

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE HUMANIDADES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
DOUTORADO EM PSICOLOGIA

**PREVALÊNCIA E PREDITORES DA ADIÇÃO AO TRABALHO EM
GESTORES**

LETÍCIA RIBEIRO SOUTO PINHEIRO

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do grau de Doutor em Psicologia.

**Porto Alegre
Dezembro, 2016**

PONTÍFICA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE HUMANIDADES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
DOUTORADO EM PSICOLOGIA

**PREVALÊNCIA E PREDITORES DA ADIÇÃO AO TRABALHO EM
GESTORES**

LETÍCIA RIBEIRO SOUTO PINHEIRO

ORIENTADOR: PROF. DR. CHRISTIAN HAAG KRISTENSEN

Tese de Doutorado realizada no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Doutor em Psicologia. Área de Concentração em Psicologia Social.

**Porto Alegre
Dezembro, 2016**

PONTÍFICA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE HUMANIDADES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
DOUTORADO EM PSICOLOGIA

**PREDITORES E PREVALÊNCIA DA ADIÇÃO AO TRABALHO EM
GESTORES**

LETÍCIA RIBEIRO SOUTO PINHEIRO

COMISSÃO EXAMINADORA:

Prof. Dr. Christian Haag Kristensen (Presidente)

Prof. Dr. Narbal Silva (UFSC)

Prof^a. Dra. Sheila Gonçalves Câmara (UFCSPA)

Prof^a. Dra. Sandra Rodriguez (FADERGS)

**Porto Alegre
Dezembro, 2016**

Ficha Catalográfica

P654p Pinheiro, Leticia Ribeiro Souto

Prevalência e preditores da adição ao trabalho em gestores :
Adição ao trabalho em gestores / Leticia Ribeiro Souto
Pinheiro . – 2016.

98 f.

Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia,
PUCRS.

Orientador: Prof. Dr. Christian Haag Kristensen.

1. Adição ao trabalho. 2. Saúde ocupacional. 3. Gestores. I.
Kristensen, Christian Haag. II. Título.

AGRADECIMENTOS

A realização do doutorado faz parte de um projeto de vida profissional que se concretizou graças ao auxílio e à disponibilidade de muitas pessoas e, por isso, registro meus sinceros agradecimentos e minha admiração a cada um que contribuiu para a realização deste trabalho.

Primeiramente, agradeço à Profa. Dra. Mary Sandra Carlotto, com a qual tive o privilégio de compartilhar um período de orientação, curto, mas marcado pela profundidade e pela qualidade acadêmica, que serviu como um aprendizado profissional e de vida. Será eternamente meu modelo de profissional e de pessoa. Obrigada pela sua confiança e pelo constante incentivo.

Ao Prof. Dr. Christian Haag Kristensen, que me acolheu nesse percurso, aceitando o desafio de orientar a conclusão do meu doutorado.

À minha filha, Malu, a quem especialmente dedico este trabalho. Embora pequena em idade, fostes grande em pensamento, conseguindo compreender as minhas ausências e transformá-las em mais amor.

À minha amada mãe, Leonice, pelo carinho que dedicou à minha filha nos momentos de minha ausência e por tanto investir na minha formação pessoal e profissional. Obrigada por estar comigo sempre em cada conquista!

À minha querida irmã, Alice, que me proporcionou cuidado e companheirismo nos momentos mais delicados, sempre apoiando minhas escolhas. À querida amiga Carol, que me presenteou com um bom ambiente de descanso e de paciência em diversos momentos dessa caminhada.

Ao meu amor, Enzo, que me deu suporte emocional para concluir esta etapa.

À equipe de colegas e à direção da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI) – Campus Erechim, meu local de trabalho, especialmente ao Felipe, que, responsável pela gerência de meus horários e atividades acadêmicas, não mediu esforços para facilitar a elaboração do meu doutorado. À colega Jacque, que, com toda sua tranquilidade e sabedoria, dividiu comigo muitos momentos da vida de um doutorando.

Aos meus alunos na URI Erechim, pela torcida recebida desde o início deste projeto de vida e pela compreensão de algumas ausências em função do curso.

Aos professores que gentilmente aceitaram fazer parte da Comissão Examinadora desta tese de doutorado, Prof. Dr. Narbal Silva, Profa. Dra. Sheila Gonçalves Câmara e Profa. Dra. Sandra Rodriguez. Certamente, suas sugestões enriquecerão muito este estudo.

A todas as pessoas e instituições que se dispuseram a responder e a compartilhar o convite para este estudo.

A todos que, de uma forma ou de outra, contribuíram para a realização deste trabalho.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pelo incentivo à pesquisa, pelo investimento em capacitação técnica e pela concessão da bolsa.

RESUMO

A presente tese de doutorado tem como objetivo investigar a prevalência e os preditores associados à adição ao trabalho em gestores, bem como avaliar se a satisfação com a vida seria uma variável mediadora na relação entre a adição ao trabalho e o bem-estar psicológico. Sua composição envolve três artigos, estruturados sob forma de seções. A seção I apresenta um estudo teórico que teve como objetivo apresentar uma revisão sistemática da literatura internacional sobre os fatores associados à adição ao trabalho em gestores realizado na base de dados EBSCO. Os resultados demonstram que existem consensos e controvérsias sobre variáveis associadas às dimensões da adição ao trabalho, evidenciando, assim, a necessidade de um avanço na agenda de pesquisas acerca da temática, considerando as lacunas identificadas. Na seção II, são apresentados dois artigos empíricos, tendo o primeiro deles buscado identificar a prevalência, verificando se as variáveis sociodemográficas, laborais, engajamento no trabalho, desempenho profissional, motivação e satisfação com a vida predizem a adição ao trabalho em gestores. Os resultados identificaram que a dimensão de trabalho excessivo revelou um modelo preditor constituído das variáveis de satisfação com a vida, dedicação, absorção, horas diárias de utilização de tecnologias e função atual, enquanto que a dimensão do trabalho compulsivo foi explicada pelas variáveis de absorção, satisfação com a vida, horas trabalhadas no final de semana, foco na prevenção e idade do trabalhador. Por sua vez, o segundo estudo empírico buscou avaliar se a satisfação com a vida poderia funcionar como variável mediadora na relação entre a adição ao trabalho e o bem-estar psicológico. Os resultados indicaram a importância da satisfação com a vida como variável que pode atenuar o impacto do trabalho compulsivo e excessivo no bem-estar psicológico, auxiliando, com isso, o entendimento de um dos possíveis mecanismos de proteção para a saúde psicológica. O conjunto dos estudos empíricos e teóricos aponta para: (1) contribuições importantes na área da Psicologia da Saúde Ocupacional, especialmente no contexto brasileiro; (2) um ambiente caracterizado pelo excesso de horas e de tarefas pode auxiliar no surgimento da adição ao trabalho; (3) tanto as variáveis relacionadas ao contexto laboral quanto as individuais compuseram o modelo explicativo da adição ao trabalho, reforçando, portanto, que a adição é um fenômeno psicossocial; (4) a importância de intervenções que contemplem o equilíbrio entre atividades laborais e extralaborais em gestores como medida de prevenção e reabilitação da saúde psicológica.

Palavras-chave: adição ao trabalho; workaholism; saúde ocupacional; gestores.

Área conforme classificação CNPq: 7.07.00.00-1 – Psicologia

Subárea conforme classificação CNPq: 7.07.09.00-9 – Psicologia do Trabalho e Organizacional

ABSTRACT

The present dissertation aims to investigate the prevalence and predictors related to managers' work addiction, as well as evaluate if life satisfaction could be a measurement variable in the relation between work addiction and psychological well-being. This work is composed by three articles, structured in sections. Section I introduces a theoretical study that aims to show a systematic review of international bibliography about the factors related to work addiction in managers carried out in the EBSCO database. The results point to the existence of consensus and controversy around variables related to the work addiction dimensions, showing the need of a step forward in the research agenda on the theme, considering the identified gaps. Section II shows two empirical studies. The first one identifying the prevalence, checking if the sociodemographic, labor, work engagement, professional performance, motivation and life satisfaction variables predict work addiction in managers. The results showed that overpressure work dimension revealed a predictor model in the variables of life satisfaction, dedication, absorption, technology use time and current role, while the compulsive work dimension was explained by the absorption, life satisfaction, worked weekend hours, prevention focus and worker age. On the other hand, the second empirical study evaluated if life satisfaction could be a mediator variable in the relation between work addiction and psychological well-being. The results showed the importance of life satisfaction as a variable and that it may attenuate the impact of compulsive and excessive work in the psychological well-being, assisting the understanding of one of the possible protection mechanisms for the psychological health. The set of empirical studies aims to: (1) make important contributions in the Occupational Health Psychology area, mainly in the Brazilian context; (2) an environment characterized by hours and tasks excess may help in the rising of work addiction; (3) both the variables related to labor context and individual ones composed the explicative model of work addiction, reinforcing therefore, that work addiction is a psychosocial phenomenon; (4) the importance of intervention that contemplate the balance between labor and extralabor activities for managers as a preventive and rehabilitation measure of psychological health.

Keywords: work addiction; workaholism; occupational health; managers.

Area as classified by CNPq: 7.07.00.00-1 – Psychology

Subarea as classified by CNPq: 7.07.09.00-9 – Work and Organizational Psychology

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS	5
RESUMO	7
ABSTRACT	8
SUMÁRIO	9
INTRODUÇÃO	10
CONCLUSÕES	17
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	22
ANEXOS	26
ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA PUCRS	27
ANEXO B – COMPROVANTE DE SUBMISSÃO DO MANUSCRITO “PREVALÊNCIA E PREDITORES DA ADIÇÃO AO TRABALHO EM GESTORES”	30
ANEXO C – COMPROVANTE DE PUBLICAÇÃO DO MANUSCRITO “RELAÇÕES ENTRE A SATISFAÇÃO COM A VIDA E ADIÇÃO AO TRABALHO”	31
ANEXO D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)	32
ANEXO E – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO	33
ANEXO F – ESCALA DE ADIÇÃO AO TRABALHO	35
ANEXO G – ESCALA DE ENGAJAMENTO NO TRABALHO	36
ANEXO H – ESCALA DE SATISFAÇÃO COM A VIDA	37
ANEXO I – ESCALA DE MOTIVAÇÃO / FOCO REGULATÓRIO	38
ANEXO J – ESCALA DE BEM-ESTAR PSICOLÓGICO	39

INTRODUÇÃO

Importantes mudanças no mundo do trabalho estão acontecendo, notadamente impulsionadas pela globalização, pela tecnologia e pelo capitalismo. Os espaços de trabalho também se transformaram, não permanecendo mais todos os trabalhadores num mesmo teto fabril, surgindo novas formas de produção e de organização do trabalho (Bessi, Zimmer, & Grisci, 2007). As inovações tecnológicas fortemente influenciadas pela informática levaram a uma crescente automação dos postos de trabalho, mudando a forma de se trabalhar. As tecnologias de base microeletrônica implicam um entendimento do sistema técnico integrado e exigem a qualificação por parte do trabalhador (Barbosa, 2011).

Esse novo contexto tem como marca o fato de que trabalhadores que têm controle próprio sobre as suas horas de trabalho – como é o caso dos gestores – decidem quando parar de trabalhar ao final do dia (Costa, Sartori, & Åkerstedt, 2006). Corroborando com isso, a portabilidade do trabalho – amparada pelo uso frequente de dispositivos móveis, como smartphones e computadores – possibilita a execução das mais diversas tarefas em espaços alternativos e horários flexíveis.

Outro fator relevante e que leva trabalhadores a vivenciarem maior carga de trabalho está aliado à pressão por produtividade e por crescente competitividade. Dessa forma, em muitas ocupações, como no caso dos gestores, o trabalho nunca termina ao final do dia (Golden, 2009).

O mundo do trabalho contemporâneo imprimiu mudanças nas relações de trabalho e nas relações sociais, alterando, invariavelmente, o modo como o trabalhador experiencia sua realidade. Nesse novo modelo de organização, o trabalhador é colocado numa condição de corresponsável pelos resultados da organização, sendo coagido a trabalhar sem horários específicos, tanto de entrada quanto de saída, tendo o sujeito de adequar-se à produção. Entretanto, devido à falta de oportunidades ou mesmo em razão da depreciação de algumas profissões, o trabalhador se depara constantemente com a necessidade de demonstrar sua

capacidade de prover recursos financeiros mínimos para a manutenção de seu emprego e conseqüentemente de suas respectivas necessidades básicas (Aguilar, 2013).

A realidade contemporânea em muito difere do contexto que marcava os ambientes laborais em tempos passados. O que não era uma realidade há dez anos, hoje, em alguns ambientes, é quase uma regra: trabalhadores, além de levar trabalho para casa, ainda gastam expressivo número de horas na execução dessas atividades (Koppes et al., 2012), tornando tênue o limite entre o trabalho e vida privada (Frese, 2008). Dessa forma, na tentativa de obter êxito constante, o trabalhador pode perder o controle sobre as horas trabalhadas e não sentir prazer em outras atividades que não sejam as laborais, que, por sua vez, derivam o conceito de *workaholism* ou adição ao trabalho (Killinger, 1991). O termo *workaholic*, mais conhecido no senso comum, foi empregado pela primeira vez quando o psicólogo americano Wayne Oates fez uma analogia aos alcoólatras (*alcoholism*). Em 1971, Oates (p. 10) relacionou o termo como descrição daquela “pessoa cuja necessidade de trabalho tornou-se tão excessiva que cria perturbação perceptível ou interferência com a sua saúde física, felicidade pessoal e relações interpessoais, e com o seu bom funcionamento social”.

Após algumas décadas da primeira exposição sobre o tema, o conceito foi entendido de forma mais específica como uma dedicação total por parte do indivíduo em relação ao seu trabalho (Nagy & Davis, 1985) e se compreendeu que esse fenômeno poderia ser caracterizado a partir de tipos específicos de *workaholics* (Spence & Robbins, 1992). Nesse período, surgem algumas tentativas de descrever o perfil desse trabalhador. Scottl, Moore e Miceli (1997) propuseram um entendimento a partir de características básicas, quais sejam: trabalhadores que gastam grande quantidade de tempo em atividades de trabalho, abdicando de outros aspectos importantes, tais como família, amigos e lazer; e sujeitos que mesmo fora do ambiente laboral costumam pensar de forma frequente e persistente no trabalho e ainda seriam pessoas que trabalham muito além do que é exigido do seu cargo ou do que é necessário para satisfazer suas necessidades econômicas básicas. Robinson (2001) descreveu uma tipologia que apresenta quatro principais fatores de risco que podem levar ao *workaholism*: ambiente diário (ex.: contexto familiar no qual o sujeito cresce vendo um dos progenitores trabalhar demais); interconexões entre ambientes (ex.: empresa quer que o empregado sacrifique sua vida pessoal em

nome de recompensas financeiras ou reconhecimento); comunidade (ex.: estereótipos que apoiam retratos positivos dos profissionais que apresentam adição ao trabalho); e crenças da cultura e sociedade (uma economia que requer o trabalho durante longas horas para que os trabalhadores ganhem dinheiro suficiente para ter um padrão de vida e consumo aceitável). Killinger (1991) discorre que o *workaholism* seria uma tentativa de obter aprovação e reconhecimento público do seu sucesso, a partir do esforço colocado no trabalho; esses indivíduos seriam viciados no poder, no controle e em elevados níveis de adrenalina, estabelecendo objetivos cada vez mais ambiciosos.

Salanova, Del Líbano, Llorens, Schaufeli e Fidalgo (2008) apresentaram, na Espanha, em uma Nota Técnica a adição ao trabalho como um dano psicossocial emergente, registrando que características organizacionais podem potencializar a adição. No entanto, descrevem uma série de determinadas características pessoais que podem impulsionar a necessidade de trabalhar excessivamente. A primeira é a importância que o trabalho assume na vida, de forma que o trabalhador adicto concede maior significado ao trabalho do que à família ou mesmo ao seu tempo livre. A segunda é uma característica pessoal, a competitividade, com imensa vitalidade e energia para o trabalho. Outra dimensão é que o profissional comumente apresenta hábitos laborais que excedem o prescrito, ou seja, trabalham muito mais do que lhes é solicitado. A quarta característica é a questão do controle: o trabalhador sente-se incomodado quando perde as circunstâncias de seu controle pessoal. Além disso, segundo os autores, as pessoas com tendência à adição ao trabalho podem ter dificuldade de delegar tarefas para os demais, sendo essa a quinta dimensão descrita. A autoavaliação foi apresentada como característica do profissional, na qual se relaciona a autoestima com resultados do trabalho. Isto é, se o trabalho transcorre normalmente, o sujeito apresenta boa autoestima, e, em situação contrária, experienciará uma baixa autoestima. A questão da saúde, como sétima característica, foi contemplada, visto que os esforços excessivos associam-se com estresse e enfermidades no geral. O presenteísmo também acaba por caracterizar esse profissional que, mesmo estando enfermo, não falta ao trabalho em hipótese alguma. Por último, os autores descrevem problemas extralaborais, como por exemplo o descuido com a família, que acontece devido ao excesso de trabalho, o que, muitas vezes, pode tornar esses trabalhadores mais satisfeitos com o trabalho e menos realizados fora dele.

Spence e Robbins (1992) também descreveram algumas dimensões específicas do profissional adicto: envolvimento com o trabalho (profissionais altamente empenhados em trabalhar e que dedicam um bom tempo a ele); compulsão para o trabalho (indivíduos que se sentem obrigados a trabalhar devido a pressões internas); e prazer pelo trabalho (indivíduos que sentem que seu trabalho é agradável e gratificante). O profissional *workaholic* tem um desejo obsessivo por trabalhar, atrelado à falta de controle sobre as horas dedicadas a essa atividade – a dedicação excessiva mostra-se desnecessária mediante as necessidades econômicas do indivíduo e ante o que é exigido pela organização onde ele trabalha (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006). Ainda que existam distintas conceituações sobre o *workaholism*, a perspectiva adotada nesta tese é aquela que embasa o instrumento a ser utilizado, *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS), na qual se compreende o fenômeno como uma força interna ou um impulso que o sujeito não consegue resistir (Shimazu & Schaufeli, 2009). Nesse âmbito, existem duas grandes dimensões do constructo, respectivamente: trabalhar excessivamente (dimensão comportamental – investir, em demasia, tempo e energia no trabalho, muito mais do que é esperado); e trabalhar compulsivamente (dimensão cognitiva – ter um impulso irresistível para se envolver em assuntos do trabalho) (Gorgievski, Bakker, & Schaufeli, 2010; Schaufeli et al., 2006; Shimazu & Schaufeli, 2009). Schaufeli, Bakker, Van der Heijden e Prins (2009) destacam a necessária combinação das duas dimensões, cognitiva e comportamental, para que se configure uma situação verdadeira de *workaholism*.

Killinger (1991) sinalizou que a adição ao trabalho passou a ser vista como um vício, conhecido pelos indivíduos *workaholics*. A esses trabalhadores, trabalhar 10, 12 ou mais horas por dia não provoca estranheza. Ainda, segundo o autor, o cenário contemporâneo reforça o *workaholic* numa tentativa de ser aceito, respeitado e aprovado pelo outro, pois faz do trabalho um meio de alcançar tal aprovação e sucesso.

A adição ao trabalho vem sendo associada, em estudos internacionais, a diversos prejuízos à saúde, quais sejam: má qualidade de sono (Kubota et al., 2010), aumento de conflitos no ambiente familiar e problemas de saúde decorrentes disso (Shimazu, Demerouti, Bakker, Shimada, & Kawakami, 2011), deterioração da saúde em geral (Del Líbano, Llorens, Salanova, & Schaufeli, 2012) e sintomas somáticos, ansiedade e sintomas de depressão (Bartczak & Oginska-Bulik, 2012).

O presente estudo foi proposto a partir do pressuposto de que a adição ao trabalho ainda é um tema recente no Brasil, em termos de preditores e prevalência, incluindo, nessa perspectiva, não apenas as variáveis individuais dos trabalhadores, mas também contextuais e de psicossociais. Assim, este trabalho teve como principal objetivo avaliar a prevalência e os preditores da adição ao trabalho em gestores. Especificamente, buscou-se: (1) avaliar se a satisfação com a vida funciona como variável mediadora na relação entre a adição ao trabalho e bem-estar psicológico; (2) identificar variáveis individuais e do cargo que predizem a adição; e (3) levantar os principais resultados de pesquisas sobre os fatores associados à adição ao trabalho.

A presente tese de doutorado integra um projeto de pesquisa intitulado “Paixão pelo trabalho: Um estudo sobre a adição ao trabalho e engajamento no trabalho”, coordenado pela Prof.^a Dra. Mary Sandra Carlotto. O projeto se situa na linha de pesquisa Psicologia Social da Saúde: Sujeito, Grupos, Instituições, na área de concentração em Psicologia Social, no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da PUCRS. O estudo foi aprovado pela Comissão Científica da Faculdade de Psicologia da PUCRS e pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP-PUCRS), Processo 1.146.410 (Anexo A).

A tese está composta por duas seções, uma teórica e outra empírica. Na primeira, é apresentado um estudo teórico, na forma de revisão sistemática, intitulado “Adição ao trabalho em gestores: Considerações para uma agenda de pesquisa”, que analisou artigos referentes às variáveis associadas à adição ao trabalho, demonstrando que foram encontradas certas discrepâncias entre os estudos quanto aos resultados relacionados ao gênero, bem como às variáveis psicossociais e de personalidade.

A segunda seção, de cunho empírico, compreende dois artigos. O primeiro estudo empírico é denominado “Prevalência e preditores da adição ao trabalho em gestores” e, nele, além da prevalência, buscou-se identificar se as variáveis sociodemográficas, laborais, engajamento no trabalho, desempenho profissional, motivação e satisfação com a vida predizem a adição ao trabalho em gestores. Trata-se de um estudo transversal com uma amostra não probabilística constituída por 392 gestores. A coleta ocorreu por meio de instrumento disponibilizado on-line. Para fins de amostragem, utilizou-se a técnica *Respondent Driven Sampling* (RDS), que combina a amostragem em bola de neve (*snowball sampling*) (Goodman, 1961)

e a utilização de redes de contato, como uma forma de compensar a amostragem não aleatória (Heckathorn, 1997). Foram utilizados como instrumentos de pesquisa um questionário sociodemográfico e laboral, a *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS), a *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), a Escala de Satisfação com a Vida (ESV) e a Escala de Foco Regulatório (EFR). Utilizou-se análises de regressão linear múltiplas para as duas dimensões da Adição ao Trabalho: Trabalho Excessivo e Trabalho Compulsivo.

Os resultados evidenciaram uma prevalência de 9,4% de gestores que apresentam adição ao trabalho. Quanto maior o número de horas de uso das tecnologias ($\beta = 0,205$), a absorção ($\beta = 0,531$) e ser empregado ($\beta = 0,160$), mais elevado é o índice de trabalho excessivo. Na medida em que aumenta a satisfação com a vida ($\beta = -0,218$) e a dedicação ($\beta = -0,375$), menor é o trabalho excessivo. Destaca-se que a variável de maior poder explicativo dessa dimensão é a satisfação com a vida com 13,4%. No tocante à dimensão trabalho compulsivo, o modelo foi explicado pelas variáveis absorção, satisfação com a vida, horas trabalhadas no final de semana, foco na prevenção e idade. Dessa forma, quanto maior a absorção do trabalhador ($\beta = 0,396$), o número de horas destinadas ao trabalho no final de semana ($\beta = 0,254$) e o sistema motivacional com foco na prevenção ($\beta = 0,186$), também maior é o componente compulsivo no trabalho. A variável de maior poder explicativo é a absorção, respondendo por 14,2% da variância observada.

Aponta-se, assim, um modelo preditor composto por variáveis individuais e características do cargo / trabalho / instituição, sugerindo se tratar de um fenômeno psicossocial que compreende diversos fatores associados. Esse artigo foi submetido para apreciação na Revista de Psicología – Universidade do Chile, em setembro de 2016, e está em processo de avaliação (Anexo B).

O segundo estudo empírico, intitulado “Relações entre a satisfação com a vida e a adição ao trabalho”, buscou avaliar se a satisfação com a vida poderia funcionar como variável mediadora na relação entre a adição ao trabalho e o bem-estar psicológico. O estudo, também de método quantitativo, foi constituído por uma amostra de 310 gestores. Foram utilizados como instrumentos de pesquisa o *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS) para avaliação da adição ao trabalho, a escala de satisfação com a vida e o questionário de saúde geral (QSG-12). Os participantes responderam a um instrumento on-line, sendo recrutados pela técnica do *Respondent Driven Sampling* (RDS), na qual os primeiros participantes (1ª onda)

enviaram o convite para novos participantes. Os dados foram analisados por meio do SPSS 17.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*). Com o objetivo de explorar as relações entre as variáveis, foram realizadas análises de regressão linear hierárquica para verificar a relação preditiva da adição ao trabalho para o bem-estar psicológico e para identificar se a satisfação com a vida funciona como mediadora dessa relação.

Os resultados obtidos confirmaram a hipótese de que a satisfação com a vida funciona como variável mediadora entre as dimensões da adição ao trabalho e o bem-estar psicológico. O resultado aponta para a importância de intervenções que contemplem o equilíbrio entre atividades laborais e extralaborais entre os gestores como medida de prevenção e reabilitação da saúde psicológica. O artigo foi aceito e publicado na Revista Quaderns de Psicologia (2016, Vol. 18, Nº 2, 97-105) (Anexo C).

CONCLUSÕES

A adição ao trabalho ainda é uma temática recente na literatura científica, especialmente no âmbito nacional. O fato de ainda não se ter compreendido totalmente seu processo de desenvolvimento e suas consequências faz com que não se tenham, ainda, resultados muito conclusivos (Del Líbano, Llorens, & Salanova, 2007). A adição ao trabalho deve ser compreendida tanto como uma situação social quanto como uma problemática individual, afetada diretamente pelos valores organizacionais e pela cultura corporativa. O ambiente de trabalho, normalmente, passa a ser um gatilho para que pessoas com determinadas características de personalidade, como por exemplo, o perfeccionismo, se transformem em *workaholics* (Schaufeli, Dijkstra, & Vazquez, 2013). Diante disso, é notória a compreensão de que o vício no trabalho é uma combinação entre diferentes elementos, tais como as características do indivíduo e características do ambiente de trabalho.

Nesse contexto, a Psicologia da Saúde Ocupacional, preocupada com a qualidade de vida no trabalho, visa pensar em ações de proteção e promoção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, tendo seu foco principalmente direcionado aos riscos psicossociais. Esta tese, baseada nesse pressuposto, buscou lançar sobre o profissional gestor um olhar permeado por diversos riscos de adoecimento. A busca sistemática da literatura nacional e internacional, a partir da seção teórica, revelou uma importante escassez de estudos quando comparado com outros tipos de adoecimento no trabalho, como também a outras categorias profissionais. No Brasil, nas principais bases de dados nacionais (SciELO e Pepsic), identificou-se apenas três estudos sobre a adição ao trabalho. Tais estudos se concentram na investigação de variáveis sociodemográficas e nas laborais, na tradução e na adaptação de instrumento e, por fim, sobre os preditores da adição ao trabalho em uma determinada categoria profissional.

Nas bases internacionais, constatou-se que as variáveis comumente investigadas são de nível individual (Jackson, Fung, Moore, & Jackson, 2016; Liang & Chu, 2009; Ng, Sorensen, & Feldman, 2007) e predizem os resultados da adição ao trabalho. Raros são os estudos (Clark, Michel, Zhdanova, Pui, & Baltes, 2014; Keller, Spurk, Baumeler, & Hirschi, 2016) encontrados em que é investigada a influência de variáveis de contexto na predição da adição ao trabalho. Nessa perspectiva, Keller et al. (2016), por exemplo, investigaram se o clima de trabalho competitivo, enquanto variável contextual, poderia estar associado ao aumento da adição ao trabalho.

A partir dos resultados obtidos na revisão narrativa, foram ampliadas as variáveis laborais e incluídas variáveis de personalidade e psicossociais no estudo da adição ao trabalho. Foi com base nos resultados encontrados em pesquisas anteriores que a presente tese de doutorado teve como principal objetivo investigar a prevalência e os preditores associados à adição ao trabalho em gestores. Especificamente, buscou-se avaliar se a satisfação com a vida seria uma variável mediadora na relação entre a adição ao trabalho e o bem-estar psicológico, e, ainda, refletir sobre a combinação de fatores individuais e de aspectos relacionados ao trabalho, que, combinados, podem levar a comportamentos de excesso e compulsão ao trabalho.

Em relação a intervenções, sugerem-se três linhas de trabalho. A primeira tem foco na prevenção voltada para as diferentes modalidades de formação profissional de gestores, sensibilizando-os e informando sobre o conceito de AT, seus riscos e consequências e, principalmente, sobre a importância para a saúde do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

A segunda diz respeito aos gestores, formuladores de políticas organizacionais, no sentido de redimensionar cargos e atribuições das lideranças de modo a possibilitar um melhor equacionamento da relação trabalho/vida privada. O entendimento da dinâmica da interação entre a vida pessoal e profissional pode auxiliar as organizações no planejamento de políticas e práticas direcionadas ao equilíbrio de ambas as instâncias de vida, permitindo maior eficiência na aplicação de recursos e a criação de um ambiente organizacional mais estável e produtivo (Oliveira, Cavazotte, & Paciello, 2013) e saudável (Misra & Mathew, 2015). A terceira, por sua vez, tem foco na reabilitação e contempla os trabalhadores adictos e, para tanto, a organização necessita realizar avaliações periódicas para identificar

casos e ações que envolvam, além do trabalhador, os membros da família (Misra & Mathew, 2015).

A realização deste trabalho foi de suma importância para a reflexão sobre o conhecimento referente ao perfil de risco à saúde de gestores em cada uma das dimensões da adição ao trabalho, bem como sobre as consequências do investimento de demasiado tempo e esforço no trabalho. Portanto, é de extrema relevância o avanço da ciência em direção a um entendimento melhor integrado das variáveis individuais/personalidade/cargo e fatores que predizem a adição ao trabalho.

Conforme já apresentados, foram resultantes desta pesquisa de doutorado três artigos científicos, nos quais os principais achados são retomados de forma geral. Quanto aos resultados encontrados no artigo teórico sobre os fatores associados à temática adição ao trabalho em gestores, constatou-se que os existe uma carência de investigações longitudinais e, especialmente, a falta de consenso sobre as variáveis constituintes da adição ao trabalho, revelando, em sua maioria uma concepção individualista na compreensão da temática.

A fim de compreender os questionamentos e as lacunas encontradas na secção teórica, o estudo empírico um, “Prevalência e preditores da adição ao trabalho em gestores”, apresentou um modelo dos fatores de risco e de prevenção à saúde que envolvem tanto características individuais quanto organizacionais. Concluiu-se que o perfil de risco do Trabalho Excessivo foi constituído pela absorção (enquanto dimensão do engajamento no trabalho) e pelo uso de tecnologias. No perfil de Trabalho Compulsivo, identificaram-se a absorção (enquanto dimensão do engajamento no trabalho), as horas trabalhadas no final de semana e o foco na prevenção. Já os fatores de proteção foram a satisfação com a vida que esteve presente nas duas dimensões, e para o Trabalho Excessivo a dedicação e para o Trabalho Compulsivo a idade. No que diz respeito à prevalência, o resultado encontrado foi de 9,4% de adição ao trabalho em gestores. Os resultados deste estudo apontaram um modelo preditor da adição ao trabalho prioritariamente relacionado com variáveis associadas às características do trabalho e às individuais, reforçando que a adição trata-se de fenômeno que compreende diversos fatores associados.

Por fim, o terceiro estudo, “Relações entre a satisfação com a vida e adição ao trabalho”, incluiu no modelo variáveis comumente utilizadas pela literatura

internacional (Andreassen, Hetland, Molde, & Pallesen, 2011; Chamberlin & Zhang, 2009; Shimazu, Schaufeli, Kubota, & Kawakami, 2012). A pesquisa avaliou se a satisfação com a vida funciona como variável mediadora na relação entre a adição ao trabalho e o bem-estar psicológico. Os resultados obtidos confirmam a hipótese do estudo, indicando que, na presença da variável satisfação com a vida, a relação entre as dimensões da adição ao trabalho aumenta em magnitude e é elevado o poder explicativo do bem-estar psicológico, relevando existência de mediação. Conclui-se a necessidade da implantação de ações de qualidade de vida e do trabalho a fim de favorecer a satisfação com a vida como um importante recurso para impedir o impacto do trabalho para a saúde.

Cabe destacar que o artigo teórico foi essencial para a elaboração deste trabalho e dos estudos posteriores, servindo como referência para a escolha das variáveis propostas para os estudos empíricos da tese. De maneira geral, os resultados nos achados expostos chamam a atenção para uma perspectiva do enfoque de risco permitindo conhecer as condições facilitadoras para que um indivíduo ou grupo desenvolva a doença ou o dano (Álvarez, 2007). Faz-se necessário seguir dispendendo esforços voltados ao desenvolvimento e ao aprimoramento de estratégias de prevenção, promoção e intervenção da adição ao trabalho, seja no nível dos indivíduos ou no nível organizacional. Sugere-se que a investigação da temática da adição ao trabalho seja incluída e ampliada na agenda de estudos da Psicologia da Saúde Ocupacional, como forma de compreender esse fenômeno psicossocial do mundo contemporâneo. Nesse sentido, torna-se relevante a inauguração de uma agenda nacional de investigações que ampliem o conhecimento sobre o tema por meio de estudos de delineamentos mistos. Na perspectiva quantitativa, a fim de verificar as questões epidemiológicas de prevalência, incidência e fatores de risco e no delineamento qualitativo, para compreender a vivência desses profissionais, de distintas categorias, frente ao contexto de trabalho.

No que se refere às limitações do estudo, deve-se levar em consideração que os instrumentos foram medidas de autorrelato e, por isso, os resultados precisam ser interpretados com cautela, na medida em que a deseabilidade social pode ocasionar a presença de viés de resposta. Sobre a pesquisa na modalidade *on-line*, evidenciou-se uma participação abaixo da esperada no estudo, reforçando que pesquisas desse tipo apresentam a vantagem de agilidade e custo, mas são um

desafio no que se refere à adesão dos participantes. Pesquisas on-line, assim como as demais, apresentam limitações e oportunidades importantes. Sugere-se, o aprofundamento de estudos com delineamentos mistos diante da temática da adição ao trabalho. Há que se destacar que nesta pesquisa foi utilizada uma amostra de gestores, cujo critério de inclusão foi trabalhar 40 horas semanais em função de gestão, o que pode ter dificultado a adesão ao estudo.

Por derradeiro, pertinente destacar que a investigação contribuiu para ampliar o conhecimento de relevante temática para o campo da Psicologia da Saúde Ocupacional com importantes implicações para os trabalhadores, bem como para as organizações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguiar, V. B. (2013). *Psicodinâmica da relação gestor-equipe: Análise do prazer-sofrimento no trabalho em uma organização pública* (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Álvarez, A. M. A. (2007). Fatores de risco que favorecem a recaída no alcoolismo. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 56(3), 188-193. <http://dx.doi.org/10.1590/S0047-20852007000300006>
- Andreassen, C. S., Hetland, J., Molde, H., & Pallesen, S. (2011). 'Workaholism' and potential outcomes in well-being and health in a cross-occupational sample. *Stress and Health*, 27(3), 209-214. <http://dx.doi.org/10.1002/smi.1366>
- Barbosa, F. F. (2011). A configuração do trabalho no capitalismo contemporâneo. In *Anais do I Seminário de Crítica da Economia Política: Questões contemporâneas*, Teófilo Otoni, MG, Brasil.
- Bartczak, M., & Oginska-Bulik, N. (2012). Workaholism and mental health among polish academic workers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 18(1), 3-13. <http://dx.doi.org/10.1080/10803548.2012.11076910>
- Bessi, V. G., Zimmer, M. V., & Grisci, C. L. I. (2007). O panóptico digital nas organizações: Espaço-temporalidade e controle no mundo do trabalho contemporâneo. *Organizações & Sociedade*, 14(42), 83-96. <http://dx.doi.org/10.1590/S1984-92302007000300005>
- Chamberlin, C. M., & Zhang, N. (2009). Workaholism, health, and self-acceptance. *Journal of Counseling and Development: JCD*, 87(2), 159-170. <http://dx.doi.org/10.1002/j.1556-6678.2009.tb00563.x>
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2014). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42(1), 1836-1873. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206314522301>

- Costa, G., Sartori, S., & Åkerstedt, T. (2006). Influence of flexibility and variability of working hours on health and well-being. *Chronobiology International*, 23(6), 1125-1137. <http://dx.doi.org/10.1080/07420520601087491>
- Del Líbano, M., Llorens, S., & Salanova, M. (2007). Adicción al trabajo: ¿un fenómeno positivo o negativo?. *Fòrum de Recerca*, 10.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2012). About the bright and dark sides of self-efficacy: Work engagement and workaholism. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(2), 688-701. http://dx.doi.org/10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n2.38883
- Frese, M. (2008). Theoretical models of control and health. In S. L. Sauter, J. J. Hurrell, & C. L. Cooper (Eds.), *Job control and worker health* (pp. 107-128). New York, Estados Unidos: Wiley.
- Golden, L. (2009). A brief history of long work time and the contemporary sources of overwork. *Journal of Business Ethics*, 84(2), 217-227. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-008-9698-z>
- Goodman, L. A. (1961). Snowball sampling. *The Annals of Mathematical Statistics*, 32(1), 148-170.
- Gorgievski, M. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Work engagement and workaholism: Comparing the self-employed and salaried employees. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 83-96. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760903509606>
- Heckathorn, D. (1997). Respondent-driven sampling: A new approach to the study of hidden populations. *Social Problems*, 44(2), 174-199. <http://dx.doi.org/10.1525/sp.1997.44.2.03x0221m>
- Jackson, S. S., Fung, M. C., Moore, M. A. C., & Jackson, C. J. (2016). Personality and Workaholism. *Personality and Individual Differences*, 95(1), 114-120. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.020>
- Keller, A. C., Spurk, D., Baumeler, F., & Hirschi, A. (2016). Competitive climate and workaholism: Negative sides of future orientation and calling. *Personality and Individual Differences*, 96, 122-126. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.061>
- Killingier, B. (1991). *Workaholic: The respectable addicts*. New York, Estados Unidos: Simon & Schuster.

- Koppes, L., Zwieten, M. V., Hooftman, W., Lautenbach, H., Vroome, E. D., & Bossche, S. (2012). *NEA 2011: Vinger aan de pols van werkend Nederland*. Hoofddorp, Holanda: TNO Kwaliteit van het leven.
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A., & Schaufeli, W. B. (2010). Association between workaholism and sleep problems among hospital nurses. *Industrial Health*, 48(6), 864-871. <http://doi.org/10.2486/indhealth.MS1139>
- Liang, Y. W., & Chu, C. M. (2009). Personality traits and personal and organizational inducements: Antecedents of workaholism. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37(5), 645-660. <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2009.37.5.645>
- Nagy, S., & Davis, L. G. (1985). Burnout: A comparative analysis of personality and environmental variables. *Psychological Reports*, 57(3), 1319-1326. <http://dx.doi.org/10.2466/pr0.1985.57.3f.1319>
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111-136. <http://dx.doi.org/10.1002/job.424>
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York, Estados Unidos: World Publishing.
- Robinson, B. E. (2001). Workaholism and family functioning: A profile of familial relationships, psychological outcomes, and research considerations. *Contemporary Family Therapy*, 23(1), 123-135. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1007880301342>
- Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. B., & Fidalgo, M. (2008). *La adicción al trabajo. Nota Técnica de Prevención, 759, 22ª Serie*. Madrid, Espanha: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F. M. M. A., & Prins, J. T. (2009). Workaholism among medical residents: It is the combination of working excessively and compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*, 16(4), 249-272. <http://dx.doi.org/10.1037/a0017537>
- Schaufeli, W. B., Dijkstra, P., & Vazquez, A. C. (2013). *Engajamento no trabalho*. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (Ed.), *Work*

hours and work addiction (pp. 193-252). Northampton, Reino Unido: Edward Elgar.

- Scottl, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314. <http://dx.doi.org/10.1177/001872679705000304>
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee wellbeing? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47(5), 495-502. <http://doi.org/10.2486/indhealth.47.495>
- Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A. B., Shimada, K., & Kawakami, N. (2011). Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: A spillover-crossover perspective. *Social Science & Medicine*, 73(3), 399-409. <http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2011.05.049>
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions?. *Industrial Health*, 50(4), 316-321. <http://doi.org/10.2486/indhealth.MS1355>
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178. http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15

ANEXOS

Anexo A – Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa da PUCRS

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE
CATÓLICA DO RIO GRANDE
DO SUL - PUC/RS



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: PAIXÃO PELO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A ADIÇÃO AO TRABALHO E ENGAJAMENTO NO TRABALHO

Pesquisador: Mary Sandra Carlotto

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 46803415.0.0000.5336

Instituição Proponente: UNIAO BRASILEIRA DE EDUCACAO E ASSISTENCIA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.146.410

Data da Relatoria: 03/08/2015

Apresentação do Projeto:

Trata-se de Projeto de Pesquisa da Prof. Dra. MARY SANDRA CARLOTTO, do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Psicologia, com o título de: "PAIXÃO PELO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A ADIÇÃO AO TRABALHO E ENGAJAMENTO NO TRABALHO". A pesquisa se insere na área da Psicologia da Saúde Ocupacional, e terá como pesquisador assistente Letícia Ribeiro Souto Pinheiro.

Objetivo da Pesquisa:

A pesquisa, utilizando-se das tecnologias da informação e comunicação, interroga os atores do ambiente de trabalho, empregados com carga horária de trabalho igual ou superior a 40 horas semanais. Nesse ambiente tentará descrever e avaliar dois importantes construtos: Adição ao Trabalho (AT) e o Engajamento no Trabalho (ET). Os objetivos são avaliar os preditores sociodemográficos, laborais e psicossociais da AT e do ET, e verificar o papel mediador da satisfação com a vida entre as variáveis laborais AT e ET. A população-alvo será constituída por 750 trabalhadores.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Não há riscos envolvidos na pesquisa, apenas eventual desconforto na resposta de questionários

Endereço: Av. Ipiranga, 6681, prédio 40, sala 505

Bairro: Partenon

CEP: 90.619-900

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)3320-3345

Fax: (51)3320-3345

E-mail: cep@puhrs.br

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE
CATÓLICA DO RIO GRANDE
DO SUL - PUC/RS



Continuação do Parecer: 1.146.410

online, todavia há a previsão (inclusive bem delineada no TCLE) de que o entrevistados pode dar por encerrada sua participação em qualquer momento que desejar, sem ônus de qualquer espécie.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A investigação pretendida levar a cabo é interessantíssima nestes nossos tempos de reengenharia laboral, globalização e glocalização do trabalho corporativo. Tanto a "adição ao trabalho", a prática americana do "workaholism", como o engajamento, "work engagement", podem ser bons indicativos para uma medida dos estímulos estressores e das demandas laborais.

A única observação que podemos fazer é que a aplicação de questionários online, apesar de trazer muitas vantagens, como a fácil recolha de respostas e permitir aos respondentes maior flexibilidade no seu preenchimento, possui também algumas desvantagens que devem ser consideradas. Associada à maior flexibilidade do respondente, está um maior risco quanto à fiabilidade das respostas. Sendo um questionário respondido online, em que o investigador não está presente, existe o risco de o questionário ser preenchido incorretamente, quer por lapso quer por intenção do respondente. Todavia, como se trata de articulação de tese e de sustentação teórica, fica minimizada a circunstância apontada.

Deve-se apontar, ainda, a expertise da pesquisadora no tema, como aponta a publicação Preditores da adição ao trabalho em trabalhadores que utilizam tecnologias de informação e comunicação (<http://dx.doi.org/10.9788/TP2014.2-09>).

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os requisitos foram cumpridos, inclusive aqueles demandados pelo CEP previamente ao relato deste parecer. Note-se que o cronograma de execução do projeto está muito bem disposto. Este projeto nasce no presente ano, definindo bem os meses de apresentação ao CEP (JUNHO/JULHO), bem como o do início da pesquisa (AGOSTO).

Recomendações:

Não há recomendações.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências. Pela aprovação pelos seus próprios méritos.

Situação do Parecer:

Aprovado

Endereço: Av. Ipiranga, 6681, prédio 40, sala 505
Bairro: Partenon **CEP:** 90.619-900
UF: RS **Município:** PORTO ALEGRE
Telefone: (51)3320-3345 **Fax:** (51)3320-3345 **E-mail:** cep@puhrs.br

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE
CATÓLICA DO RIO GRANDE
DO SUL - PUC/RS



Continuação do Parecer: 1.146.410

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

PORTO ALEGRE, 12 de Julho de 2015

Assinado por:
Rodolfo Herberto Schneider
(Coordenador)

Endereço: Av.Ipiranga, 6681, prédio 40, sala 505
Bairro: Partenon **CEP:** 90.619-900
UF: RS **Município:** PORTO ALEGRE
Telefone: (51)3320-3345 **Fax:** (51)3320-3345 **E-mail:** cep@pucrs.br

Anexo B – Comprovante de submissão do manuscrito “Prevalência e preditores da adição ao trabalho em gestores”

De: Revista Psicología <revista.psicologia@facso.cl> [Adicionar contato](#) [Bloquear contato](#)
Para: leticia.rsp@terra.com.br
Enviado em: Ter 13/09/16 16:23 **Recebido em:** Ter 13/09/16 16:24

Estimada Leticia,
muchas gracias por el envío de su manuscrito. Le estaré escribiendo apenas tenga un respuesta por parte del Equipo editorial.

Saludos cordiales,

Danusia Paleczek Alcayaga
Asistente Editorial
Revista de Psicología
www.revistapsicologia.uchile.cl/

El día 13 de septiembre de 2016, 15:34, <leticia.rsp@terra.com.br> escribió:
> Prezada Danusia,
>
> Agradeço seu breve retorno.
>
> Estou encaminhando a ficha com as informações solicitadas, bem como o
> manuscrito para apreciação.
>
> Ficarei no aguardo.
>
> Obrigada.
>
> Atenciosamente,
>
> Leticia Ribeiro S. Pinheiro

Anexo C – Comprovante de publicação do manuscrito “Relações entre a satisfação com a vida e adição ao trabalho”

Quaderns de Psicologia | 2016, Vol. 18, No 2, 97-105

ISSN: 0211-3481



<http://dx.doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1340>



Relações entre a satisfação com a vida e adição ao trabalho *The mediating role between satisfaction with life and workaholism*

Letícia Ribeiro Souto Pinheiro

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, Rio Grande do Sul/Brasil

Mary Sandra Carlotto

Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS)

Resumo

O objetivo do presente estudo é avaliar se a satisfação com a vida funciona como variável mediadora na relação entre a adição ao trabalho em uma amostra de 310 gestores. Foram utilizados como instrumentos de pesquisa o *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS), para avaliação da adição ao trabalho; a escala de satisfação com a vida e o questionário de saúde geral (QSG-12). Os resultados, obtidos por meio da análise de regressão linear hierárquica, confirmaram a hipótese de que a satisfação com a vida funciona como variável mediadora entre as dimensões da adição ao trabalho e o bem-estar psicológico. O resultado aponta para a importância de intervenções que contemplem o equilíbrio entre atividades laborais e extralaborais entre os gestores como medida de prevenção e de reabilitação da saúde psicológica.

Palavras-chave: **Satisfação com a vida; Adição ao trabalho; Bem-estar psicológico**

Abstract

The aim of this study was to assess whether the satisfaction with life functions as a mediating variable in the relationship between workaholism and psychological well-being within a sample of 310 managers Dutch Work Addiction Scale (DUWAS), the satisfaction with life scale, general health questionnaire (GHQ-12) were used as research tools. The results, which were obtained through the hierarchical linear regression analysis, confirmed the hypothesis that life satisfaction acts as a mediator variable between the dimensions of workaholism and psychological well-being. The result shows the importance of interventions that comprise the balance between labor and extra-labor activities for managers as a measure of psychological health prevention and rehabilitation.

Keywords: **Satisfaction with Life; Workaholism; Psychological Well-Being**

Introdução

O tempo destinado ao trabalho tem crescido nas últimas décadas. A economia globalizada e a introdução de tecnologias possibilitou um novo nível de intensidade nas operações de

negócio, permitindo o monitoramento da atividade produtiva 24 horas por dia, com o propósito de responder com agilidade às mudanças e às exigências do mercado. A competição nesse novo ambiente exige que os trabalhadores produzam mais e de forma mais rápida.

Anexo D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado a participar da pesquisa intitulada “Adição ao trabalho e engajamento no trabalho de profissionais gestores”, coordenada pela Profa. Pesquisadora Mary Sandra Carlotto e pela aluna do doutorado Letícia Ribeiro S. Pinheiro, cujo objetivo é avaliar a Adição ao Trabalho e o Engajamento no Trabalho de maneira a subsidiar formas de promoção, prevenção e reabilitação.

Para participar desta pesquisa você precisa:

1. Trabalhar 40 ou mais horas semanais.
2. Dispor de, aproximadamente, 20 minutos, do seu tempo para responder ao questionário;
3. Aceitar participar da pesquisa, confirmando o aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, clicando no botão concordo, localizado ao final desta página;
4. Preencher todos os campos do questionário on-line, clicando no botão ENVIAR, localizado ao final do questionário online.

Ao enviar os dados, você aceitará participar da pesquisa, e estará livre para se recusar a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, lembrando que a pesquisa zela pela privacidade das informações e a garantia do anonimato. Todos os dados servirão exclusivamente para fins de pesquisa.

Não há risco em participar, o maior desconforto para você será dispor de tempo para responder ao instrumento. Os benefícios dos resultados obtidos serão identificados ao final do estudo, sendo estes de caráter coletivo, sendo sua contribuição pessoal importante para o desenvolvimento de um estudo científico.

Os voluntários deste estudo dispõem de total liberdade para esclarecer qualquer dúvida que possa surgir antes e durante o andamento da pesquisa, com a Profa. Dra. Mary Sandra Carlotto (mary.sandra@pucrs.br), com a doutoranda Letícia Ribeiro Souto Pinheiro (leticia.rsp@terra.com.br) e através do Comitê de Ética em Pesquisa Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Av. Ipiranga, 6681 – Partenon – Porto Alegre/RS – CEP: 90619-900. Fone: (51) 3320.3500. Horário de funcionamento: 08:00 às 12:00 e 13:35 às 17:00.

Todos os dados serão mantidos em sigilo e a identidade dos voluntários não será revelada publicamente em nenhuma hipótese. Os dados serão analisados em conjunto com outros participantes da pesquisa, não sendo divulgada a identificação de nenhum participante.

Somente o pesquisador responsável e a equipe de trabalho envolvida neste estudo terão acesso a estas informações que serão apenas para fins de pesquisa. Os resultados serão divulgados em meios públicos, mídia, eventos científicos e publicações científicas preservando-se o anonimato dos participantes. Não haverá qualquer forma de remuneração financeira para os voluntários. Esclarecemos que a presente pesquisa obteve parecer favorável do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da PUCRS.

Desde já, agradecemos sua participação,

Profa. Dra. Mary Sandra Carlotto
Pesquisadora Responsável

ACEITO PARTICIPAR, DE FORMA VOLUNTÁRIA, DA PESQUISA ADIÇÃO AO TRABALHO E ENGAJAMENTO NO TRABALHO REALIZADA POR PESQUISADORES DA PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA DA PUCRS. CONCORDO COM OS OBJETIVOS E PROCEDIMENTOS CITADOS ANTERIORMENTE E LIVREMENTE DOU O MEU CONSENTIMENTO AO ENVIAR ESTE FORMULÁRIO PREENCHIDO.

() ENVIAR

Anexo E – Questionário sociodemográfico

1. Sexo: Masculino [] Feminino []
2. Idade: _____
3. Filhos: Sim [] Não []
4. Estado:
5. Com quem vive atualmente: Sozinho [] Acompanhado []
6. Escolaridade: Ensino Fundamental [] Ensino Médio [] Graduação []
Pós-graduação []
7. Trabalha em instituição: [] Privada [] Pública
8. Função atual:
- [] Proprietário
- [] Diretor
- [] Gerente
- [] Supervisor / Coordenador / Chefia/ Líder de setor
- [] Outro, qual: _____

9. Porte da empresa/ instituição: Pequena [] Média [] Grande []
Segmento: _____
10. Remuneração mensal
- Até R\$1.085,00 []
- R\$1.085,00 a R\$1.734,00 []
- R\$1.734 a R\$7.475,00 []
- R\$7.475,00 a R\$9.745,00 []
- Acima de R\$9.745,00 []
11. Turno de trabalho: Diurno [] Noturno [] Diurno e Noturno []
Rotativo (dia-noite; noite-dia) []
12. Número de subordinados: _____
13. Tempo de atuação profissional – há quanto tempo você iniciou sua vida profissional: ____anos
14. Quanto tempo faz que você trabalha como gestor na atual instituição: ____ anos
15. Carga horária semanal como gestor: _____ horas
- Trabalha mais tempo que o estabelecido que no seu contrato: Sim [] Não []

16. Horas extras por semana: Sim [] Não []

Se sim, quantas horas por semana: _____ horas

Horas extras são: Remuneradas [] Banco de horas []

17. Você leva trabalho para fazer na sua casa: Sim [] Não []

Se sim, qual a quantidade de horas de trabalho realizadas em casa (segunda a sexta-feira): _____ horas

Qual a quantidade de horas de trabalho realizadas no final de semana: _____ horas

18. Quais os serviços ou tecnologias de informação e comunicação que você utiliza para realizar no seu trabalho:

[] Correio eletrônico Tempo de utilização diária _____

[] Internet Tempo de utilização diária _____

[] WhatsApp Tempo de utilização diária _____

[] Messenger Tempo de utilização diária _____

[] Redes sociais (Facebook, LinkedIn) Tempo de utilização diária _____

19. Tem outra ocupação profissional (remunerada) além dessa função de gestão:

Sim [] Não []

Se sim, qual: _____

Anexo F – Escala de Adição ao Trabalho

As afirmações abaixo dizem respeito a como te sentes em teu trabalho. Por favor, leia cada uma delas atentamente e marque com a escala correspondente a frequência de seus sentimentos.

1 Nunca	2 Às vezes	3 Quase sempre	4 Todos os dias		
1. Parece que estou numa corrida contra o relógio	0	1	2	3	4
2. Muitas vezes me dou conta que estou trabalhando depois que meus companheiros já pararam de trabalhar	0	1	2	3	4
3. Para mim é importante trabalhar duro, inclusive quando não desfruto do que estou fazendo	0	1	2	3	4
4. Geralmente estou ocupado, tenho muitos assuntos sob meu controle	0	1	2	3	4
5. Sinto que há algo dentro de mim que me impulsiona a trabalhar duro	0	1	2	3	4
6. Dedico mais tempo ao trabalho do que estar com meus amigos, ter <i>hobbies</i> ou fazer atividades que me dão prazer	0	1	2	3	4
7. Sinto-me culpado quando não estou trabalhando em alguma coisa	0	1	2	3	4
8. Quando me dou conta, estou fazendo duas ou três coisas ao mesmo tempo, como comer, tomar notas e falar ao telefone	0	1	2	3	4
9. Sinto-me culpado quando tenho um dia mais livre no trabalho	0	1	2	3	4
10. É difícil relaxar quando não estou trabalhando	0	1	2	3	4

Anexo G – Escala de Engajamento no Trabalho

0 Nunca	1 Quase nunca (Poucas vezes no ano ou menos)	2 Raramente (Uma vez ao mês ou menos)	3 Algumas vezes (Algumas vezes no mês)	4 Frequentemente (Uma vez por semana)	5 Com muita Frequência (Algumas vezes por semana)	6 Sempre (Todo dia)
------------	--	---	---	--	--	------------------------------

1. No meu trabalho, sinto que estou cheia de energia.	1	2	3	4	5	6
2. Eu considero meu trabalho cheio de significado e propósito.	1	2	3	4	5	6
3. O tempo voa enquanto estou trabalhando.	1	2	3	4	5	6
4. No meu trabalho, sinto-me forte e cheio de vigor.	1	2	3	4	5	6
5. Sou entusiasmado com meu trabalho.	1	2	3	4	5	6
6. Quando estou trabalhando, esqueço tudo ao meu redor.	1	2	3	4	5	6
7. Meu trabalho me inspira.	1	2	3	4	5	6
8. Tenho vontade de ir para o trabalho quando levanto de manhã.	1	2	3	4	5	6
9. Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido no trabalho.	1	2	3	4	5	6
10. Tenho orgulho do trabalho que realizo.	1	2	3	4	5	6
11. Eu fico absorvido com meu trabalho.	1	2	3	4	5	6
12. Eu posso me manter trabalhando por períodos de tempo muito longos.	1	2	3	4	5	6
13. Para mim o meu trabalho é desafiador.	1	2	3	4	5	6
14. Sinto-me tão empolgado que me deixo levar quando estou trabalhando.	1	2	3	4	5	6
15. Eu consigo me adaptar mentalmente a situações difíceis no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6
16. É difícil desligar-me do meu trabalho.	1	2	3	4	5	6
17. Em relação ao meu trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não dão certo.	1	2	3	4	5	6

Anexo H – Escala de Satisfação com a Vida

Abaixo você encontrará cinco afirmações com as quais pode concordar ou discordar. Você indicará sua concordância com cada afirmação assinalando o item apropriado:

1 Discordo fortemente	2 Discordo	3 Não concordo, nem discordo	4 Concordo	5 Concordo fortemente
--	-----------------------------	---	-----------------------------	--

1. Na maioria dos aspectos, minha vida é próxima ao meu ideal.	1	2	3	4	5
2. As minhas condições de vida são excelentes.	1	2	3	4	5
3. Eu estou satisfeito (a) com minha vida.	1	2	3	4	5
4. Até agora consegui obter as coisas importantes que eu desejei na vida	1	2	3	4	5
5. Se eu pudesse viver minha vida de novo, eu não mudaria quase nada.	1	2	3	4	5

Anexo I – Escala de Motivação / Foco regulatório

Consegui planejar meu trabalho de modo que ele fosse feito no tempo correto.	1	2	3	4	5
Meu planejamento foi ótimo.	1	2	3	4	5
Concentrei-me nos resultados que eu tinha que alcançar no meu trabalho.	1	2	3	4	5
Consegui separar as questões principais de questões secundárias no trabalho.	1	2	3	4	5
Consegui realizar bem o meu trabalho com tempo e esforço mínimos.	1	2	3	4	5
Assumi responsabilidades extras.	1	2	3	4	5
Comecei novas tarefas sozinho, quando as minhas antigas foram terminadas.	1	2	3	4	5
Assumi as tarefas desafiadoras de trabalho, quando foi possível.	1	2	3	4	5
Trabalhei para manter atualizado o meu conhecimento relativo ao trabalho.	1	2	3	4	5
Trabalhei para manter atualizadas minhas habilidades de trabalho.	1	2	3	4	5
Apresentei soluções criativas para novos problemas.	1	2	3	4	5
Fiquei procurando novos desafios no meu trabalho.	1	2	3	4	5
Participei ativamente de reuniões de trabalho	1	2	3	4	5
Reclamei sobre assuntos sem importância no trabalho.	1	2	3	4	5
Tornei os problemas maiores do que eram no trabalho.	1	2	3	4	5
Concentrei-me nos aspectos negativos de uma situação de trabalho, em vez de nos positivos.	1	2	3	4	5
Comentei com os colegas sobre os aspectos negativos do meu trabalho.	1	2	3	4	5
Comentei com pessoas de fora da organização sobre os aspectos negativos do meu trabalho.	1	2	3	4	5

Anexo J – Escala de Bem-estar Psicológico

As seguintes questões desejam saber como você se sente nos últimos tempos. Favor marcar a resposta que melhor corresponda a sua situação:

1 Absolutamente não	2 Não mais que de costume	3 Um pouco mais do que de costume	4 Muito mais do que de costume
--	--	--	---

1. Tem podido se concentrar no que faz?	1	2	3	4
2. Suas preocupações o fazem perder o sono?	1	2	3	4
3. Tem sentido que tem um papel útil na vida?	1	2	3	4
4. Tem sido capaz de tomar decisões?	1	2	3	4
5. Tem notado que está agoniado?	1	2	3	4
6. Tem a sensação de não superar as dificuldades?	1	2	3	4
7. Tem sido capaz de desfrutar das atividades?	1	2	3	4
8. Tem sido capaz de enfrentar os problemas?	1	2	3	4
9. Tem se sentido pouco feliz e deprimido?	1	2	3	4
10. Tem perdido a confiança em si mesmo?	1	2	3	4
11. Tem pensado que não serve pra nada?	1	2	3	4
12. Tem se sentido razoavelmente feliz?	1	2	3	4