os itens 19 e 20, e, entre o item 19 com o item 20.

Destacam-se também os itens 1-10, 2-4, 2-13, 2-14, 2-15, 2-19, 4-19, 5-17, 6-18, 11-16, 12-16 e 16-18 que se correlacionam a um nível de significância.05 enquanto os itens restantes não apresentam correlação significativa.

Tabela 2: Matriz de correlações inter-item

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	1																				
2	.25**	1																			
3	.10	.18**	1																		
4	.02	.17*	.35**	1																	
5	-.07	.04	.18**	.29**	1																
6	.01	-.06	.28**	.21**	.33**	1															
7	.02	.19**	.46**	.44**	.31**	.40**	1														
8	.03	.19**	.28**	.38**	.25**	.25**	.39**	1													
9	-.07	.18**	.34**	.31**	.47**	.32**	.43**	.50**	1												
10	-.15*	.07	.29**	.30**	.29**	.29**	.39**	.27**	.38**	1											
11	-.10	.07	.40**	.34**	.38**	.32**	.40**	.38**	.45**	.40**	1										
12	-.19**	.07	.24**	.32**	.49**	.24**	.45**	.34**	.62**	.38**	.55**	1									
13	-.10	.16*	.36**	.27**	.28**	.21**	.46**	.32**	.45**	.43**	.35**	.35**	1								
14	-.05	.14*	.21**	.18**	.23**	.18**	.27**	.27**	.31**	.21**	.35**	.39**	.35**	1							
15	-.07	.14*	.21**	.21**	.54**	.34**	.42**	.25**	.44**	.24**	.40**	.52**	.39**	.40**	1						
16	-.06	.10	.25**	.23**	-.01	.06	.20**	.19**	.11	.21**	.13*	.14*	.17**	.19**	.04	1					
17	-.07	.08	.46**	.29**	.16*	.32**	.44**	.30**	.26**	.37**	.43**	.32**	.35**	.27**	.20**	.33**	1				
18	-.01	.1	.18**	.30**	.21**	.14*	.36**	.33**	.23**	.29**	.30**	.28**	.30**	.49**	.32**	.15*	.26**	1			
19	-.09	.17*	.27**	.16*	.11	.13	.41**	.30**	.36**	.28**	.33**	.30**	.33**	.35**	.32**	.27**	.34**	.36**	1		
20	.05	.25**	.36**	.33**	.33**	.12	.27**	.44**	.29**	.26**	.23**	.30**	.24**	.29**	.30**	.27**	.40**	.35**	.28**	.30**	1

** Correlação significativa a .01

* Correlação significativa a .05

4.1.3 Análise da Estrutura Factorial

No teste KMO obteve-se um valor de .877, que indica que a análise de componentes principais pode ser feita e que segundo Pereira (2008) o valor é considerado bom para a análise de componentes principais. No teste de esfericidade de Barlett obteve-se um valor ($X^2=1483,364$ com 190 graus de liberdade e $p<.000$).

Considerou-se pertinente proceder à análise factorial da escala onde obtiveram-se quatro factores que explicam a variância dos resultados, e as maiores variâncias explicadas serão apresentadas na (Tabela3).

A coluna das comunalidades (h^2) permite analisar a proporção da variância inicial de cada variável que pode ser explicado pelo modelo factorial obtido. Através da análise verifica-se que o item5 é o melhor explicado pelo modelo (.648) e o item4 é o pior explicado (.383).

Considerou-se também pertinente proceder-se à análise factorial de uma escala forçada a três factores por apresentar melhores propriedades psicométricas (Tabela4).

Não menos importante, procedeu-se também a uma correlação item-total por factor, onde consta o número de itens de cada factor, índice de consistência interna de cada factor e respectivas correlações item-total (Tabela5).

Através da análise da Matriz de 3 componentes rodadas pelo método Varimax verifica-se na coluna das comunalidades que o item5 (.647) tal como na Matriz de 4 componentes é o melhor explicado pelo modelo, e, o item6 (.307) é o pior explicado, diferentemente da Matriz de 4 componentes.

Tabela3: Matriz de 4 componentes principais rodadas pelo método Varimax e respectivas comunalidades.

Itens	Comp.				h ²
	1	2	3	4	
1. Não gosto de trabalho em demasia	-,063	-,017	-,187	,773	,637
2. Desejava não ser tão empenhado no meu trabalho	,022	,113	,244	,691	,550
3. Pareço estar com pressa e numa corrida contra-relógio	,215	,689	-,002	,194	,559
4. Dou por mim a continuar a trabalhar após os meus colegas terem saído	,357	,465	,070	,186	,383
5. É importante para mim trabalhar arduamente, mesmo quando não aprecio o trabalho que estou a fazer	,802	-,011	,062	-,020	,648
6. Mantenho-me ocupado e com vários projectos em aberto	,543	,356	-,148	-,038	,444
7. Dou por mim a pensar em trabalho mesmo quando me quero manter afastado/a dele por um tempo	,445	,554	,223	,146	,576
8. Comprometo-me demasiadas vezes a fazer mais do que o que realmente consigo fazer	,358	,404	,249	,244	,412
9. Pareço ter um impulso interior de trabalhar arduamente, uma sensação de que é algo que tenho de fazer quer queira quer não	,660	,279	,238	,088	,577
10. Vou trabalhar mesmo quando estou doente	,342	,506	,140	-,227	,444
11. Tenho tendência a colocar-me sob pressão com prazos impostos por mim mesmo	,524	,421	,214	-,115	,511
12. Tenho a sensação que existe algo em mim que me obriga a trabalhar arduamente	,665	,196	,351	-,151	,626
13. Passo mais tempo a trabalhar do que a conviver com amigos, em hobbies, e em outras actividades de lazer	,361	,434	,327	-,014	,426
14. Sinto-me culpado quando não estou a trabalhar em algo	,240	,104	,744	,037	,623
15. Sinto-me na obrigação de trabalhar arduamente, mesmo quando o trabalho não é apelativo	,684	,037	,389	,069	,625
16. Trabalho aos fins-de-semana	-,253	,581	,319	-,067	,509
17. Dou por mim a fazer duas ou três coisas ao mesmo tempo como por exemplo, almoçar e escrever um memorando enquanto falo ao telefone	,156	,713	,149	-,141	,574
18. Sinto-me culpado quando tiro uma folga no trabalho	,201	,160	,684	,036	,536
19. É difícil relaxar quando não estou a trabalhar	,090	,356	,623	-,027	,523
20. Levo trabalho para casa	,075	,586	,288	,204	,473

Tabela4: Matriz de 3 componentes principais rodadas pelo método Varimax e respectivas comunalidades.

Itens	Comp.			h ²
	1	2	3	
1. Não gosto de trabalho em demasia	-,105	-,185	,768	,635
2. Desejava não ser tão empenhado no meu trabalho	,055	,153	,657	,457
3. Pareço estar com pressa e numa corrida contra-relógio	,241	,521	,342	,447
4. Dou por mim a continuar a trabalhar após os meus colegas terem saído	,382	,358	,279	,352
5. É importante para mim trabalhar arduamente, mesmo quando não aprecio o trabalho que estou a fazer	,801	-,076	-,007	,647
6. Mantenho-me ocupado e com vários projectos em aberto	,528	,148	,077	,307
7. Dou por mim a pensar em trabalho mesmo quando me quero manter afastado/a dele por um tempo	,498	,506	,240	,562
8. Comprometo-me demasiadas vezes a fazer mais do que o que realmente consigo fazer	,408	,397	,296	,412
9. Pareço ter um impulso interior de trabalhar arduamente, uma sensação de que é algo que tenho de fazer quer queira quer não	,700	,265	,130	,577
10. Vou trabalhar mesmo quando estou doente	,387	,472	-,121	,387
11. Tenho tendência a colocar-me sob pressão com prazos impostos por mim mesmo	,572	,408	-,037	,495
12. Tenho a sensação que existe algo em mim que me obriga a trabalhar arduamente	,723	,281	-,135	,620
13. Passo mais tempo a trabalhar do que a conviver com amigos, em hobbies, e em outras actividades de lazer	,429	,490	,044	,426
14. Sinto-me culpado quando não estou a trabalhar em algo	,361	,452	-,042	,337
15. Sinto-me na obrigação de trabalhar arduamente, mesmo quando o trabalho não é apelativo	,738	,145	,038	,567
16. Trabalho aos fins-de-semana	-,170	,692	,007	,508
17. Dou por mim a fazer duas ou três coisas ao mesmo tempo como por exemplo, almoçar e escrever um memorando enquanto falo ao telefone	,213	,663	,001	,485
18. Sinto-me culpado quando tiro uma folga no trabalho	,315	,471	-,023	,322
19. É difícil relaxar quando não estou a trabalhar	,206	,621	-,037	,430
20. Levo trabalho para casa	,144	,609	,283	,473

Tabela5: Correlações Item-Total por Factor

Trabalho dependente1 (TD)		Trabalho dependente2 (TD)		Trabalho dependente3 (TD)	
Itens	Correlação Item-Total	Itens	Correlação Item-Total	Itens	Correlação Item-Total
4	,601**	3	,635**	1	,804**
5	,708**	7	,712**	2	,779**
6	,601**	10	,604**		
8	,632**	13	,656**		
9	,742**	14	,569**		
11	,706**	16	,528**		
12	,665**	17	,678**		
15	,677**	18	,573**		
		19	,612**		
		20	,647**		
Nº Itens	8	Nº Itens	10	Nº Itens	2
Índice de Consistência Interna	.83	Índice de Consistência Interna	.82	Índice de Consistência Interna	.40

** . Correlação significativa a .01

*. Correlação significativa a .05

4.1.4 Análise de Diferenças

Considera-se pertinente relacionar os 3 factores (TD1, TD2 e TD3) com as variáveis sociodemográficas (género, estado civil e função).

Os resultados da análise para a variável sociodemográfica género serão apresentados na Tabela6.

Os resultados desta análise permitem verificar que as mulheres apresentam médias mais elevadas (M=15.84 e DP=4.24; M=21.96 e DP=5.82); com excepção de F3 onde a média mais elevada pertence aos homens (M=4.11 e DP=1.47). Os resultados apresentados consideram também duas hipóteses: a primeira vai assumir que as variâncias são iguais e a segunda assume que são diferentes. Considerando a segunda hipótese, observa-se que o teste *t* para o TD1 é .026, para TD2 considerando a primeira hipótese é 1.629 e para o TD3 considerando de novo a segunda hipótese é de -2.425.

Tabela6: Distribuição dos resultados na DUWAS em função do género

Variáveis	Masculino		Feminino		<i>t- Student</i>	Sig
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão		
<u>TD1</u>	15.82	4.69	15.84	4.24	,026	,980
<u>TD2</u>	20.68	6.11	21.96	5.82	1,629	,105
<u>TD3</u>	4.11	1.47	3.67	1.24	-2,425	,016

Os resultados da análise para a variável sociodemográfica estado civil serão apresentados na Tabela7. Pode-se contudo, observar que as maiores médias dizem respeito aos que são casados ou estão em união de facto (M= 15.99 e DP= 4.45; M=21.73 e DP= 5.89; M= 3.96 e DP= 1.40). O valor *t* para TD1 é de .743, para TD2 de 1.287 e para TD3 é de 1.219.

Tabela7: Distribuição dos resultados na DUWAS em função do estado civil

Variáveis	Casados ou união de facto		Solteiro, viúvo, divorciado		<i>t- Student</i>	Sig
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão		
<u>TD1</u>	15.99	4.45	15.54	4.45	,743	,458
<u>TD2</u>	21.73	5.89	20.67	6.12	1,287	,199
<u>TD3</u>	3.96	1.40	3.73	1.29	1,219	,224

A variável sociodemográfica função apresenta resultados também pertinentes para o estudo. Para verificar o sucedido utilizou-se o teste paramétrico ANOVA diferentemente das variáveis sociodemográficas anteriores. ANOVA vai se diferenciar do teste *t* pois este vai servir para testar as diferenças entre diversas situações e para duas ou mais variáveis.

Os resultados da presente análise serão apresentados na Tabela8:

Tabela8: Distribuição dos resultados na DUWAS referente à variável função

Variáveis	Administrativo		Quadro Técnico		Quadro Superior		Outra		F	p
	M	Dp	M	Dp	M	Dp	M	Dp		
TD1	15.67	4.22	15.38	4.62	16.79	3.95	14.57	6.07	1,772	,153
TD2	20.44	5.12	20.60	6.11	23.22	5.98	21.21	7.28	3,226	,023
TD3	3.60	1.09	3.92	1.49	4.09	1.28	3.86	1.92	1,424	,236

A análise dos dados mostra que a média mais elevada pertence à função “Quadro Superior” onde no TD1 M= 16,79 e DP= 3,95; no TD2 M= 23,22 e DP= 5,98; e no TD3 M= 4,09 e DP= 1,28.

4.2 Resultados obtidos na UWES

4.2.1 Estatística Descritiva

O questionário UWES (Work & Well-being Survey) é constituído por dezassete itens referentes a sentimentos em relação ao trabalho. A escala vai desde 0 (Nunca ou Nenhuma Vez) a 6 (Sempre ou Todos os dias) como a frequência que descreveria melhor os sentimentos de cada sujeito referente ao trabalho.

Será apresentado em seguida o valor mínimo, máximo, média e desvio padrão de cada item que serviu de suporte para a adaptação da escala *UWES*.

O valor mínimo e máximo dos 17 itens é de 0 a 6, com excepção dos itens 3 (“O tempo voa” quando estou a trabalhar) e 10 (Estou orgulhoso/a com o trabalho que realizo) onde o valor mínimo é 1 e o máximo continua a ser 6. Sendo de sublinhar que o item 8 (Quando me levanto de manhã, fico logo com vontade de trabalhar.) é o que apresenta menor valor médio (M=3,28; DP=1,566), e o item 17 (No trabalho sou persistente mesmo quando coisas não correm bem.) é o que evidencia a média mais elevada (M=4,89; DP=1,215).

A análise detalhada desta informação é apresentada na tabela 9.

Tabela 9: *Uwes* – valor mínimo, máximo, médias e desvio-padrão para cada item

	N	Min.	Max.	M	DP
1. No meu trabalho sinto-me cheio de energia	233	0	6	4,48	1,196
2. Acho que o trabalho que realizo tem um significado e um propósito	233	0	6	4,88	1,313
3. "O tempo voa" quando estou a trabalhar	233	1	6	4,43	1,366
4. No trabalho sinto-me com vitalidade	233	0	6	4,43	1,275
5. Estou entusiasmado/a com o meu trabalho	231	0	6	4,41	1,383
6. Quando estou a trabalhar esqueço tudo o que se passa à minha volta	233	0	6	3,45	1,754
7. O meu trabalho inspira-me	231	0	6	3,93	1,515
8. Quando me levanto de manhã, fico logo com vontade de trabalhar	233	0	6	3,28	1,566
9. Sinto-me feliz quando trabalho muito	233	0	7	3,37	1,742
10. Estou orgulhoso/a com o trabalho que realizo	233	1	7	4,76	1,218
11. Sinto-me envolvido com o trabalho que realizo	232	0	7	4,81	1,223
12. Posso continuar a trabalhar durante longos períodos de tempo	233	0	7	4,07	1,531
13. O meu trabalho é desafiador	233	0	7	4,39	1,539
14. "Deixo-me levar" pelo meu trabalho	231	0	7	3,91	1,589
15. No meu trabalho sou uma pessoa mentalmente versátil	232	0	6	4,65	1,253
17. No trabalho sou persistente mesmo quando coisas não correm bem	233	0	6	4,89	1,215

4.2.2 Análise da Consistência interna e correlações

A confiabilidade dos itens e dimensões foi avaliada pelo alfa de Cronbach. O valor obtido do alfa de Chronbach da totalidade da escala foi de 0,902 ou 90,2%, que segundo Nunnally (1978, citado em Maroco & Garcia-Marques, 2006), consiste num valor aceitável e numa forte consistência interna, pois ultrapassa o valor de 0,70.

Através da análise da matriz de correlações obtida (tabela 10) foi possível observar que as correlações obtidas oscilam entre -.08 (item 10 e 16 e item 11 e 16) e .80 no item 10 e 11.

Tabela 10: Matriz de correlações inter-item

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	1																
2	,45**	1															
3	,44**	,37**	1														
4	,60**	,48**	,52**	1													
5	,50**	,51**	,45**	,63**	1												
6	,24**	,17*	,21**	,24**	,27**	1											
7	,51**	,43**	,43**	,51**	,60**	,42**	1										
8	,38**	,27**	,40**	,38**	,42**	,39**	,59**	1									
9	,34**	,23**	,37**	,34**	,31**	,24**	,45**	,60**	1								
10	,34**	,54**	,28**	,33**	,45**	,12	,45**	,35**	,35**	1							
11	,35**	,55**	,25**	,36**	,47**	,21**	,45**	,36**	,37**	,80**	1						
12	,33**	,37**	,30**	,30**	,36**	,30**	,45**	,51**	,51**	,43**	,48**	1					
13	,40**	,38**	,38**	,34**	,45**	,36**	,57**	,40**	,31**	,40**	,43**	,43**	1				
14	,39**	,36**	,40**	,38**	,45**	,46**	,51**	,49**	,49**	,31**	,37**	,58**	,64**	1			
15	,40**	,32**	,36**	,29**	,37**	,13*	,42**	,34**	,22**	,36**	,33**	,34**	,42**	,49**	1		
16	,21**	,09	,36**	,13*	,20**	,32**	,23**	,41**	,30**	-.08	-.08	,30**	,20**	,39**	,23**	1	
17	,42**	,30**	,23**	,35**	,38**	,27**	,32**	,30**	,17**	,32**	,34**	,29**	,30**	,37**	,37**	,29**	1

** . Correlação significativa a .01

* . Correlação significativa a .05

Verificou-se também que a maior parte dos itens se relacionam a um nível de $p < .01$, nomeadamente entre o item 1 com os itens 2 a 17; entre o item 2 com os itens 3 a 15 e 17; entre o item 3 com os itens 4 a 17; entre o item 4 com os itens 5 a 15 e 17; entre o item 5 com os itens 6 a 17; entre o item 6 com os itens 7 a 9, 11 a 14, 16 e 17; entre o item 7 com os itens 8 a 17; entre o item 8 com os itens 9 a 17; entre o item 9 com os itens 10 a 17; entre o item 10 com os itens 11 a 15 e 17; entre o item 11 com os itens 12 a 15 e 17; entre o item 12 com os itens 13 a 17; entre o item 13 com os itens 14 a 17; entre o item 14 com os itens 15 a 17; entre o item 15 com os itens 16 a 17 e entre o item 16 com o item 17.

4.2.3 Análise da Estrutura Factorial

No teste KMO obteve-se um valor de .889, que indica que a análise de componentes principais pode ser feita e que o valor é considerado bom para a análise de componentes principais. No teste de esfericidade de Barlett obteve-se um valor ($X^2=1847,676$ com 136 graus de liberdade e $p < .000$). Considerou-se então pertinente proceder à análise factorial da escala onde obtiveram-se três factores que explicam a variância dos resultados, e as maiores variâncias explicadas serão apresentadas na Tabela11:

A coluna das comunalidades (h^2) permite analisar a proporção da variância inicial de cada variável, e através da análise verifica-se que o item11 é o melhor explicado pelo modelo (.818) e o item17 é o pior explicado (.328). Procedeu-se também a uma correlação item-total por factor, onde consta o número de itens de cada factor, índice de consistência interna de cada factor e respectivas correlações item-total (Tabela14).

Tabela11: Matriz de 3 componentes principais rodadas pelo método Varimax e respectivas comunalidades.

Itens	Componentes			Comunalidades
	1	2	3	h ²
1. No meu trabalho sinto-me cheio de energia.	,752	,187	,134	,618
2. Acho que o trabalho que realizo tem um significado e um propósito	,558	,071	,513	,579
3. "O tempo voa" quando estou a trabalhar	,642	,327	-,021	,520
4. No trabalho sinto-me com vitalidade	,808	,124	,141	,688
5. Estou entusiasmado/a com o meu trabalho	,705	,229	,290	,634
6. Quando estou a trabalhar esqueço tudo o que se passa à minha volta	,188	,587	-,061	,384
7. O meu trabalho inspira-me	,517	,507	,308	,619
8. Quando me levanto de manhã, fico logo com vontade de trabalhar	,269	,722	,157	,619
9. Sinto-me feliz quando trabalho muito	,114	,669	,249	,523
10. Estou orgulhoso/a com o trabalho que realizo	,265	,170	,842	,808
11. Sinto-me envolvido com o trabalho que realizo	,254	,229	,837	,818
12. Posso continuar a trabalhar durante longos períodos de tempo	,109	,678	,402	,634
13. O meu trabalho é desafiador	,361	,516	,306	,490
14. "Deixo-me levar" pelo meu trabalho	,329	,724	,162	,659
15. No meu trabalho sou uma pessoa mentalmente versátil	,463	,316	,206	,357
16. É difícil desligar-me do trabalho	,248	,629	-,446	,656
17. No trabalho sou persistente mesmo quando coisas não correm bem	,509	,237	,114	,328

Tabela12: Correlações Item-Total por Factor

Bem-estar e Trabalho1 (BT)		Bem-estar e Trabalho2 (BT)		Bem-estar e trabalho3 (BT)	
Itens	Correlação Item-Total	Itens	Correlação Item-Total	Itens	Correlação Item-Total
1	,752**	6	,625**	10	,949**
2	,679**	8	,764**	11	,949**
3	,679**	9	,694**		
4	,775**	12	,723**		
5	,790**	13	,667**		
7	,761**	15	,433**		
15	,621**	16	,603**		
17	,580**				
Nº Itens	8	Nº Itens	7	Nº Itens	2
Índice de Consistência Interna	.86	Índice de Consistência Interna	.78	Índice de Consistência Interna	.89

**Correlação significativa a .01

*. Correlação significativa a .05

4.2.4 Análise de Diferenças

Considera-se pertinente relacionar os factores (BT1, BT2 e BT3) com as variáveis sociodemográficas (género, estado civil e função).

Os resultados da análise para a variável sociodemográfica género serão apresentados na Tabela13.

Os resultados desta análise permitem verificar que as mulheres apresentam médias mais elevadas (M=36.15 e DP=6.86; M=25.93 e DP=7.69; com excepção do BT3 em que os homens apresentam (M=9.67 e DP=2.38). O valor de *t* para BT1 é de .364, no BT2 é de .706 e no BT3 é de -.623.

Tabela13: Distribuição dos resultados na UWES em função do género

Variáveis	Masculino		Feminino		<i>t- Student</i>	Sig
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão		
<u>BT1</u>	35.78	8.11	36.15	6.86	,364	,717
<u>BT2</u>	25.18	8.38	25.93	7.69	,706	,481
<u>BT3</u>	9.67	2.38	9.48	2.27	-,623	,534

Os resultados da análise para a variável sociodemográfica estado civil serão apresentados na Tabela14. Pode-se observar que as maiores médias dizem respeito aos que são casados ou estão em união de facto (M= 36.06 e DP= 7.60; M= 25.85 e DP= 7.97). Com excepção de BT3 onde a média mais elevada pertence aos solteiros, viúvos e divorciados (M= 9.82 e DP= 2.09). O valor de *t* no BT1 é de .228, no BT2 é de .722 e no BT3 é de -1.261.

Tabela14: Distribuição dos resultados na UWES em função do estado civil.

Variáveis	Casados ou união de facto		Solteiro, viúvo, divorciado		<i>t- Student</i>	Sig
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão		
<u>BT1</u>	36.06	7.60	35.83	7.20	,228	,820
<u>BT2</u>	25.85	7.97	25.05	8.12	,722	,471
<u>BT3</u>	9.43	2.43	9.82	2.09	-1,261	,209

Tabela15: Distribuição dos resultados na UWES referente à variável função.

Variáveis	Administrativo		Quadro Técnico		Quadro Superior		Outra		<i>F</i>	<i>p</i>
	M	Dp	M	Dp	M	Dp	M	Dp		
BT1	34.47	8.52	35.44	7.32	37.71	6.59	37.36	5.92	2,395	,069
BT2	23.90	8.71	25.00	8.11	27.47	7.09	27.14	7.06	2,532	,058
BT3	9.41	2.35	9.38	2.59	9.85	1.98	10.14	1.70	,918	,433

A variável sociodemográfica função apresenta resultados também pertencentes ao estudo. Utilizou-se o teste paramétrico ANOVA diferentemente das variáveis sociodemográficas anteriores. ANOVA vai se diferenciar do teste *t* pois este vai servir para testar as diferenças entre diversas situações.

Os resultados da presente análise serão apresentados na Tabela15:

A análise dos dados mostra que a média mais elevada pertence à função “quadro superior” (M= 37.71 e DP= 6.59) no BT1 e no BT2 (M= 27.47 e DP= 7.09); no BT3 a média mais elevada pertence à função “Outra – gerente/ colaborador/ vendedor/ atend. ao público/ investigador/ funcionário” (M= 10.14 e DP= 1.70).

4.3 Resultados obtidos na Escala de Dependência Psicológica ao Trabalho

4.3.1 Estatística Descritiva

O questionário Escala de Dependência Psicológica ao Trabalho foi construído como um complemento ao presente estudo e é constituído por onze itens referentes a uma possível dependência do sujeito ao próprio trabalho.

A escala vai desde “Não” até “Sempre” como a frequência que descreveria melhor a situação de cada sujeito.

Será apresentado em seguida o valor mínimo, máximo, média e desvio padrão de cada item que serviu de suporte para a adaptação da Escala de Dependência Psicológica ao Trabalho.

O valor mínimo e máximo dos 11 itens é de 0 a 4. O item 9 (“Os meus filhos conhecem-me pelo que faço no trabalho, em vez de quem sou como pessoa”) é o que apresenta menor valor médio (M=1,22; DP=,598), e o item 1 (“O meu horário de trabalho corresponde ao normal”) é o que evidencia a média mais elevada (M=2,46; DP=1,104). A análise detalhada desta informação é apresentada na tabela 16.

4.3.2 Análise da Consistência interna e correlações

O valor obtido do alpha de Chronbach da totalidade da escala foi de 0,635 ou 63,5%. Este valor é considerado aceitável mas segundo Murphy & Davidsholder (1988, p. 89 citado em Maroco & Garcia-Marques, 2006) apresenta uma fiabilidade baixa.

Através da análise da matriz de correlações obtida (tabela 17) foi possível observar que as correlações obtidas oscilam entre -,224 (Item 1 e 4) e ,535 (Item 7 e 8).

Tabela16: Escala de Dependência Psicológica ao Trabalho – valor mínimo, máximo, médias e desvio-padrão para cada item

	N	Min.	Max.	M	DP
1. O meu horário de trabalho corresponde ao normal	232	1	4	2,46	1,104
2. Trabalho como uma maneira de evitar ter de lidar com os meus relacionamentos em casa	232	1	4	1,39	,782
3. Trabalho para fugir de aborrecimentos ou dificuldades	233	1	4	1,26	,598
4. Passo muito pouco tempo com a família ou cónyuge por causa da decisão de trabalhar longas horas	233	1	4	1,89	,838
5. É o excesso de trabalho que faz a minha vida infeliz	231	1	4	1,32	,577
6. Prefiro trabalhar sozinho	230	1	4	1,96	,866
7. Acho muito difícil relaxar e não fazer nada	233	1	4	1,76	,887
8. Quando não estou no trabalho encontro-me tenso e impaciente para voltar ao trabalho	233	1	4	1,39	,661
9. Os meus filhos conhecem-me pelo que faço no trabalho, em vez de quem sou como pessoa	209	1	4	1,22	,598
10. A segurança financeira é a coisa mais importante na minha vida	233	1	4	2,18	,975
11. Já foi preciso tratamento médico devido a algum esgotamento	233	1	4	1,25	,607

Verificou-se também que a maior parte dos itens se relacionam a um nível de significância de $p < .01$, nomeadamente entre o item1 com os itens 2 e 4; entre o item2 com os itens 3 a 8 e 9; entre o item3 com os itens 4 a 6, 8 e 9 e 11; entre o item4 com os itens 5 a 7, 8 e 9; entre o item5 com os itens 7, 8 e 11; entre o item6 com os itens 7, 8, 9 e 11; entre o item7 com os itens 8, 9 e 10; entre o item8 com os itens 9 e 11; e entre o item9 com os itens 10 e 11.

Tabela 17: Matriz de correlações inter-item

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	1										
2	,172**	1									
3	-,073	,428**	1								
4	-,224**	,086	,325**	1							
5	-,151*	,170**	,266**	,294**	1						
6	,081	,111	,172**	,119	,105	1					
7	,019	,152*	,119	,178**	,191**	,208**	1				
8	-,053	,299**	,296**	,219**	,244**	,330**	,535**	1			
9	-,063	,266**	,285**	,242**	,178*	,270**	,252**	,368**	1		
10	,073	,059	,044	,019	,142*	,055	,175**	,104	,179**	1	
11	-,043	,168*	,318**	,131*	,237**	,189**	,128	,240**	,311**	,099	1

4.3.3 Análise da Estrutura Factorial

No teste KMO obteve-se um valor de .721, que indica que a análise de componentes principais pode ser feita e que o valor é considerado médio para a análise de componentes principais. No teste de esfericidade de Barlett obteve-se um valor ($X^2=367,537$ com 55 graus de liberdade e $p<.000$).

Considerou-se então pertinente proceder à análise factorial da escala onde obtiveram-se três factores que explicam a variância dos resultados, e as maiores variâncias explicadas serão apresentadas na Tabela18:

Através da análise da coluna das comunalidades verifica-se que o item1 é o melhor explicado pelo modelo (.672) e o item10 é o pior explicado (.324). Procedeu-se também a uma correlação item-total por factor, onde consta o número de itens de cada factor, índice de consistência interna de cada factor e respectivas correlações item-total (Tabela19).

Tabela18: Matriz de 3 componentes principais rodadas pelo método Varimax e respectivas comunalidades.

Itens	Componentes			Comunalidades h ²
	1	2	3	
1. O meu horário de trabalho corresponde ao normal	,198	,114	-,787	,672
2. Trabalho como uma maneira de evitar ter de lidar com os meus relacionamentos em casa	,782	,059	-,193	,653
3. Trabalho para fugir de aborrecimentos ou dificuldades	,768	-,054	,266	,664
4. Passo muito pouco tempo com a família ou cônjuge por causa da decisão de trabalhar longas horas	,269	,069	,662	,515
5. É o excesso de trabalho que faz a minha vida infeliz	,294	,252	,501	,401
6. Prefiro trabalhar sozinho	,317	,512	-,122	,378
7. Acho muito difícil relaxar e não fazer nada	,060	,782	,150	,637
8. Quando não estou no trabalho encontro-me tenso e impaciente para voltar ao trabalho	,355	,670	,180	,608
9. Os meus filhos conhecem-me pelo que faço no trabalho, em vez de quem sou como pessoa	,440	,396	,167	,378
10. A segurança financeira é a coisa mais importante na minha vida	-,130	,551	-,058	,324
11. Já foi preciso tratamento médico devido a algum esgotamento	,508	,195	,195	,334

Tabela19: Correlações Item-Total por Factor

Dependência Psicológica ao trabalho1 (DPT)		Dependência Psicológica ao trabalho2 (DPT)		Dependência Psicológica ao trabalho3 (DPT)	
Itens	Correlação Item-Total	Itens	Correlação Item-Total	Itens	Correlação Item-Total
2	,748**	6	,609**	1	,597**
3	,739**	7	,727**	4	-,551**
9	,645**	8	,695**	5	-,472**
11	,626**	10	,560**		
Nº Itens	4	Nº Itens	4	Nº Itens	3
Índice de Consistência Interna	.63	Índice de Consistência Interna	.51	Índice de Consistência Interna	.42

**Correlação significativa a .01

*. Correlação significativa a .05

4.3.4 Análise de Diferenças

Considera-se pertinente relacionar os factores (DPT1, DPT2 e DPT3) com as variáveis sociodemográficas (género, estado civil e função).

Os resultados da análise para a variável sociodemográfica género serão apresentados na Tabela20.

Os resultados desta análise permitem verificar que as mulheres apresentam médias mais elevadas (M= 14.95 e DP=1.69; M= 12.82 e DP= 1.90; M= 9.39 e DP= 1.29). O valor de *t* para DPT1 é de ,901 no DPT2 é de ,555 e no DPT3 é de ,732.

Tabela20: Distribuição dos resultados na Escala de Dependência Psicológica ao

Variáveis	Masculino		Feminino		<i>t- Student</i>	Sig
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão		
<u>DPT1</u>	14.72	1.96	14.95	1.69	,901	,369
<u>DPT2</u>	12.66	2.45	12.82	1.90	,555	,580
<u>DPT3</u>	9.25	1.51	9.39	1.29	,732	,465

Os resultados da análise para a variável sociodemográfica estado civil serão apresentados na Tabela21. Pode-se observar que as maiores médias dizem respeito aos que são casados ou estão em união de facto (M= 14.91 e DP= 1.85; M= 12.57 e DP= 2.28) com excepção de DPT3 em que a maior média corresponde aos que são solteiros, viúvos e divorciados (M= 9.41 e DP= 1.27). O valor de *t* no DPT1 é de ,758, no DPT2 é de -1,780 e no DPT3 é de -,758.

Tabela21: Distribuição dos resultados na Escala de Dependência Psicológica ao Trabalho em função do Estado

Variáveis	Civil				<i>t- Student</i>	Sig
	Casados ou união de facto		Solteiro, viúvo, divorciado			
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão		
<u>DPT1</u>	14.91	1.85	14.71	1.77	,758	,449

<u>DPT2</u>	12.57	2.28	13.07	1.92	-1,780	,077
<u>DPT3</u>	9.28	1.46	9.41	1.27	-,758	,450

A variável sociodemográfica função apresenta resultados também pertencentes ao estudo. Utilizou-se o teste paramétrico ANOVA diferentemente das variáveis sociodemográficas anteriores.

Os resultados da presente análise serão apresentados na Tabela22:

Tabela22: Distribuição dos resultados na Escala de Dependência Psicológica ao Trabalho referente à variável função.

Variáveis	Administrativo		Quadro Técnico		Quadro Superior		Outra		F	p
	M	Dp	M	Dp	M	Dp	M	Dp		
DPT1	14.88	1.74	14.61	2.06	15.25	1.39	14.36	2.06	1.639	,182
DPT2	12.85	1.88	12.50	2.46	12.97	2.00	12.71	2.19	,664	,575
DPT3	9.35	1.37	9.10	1.49	9.43	1.18	10.07	1.59	2,248	,084

A análise dos dados mostra que a média mais elevada pertence à função “Quadro Superior” (M= 15.25 e DP= 1.39) no DPT1 e no DPT2 (M= 12.97 e DP= 2.00). No DPT3 a média mais elevada pertence à função “Outra – gerente/ colaborador(a)/ vendedor(a)/ atend. público/ investigador/ funcionário(a)” (M= 10.07 e DP= 1.59).

4.4 Resultados obtidos na Escala TCA Portugal

4.4.1 Estatística Descritiva

O questionário TCA Portugal foi inserido como um complemento ao presente estudo e é constituído por 20 itens para todos os indivíduos que pretendam avaliar ou saber da existência de uma possível compulsão ao trabalho.

A escala vai desde “Não” até “Sempre” como a frequência que descreveria melhor a situação de cada sujeito, e três respostas positivas são consideradas já como um indicador de que pode haver um problema com a dependência ao trabalho.

Será apresentado em seguida o valor mínimo, máximo, média e desvio padrão de cada item que serviu de suporte para a adaptação da Escala TCA Portugal.

O valor mínimo e máximo dos 20 itens é de 1 a 4. O item 1 (“Fico mais entusiasmado com o trabalho do que com a família ou com qualquer outra coisa”) é o que apresenta menor valor médio ($M=1,27$; $DP=,601$), e o item 7 (“Assumo a responsabilidade total pelos resultados dos meus esforços de trabalho”) é o que demonstra ter a média mais elevada ($M=3,27$; $DP=,926$). A análise detalhada desta informação é apresentada na tabela23:

Tabela23: TCA – valor mínimo, máximo, médias e desvio-padrão para cada item

	N	Min.	Max.	M	DP
1. Fico mais entusiasmado com o trabalho do que com a família ou com qualquer outra coisa	232	1	4	1,27	,601
2. Há alturas em que consigo fazer todo o trabalho e outras em que não consigo fazer nada	233	1	4	1,93	,716
3. Levo trabalho para a cama, para os fins-de-semana e para as férias	232	1	4	1,55	,815
4. O trabalho é a actividade que mais gosto de fazer e da qual falo mais	232	1	4	1,67	,777
5. Trabalho mais de 40 horas por semana	232	1	4	2,62	1,148
6. Transformo os meus passatempos em projectos para ganhar dinheiro	231	1	4	1,51	,779
7. Assumo a responsabilidade total pelos resultados dos meus esforços de trabalho	232	1	4	3,27	,926
8. A minha família e amigos desistiram de esperar que chegue a horas	233	1	4	1,56	,781
9. Aceito trabalho extra porque temo que de outra forma não seja feito	233	1	4	1,72	,813
10. Subestimo o tempo necessário para um projecto e depois ando a correr para o acabar	233	1	4	1,72	,790
11. Acredito que é bom trabalhar muitas horas se gosto muito do que estou a fazer	233	1	4	2,10	,967
12. Fico impaciente com as pessoas que têm outras prioridades sem ser o trabalho	233	1	4	1,48	,726
13. Receio que, se não trabalhar muito, vou perder o emprego ou vou ser um falhado	233	1	4	1,58	,795
14. O futuro é, para mim, uma preocupação constante mesmo quando as coisas estão a correr bem	233	1	4	2,48	,965

15. Faço as coisas com muita energia e competitividade, mesmo a diversão	233	1	4	2,78	,892
16. Fico irritado quando as pessoas pedem para parar de trabalhar a fim de fazer outras coisas	233	1	4	1,82	,802
17. As muitas horas de trabalho provocam sofrimento à minha família ou a outras pessoas que se relacionam comigo	233	1	4	1,69	,760
18. Penso no trabalho enquanto guio, enquanto adormeço ou enquanto outras pessoas estão a falar	233	1	4	1,83	,842
19. Trabalho ou leio durante as refeições	233	1	4	1,44	,654
20. Acredito que mais dinheiro resolverá os outros problemas da minha vida	233	1	4	2,14	,964

4.4.2 Análise da Consistência interna e correlações

O valor obtido do alpha de Chronbach da totalidade da escala foi de 0,830.

Segundo Murphy & Davidsholder (1988, p. 89 citado em Maroco & Garcia-Marques, 2006) é considerada uma fiabilidade moderada a elevada.

Através da análise da matriz de correlações obtida (tabela 24) foi possível observar que as correlações obtidas oscilam entre -,070 (Item 7 e 13) e ,506 (Item 3 e 18).

Verificou-se também que a maior parte dos itens se relacionam a um nível de significância de $p < .01$, nomeadamente entre o item 1 com os itens 4, 6, 8 a 12 e 16; entre o item 2 com os itens 3, 4, 6, 8, 10 a 12, 16 a 18 e 20; entre o item 3 com os itens 4 a 6, 8 a 12, 14, 16, 18 e 19; entre o item 4 com os itens 5 e 6, 8 a 12 e 16 a 20; entre o item 5 com os itens 6, 8 a 12, 14, e, 17 a 19; entre o item 6 com os itens 8 a 12, 16 a 18 e 20; entre o item 7 com os itens 11, 14, 15 e 20; entre o item 8 com os itens 9 a 12 e 16 a 19; entre o item 9 com os itens 10 a 12, 14, e 16 a 20; entre o item 10 com os itens 11 a 13, 16, e, 18 a 20; entre o item 11 com os itens 12, 14, 16, e, 18 a 20; entre o item 12 com os itens 13, e, 16 a 20; entre o item 13 com os itens 14, 16, 18 e 20; entre o item 14 com os itens 15 a 20; entre o item 15 com os itens 16 e 20; entre o item 16 com os itens 18 a 20; entre o item 17 com o item 18; entre o item 18 com os itens 19 e 20; entre o item 19 com o item 20.

Tabela 24: Matriz de correlações inter-item

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1																			
2	,137*	1																		
3	,146*	,217**	1																	
4	,347**	,179**	,274**	1																
5	-,013	,054	,371**	,179**	1															
6	,367**	,196**	,211**	,248**	,171**	1														
7	-,044	,053	,083	,036	,142*	,016	1													
8	,211**	,223**	,376**	,277**	,284**	,342**	,072	1												
9	,257**	,137*	,363**	,339**	,280**	,306**	,067	,393**	1											
10	,353**	,355**	,343**	,308**	,218**	,346**	,020	,316**	,306**	1										
11	,239**	,184**	,307**	,346**	,262**	,302**	,274**	,264**	,305**	,217**	1									
12	,323**	,230**	,293**	,357**	,176**	,400**	-,056	,273**	,395**	,335**	,276**	1								
13	,156*	,162*	,144*	,134*	-,016	,092	-,070	,112	,164*	,212**	,087	,224**	1							
14	-,012	,166*	,196**	,168*	,181**	,022	,230**	,152*	,196**	,041	,245**	,096	,217**	1						
15	-,025	,104	,059	,119	,130*	,074	,314**	,099	,121	,027	,141*	,108	,014	,265**	1					
16	,304**	,226**	,272**	,223**	,057	,305**	,037	,269**	,270**	,367**	,224**	,451**	,244**	,199**	,238**	1				
17	,078	,245**	,129	,169**	,246**	,271**	,053	,274**	,218**	,148*	,101	,214**	,118	,288**	,030	,166*	1			
18	,134*	,295**	,506**	,370**	,305**	,174**	,120	,431**	,365**	,331**	,253**	,380**	,269**	,301**	,076	,337**	,281**	1		
19	,107	,156*	,317**	,288**	,194**	,122	,102	,363**	,234**	,187**	,279**	,195**	,136*	,205**	,161*	,196**	,104	,478**	1	
20	,128	,239**	,124	,171**	,067	,179**	,171**	,127	,182**	,192**	,217**	,237**	,204**	,309**	,267**	,256**	,153*	,198**	,198**	1

** Correlação significativa a .01

* Correlação significativa a .05

4.4.3 Análise da Estrutura Factorial

No teste KMO obteve-se um valor de .846, que indica que a análise de componentes principais pode ser feita e que o valor é considerado médio para a análise de componentes principais. No teste de esfericidade de Barlett obteve-se um valor ($X^2=1081,390$ com 190 graus de liberdade e $p<.000$).

Considerou-se então pertinente proceder à análise factorial da escala onde obtiveram-se quatro factores que explicam a variância dos resultados, e as maiores variâncias explicadas serão apresentadas na Tabela25:

Tabela25: Matriz de 4 componentes principais rodadas pelo método Varimax e respectivas comunalidades.

Itens	Comp.				h ²
	1	2	3	4	
1. Fico mais entusiasmado com o trabalho do que com a família ou com qualquer outra coisa	-,040	,750	,048	-,051	,570
2. Há alturas em que consigo fazer todo o trabalho e outras em que não consigo fazer nada	,156	,222	,472	,061	,300
3. Levo trabalho para a cama, para os fins-de-semana e para as férias	,682	,203	,111	-,004	,518
4. O trabalho é a actividade que mais gosto de fazer e da qual falo mais	,351	,484	,114	,113	,384
5. Trabalho mais de 40 horas por semana	,686	,022	-,171	,147	,522
6. Transformo os meus passatempos em projectos para ganhar dinheiro	,157	,691	,000	,065	,507
7. Assumo a responsabilidade total pelos resultados dos meus esforços de trabalho	,145	-,063	-,146	,723	,569
8. A minha família e amigos desistiram de esperar que chegue a horas	,602	,313	,095	,011	,469
9. Aceito trabalho extra porque temo que de outra forma não seja feito	,478	,422	,074	,088	,419
10. Subestimo o tempo necessário para um projecto e depois ando a correr para o acabar	,273	,562	,220	-,081	,445
11. Acredito que é bom trabalhar muitas horas se gosto muito do que estou a fazer	,356	,407	-,088	,426	,482
12. Fico impaciente com as pessoas que têm outras prioridades sem ser o trabalho	,218	,611	,276	-,001	,497
13. Receio que, se não trabalhar muito, vou perder o emprego ou vou ser um falhado	,026	,109	,691	-,116	,504
14. O futuro é, para mim, uma preocupação constante mesmo quando as coisas estão a correr bem	,282	-,158	,485	,476	,566
15. Faço as coisas com muita energia e competitividade, mesmo a diversão	-,003	,063	,106	,723	,539
16. Fico irritado quando as pessoas pedem para parar de trabalhar a fim de fazer outras coisas	,073	,515	,419	,168	,475
17. As muitas horas de trabalho provocam	,359	,071	,363	,028	,267

sofrimento à minha família ou a outras pessoas que se relacionam comigo

18. Penso no trabalho enquanto guio, enquanto adormeço ou enquanto outras pessoas estão a falar	,683	,137	,422	,015	,663
19. Trabalho ou leio durante as refeições	,546	,076	,223	,154	,377
20. Acredito que mais dinheiro resolverá os outros problemas da minha vida	-,035	,209	,470	,487	,503

Através da análise da coluna das comunalidades verifica-se que o item1 é o melhor explicado pelo modelo (. 570) e o item17 é o pior explicado (. 267). Procedeu-se também a uma correlação item-total por factor, onde consta o número de itens de cada factor, índice de consistência interna de cada factor e respectivas correlações item-total (Tabela26):

Tabela26: Correlações Item-Total por Factor

Trabalhador Compulsivo1 (TC)		Trabalhador Compulsivo2 (TC)		Trabalhador Compulsivo3 (TC)		Trabalhador Compulsivo4 (TC)	
Itens	Correlação Item-Total	Itens	Correlação Item-Total	Itens	Correlação Item-Total	Itens	Correlação Item-Total
3	,720**	1	,640**	2	,579**	7	,671**
5	,667**	4	,630**	13	,588**	11	,637**
8	,683**	6	,670**	14	,717**	15	,646**
9	,643**	10	,682**	17	,636**	20	,645**
18	,746**	12	,711**				
19	,588**	16	,670**				
Nº Itens	6	Nº Itens	6	Nº Itens	4	Nº Itens	4
Índice de Consistência Interna	.75	Índice de Consistência Interna	.75	Índice de Consistência Interna	.50	Índice de Consistência Interna	.54

**Correlação significativa a .01

*. Correlação significativa a .05

4.4.4 Análise de Diferenças

Considera-se pertinente relacionar os factores (TC1, TC2, TC3 e TC4) com as variáveis sociodemográficas (género, estado civil e função).

Os resultados da análise para a variável sociodemográfica género serão apresentados na Tabela27.

Os resultados desta análise permitem verificar que os homens apresentam médias mais elevadas (M= 10.88 e DP= 3.43; M= 9.75 e DP= 2.99; M= 7.84 e DP= 2.06; M= 10.47 e DP= 2.42;). O valor de *t* para TC1 é de -,680 no TC2 é de -1,368 no TC3 é de -1,125 e no TC4 é de -1,046.

Tabela27: Distribuição dos resultados na TCA em função do Género

Variáveis	Masculino		Feminino		<i>t- Student</i>	Sig
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão		
<u>TC1</u>	10.88	3.43	10.57	3.42	-,680	,497
<u>TC2</u>	9.75	2.99	9.21	2.97	-1,368	,173
<u>TC3</u>	7.84	2.06	7.54	2.05	-1,125	,262
<u>TC4</u>	10.47	2.42	10.14	2.44	-1,046	,297

Os resultados da análise para a variável sociodemográfica estado civil serão apresentados na Tabela28. Pode-se observar que as maiores médias dizem respeito aos que são solteiros, viúvos ou divorciados (M= 9.60 e DP= 3.13; M= 7.82 e DP= 2.14; M= 10.32 e DP= 2.61) com excepção de TC1 em que a maior média corresponde aos que são casados ou em união de facto (M= 10.73 e DP= 3.29). O valor de *t* no TC1 é de ,065, no TC2 é de -,546, no TC3 é de -,735 e no TC4 é de -,107.

Tabela28: Distribuição dos resultados na TCA em função do Estado

Variáveis	Civil				<i>t- Student</i>	Sig
	Casados ou união de facto		Solteiro, viúvo, divorciado			
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão		
<u>TC1</u>	10.73	3.29	10.69	3.68	,065	,948

<u>TC2</u>	9.38	2.91	9.60	3.13	-,546	,586
<u>TC3</u>	7.61	2.02	7.82	2.14	-,735	,463
<u>TC4</u>	10.28	2.34	10.32	2.61	-,107	,915

A variável sociodemográfica função apresenta resultados também respeitantes ao estudo. Utilizou-se o teste paramétrico ANOVA diferentemente das variáveis sociodemográficas anteriores.

Os resultados da presente análise serão apresentados na Tabela29:

Tabela29: Distribuição dos resultados na TCA referente à variável função.

Variáveis	Administrativo		Quadro Técnico		Quadro Superior		Outra		F	p
	M	Dp	M	Dp	M	Dp	M	Dp		
TC1	10.14	3.18	10.56	3.47	11.69	3.53	9.50	2.88	3,158	,026
TC2	9.16	2.73	9.56	3.13	9.78	3.08	8.64	2.73	,853	,466
TC3	7.71	2.12	7.89	2.09	7.46	1.99	7.36	1.86	,682	,564
TC4	10.13	2.09	10.28	2.70	10.44	2.38	10.43	2.56	,195	,900

A análise dos dados mostra que a média mais elevada pertence à função “Quadro Superior” (M= 11.69 e DP= 3.53; M= 9.78 e DP= 3.08; M= 10.44 e DP= 2.38) com excepção de TC3, onde a média mais elevada pertence à função “Quadro técnico” (M= 7.89 e DP= 2.09).

Foi realizada as correlações de Pearson para as quatro escalas presentes no trabalho onde foi possível observar, através da análise da matriz obtida (tabela 30), que as correlações oscilam entre $r = -,46$ (entre o item TD_2 e o item DPT_2; e entre o item DPT_2 e o item TC_2) e $r = ,70$ (entre o item TD_2 e o item TC_1).

Verificou-se também também que as correlações mais elevadas na relação entre a subescala TD_1 da escala Trabalho Dependente (TD) surgem nas relações com a subescala TD_2 da Escala Trabalho Dependente ($r = ,67$), e, entre a variável TD_2 da Escala Trabalho Dependente com a subescala TC_1 da Escala Trabalhador Compulsivo ($r = ,70$).

Já a Escala de Dependência Psicológica ao Trabalho apresenta as correlações mais elevadas, com a escala Trabalhador Compulsivo onde apresenta relações negativas mas estatisticamente significativos ao nível de .01, por exemplo entre a variável DPT_1 e a variável DPT_2 com a variável TC_2 ($r = -,46$). A escala Trabalho Dependente

apresenta também correlações estatisticamente significativas ao nível .05 com a escala Bem – Estar e Trabalho (-.14) e a Escala de Dependência Psicológica ao Trabalho (-.16) e (-.15). A Escala Bem-Estar e Trabalho também apresenta correlações ao nível .05 com a escala Dependência Psicológica ao Trabalho (-.17) e com a Escala Trabalhador Compulsivo (.16), (.14) e (.15).

Verificou-se então que a maior parte dos itens se relacionam a um nível de significância de $p < .01$, nomeadamente entre a variável TD_1 com as variáveis BT_1 e BT_2, DPT_1 e DPT_2, TC_1 a TC_4; entre a variável TD_2 com as variáveis BT_2, DPT_1 a DPT_3 e TC_1 a TC_4; entre a variável BT_1 com as variáveis BT_2 e BT_3; entre a variável BT_2 com as variáveis BT_3, TC_1 e TC_2 e TC_4; entre a variável DPT_1 com as variáveis DPT_2 e DPT_3, TC_1 a TC_3; entre a variável DPT_2 com as variáveis DPT_3 e TC_1 a TC_4; entre a variável DPT_3 com as variáveis TC_1 a TC_4; entre a variável TC_1 com as variáveis TC_2 a TC_4; entre a variável TC_2 com as variáveis TC_3 e TC_4, e, entre a variável TC_3 com a variável TC_4.

Tabela 30: Correlações de Pearson

	TD_1	TD_2	TD_3	BT_1	BT_2	BT_3	DPT_1	DPT_2	DPT_3	TC_1	TC_2	TC_3	TC_4
TD_1	1												
TD_2	,67**	1											
TD_3	,05	,09	1										
BT_1	,24**	,06	-,14*	1									
BT_2	,30**	,28**	-,10	,66**	1								
BT_3	,10	-,09	-,10	,57**	,41**	1							
DPT_1	-,20**	-,23**	-,16*	,03	-,13	,13	1						
DPT_2	-,39**	-,46**	-,08	,05	-,17*	,06	,37**	1					
DPT_3	-,12	-,24**	-,15*	-,03	-,00	-,00	,31**	,26**	1				
TC_1	,56**	,70**	,09	,09	,32**	-,04	-,32**	-,41**	-,26**	1			
TC_2	,45**	,49**	,06	,07	,29**	,04	-,46**	-,46**	-,27**	,53**	1		
TC_3	,44**	,43**	,10	,05	,14*	-,06	-,19**	-,33**	-,25**	,42**	,38**	1	
TC_4	,42**	,29**	,00	,16*	,23**	,15*	-,13	-,36**	-,22**	,36**	,32**	,35**	1

**Correlação significativa a .01

*. Correlação significativa a .05

5. Discussão/ Conclusão

Tendo em consideração a finalidade da presente dissertação, traduzir, adaptar e validar a escala de dependência do trabalho (DUWAS de Schaufeli & Taris, 2004) à população portuguesa, a discussão dos resultados centra-se nos dados obtidos neste processo, nomeadamente da estrutura factorial encontrada e respetivas propriedades psicométricas, bem como da relação da escala com outras medidas equivalentes ou associadas.

Comparativamente, a versão brasileira (Carlotto, 2010), para uma amostra de 324 participantes todas as cargas factoriais apresentaram-se significativas, ou seja, o parâmetro mais baixo foi obtido para o item13 (.52) e o mais alto para o item15 (.77). Todos os itens contribuíram para a consistência interna avaliada pelo alfa de Cronbach, atendendo ao critério de 0.70 (Nunnally & Bernstein, 1994 citado em Carlotto, 2010).

Todos os factores da escala na versão brasileira, alcançaram assim valores de alfa de Cronbach aceitáveis com os itens contribuindo para a consistência interna.

Já na versão espanhola (Líbano *et al*, 2010) , todos os valores de alpha variaram entre .75 a .85 numa amostra de 550 empregados todos de diferentes sectores ocupacionais. As inter-correlações entre o trabalho excessivo e compulsivo demonstraram-se positivas e significativas. Além disto, as inter-correlações entre a escala original e a curta variou entre .92 e .94 em amostras holandesas e espanholas.

Já na validação para a população portuguesa obteve-se um α de Cronbach de .87, também satisfatório, pois segundo Nunnally (1978, citado em Maroco & Garcia-Marques, 2006), a prática comum é aceitar valores de alfa superiores a 0,70. E as correlações inter-item obtidas oscilaram entre -.19 (item 1 e 12) e .62 (item 9 e 12).

Pode-se então dizer que ao referirmo-nos à escala DUWAS que na validação para a população portuguesa e segundos os valores de alfa, que os resultados são adoptáveis.

Aos factores da escala DUWAS, a que deu-se o nome de Trabalho Dependente, pretendem avaliar uma certa dependência do trabalho na população portuguesa. Já os factores da escala UWES a que deu-se o nome de Bem-estar e Trabalho, como nas versões originais e de adaptação para a população brasileira, pretendem avaliar os sentimentos das pessoas em relação ao trabalho. Os factores da escala Dependência Psicológica ao Trabalho pretendem avaliar o nível e tipo de dependência ao trabalho, e,

por último, os factores da escala TCA Portugal a que deu-se o nome de trabalhador compulsivo pretendem avaliar algum tipo de compulsão no trabalhador português. Apesar da estrutura por nós encontrada na escala DUWAS ter o mesmo número de factores que a versão original, a sua composição, ou seja os itens que integram cada um destes factores é distinta. As diferenças observadas poderão estar associadas a características da própria amostra, quer em termos de número quer em termos dos profissionais envolvidos no estudo.

Os dados por nós obtidos, bem como os índices de consistência interna, parecem sugerir boas potencialidades da escala DUWAS. No entanto, uma das fragilidades foi a obtenção de quatro factores que resultaram da análise factorial da escala, os quais não apresentavam valores psicométricos adequados. Por isso, tornou-se necessário proceder a uma análise factorial forçada a três factores e com rotação Varimax. Todavia, como já dito, a estrutura obtida não é equivalente à encontrada pelos autores originais.

As análises de correlação entre as quatro escalas usadas no trabalho, sugerem que a escala de trabalho dependente (DUWAS) apresenta associações positivas e estatisticamente significativas com as diversas dimensões da escala de bem-estar e trabalho (UWES). Contudo, parece que a escala UWES apresenta propriedades psicométricas satisfatórias para o presente estudo uma vez que a escala apresentou-se internamente consistente, onde a maior parte dos itens correlacionam-se a níveis estatisticamente significativo (ao nível de $\rho < 0.1$).

Em termos de análise de resultados em função de factores demográficos, os valores obtidos parecem sugerir que as mulheres, apresentam valores um pouco superiores aos homens, se manifestam com maior dependência ao trabalho. Quando analisámos a variabilidade tendo em consideração a função desempenhada, os nossos resultados sugerem que existem poucas diferenças quanto aos níveis de envolvimento nas funções ocupacionais, apesar de aqueles que exercem uma função de “quadro superior” apresentem valores médios mais elevados.

As correlações entre a Escala de Dependência Psicológica ao Trabalho e a escala de Trabalhador Compulsivo apresentam, igualmente, uma forte associação positiva na maior parte dos itens.

Na validação para a população portuguesa da escala UWES obteve-se um α de Cronbach de 0,902 ou 90,2%, que consiste num valor aceitável e numa forte consistência interna, pois ultrapassa o valor de 0,70. Onde as inter-correlações também oscilam de negativamente -.08 como positivamente .80. Já no manual UWES (versão

brasileira) a consistência interna para UWES-17 apresenta-se com um α de Cronbach de .94 e com um intervalo de .91-.96 o que não foge muito aos resultados do presente trabalho.

Na validação para a população portuguesa da escala Dependência Psicológica ao Trabalho obteve-se um α de Cronbach de .64, que comparando com as duas escalas anteriores (DUWAS e UWES) e de acordo com Murphy & Davidsholder (1988, p. 89 citado em Maroco & Garcia-Marques, 2006) apresenta uma fiabilidade baixa.

A análise de correlações inter-item serviu para demonstrar que todos os itens da escala de Dependência Psicológica ao Trabalho se relacionam a um nível de significância .01, tal como, nas correlações item-total.

Uma das potencialidades da escala Dependência Psicológica ao Trabalho será o de ter revelado um valor que, apesar de baixo, aceitável para a análise de componentes principais ser realizada, e assim, obter o número de factores e os itens que preenche cada um. A fragilidade desta escala foi o baixo valor do alpha de Chronbach, o que pode colocar em dúvida a fidedignidade desta.

Já a escala TCA Portugal é composta por 20 questões com o intuito de descobrir algum sinal que indique uma determinada compulsão pelo trabalho. A escala vai desde “não” até “sempre” com um valor mínimo de 1 e máximo de 4.

Na adaptação para a população portuguesa, a análise psicométrica desta obteve um α de Cronbach de .83, que de acordo, com Murphy & Davidsholder (1988, p. 89 citado em Maroco & Garcia-Marques, 2006) é considerada uma fiabilidade moderada a elevada.

Aos factores da escala TCA Portugal atribuiu-se a designação TC (trabalhador compulsivo) por esta querer/ pretender avaliar algum tipo de compulsão no indivíduo trabalhador. Estes factores foram submetidos a um teste paramétrico – teste t – na relação com as variáveis demográficas do presente estudo, tal como, foram submetidos ao teste paramétrico ANOVA quando se pretendia fazer a análise de diferenças com a variável função (ocupacional) de cada sujeito. Como também, foram efectuadas análises de correlação de Pearson, ficando a saber que a maior parte dos itens têm uma correlação estatisticamente significativa a nível de .01.

Uma das potencialidades da escala TCA será o valor elevado a moderado do α de Cronbach, o que vai contribuir para a consistência interna da escala e assim para a fidedignidade da mesma. Uma das fragilidades que se notou foi a análise de componentes principais pelo método Varimax, onde foi necessário excluir um

componente dos cinco existentes, resultando assim em quatro componentes que explicam as maiores variâncias e os que apresentam as propriedades mais adequadas ao estudo, como não era o caso dos cinco componentes. Os resultados obtidos na escala TCA revelam assim uma estrutura factorial coerente e fidedigna para o estudo da presente dissertação.

Após efectuada a análise/ discussão do presente trabalho, pode-se concluir que a amostra é composta maioritariamente por mulheres casadas ou em união de facto, e no que se refere a “trabalho dependente” estas apresentam índices de uma maior dependência relativamente aos homens. Tal como no que respeita a “bem-estar e trabalho” são elas que apresentam médias mais elevadas comparativamente aos homens e na “dependência psicológica ao trabalho” as mulheres mais uma vez apresentam valores mais elevados. Já no que se refere a “trabalhador compulsivo” os homens apresentam valores mais altos comparativamente às mulheres que compõem a maior parte da amostra do presente estudo.

Pode-se também concluir que a versão portuguesa apresenta as condições necessárias em termos de consistência interna e validade factorial. Contudo, este trabalho trata-se somente de um instrumento de pesquisa que foi realizado com uma amostra de trabalhadores portugueses de diferentes sectores ocupacionais como sustento de construção de uma escala para a população portuguesa.

É de salientar que seria importante e fundamental o desenvolvimento de estudos na área do “workaholism”, enquanto categoria de uma área de adoecimento no contexto laboral, onde o trabalho tem que ser e pode ser visto como algo benéfico/ privilégio que cada indivíduo tem/ possui.

Após as conclusões do estudo, parece que os objectivos deste foram alcançados, embora os resultados em alguns aspectos não tinham sido os esperados no que respeita às propriedades psicométricas das escalas estudadas, com particular destaque para as escalas DUWAS e UWES. Justifica-se a realização de estudos com amostras mais alargadas para avaliação das características das escalas com recurso à análise confirmatória, pois as escalas mencionadas apresentam uma elevada estabilidade e consistência nos diversos estudos de adaptação que delas têm sido realizados.

Uma das limitações do presente estudo poderá estar associada às características da própria amostra, quer do ponto de vista de dimensão, quer do ponto de vistas das suas características, nomeadamente em termos de actividade/ grupo.

Seria interessante no futuro, analisar o fenómeno “workaholism” com outros aspectos, igualmente prejudiciais para a saúde do indivíduo no contexto laboral, como o fenómeno “burnout” e “envolvimento no trabalho” utilizando as respectivas escalas de medição adaptadas à população portuguesa.

6. Referências Bibliográficas

- Addae, H. M., & Wang, X. (2006). Stress at Work: Linear and Curvilinear Effects of Psychological-, Job-, and Organization-Related Factors: An Exploratory Study of Trinidad and Tobago. *International Journal of Stress Management*, 4, 476-493. Retirado em 21 de Setembro de 2011 no sítio <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=2006-21928-006>
- American Psychiatric Association (2006). *Manual de diagnóstico e estatística das perturbações mentais*. (4ªed.). Lisboa: Climepsi Editores.
- Antunes, R., & Alves, G. (2004). As Mutações no Mundo do Trabalho na Era da Mundialização do Capital. *Educ. Soc., Campinas*, 87, 335-351. Retirado em 30 de Julho de 2011 no sítio from <http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21460.pdf>.
- Aziz, S., & Zickar, M. (2006). A Cluster Analysis Investigation of Workaholism as a Syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 52-62. Retirado em 10 de Julho de 2011 no sítio <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=2006-03308-006>
- Bakker, A., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and Relationship Quality: A Spillover–Crossover Perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 23-33. Retirado em 10 de Julho de 2011 no sítio <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=2008-19186-003>
- Barbosa, S., & Borges, L. (2011). Saúde mental e diferentes horários de trabalho para operadores de petróleo. *Estudos de Psicologia, Campinas*, 2, 163-173. Retirado em 8 de Novembro de 2011 no sítio <http://www.scielo.br/pdf/estpsi/v28n2/04.pdf>
- Barbosa, S., *et al.* (2010). Perfil de Bem-Estar Psicológico em Profissionais de Limpeza Urbana. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 2, 54-66. Retirado em 8

de Novembro de 2011 no sítio
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v10n2/v10n2a05.pdf>

Borges, L., Argolo, J., & Baker, M. (2006). Os Valores Organizacionais e a Síndrome de Burnout: dois momentos em uma maternidade pública. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 1, 34-43. Retirado em 26 de Julho de 2011 no sítio
<http://www.scielo.br/pdf/prc/v19n1/31290.pdf>

Burke, R., & Ng, E. (2007). Brief Reports Workaholic Behaviors: Do Colleagues Agree? *International Journal of Stress Management*, 3, 312-320. Retirado em 10 de Julho de 2011 no sítio
http://dal.academia.edu/EddyNg/Papers/1458440/Workaholic_behaviors_Do_colleagues_agree

Carlotto, M., & Miralles, M. (2010). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala de Adição ao Trabalho *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS). *Contextos Clínicos*, 2, 141-150. Retirado em 6 de Julho de 2011 no sítio <http://www.contextosclinicos.unisinos.br/pdf/83.pdf>

Cunha e Pina. M., Rego, A., Campos e Cunha, R., & Cardoso-Cabral, C. (2007). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. (6ª. ed.). Lisboa: RH.

Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. (2010). Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Independency of Both Constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 209-222. Retirado em 20 de Setembro de 2011 no sítio
http://www.beanmanaged.eu/pdf/articles/arnoldbakker/article_arnold_bakker_219.pdf

Guerreschi, C. (2009). *As Novas Dependências: internet, trabalho, sexo, telemóvel e "shopping" compulsivo*. São Paulo: Paulinas.

Katrinli, A., et al. (2009). Exploring the antecedents of organizational identification: the role of job dimensions, individual characteristics and job involvement. *Journal*

of Nursing Management, 17, 66-73. Retirado em 22 de Setembro de 2011 no
sítio <http://www.mendeley.com/research/exploring-the-antecedents-of-organizational-identification-the-role-of-job-dimensions-individual-characteristics-and-job-involvement/#>

Kóvacs, I. (2004). Emprego flexível em Portugal. *Sociologias, Porto Alegre*, 12, 32-67.
Retirado em 30 de Julho de 2011 no sítio
<http://seer.ufrgs.br/sociologias/article/view/5489/3119>.

Liang, Y., & Chu, C. (2009). Personality Traits and Personal and Organizational
Inducements: Antecedents of Workaholism. *Social Behavior and Personality*, 5,
645-660. Retirado em 21 de Setembro de 2011 no sítio
http://findarticles.com/p/articles/mi_7398/is_5_37/ai_n35703222/

Líbano, M., *et al.* (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 1, 143-
150. Retirado em 25 de Maio de 2012 no sítio
<http://www.slideshare.net/jcarreto/validity-of-a-brief-workaholism-scale-4353127>

Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach?
Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 1, 65-90.
Retirado em 20 de Abril de 2012 no sítio
[http://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/133/1/LP%20\(1\)%20-%2065-90.pdf](http://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/133/1/LP%20(1)%20-%2065-90.pdf)

Martinez, M., *et al.* (2004). Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde
dos trabalhadores. *Rev Saúde Pública*, 1, 55-61. Retirado em 30 de Julho de
2011 no sítio <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v38n1/18452.pdf>

Maslach, C., & Leiter, M. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement.
Journal of Applied Psychology, 3, 498-512. Retirado em 21 de Setembro de
2011 no sítio
http://cord.acadiau.ca/tl_files/sites/cord/resources/Documents/3.pdf

- Mateus, C. (2010). *Sou viciado no Trabalho!*. Expressoemprego: tema de capa.
- Muller, M. (2007). *Worklovers: realidade ou mito? A experiência de médicos de um Hospital Universitário de Porto Alegre*. Universidade Federal do Rio Grande do Sul: Programa de Pós-Graduação em Administração. Retirado em 3 de Junho de 2011 no sítio <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/10066/000594349.pdf?sequence=1>
- Portugal, G. (2011). *Portugal – Sistema Laboral*. Aicep: Portugal Global. Retirado em 30 de Julho de 2011 no sítio <http://www.portugalglobal.pt/PT/Biblioteca/LivrariaDigital/PortugalSistemaLaboral.pdf>
- Probst, T. M. (2000). Wedded to the Job: Moderating Effects of Job Involvement on the Consequences of Job Insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 63-73. Retirado em 21 de Setembro de 2011 no sítio <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=1999-15533-006>
- Rebelo, G. (2003). Trabalho independente em Portugal – Empreendimento ou Risco? *Dinâmia – Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconómica*. Retirado em 30 de Julho de 2011 no sítio http://repositorio.iscte.pt/bitstream/10071/493/4/DINAMIA_WP_2003-32.pdf
- Rosa, E. (2007). *Diminuição da qualidade do emprego e aumento persistente do desemprego em Portugal com Sócrates*. Retirado em 8 de Novembro de 2011 no sítio <http://www.eugeniorosa.com/Sites/eugeniorosa.com/Documentos/2007/35-07-Alteracoes-emprego-Portugal.pdf>
- Salanova, et al. *La adicción al trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo: notas de técnicas de prevención. Retirado em 26 de Julho de 2011 no sítio

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/752a783/759.pdf>

Sant'anna, A., Moraes, L., & Kilimnik, Z. (2005). Competências Individuais, Modernidade Organizacional e Satisfação no Trabalho: um estudo de diagnóstico comparativo. *RAE-eletrônica*, 1, Art. 1. Retirado em 30 de Julho de 2011 no [sítio http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=205114651001](http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=205114651001)

Seppala, P., *et al.* (2008). The Construct Validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and Longitudinal Evidence. *J Happiness Stud*, 10, 459-481. Retirado em 21 de Agosto de 2011 no [sítio https://springerlink3.metapress.com/content/u8h2323207l341j4/resource-secured/?target=fulltext.pdf&sid=txpap33us3i05yxwkk1gd0pz&sh=www.springerlink.com](https://springerlink3.metapress.com/content/u8h2323207l341j4/resource-secured/?target=fulltext.pdf&sid=txpap33us3i05yxwkk1gd0pz&sh=www.springerlink.com)

Serva, M., & Ferreira, J. (2006). O fenómeno *Workaholic* na gestão de empresas. *RAP*, 2, 179-200. Retirado em 3 de Junho de 2011 no [sítio http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n2/v40n2a02.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n2/v40n2a02.pdf)

Schaufeli, W., Bakker, A., Heijden, F., & Prins, J. (2009). Workaholism Among Medical Residents: It Is the Combination of Working Excessively and Compulsively That Counts. *International Journal of Stress Management*, 4, 249-272. Retirado em 10 de Julho de 2011 no [sítio http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=2009-21667-001](http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=2009-21667-001)

Schaufeli, W., *et al.* (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*, 2, 155-172. Retirado em 21 de Setembro de 2011 no [sítio http://www.beanmanaged.eu/pdf/articles/arnoldbakker/article_arnold_bakker_191.pdf](http://www.beanmanaged.eu/pdf/articles/arnoldbakker/article_arnold_bakker_191.pdf)

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale*. Occupational Health Psychology Unit: Utrecht University. Retirado em 14 de Abril de 2012 http://www.beamanaged.eu/pdf/articles/arnoldbakker/article_arnold_bakker_87.pdf.

Siqueira, M., & Padovam, V. (2008). Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 2, 201-209. Retirado em 30 de Julho de 2011 no sítio <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v24n2/09.pdf>

TCA, P. (2011). *TCA Portugal: Trabalhadores Compulsivos Anónimos*. Retirado em 8 de Novembro de 2011 no sítio <http://tcaportugal.org/programa-de-recuperacao-de-tca>.

Anexos

Questionário

O presente estudo tem como objectivo traduzir, adaptar e validar a escala DUWAS (*Dutch Work Addiction Scale*) à população portuguesa, com o intuito de conhecer, melhorar ou avaliar a adição do trabalho nos portugueses. Ou seja, uma dependência não ligada a substâncias, que se manifesta através de exigências auto-impostas, uma incapacidade de regular os hábitos pessoais de trabalho e uma excessiva tolerância no trabalho.

Peço a sua colaboração para o preenchimento do questionário que se segue tentando ser o mais sincero e honesto que lhe for possível. Este questionário é anónimo e confidencial, sendo os dados recolhidos tratados de forma colectiva e não individual.

A sua participação é voluntária, podendo tornar-se numa mais-valia para si na medida em que pode reflectir e aumentar o seu auto-conhecimento nas dimensões acima descritas.

Agradeço desde já a colaboração,
Ana Luísa Lopes

Informação Demográfica

1. Género:
 - 1.1 Feminino:
 - 1.2 Masculino:

2. Estado Civil:
 - 2.1 Solteiro(a)
 - 2.2 Casado(a)
 - 2.3 União de facto
 - 2.4 Divorciado(a)
 - 2.5 Viúvo(a)

3. Profissão: _____

4. Sector/ área:

5. Função: Administrativo

Quadro Técnico

Quadro Superior

Outra: _____

6. Idade ____ anos

7. Nível de escolaridade Atingida:

4º Ano/ 4ª Classe

6º Ano

9º Ano

12º Ano

Licenciatura

Mestrado

Doutoramento

8. Nos últimos 3anos sentiu necessidade de pedir ajuda a algum terapeuta ou médico face ao tempo que dedica à sua actividade profissional?

Sim

Não

Emprego & Bem-estar

As vinte frases apresentadas em seguida referem-se a como se sente no seu emprego. Leia cada frase com atenção e decida com que frequência se sente dessa forma no seu emprego. Indique para cada frase a alternativa que melhor descreve a frequência com que se sente dessa forma. Por exemplo, se nunca ou quase nunca se sentiu dessa forma, assinale “1” (um) após a frase. Se tem sempre ou quase sempre este tipo de sentimento assinale “4” (quatro).

1	2	3	4
(Quase) nunca	Às Vezes	Frequentemente	(Quase) sempre

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1. Não gosto de trabalho em demasia | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Desejava não ser tão empenhado no meu trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Pareço estar sempre com pressa e numa corrida contra-relógio | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Dou por mim a continuar a trabalhar após os meus colegas terem saído | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. É importante para mim trabalhar arduamente, mesmo quando não aprecio o trabalho que estou a fazer | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Mantenho-me ocupado e com vários projectos em aberto | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Dou por mim a pensar em trabalho mesmo quando me quero manter afastado/a dele por um tempo | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Comprometo-me demasiadas vezes a fazer mais do que o que realmente consigo fazer | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Pareço ter um impulso interior de trabalhar arduamente, uma sensação de que é algo que tenho de fazer quer queira quer não | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. Vou trabalhar mesmo quando estou doente | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. Tenho tendência a colocar-me sob pressão com prazos impostos por mim mesmo | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. Tenho a sensação que existe algo em mim que me obriga a trabalhar arduamente | 1 | 2 | 3 | 4 |

13. Passo mais tempo a trabalhar do que a conviver com amigos, em hobbies, e em outras actividades de lazer	1	2	3	4
14. Sinto-me culpado quando não estou a trabalhar em algo	1	2	3	4
15. Sinto-me na obrigação de trabalhar arduamente, mesmo quando o trabalho não é apelativo	1	2	3	4
16. Trabalho aos fins-de-semana				
17. Dou por mim a fazer duas ou três coisas ao mesmo tempo como por exemplo; almoçar e escrever um memorando enquanto falo ao telefone	1	2	3	4
18. Sinto-me culpado quando tiro uma folga no trabalho	1	2	3	4
19. É difícil para mim relaxar quando não estou a trabalhar	1	2	3	4
20. Levo trabalho para casa	1	2	3	4

Horas de trabalho

a. Quantas horas trabalha oficialmente por semana

_____ horas

b. Quantas horas trabalha por semana (incluindo horas fora do local de trabalho)

_____ horas

c. Habitualmente, quanto tempo demora para ir e para voltar do seu local de trabalho?

_____ minutos

d. Trabalho (*indique por favor*):

a. Horário normal de trabalho _____

b. Por turnos. Se sim

- i. Apenas em turnos diários
- ii. Apenas em turnos nocturnos
- iii. Ambos diários e nocturnos

Horas de trabalho entre os trabalhadores portugueses

Estas perguntas destinam-se a analisar o envolvimento no trabalho de acordo com as horas de trabalho de diversos profissionais presentes numa organização, relacionando-as com o trabalho excessivo e compulsivo.

1	2	3	4
Não	Às vezes	Muitas Vezes	Sempre

1. O meu horário de trabalho corresponde ao normal	1	2	3	4
2. Trabalho como uma maneira de evitar ter de lidar com os meus relacionamentos em casa	1	2	3	4
3. Trabalho para fugir de aborrecimentos ou dificuldades	1	2	3	4
4. Passo muito pouco tempo com a família ou cônjuge por causa da decisão de trabalhar longas horas	1	2	3	4
5. É o excesso de trabalho que faz a minha vida infeliz	1	2	3	4
6. Prefiro trabalhar sozinho	1	2	3	4
7. Acho muito difícil relaxar e não fazer nada	1	2	3	4
8. Quando não estou no trabalho encontro-me tenso e impaciente para voltar ao trabalho	1	2	3	4
9. Os meus filhos conhecem-me pelo que faço no trabalho, em vez de quem sou como pessoa	1	2	3	4

10. A segurança financeira é a coisa mais importante na minha vida	1	2	3	4
11. Já foi preciso tratamento médico devido a algum esgotamento	1	2	3	4
12. Fico mais entusiasmado com o trabalho do que com a família ou com qualquer outra coisa	1	2	3	4
13. Há alturas em que consigo fazer todo o trabalho e outras em que não consigo fazer nada	1	2	3	4
14. Levo trabalho para a cama, para os fins-de-semana e para as férias.	1	2	3	4
15. O trabalho é a actividade que mais gosto de fazer e da qual falo mais.	1	2	3	4
16. Trabalho mais de 40 horas por semana.	1	2	3	4
17. Transformo os meus passatempos em projectos para ganhar dinheiro.	1	2	3	4
18. Assumo a responsabilidade total pelos resultados dos meus esforços de trabalho.	1	2	3	4
19. A minha família e amigos desistiram de esperar que chegue a horas.	1	2	3	4
20. Aceito trabalho extra porque temo que de outra forma não seja feito.	1	2	3	4
21. Subestimo o tempo necessário para um projecto e depois ando a correr para o acabar.	1	2	3	4
22. Acredito que é bom trabalhar muitas horas se gosto muito do que estou a fazer.	1	2	3	4
23. Fico impaciente com as pessoas que têm outras prioridades sem ser o trabalho.	1	2	3	4
24. Receio que, se não trabalhar muito, vou perder o emprego ou vou ser um falhado.	1	2	3	4
25. O futuro é, para mim, uma preocupação constante mesmo quando as coisas estão a correr bem.	1	2	3	4
26. Faço as coisas com muita energia e competitividade, mesmo a diversão.	1	2	3	4
27. Fico irritado quando as pessoas pedem para parar de trabalhar a fim de fazer outras coisas.	1	2	3	4

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 28. As muitas horas de trabalho provocam sofrimento à minha família ou a outras pessoas que se relacionam comigo. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 29. Penso no trabalho enquanto guio, enquanto adormeço ou enquanto outras pessoas estão a falar. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 30. Trabalho ou leio durante as refeições. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 31. Acredito que mais dinheiro resolverá os outros problemas da minha vida. | 1 | 2 | 3 | 4 |

Bem-estar e Trabalho

As seguintes perguntas referem-se a sentimentos em relação ao trabalho. Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se já experimentou o que está abaixo descrito, relativamente ao seu trabalho. Caso nunca tenha tido tal sentimento, responda “0” (zero) na coluna ao lado, caso seja afirmativo, indique a frequência (de 1 a 6) que descreveria melhor os seus sentimentos.

Nunca 0 Nenhuma vez	Quase nunca 1 Algumas vezes por ano	As vezes 2 Uma vez ou menos por mês	Regularmente 3 Algumas vezes por mês	Frequentemente 4 Uma vez por semana	Quase sempre 5 Algumas vezes por semana	Sempre 6 Todos os dias
---------------------------	--	--	---	--	--	---------------------------------

1. No meu trabalho sinto-me cheio de energia _____
2. Acho que o trabalho que realizo tem um significado e um propósito _____
3. “O tempo voa” quando estou a trabalhar _____
4. No trabalho sinto-me com vitalidade _____
5. Estou entusiasmado/a com o meu trabalho _____
6. Quando estou a trabalhar esqueço tudo o que se passa à minha volta _____
7. O meu trabalho inspira-me _____
8. Quando me levanto de manhã, fico logo com vontade de trabalhar _____
9. Sinto-me feliz quando trabalho muito _____
10. Estou orgulhoso/a com o trabalho que realizo _____
11. Sinto-me envolvido com o trabalho que realizo _____
12. Posso continuar a trabalhar durante longos períodos de tempo _____
13. O meu trabalho é desafiador _____
14. “Deixo-me levar” pelo meu trabalho _____
15. No meu trabalho sou uma pessoa mentalmente versátil _____
16. É difícil desligar-me do trabalho _____
17. No trabalho sou persistente mesmo quando coisas não correm bem _____

Inquérito de Emprego & Bem-estar (DUWAS) ©

As seguintes 20 afirmações são acerca do que sente no seu trabalho. Leia, por favor, cada afirmação cuidadosamente e decida com que frequência se sente assim a respeito do seu trabalho. Indique, por favor, para cada afirmação a opção que melhor descreve a frequência com que se sente dessa maneira. Por exemplo, se nunca ou quase nunca se sentiu de tal modo assinale a opção 1. Caso se sinta sempre ou quase sempre de tal modo, assinale a opção 4.

	(Quase) nunca 1	Às Vezes 2	Frequentemente 3	(Quase) sempre 4
1. Não gosto de trabalho em demasia			1	2 3 4
2. Desejava não ser tão empenhado no meu trabalho			1	2 3 4
3. Pareço estar sempre com pressa e numa corrida contra-relógio			1	2 3 4
4. Dou por mim a continuar a trabalhar após os meus colegas terem saído			1	2 3 4
5. É importante para mim trabalhar arduamente, mesmo quando não aprecio o trabalho que estou a fazer			1	2 3 4
6. Mantenho-me ocupado e com vários projectos em aberto			1	2 3 4
7. Dou por mim a pensar em trabalho mesmo quando me quero manter afastado/a dele por um tempo			1	2 3 4
8. Comprometo-me demasiadas vezes a fazer mais do que o que realmente consigo fazer			1	2 3 4
9. Pareço ter um impulso interior de trabalhar arduamente, uma sensação de que é algo que tenho de fazer quer queira quer não			1	2 3 4
10. Vou trabalhar mesmo quando estou doente			1	2 3 4
11. Tenho tendência a colocar-me sob pressão com prazos impostos por mim mesmo			1	2 3 4
12. Tenho a sensação que existe algo em mim que me obriga a trabalhar arduamente			1	2 3 4
13. Passo mais tempo a trabalhar do que a conviver com amigos, em hobbies, e em outras actividades de lazer			1	2 3 4
14. Sinto-me culpado quando não estou a trabalhar em algo			1	2 3 4
15. Sinto-me na obrigação de trabalhar arduamente, mesmo quando o trabalho não é apelativo			1	2 3 4
16. Trabalho aos fins-de-semana			1	2 3 4
17. Dou por mim a fazer duas ou três coisas ao mesmo tempo como por exemplo; almoçar e escrever um memorando enquanto falo ao telefone			1	2 3 4
18. Sinto-me culpado quando tiro uma folga no trabalho			1	2 3 4
19. É difícil para mim relaxar quando não estou a trabalhar			1	2 3 4
20. Levo trabalho para casa			1	2 3 4

Horas de trabalho

- a. Quantas horas trabalha oficialmente por semana
_____ horas
- b. Quantas horas trabalha por semana (incluindo horas fora do local de trabalho)
_____ horas
- c. Habitualmente, quanto tempo demora para ir e para voltar do seu local de trabalho?
_____ minutos
- d. Trabalho (*indique por favor*):
- a. Horário normal de trabalho
 - b. Por turnos. Se sim
 - i. Apenas em turnos diários
 - ii. Apenas em turnos nocturnos
 - iii. Ambos diários e nocturnos



Ana Luísa Lopes <analuisalopes87@gmail.com>

Permission to adapt to the Portuguese population

5 mensagens

Ana Luísa Lopes <analuisalopes87@gmail.com>

11 de Dezembro de 2010 15:40

Para: W.Schaufeli@uu.nl

Hi!

I'm a portuguese student of master of social psychology and organizations that want to adapt and validate the scale DUWAS in the Portuguese population. So I ask permission to view the original scale in order to translate into Portuguese.

Thanks
Ana Lopes

Schaufeli, W. (Wilmar) <w.schaufeli@uu.nl>

12 de Dezembro de 2010 09:44

Para: Ana Luísa Lopes <analuisalopes87@gmail.com>

Dear mrs. Lopes,

You are most welcome to translate the DUWAS into Portuguese so far a Dutch, English, Japanese and Spanish version exist (see my website, address below). It would be great to have a validated Portuguese version as well.

With kind regards,

Wilmar Schaufeli

Wilmar B. Schaufeli, PhD**Social and Organizational Psychology**

P.O. Box 80.140, 3508 TC Utrecht, The Netherlands

Tel: (31) 30-253 9093; Fax: (31) 30-253 7842

<http://www.schaufeli.com>

Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)

Definição:

A dependência ou vício no trabalho é caracterizado por uma irresistível dependência interior, em trabalhar arduamente. Trata-se de uma combinação de trabalho compulsivo e excessivo (ver Taris & Schaufeli, 2003).

Avaliação:

Por via de DUWAS consistindo de duas componentes centrais:

- Trabalhando excessivamente (WE – 9 Itens)
- Trabalhando compulsivamente (WC – 7 Itens)

Em adição quatro questões são colocadas sobre horas de trabalho ou trabalho em demasia.

Background:

A escala WE provém de *Work Addictions Risk Test* (WART – Robinson 1999), a qual era chamada de tendências de controlo. O WART foi adaptado para que fosse usado na Holanda (Taris, Schaufeli & Verhoeven, 2005; Taris, Schaufeli & van Hoogenhuyze & Zon, 2003) na qual se verificou que a escala WE poderia ser utilizada como uma abreviação do WART. A escala CO provém de *Workbat* (Spence and Robbins 1992) e era originalmente chamada Drive (ver também Taris and Schaufeli 2003).

Classificação:

Quando os funcionários obtêm uma pontuação elevada na escala WE e também na WC (ou na escala combinada WE+WC) podem ser considerados viciados no trabalho. Por exemplo, se os seus valores superarem 75% (ver tabelas 1-3).

Outros indícios são:

Trabalhar em demasia sistematicamente, ou seja, $b < a$. Ter em conta que os trabalhadores holandeses trabalham em média mais 24% do que o requerido nos seus contratos de trabalho. (ver tabela 5)

“ (quase) nunca ” opõem-se a trabalhar demais, isto é, uma pontuação de 1 no item 1 (ver tabela 5)

“ (quase) sempre ” trabalham quando se sentem doentes (ou seja pontuação 4 no item 10), levam trabalho para casa (ou seja pontuação de 4 no item 20) e trabalham ao fim de semana (pontuação de 4 no item 16) (ver tabela 5)

Tabela de Pontuação:

Trabalhando excessivamente (itens 3, 4, 6,8,11,13,14,17,e 19). As pontuações em todos os itens, são adicionadas e divididas por 9. A pontuação resultante chama-se WE-score.

Trabalhando compulsivamente (itens 2,5,7,9,12,15,18). As pontuações de todos os itens, são adicionadas e divididas por 7. A pontuação resultante chama-se WC-score.

Trabalho em demasia (itens 1,12,16,20)

Horário de trabalho (itens a t/m d)

Grupo de normas:

Actualmente, a informação acerca das normas para o WE estão disponíveis como: (ver tabela 1)

Grupo 1 (N=56). Trabalhadores que estão empregados numa central nuclear que está desactivada. Devido a uma decisão política, a Holanda não terá energia nuclear no futuro.

Contundo, as centrais eléctricas não podem ser simplesmente encerradas, o processo de encerramento prolonga-se por vários anos. Entretanto, os empregados (mais ambiciosos, jovens e talentosos) foram-se embora. Os sobreviventes, reclamam sobre trabalho a menos. A maioria dos trabalhadores são operadores masculinos com níveis de educação média.

Grupo 2 (N=74). Trabalhadores de duas centrais centrais químicas que serviram de controlo para o grupo 1 noutra estudo. Exceptuando a carga de trabalho, esta amostra é comparável ao grupo 1(principalmente operadores técnicos masculinos), grupo 2 é mais jovem que o grupo 1.

Grupo 3(N=122). Trabalhadores que se tenham esgotado e, de acordo com o seu conselheiro, participaram, com sucesso, num projecto de reabilitação laboral. Um ano após o terminus do projecto completaram um questionário. A maior parte tem estudos superiores (faculdade).

Grupo 4 (N=198). Quadros executivos bem pagos de uma companhia de retalho multinacional. Cerca de 40 % são do sexo feminino, a maior parte trabalha full-time tem o ensino superior. Trabalham em média 45 horas semanais

Actualmente, as normas para o CO (e WE+CO) estão disponíveis como: (ver tabela 2 e 3)

Grupo 5 (N=338). Gestores funcionais e executivos de uma grande empresa de telecomunicações holandesa. Acima de 90% são do sexo masculino e a maior parte trabalha a full-time com estudos superiores. Trabalham em média 48 horas semanais.

Normas preliminares:

Com base na informação de vários grupos de normas são propostos para EW os seguintes valores (> 75 %):

Para trabalhadores com competências e níveis de educação médios (Grupos 1 e 2): 2.25

Para gestores funcionais e de topo com níveis de educação altos (Grupos 3 e 4): 2.85

Para a CO e para a escala total, apenas estão disponíveis os dados para gestores funcionais e de topo com níveis de educação altos. Os valores retirados (> 75%) são apresentados nas tabelas 2 e 3 respectivamente.

Referencias:

- Robinson B.E. (1999), The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of whorkaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88, 199-210.
- Spence, J.T. & Robbins, A.S. (1992). Whorkaholism: definition, measurement and preliminary results. *Journal of Personality assessment*, 58, 169-178
- Taris, T.W. & Schaufeli, W.B. (2003). Werk, Werk, en nog eens werk: De Conceptualisering, oorzaken en gevolgen van werkverslaving. *De Psycholoog*, 38, 506-512.
- Taris, T.W. & Schaufeli, W.B., Hoogenhuyze, C.L.P. & Zon, A.C.B. (2003). werkverslaving en gezondheid: Ontwikkeling en validatie van een nederlandse workaholisme-schaal. *Gedrag & Gezondheid*, 31, 2-18.
- Taris, T.W. & Schaufeli, W.B. & Verhoeven, L.C. (2005). Internal and external validation of Duch wWork Addiction Risk Test: Implications for jobs and non-work conflict. *Journal of Appliedd Psychology: An international review*, 54, 37-60

Tabela 1: Normas para trabalho excessivo (EW)

Grupo					Percentual			
	N	M	SD	a	5	25	75	95
					Muito baixo	Baixo	Alto	Muito alto
1	56	1.81	0.48	0.82	1.15	1.45	2.00	2.65
2	74	2.08	0.51	0.84	1.35	1.65	2.45	2.95
3	122	2.33	0.69	0.89	1.30	1.85	2.80	3.35
4	198	2.49	0.52	0.81	1.56	2.11	2.88	3.44
5	338	2.59	0.39	0.73	2.00	2.33	2.77	3.33

Tabela 2: Normas para trabalho compulsivo (WC)

Grupo					Percentual			
	N	M	SD	A	5	25	75	95
					Muito baixo	Baixo	Alto	Muito alto
5	338	2.27	0.53	0.84	1.28	2.00	2.57	3.14

Tabela 3: Normas para o total de DUWAS (EW + CO)

Grupo					Percentual			
	N	M	SD	A	5	25	75	95
					Muito baixo	Baixo	Alto	Muito alto
5	338	2.42	0.42	0.87	1.65	2.18	2.69	3.21

Tabela 4: Trabalho em demasia

#	Item	M	SD	(quase) nunca %	Algumas vezes %	Muitas vezes %	(quase) sempre %
1	Não gosto de trabalho a mais	1.51	0.56	52	45	3	0
10	Vou trabalhar embora me sinta doente	1.91	1.00	14	51	23	12
16	Trabalho aos fins-de-semana	1,87	0.82	36	47	12	5
20	Levo trabalho para casa	2.33	0.86	43	36	9	12

Tabela 5: Horários de trabalho entre os empregados Holandeses (2000-2002)*

Sector ocupacional	Número de horas de trabalho	Número de horas extra	Trabalho em demasia %
Indústria alimentar			
Indústria química			
Indústria metálica			
Restantes indústrias			
Construção			
Retalho			
Restante comércio			
Transportes			
Correios e telecomunicações			
Restantes transportes, correios e telecomunicações			
Bancário			
Restantes serviços financeiros			
TIC's e Serviços informáticos			
Restantes serviços comerciais			
Educação primária			
Educação secundária			
Educação superior			
Hospitais			
Hospícios			
Restantes institutos de saúde e bem-estar			
Restantes serviços não comerciais			
Agricultura e pescas			
Catering hotelaria e restauração			
Serviço civil			
Restantes empresas			
Media de todos os empregados			

* Fonte: TNO-arbeid (<http://www.arbeid.tno.nl/perskamer/20030508.html>)

© Schaufeli & Taris (2004). The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) é de livre uso para propósitos de pesquisa científica não comercial. O uso comercial e/ou não científico é proibido excepto quando permissão escrita é dada pelos autores.

TCA Portugal



INÍCIO

[Sou trabalhador compulsivo?](#)

SABER

[O que é um Trabalhador Compulsivo?](#)

AGIR

[Programa de recuperação de TCA](#)

LINKS

[Outras referências](#)

SOU TRABALHADOR COMPULSIVO?

AS VINTE PERGUNTAS

1. Fica mais entusiasmado com seu trabalho do que com a família ou com qualquer outra coisa?
2. Há alturas em que consegue fazer todo o trabalho e outras em que não consegue fazer nada?
3. Leva trabalho para a cama? Para os fins de semana? Para as férias?
4. O trabalho é a actividade que mais gosta de fazer e da qual fala mais?
5. Trabalha mais de 40 horas por semana?
6. Transforma os seus passatempos em projectos para ganhar dinheiro?
7. Assume a responsabilidade total pelos resultados dos seus esforços de trabalho?
8. A sua família e os seus amigos desistiram de esperar que chegue a horas?
9. Aceita trabalho extra porque teme que de outra forma não seja feito?
10. Subestima o tempo necessário para um projecto e depois anda a correr para o acabar?

REUNIÕES

Na 1^a. e 3^a. Quinta-Feira de cada mês, às 18h30m numa sala do Secretariado Paroquial de Santa Maria de Belém

Rua dos Jerónimos, 3

Lisboa

CONTACTOS

info@tcaportugal.org

931 634 804

2011 TCA Portugal

"All Literature is Copyrighted by Workaholics Anonymous World Service Organization, Box 289 Menlo Park, California 94026. Excerpts herein are Reprinted from "The Book of Recovery", Copyright 2005. WAWSO reserves all rights. Translation, and electronic publication herein is according to special permission of WAWSO. Copyrighted material may not be reproduced in any form without written permission of Workaholics Anonymous World Service Organization.