

Workaholism em funções de chefia de uma instituição pública de ensino

Kelly Alves Garcia

Pesquisadora do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (Brasil)

jassio.pereira@escolar.ifrn.edu.br

Jássio Pereira de Medeiros

Professor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (Brasil)

jassio.pereira@ifrn.edu.br

Resumo

O estudo teve como objetivo analisar fatores de workaholism no trabalho dos servidores que ocupam funções de chefia no Campus Natal-Central do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte. Trata-se de uma pesquisa de natureza descritiva que envolveu um universo de 40 servidores que responderam à escala DUWAS-16+PTD. Os resultados mostraram os servidores não percebiam quando trabalhavam em exagero. Casos específicos de servidores workaholic foram identificados, o que pode contribuir para uma atuação mais direta da organização, ao se estabelecer estratégias para o enfretamento desse problema.

Palavras-Chave

Workaholism; Servidor público; Serviço público

Workaholism in management positions of a public education institution

Abstract

The paper aimed to analyze workaholism factors in the work of civil servants who occupy management positions at the Natal-Central Campus of the Federal Institute of Education, Science and Technology of Rio Grande do Norte. This is a descriptive research that involved a universe of 40 servers that responded to the DUWAS-16+PTD scale. The results showed servers didn't notice when they worked overtime. Specific cases of workaholic servants were identified, which can contribute to a more direct action by the organization, by establishing strategies to deal with this problem.

Keywords

Workaholism; Public server; Public service

La adicción al trabajo en los puestos directivos de una institución educativa pública

Resumen

El estudio tuvo como objetivo analizar los factores de adicción al trabajo en el trabajo de los servidores públicos que ocupan cargos directivos en el Campus Natal-Central del Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología de Rio Grande do Norte. Se trata de una investigación descriptiva que involucró un universo de 40 empleados estatales que respondieron a la escala DUWAS-16 + PTD. Los resultados mostraron que los empleados no se dieron cuenta cuando trabajaban horas extra. Se identificaron casos específicos de empleados adictos al trabajo, que pueden aportar a una acción más directa de la organización, al establecer estrategias para afrontar el problema.

Palabras clave

Adicción al trabajo; Empleado estatal; Servicio publico

Dados para Contato | Contact Details | Detalles de Contacto: Jássio Pereira de Medeiros - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte. R. Dr. Nilo Bezerra Ramalho, 1692 - Tirol, Natal - RN, 59015-000, Brasil. **URL:** <http://www.ifrn.edu.br/>.

Recebido em | Received in | Recibido en: 15/07/2021 - **Aprovado em | Approved in | Aprobado en:** 09/11/2022

DOI: <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v13i1.55048>

INTRODUÇÃO

São várias as modificações que o mundo vem sofrendo desde a revolução industrial, e um dos campos mais afetados é o meio de trabalho, em relação não só as ferramentas laborais, como a introdução do maquinário, mas, também, no que se refere aos modos de se trabalhar e as pressões e anseios que vêm surgindo desde então (SERVA; FERREIRA, 2006). Um dos comportamentos identificado após esse período foi o *workaholism*. Essa palavra é um termo americano que teve origem na palavra *alcoholic* (alcoólatra) e é utilizada para designar uma pessoa viciada em trabalhar. Sobre isso Vazquez et al. (2018) afirmam que, no Brasil, há carência de estudos científicos sobre essa adição no trabalho.

Um dos fatos para esse comportamento ocorrer é o aumento da carga de trabalho, de maneira que o sujeito começa a ter uma adição laboral e não percebe que isso se torna um vício, entendendo que trabalhar mais do que lhe foi exigido seria sinônimo de competência.

No Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN) esse cenário não é diferente. O IFRN passou por muitas mudanças desde sua criação, em 1909, e desde então teve várias institucionalidades diferentes: Escolas de Aprendizes Artífices; Liceu Industrial de Natal, Escola Industrial Federal, Escola Técnica Federal do Rio Grande do Norte (ETFRN), Centro Federal de Educação Tecnológica (CEFET), e, finalmente, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (IFRN).

O *Campus* Natal-Central (CNAT) do IFRN, por sua vez, tem dez anos de institucionalização, e sua estrutura administrativa atual se divide em: Direção geral, Gabinete, 12 Diretorias, 28 Coordenações, e seis Secretarias. Por ser o espaço institucional mais antigo e, conseqüentemente, apresentar um corpo de servidores que percorreram as diferentes institucionalidades do IFRN, vivenciando modificações nas rotinas laborais e carga de trabalho, ele foi escolhido como alvo do presente estudo.

Na busca por verificar se tal contexto interfere na demanda de atividades dos servidores do CNAT/IFRN formulou-se o seguinte objetivo de pesquisa: Analisar fatores de *workaholism* no trabalho dos servidores que ocupam cargos de chefia no *Campus* Natal-Central do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia do Rio Grande do Norte.

Para atender tal objetivo, apresenta-se, na sequência, um breve Referencial Teórico sobre o *workaholism*, seguido pela descrição dos procedimentos metodológicos utilizados; pela análise e discussão dos resultados acerca do trabalho excessivo, do trabalho compulsivo e pela percepção de trabalho em demasia; e pelas conclusões as quais se pode chegar.

1. O FENÔMENO *WORKAHOLISM*

Porras Velásquez e Parra D'aleman (2018) discorrem que, não é surpreendente que grande parte do tempo das pessoas seja gasto e consumido com trabalho, pois, na sociedade atual, de produção e consumo, uma parte da nossa identidade vem da profissão e do trabalho. Os autores argumentam que a dedicação mínima ao trabalho é estabelecida por lei ou acordo coletivo, embora, em muitos casos, a demanda de trabalho ou a cultura organizacional requerem uma dedicação maior, por vezes supostamente voluntária, às vezes impostas pelas condições reais de trabalho.

Também é válido mencionar que sempre existiram pessoas que trabalham muito, e que se sentem compelidos a exercer atividades laborais com mais afinco. Porém, esse comportamento pode se tornar compulsivo e excessivo por causa das mudanças que vêm ocorrendo no mundo do trabalho, pois, segundo Souto e Carlotto (2018), mesmo que sempre tenham existido profissionais dependentes de alguma forma do seu trabalho, esse número vem aumentando incentivados pela alta concorrência, pela necessidade do dinheiro, sustento ou alguma vontade de demonstrar algo a outro ou a si próprio (SCHAUFELI; TARIS; VAN RHENEN, 2008).

O comportamento *workaholic* representa um debate já antigo em se tratando do que é tido como “normal”, admitido numa sociedade com uma cultura e valores determinados, em termos de motivação e entusiasmo com o trabalho. Porém, o estudo desse comportamento é recente, e apenas no século passado é que a primeira pesquisa sobre o assunto foi realizada. O termo surgiu em 1971, com Wayne Oates, psicólogo americano, quando constatou que alguns indivíduos trabalhavam, de forma regular, muito acima dos limites exigidos pela organização onde eram empregados. Esse comportamento, conforme o autor, levada a chamada adição ao trabalho, ou comportamento também nomeado de *workaholism*, que significa, estar viciado ou dependente do trabalho.

Partindo para descrever esse fenômeno da adição ao trabalho (*workaholism*), apresenta-se, a seguir, a evolução histórica da discussão sobre o tema. O nome *workaholism*, foi criado para associar-se àquele dado ao viciado em álcool, “Against the background of this, I have dubbed this addiction of myself and my fellow ministers as “workaholism” (OATES, 1968, p. 16).

Em seu estudo intitulado de “On Being a “Workaholic” (A Serious Jest)”, Oates discorre que os *workaholics*, acordam mais cedo para poder trabalhar mais, por que são pessoas de ação, ou seja, tirar um tempo para ficar com a família, viajar ou desacelerar um pouco o trabalho, ter um hobby, faz com que elas se vejam isoladas (OATES, 1968).

O *workaholism* é, portanto, um conjunto de características de personalidade que pode acarretar impulso competitivo excessivo, agressividade e impaciência, como também de urgência, ou seja, fazer as coisas mais rápido para não ter perda de tempo (MACHLOWITZ, 1980).

Para os próprios *workaholics*, o *workaholism* parece ser um traço de personalidade permanente, e que sem dados longitudinais, é impossível identificar seu início ou prever sua duração, podendo esta característica, a vontade de trabalhar, estar presente na infância e adolescência, por muito tempo (MACHLOWITZ, 1980).

Na década seguinte, Killinger (1991) desenvolve uma tipologia ou perfis de *workaholics* que ela nomeou de 1) *Pleaser Workers*, aquele que não consegue dizer “não”, que gosta de ser admirado e fará de tudo para receber um elogio de seu chefe; 2) *Controller Workaholic*, alguém que anseia um tipo de poder que o faça estar sempre no controle, sendo, por isso, impaciente e impulsivo; e 3) *Narcisistic Controllers*, que é o sujeito que está sempre certo em seu ponto de vista, e que apenas aceita que a tarefa seja realizada da sua forma.

No ano de 1992, a partir de revisão da literatura sobre o tema, a definição do termo *workaholic* passa a envolver um alto nível de comprometimento com o trabalho, extensa quantidade de tempo dedicada às tarefas laborais e uma forte compulsão para trabalhar, mesmo que além do exigido (SPENCE; ROBBINS, 1992).

Chegando ao final da década de 1990, novo metaestudo foi realizado apontando para a existência de três características inerentes ao *workaholic*: passar muitas horas realizando tarefas laborais, em detrimento de horas de convivência familiar ou com amigos; estar todo o tempo pensando em assuntos ligados ao trabalho, mesmo estando fora desse espaço; trabalham mais do que é exigido (por lei ou administrativamente) (SCOTT; MOORE; MICELI, 1997). Os mesmos autores identificaram três tipos de comportamento *workaholic*: compulsivo-dependente, perfeccionista e voltado para a realização. Segundo os autores estes perfis se comportam da seguinte maneira: (1) compulsivo-dependente, são caracterizados pelo trabalho forçado, excessivo ou irracional; (2) perfeccionista, reconhecido pela exagerada necessidade de estar no controle das tarefas, dos colegas e do ambiente laboral, de forma rigorosa, inflexível e imersa nos detalhes; 3) orientado para a realização, caracterizado por ser motivado pela busca da realização, por se identificar com o trabalho e esforçar-se para obter êxito.

Em seguida, Robinson em 1998, definiu que o comportamento *workaholic* é progressivo e poderia envolver cinco aspectos: trabalhar mais que o exigido pela legislação; buscar por melhor a autoestima; perfeccionismo; dificuldades de se relacionar com outras pessoas; e dificuldade em relaxar. O mesmo autor ainda apontou algumas consequências para este tipo de comportamento, que seriam o aumento dos níveis da autoestima, exagero das atividades laborais, controle-

perfeccionismo, problemas de intimidade e de se relacionar, preocupações mentais sobre o futuro (não conseguindo relaxar) (ROBINSON, 2014).

Tendo por base a apresentação dos resultados de estudos clássicos sobre o tema, pode-se inferir que pessoas com esse tipo de comportamento tendem a devotar-se de forma excessiva ao trabalho, tendo longas jornadas diárias, carga de trabalho em demasia, ritmo veloz para se trabalhar e busca descontrolada por resultados (AZEVEDO; MATHIAS, 2017). Aqui, segundo Souto e Carlotto (2018), o fator trabalho pode ser visto como o ponto central, o único interesse, no qual as pessoas edificam suas vidas e que sem esse elas não percebem 'sentido' em outro aspecto em suas vidas. Assim, as pessoas tendem a pensar mais no trabalho que em outras realizações pessoais.

De certo ponto de vista, os **workaholics** são valorizados na comunidade laboral, porque são profissionais altamente ativos, competitivos e eficazes, além do que vivem para a organização e procuram ter metas de trabalho com alto nível de profissionalismo (LANZO; AZIZ; WUENSCH, 2016). Griffiths, Demetrovics e Atroszko (2018) comentam que os indivíduos com esse comportamento são tidos como viciados respeitáveis, e, assim, o comportamento não traz estranheza aos olhos da sociedade.

Os efeitos do comportamento **workaholic** é mais aceitável do que outros vícios, como o alcoolismo, pois o primeiro é mais rentável, porém pode ser destrutivo como qualquer outro, consoante Oates (1968).

Abordando as causas do vício no trabalho, Robinson (2014) articula que o excesso de trabalho pode ser estabelecido como processo evolutivo que leva a comportamentos determinantes dos **workaholics** como, o aumento dos níveis da autoestima, exagero das atividades laborais, controle-perfeccionismo, problemas de intimidade e de se relacionar e preocupações mentais sobre o futuro (não conseguindo relaxar). Esse perfil de indivíduos não faz **check-up** médico, e não param para uma conversa, pois eles só pensam no trabalho, e por isso, desencadeiam vários sintomas que causam danos tanto na produtividade do órgão como na vida pessoal (AZEVEDO; MATHIAS, 2017).

Em relação aos problemas que acompanham o comportamento das pessoas com este perfil é possível verificar que esses indivíduos têm relações exauridas, e com o passar do tempo se transformam em pessoas isoladas, pois, põem toda a sua disposição, energia e tempo que puder no trabalho, e não participam das festas que ocorrem no ambiente laboral para descanso e aumentar o nível de relacionamento e amizade entre os colaboradores, deste modo, se apoiarem e criarem vínculos que ajudem a melhorar o nível de rendimento e produtividade sem tanto estresse e desgaste físico e psicológico (DEL LÍBANO et al., 2010; ZARDO; CARLOTTO, 2020).

Sobre os efeitos do **workaholism** na vida do sujeito, Porras Velásquez e Parra D'aleman (2018) descrevem alguns. Eles comentam que se o **workaholic** não se tratar, provocará sequelas no bem-

estar físico, emocional e mental. Afirmam ainda que, isto acarreta irritações, distanciamento da família e amigos de trabalho, fazendo com que o indivíduo se torne isolado, e com um único objetivo na vida: o de finalizar a atividade determinada pelo superior sem argumentar, além de fazer com que todos os seus colegas acolham sem reclamar, como ele o fez.

Scott, Moore e Miceli (1997) ainda apresentam outras consequências, como a preocupação excessiva do indivíduo com o trabalho, levando-o a se tornar incapaz de relaxar; manifestação de problemas físicos; dependência de algumas substâncias químicas; fadiga crônica; propensão a maior quantidade de erro no trabalho se comparado aos seus colegas; depressão; neurose, impaciência; tempo mal administrado; mudança de emprego com frequência; agressividade, postura enérgica.

Além dessas consequências, a família e amigos são negligenciados; o papel de pai ou mãe não é desempenhado a contento; o relacionamento com o cônjuge tende ao distanciamento ou mesmo à separação, pois os **workaholics** não participam dos momentos mais essenciais de seus maridos/esposas, amigos e familiares, não participam de aniversários, não demonstram afeto e apenas os colegas de trabalho são seus amigos (GONÇALVES et al., 2017). Eles apresentam-se aborrecidas, alguns deles podem avançar para um quadro clínico de depressão, pois, não conseguem descansar em seu tempo livre. Isso ocorre, em geral, porque dentro de si trazem um grau de ansiedade elevado, e se acostumam a viver com o estresse, utilizando a atividade laboral como espaço de fuga (AZEVEDO; MATHIAS, 2017).

Gonçalves et al. (2017) ainda explicam que o **workaholism** acarreta alguns fatores desagradáveis como a redução da produtividade e capacidade de trabalhar em equipe, e que pode desencadear a dedicação intensificada às tarefas do trabalho, para as quais o sujeito sente a necessidade de fazê-las sozinho, podendo esse comportamento evoluir para uma conduta antissocial. Por fim, Serrano-Fernández et al. (2016) acrescenta que os **workaholics** manifestam, em geral, sintomas físicos como: estresse, insônia, falta ou excesso de apetite e atitudes agressivas, e, também, psicológicos: perfeccionismo em excesso, podendo chegar à depressão.

Verifica-se, pois, que o **workaholism** provoca consequências pessoais, que estão relacionadas com o declínio da saúde física e mental do indivíduo; tem carácter social e familiar, aliado ao isolamento e fragilização das relações interpessoais; e tem carácter organizacional devido ao declínio da produtividade e da qualidade do desempenho.

Abordando resultados de investigações realizadas no Brasil destaca-se, como um dos mais citados artigos na base de dados Google Acadêmico, o estudo de Serva e Ferreira (2006), no qual os autores pesquisaram o **workaholism** na gestão de empresas privadas. Para tanto, entrevistaram oito gerentes de empresas com portes e segmentos de mercado diferentes. Todos afirmaram trabalhar pelo menos 12 horas por dia, e também um deles relatou que trabalha no domingo. Em

relação às férias os pesquisadores relataram que “[...] encontramos gerentes que há quatro anos não tiram férias, outros dois tiveram três férias nos últimos cinco anos, um outro no período de 10 anos apenas três vezes, ainda assim de 20 dias. Em determinada situação, afastar-se da empresa por motivo de férias parece causar mais tensão do que a pressão normal do cargo [...]” (SERVA; FERREIRA, 2006, p. 190).

Em conclusão Serva e Ferreira (2006) explanam que “Todos os gerentes entrevistados tiveram implicações, em menor (esgotamento físico e mental, estresse, enxaquecas) ou maior grau (infarto, úlcera gástrica, distúrbio do sistema imunológico) como decorrência das preocupações e do ritmo impostos pelo trabalho”.

Além dos resultados da pesquisa anterior, também é relevante mencionar resultados de estudos publicados nos últimos três anos, na mesma base de dados. Entre eles destaca-se resultados de Souto Pinheiro e Carlotto (2018), os quais identificaram que a dimensão de trabalho excessivo revelou um modelo preditor composto pelas variáveis de satisfação com a vida, dedicação, absorção, horas diárias de utilização de tecnologias e tipo de vínculo; enquanto a dimensão do trabalho compulsivo foi explanada pelas variáveis absorção, satisfação com a vida, quantidade de horas trabalhadas no final de semana, motivação/foco na prevenção e idade. As autoras encontraram um modelo preditor composto por variáveis individuais e características do cargo, do trabalho e da instituição.

Almeida et al. (2020) realizaram pesquisa sobre *workaholism* em docentes da área da saúde de universidades públicas de algumas regiões do Brasil, com uma amostra de 333 participantes. Dos entrevistados 66,7% tinham dedicação exclusiva, e relataram que dedicavam 10 horas semanais às atividades de pós-graduação, como também trabalhavam a noite e em finais de semanas. Devido às suas funções, 69,7% descreveram sentir pressão para publicações científicas, e desses, 39,9% falaram que isso ocasionava o desenvolvimento de ansiedade e influenciavam negativamente suas vidas pessoais. Outros 47,4% indicaram que não conseguiam relacionar trabalho com vida familiar, e poucas ocasiões de lazer. Em relação às dimensões da DUWAS, 20,1% exibiram alto trabalho compulsivo e 19,5% alto trabalho excessivo. Da combinação dessas dimensões surgiram os padrões de trabalho, em que, 9,6% dos trabalhadores eram compulsivos e 10,5% eram *workaholics*.

Vergara et al. (2020), por sua vez, constatou que, para os profissionais de recursos humanos o trabalho excessivo e trabalho compulsivo é uma realidade em sua prática, existindo uma correlação positiva e fraca do trabalho excessivo e compulsivo com o nível de adição ao trabalho.

Em estudo envolvendo docentes Vedoato et al. (2021) observou-se que 19,5% deles apontaram alto nível de trabalho excessivo, enquanto 20,1% mencionaram trabalho compulsivo. Os autores concluíram que os docentes que trabalhavam compulsiva e excessivamente apresentaram menores chances de alta qualidade de vida nos domínios físico, psicológico, relações sociais e ambiente.

Por fim, em nova pesquisa com público alvo de docentes, verificou-se a prevalência de indicativo de *workaholism* em 35,5% deles. O trabalho compulsivo, o trabalho excessivo e ser *workaholic* aumentaram significativamente as chances de altos níveis de exaustão emocional, despersonalização e baixa eficácia profissional (GALDINO et al., 2021).

Em resumo, a maior parte das recentes investigações sobre *workaholism* no Brasil têm como público alvo docentes; fazem relação com a qualidade de vida no trabalho desses profissionais; são publicadas em periódicos das áreas de enfermagem e psicologia; têm Carlotto e Galdino como autoras mais recorrentes; e, invariavelmente, identifica perfis *workaholics* nas organizações estudadas.

2. METODOLOGIA

O presente estudo também pode ser considerado um estudo de caso, realizado no *campus* Natal-Central do IFRN, e de natureza descritiva. O universo do estudo foi formado por 13 diretores e 30 coordenadores, por causa de suas atribuições e rotinas de trabalho, além das características comuns às funções desses indivíduos. Desses, foram abordados 40 servidores, pois, dois coordenadores e o Diretor Geral do *Campus* não puderam participar.

O instrumento de coleta de dados foi a Dutch Work Addiction Scale – DUWAS, escala que mede o *workaholism*, criada por Schaufeli e Taris (2004), validada no Brasil por Carlotto e Miralles (2010) e confirmada por Vazquez et al. (2018). Ela tem como pilares duas dimensões: Trabalhar Excessivamente (TE) e Trabalhar Compulsivamente (TC).

Em relação ao instrumento utilizado, foram utilizadas 20 variáveis mensuradas por uma escala tipo *Likert* que varia de 1 (quase nunca) a 4 (quase sempre). Dessas, sete foram relacionados ao TE; nove ao TC; e quatro à dimensão Percepção de Trabalho em Demasia (PTD). Vazquez et al. (2018) explica que a PTD não contribui de modo direto para reconhecer o profissional *workaholic*, mas é utilizada como uma medida que descreve a percepção do trabalhador sobre a sua carga de trabalho, mesmo que ele não seja um adicto ao trabalho. Por esse motivo, optou-se por utilizar a dimensão PTD junto às dimensões TE e TC. A dimensão TE caracteriza o componente comportamental, enquanto a TC representa o componente cognitivo do *workaholism* (SHIMAZU; SCHAUFELI, 2009). A junção dos escores das dimensões TE e TC formam o escore da Adição do Trabalho (AT).

Na DUWAS, conforme Vazquez et al. (2018),

a identificação dos profissionais que estão vivenciando *workaholism* é realizada por meio da análise

da pontuação dos escores nas dimensões Trabalhar Compulsivamente e Trabalhar Excessivamente, ou por meio da análise do escore geral de adição ao trabalho. Os profissionais são reconhecidos como *workaholics* nas situações em que seus escores nas duas dimensões Trabalhar Compulsivamente e Trabalhar Excessivamente é superior ao percentil 75. Dessa forma, os escores da dimensão Trabalhar Compulsivamente e Trabalhar Excessivamente avaliados pela escala DUWAS-16 devem ser superiores a 2,3 e a 2,9. [...] Outra forma de identificar os escores de *workaholism* é por meio do escore de adição ao trabalho, dessa forma, ao aplicar a escala DUWAS-16 [...], participantes com escores superiores a 2,5 serão identificados como *workaholics*.

Assim, os escores dessas dimensões foram dicotomizados em alto e baixo, que combinadas apresentam quatro padrões diferentes de comportamento para com o trabalho: 1) trabalhadores positivos ou relaxados, que são os sujeitos com baixos escores em trabalho excessivo e trabalho compulsivo); 2) trabalhadores *hard*, isto é, aqueles que obtêm altos escores apenas em trabalho excessivo; 3) trabalhadores compulsivos, com escores elevados apenas em trabalho compulsivo); e 4) *workaholics*, que são os indivíduos com altos escores em trabalho excessivo e trabalho compulsivo (ALMEIDA et al., 2020).

As 20 variáveis da DUWAS foram distribuídas da seguinte maneira: A dimensão PTD foi composta pelas variáveis de número 1, 10, 16, 20; a dimensão TE pelas variáveis 3, 4, 6, 8, 11, 13, 17 e a dimensão TC pelas variáveis 2, 5, 7, 9, 12, 14, 15, 18,19.

A escolha desse instrumento se deu pelo fato dele ser de fácil aplicação e entendimento, como também tem um modelo teórico de sustentação, pois algumas de suas versões foram validadas em diferentes países (SHARMA; SHARMA, 2013; LITTMAN-OVADIA; BALDUCCI; BEN-MOSHE, 2014; BALDUCCI et al., 2015; SANDRIN; GILLET, 2016; BORGES et al., 2021), inclusive no Brasil (CARLOTTO; MIRALLES, 2010; VAZQUEZ et al., 2018), demonstrando ser um instrumento apropriado para avaliar a adição ao trabalho (*workaholism*).

Assim, partindo de uma abordagem quantitativa calculou-se, por meio do software Microsoft Excel, versão 2016, analisou-se o *workaholism* dos servidores, fazendo uso de cálculos de percentil (0,75), de mediana, média, desvio padrão e coeficiente de variação. Também foi calculada a correlação de Pearson entre o perfil dos servidores e as dimensões de *workaholism*, ou adição ao trabalho. Os resultados da correlação que variaram entre 0.7 a 0.9 (positivo ou negativo) foram considerados fortes; entre 0.5 a 0.7 (positivo ou negativo), moderados; entre 0.3 e 0.5 (positivo ou negativo), fracos; e entre 0 e 0.3 (positivo ou negativo), desprezíveis.

3. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Dados do perfil dos respondentes estão expostos na tabela que segue.

Tabela 1 – Perfil dos respondentes

Gênero	Frequência	%
Masculino	32	80
Feminino	8	20
Estado civil		
Solteiro	5	13
Casado	28	70
Divorciado	6	15
Separado	1	2
Idade		
Menos de 36	3	8
36 a 40	11	27
41 a 45	0	0
46 a 50	6	15
51 a 55	13	32
56 a 60	3	8
Mais de 60	4	10
Tempo no cargo (em anos)		
1 a 2	9	23
3 a 4	15	38
5 a 6	6	15
7 a 8	7	18
9 a 10	3	8
Tempo na instituição (em anos)		
5 a 8	5	13
09 a 12	15	38
13 a 16	2	5
17 a 20	2	5
21 a 24	1	3
25 a 28	9	23
29 ou mais	6	15
Remuneração (em salário mínimo)		
Menos de 7	17	42
De 7 a 11	12	30
De 12 a 16	4	10
De 17 a 21	4	10
Mais de 21	3	8
Carga horária semanal		
40 horas	40	100

Fonte: Elaborado pelos autores.

Identificou-se que 80% dos servidores abordados eram do gênero masculino e que o número de mulheres em cargos de chefia é bastante baixo. Quase três quartos (70%) destes profissionais precisariam separar um tempo para passar com seus cônjuges e filhos. Outros 17% eram separados

ou divorciados, o que levanta o questionamento: teria essas separações alguma relação com uma possível adição ao trabalho por parte do servidor?

O maior grupo de servidores tinha idade entre 51 e 55 anos (32%), e uma idade média em torno de 48 anos, o que sugere que os respondentes já se encontram em um estágio de maturidade de vida. Esses servidores ocupavam seus cargos há cerca de quatro anos. Esse dado é justificado pelo fato de que os cargos ocupados são de livre nomeação pelo Diretor Geral da organização, o qual é eleito para um mandato de quatro anos. O tempo médio de trabalho na instituição, não necessariamente em função de chefia, foi de pouco mais de 17 anos; havendo um equilíbrio entre o grupo que trabalhava na organização de 09 a 12 anos (38%), e o grupo de servidores que trabalhava na organização há mais de 25 anos (38%).

A remuneração média dos profissionais que participaram da pesquisa foi de pouco mais de nove salários mínimos, e o maior grupo foi formado por aqueles que recebiam menos de sete salários mínimos (42%). É válido esclarecer que se considerou como remuneração, além do salário, a gratificação pela ocupação da função de chefia. Nesse caso, por receberem gratificações, todos tinham que trabalhar 40 horas semanais.

De acordo com a análise descritiva realizada, foram verificados níveis médios de *workaholism*, isto é, trabalho compulsivo e trabalho excessivo, sendo a dimensão do trabalho compulsivo a que apresentou maior número de casos (indivíduos), conforme a Tabela 2, a seguir.

Tabela 2 – Resultado descritivo das dimensões e do constructo

Dimensão	Caso	Quantidade de casos	%
TC (> 2,3)	2, 16, 17, 18, 20, 29, 30, 33 e 37	9	22,50%
TE (> 2,9)	4, 17, 20, 35 e 37	5	12,50%
AT (TE+TC > 2,5)	2, 16, 17, 18, 20, 30, 33 e 37	8	20%

Fonte: Elaborado pelos autores.

Verificou-se, na tabela anterior, que nove sujeitos (22,5%) demonstram possuir perfil comportamental voltado ao trabalho compulsivo (TC), visto que apresentaram escores médios superiores a 2,3 na Duwas-16 (VAZQUEZ et al., 2018). Isso significa dizer que eles são “trabalhadores compulsivos” (ALMEIDA et al., 2020), pois possuem uma compulsão interna (cognitiva) forte e irresistível ou impulso para trabalhar, evitando ‘se desligar’ do trabalho. O perfil cognitivo compulsivo impulsiona os efeitos prejudiciais à saúde de ser um *workaholic* (SPENCE; ROBBINS, 1992; SCOTT; MOORE; MICELI, 1997; ROBINSON, 2014; SCHAUFELI; TARIS; BAKKER, 2006).

Também foram encontrados cinco indivíduos (12,5%) que demonstraram um componente comportamental voltado ao trabalho excessivo (TE), pois obtiveram escore médio superior a 2,9

(VAZQUEZ et al., 2018) na escala utilizada. Eles são considerados trabalhadores *hard* (ALMEIDA et al., 2020), pois estão trabalhando por mais tempo do que a situação exige para atender às expectativas dos colegas ou às demandas organizacionais (SCOTT; MOORE; MICELI, 1997). É válido destacar, contudo, que o indivíduo pode trabalhar excessivamente por diferentes de razões, sem necessariamente serem adictas ao trabalho, porque precisam atender a demandas econômicas ou prazos (SCHAUFELI; TARIS; VAN RHENEN, 2008).

Ao analisar os escores do constructo “Adição ao Trabalho” (AT) percebeu-se que oito pessoas (20%) podem ser consideradas adictas ao trabalho ou *workaholics*, visto que seus escores médios foram superiores a 2,5 (VAZQUEZ et al., 2018). Entende-se, portanto, que há presença do fenômeno da adição ao trabalho junto ao grupo de profissionais estudados, o que abarca um quinto dos respondentes.

Além disso, observou-se que os sujeitos 17, 20 e 37 apareceram nas duas dimensões isoladas, e no constructo geral, como pessoas que trabalham de forma compulsiva e de forma excessiva e que, provavelmente por isso, são adictos ao trabalho. Os escores médios desses indivíduos estão expostos na tabela seguinte.

Tabela 3 – Escores dos sujeitos adictos ao trabalho

Casos	Escore Médios		
	TC	TE	AT
17	2,56	3,43	2,94
20	3,44	3,43	3,44
37	2,78	3,42	3,1

Fonte: Elaborado pelos autores.

Observando os casos expostos na tabela anterior é possível afirmar que os três possuem comportamentos semelhantes quanto ao trabalho excessivo (TE). Com relação à compulsão pelo trabalho (TC), todavia, a pessoa de número 20 apresenta uma cognição para tal bem superior às outras duas (3,44). Essa mesma pessoa, quando se nota os escores de adição ao trabalho (AT), também apresenta média superior aos outros dois casos (3,44). Isso significa que ela, e as outras duas, podem ser servidores que se encontram em situação de sofrimento, dentro e/ou fora do ambiente organizacional, prejudicando seu desempenho e o desempenho organizacional (SCHAUFELI; TARIS; BAKKER, 2006), o que requer da instituição um olhar diferenciado para o tratamento desses casos.

Para a análise dos escores médios atribuídos às variáveis de adição ao trabalho, apresenta-se a tabela a seguir.

Tabela 4 – Escores das dimensões e variáveis de Adição ao Trabalho

DIMENSÃO/VARIÁVEL	Mediana	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação
Adição ao Trabalho (constructo)	1,9	2,08	0,81	0,39
Trabalho Excessivo	2,2	2,3	1,03	0,45
3. Eu pareço estar com pressa e correndo contra o relógio.	2	2,23	1,07	0,48
4. Eu continuo trabalhando mesmo quando meus colegas de trabalho já encerraram suas atividades.	2	2,38	0,98	0,41
6. Mantenho-me ocupado no trabalho, posso garantir que tenho mais opções disponíveis para realizar minhas atividades.	2,5	2,45	0,99	0,4
8. Comprometo-me excessivamente porque assumo mais trabalho do que consigo dar conta.	2	2,1	0,96	0,45
11. Eu tenho a tendência de me colocar sob pressão por me impor prazos finais quando trabalho.	2	2,13	1,02	0,49
13. Passo mais tempo trabalhando do que socializando com amigos, em passatempos ou em atividades de lazer.	3	2,65	1,08	0,41
17. Percebo que faço duas ou três coisas ao mesmo tempo, tais como almoçar e escrever um bilhete enquanto falo ao telefone.	2	2,18	1,15	0,53
Trabalho Compulsivo	1,6	1,85	0,91	0,5
2. Desejo não ser tão comprometido com meu trabalho.	1	1,38	0,74	0,54
5. Trabalhar intensamente é importante para mim, mesmo quando não gosto do que estou fazendo.	2	2,1	0,9	0,43
7. Me pego pensando sobre o trabalho, mesmo quando quero me distanciar dele por um tempo.	2	2,43	1,08	0,45
9. Pareço ter uma compulsão interna para trabalhar intensamente, um sentimento de que isso é algo que eu tenho que fazer, queira ou não.	2	2	0,99	0,49
12. Sinto que há algo dentro de mim que me impulsiona a trabalhar intensamente.	2	2,28	0,99	0,43
14. Sinto-me culpado quando não estou trabalhando em algo.	2	1,73	0,87	0,49
15. Sinto-me obrigado a trabalhar intensamente mesmo quando isso não é agradável.	1,5	1,7	0,85	0,5
18. Sinto-me culpado quando tiro folga do meu trabalho.	1	1,53	0,88	0,57
19. Para mim é duro relaxar quando não estou trabalhando.	1	1,58	0,98	0,62

Fonte: Elaborado pelos autores.

Analisando a tabela anterior percebe-se que os escores médios registrados para a dimensão Trabalho Compulsivo, estão entre o intervalo de 1,38, para a variável “Desejo não ser tão comprometido com meu trabalho entre”, e 2,43, para a variável “Me pego pensando sobre o trabalho, mesmo quando quero me distanciar dele por um tempo”. Isso sugere que ser comprometido com a instituição não é algo que faz parte do pensamento dos respondentes. De outra forma, os sujeitos da pesquisa, com alguma frequência, não conseguem deixar de pensar nas tarefas ou atribuições laborais. Salienta-

se, contudo, que os desvios padrão e coeficientes de variação encontrados para as variáveis desta dimensão indicam que a amostra é heterogênea, ou seja, que as percepções acerca das variáveis são pouco semelhantes entre os respondentes. Com relação à dimensão Trabalho Excessivo, a variável com menor escore médio foi “Comprometo-me excessivamente porque assumo mais trabalho do que consigo dar conta”; enquanto a variável com maior escore médio foi “Passo mais tempo trabalhando do que socializando com amigos, em passatempos ou em atividades de lazer”. Verifica-se que os sujeitos não consideram que assumem uma quantidade de trabalho acima de sua capacidade. Também, assumem que, por vezes, dedicam maior parte de seu tempo ao trabalho em detrimento de sua vida social, conforme características descritas na revisão da literatura (OATES, 1968; SCOTT; MOORE; MICELI, 1997; CARLOTTO, 2011; ROBINSON, 2014).

De uma forma geral, a observação da Tabela 4 aponta que os escores médios das variáveis de Trabalho Excessivo (2,3) foram superior aqueles das variáveis de Trabalho Compulsivo (1,85). No que se refere ao constructo Adição ao Trabalho o resultado foi de 2,08. A menor contribuição da dimensão “Trabalho Compulsivo” para o resultado do constructo lembra que existe tipologia de *workaholic* que, apesar de se envolver muito com o trabalho, principalmente em termos de carga horária trabalhada, não evidencia apresentar compulsão para tal, de maneira que o faz por escolha própria. Esse tipo de profissional é classificado como entusiasmados com o trabalho, conforme Spence e Robbins (1992).

Além disso, é possível associar os resultados expostos na Tabela 4 aos três tipos de *workaholic* mencionados por Scott, Moore e Miceli (1997). Quanto ao perfil “Compulsivo-Dependente”, em que pese o fato de existir casos de servidores compulsivos pelo trabalho, identificados, principalmente, pela variável “Me pego pensando sobre o trabalho, mesmo quando quero me distanciar dele por um tempo” (Média 2,43), de uma forma geral as variáveis do estudo não demonstraram a compulsão para trabalhar. O perfil “Perfeccionista” é identificado em comportamentos voltados à maior dedicação ao trabalho em detrimento de relacionamentos e atividades de lazer, conforme evidenciado na questão 13 (Passo mais tempo trabalhando do que socializando com amigos, em passatempos ou em atividades de lazer), com escore médio 2,65 e mediana 3. Por último, o perfil “Orientado para a Realização” pode estar presente entre os respondentes ao se considerar que todos eles ocupam cargos de confiança, sendo estes cargos de livre nomeação e escolhidos pelo Diretor Geral da organização em estudo. Por isso, tanto o convite para ocupar esses cargos, quanto a manutenção nos mesmos dependem do desempenho do sujeito em funções hierarquicamente inferiores, assim como podem servir de plataforma para ocupação de cargos mais altos na hierarquia organizacional, exigindo maior responsabilidade dos ocupantes, característica pertencente a este perfil.

Resumindo, o perfil do *workaholic* presente na organização aqui investigada é de “Trabalhadores positivos ou relaxados” (ALMEIDA et al., 2020); “Entusiasmados com o Trabalho” (SPENCE; ROBBINS, 1992); de “Perfeccionistas” e “Orientados para a Realização” (SCOTT; MOORE; MICELI, 1997). A predominância de escores mais elevados nas variáveis da dimensão Trabalho Excessivo

sugere que os respondentes podem apresentar problemas relacionados à saúde mental, saúde física e bem-estar psicossocial (SCHAUFELI, TARIS e BAKKER, 2006; DEL LÍBANO et al., 2010). De outra forma, pessoas com alto comprometimento com o trabalho e baixa compulsão podem ser consideradas “bons *workaholics*”, conforme Scott, Moore e Miceli (1997) e Spence e Robbins (1992) sugerem ao tratarem dos perfis de *workaholic* classificados como “Orientados para a Realização” e “Entusiasmados com o Trabalho”, respectivamente, uma vez que o comportamento tido por esses profissionais trariam consequências positivas para a organização.

Sabendo que a Percepção do Trabalho em Demasia (PTD) não é uma dimensão pertencente ao constructo de Adição ao Trabalho, optou-se por utiliza-la aqui como uma medida que descreve a percepção do trabalhador sobre a sua carga de trabalho, conforme sugestão de Vazquez et al. (2018). Os escores médios da PTD estão expostos na tabela a seguir.

Tabela 5 – Escores médios da Percepção de Trabalho em Demasia (PTD)

Variáveis	Escores médios
1. Eu não gosto de ter excesso de trabalho.	2,3
10. Vou para o trabalho mesmo quando me sinto doente.	2,35
16. Eu trabalho nos fins de semana.	1,68
20. Levo trabalho para casa.	1,83

Fonte: Elaborada pelos autores.

A análise das variáveis relativas à percepção de trabalho em demasia apresentou escores médios não muito altos. A afirmação de ir ao trabalho mesmo doente destacou-se com o escore mais alto entre as quatro variáveis aqui dispostas. A variável com menor escore tratava de trabalhar aos finais de semana (sem exigência legal). Acrescenta-se aqui dado sobre os sujeitos do estudo. Um olhar sobre as respostas individuais dadas mostrou os indivíduos de número 28 e 33 demonstraram escores médios de 2,75; o indivíduo 17, novamente em destaque, obteve escore de 3,5; e o indivíduo 36 alcançou escore 3,75. No caso dos respondentes 17 e 33, infere-se que eles são *workaholic* e tem a percepção sobre isso, ou seja, percebem que são demandados a trabalhar além do que seria o legal, e aceitam ou gostam disso. Já os respondentes 28 e 36 não se destacaram nas dimensões de *workaholism*, mas percebem que são exigidos por trabalhar além do que seria o necessário e, no caso do 36, ele demonstra isso de forma mais assertiva (Média 3,75). Esse cenário pode estar causando sofrimento nessas pessoas.

Após realizadas as análises descritivas, parte-se para a análise das correlações que foram passíveis de serem estabelecidas com os dados do perfil dos participantes levantados e o resultado do percentil e da média dos escores de *workaholism* obtidos. Desta forma, seis correlações se mostram relevantes, conforme tabela a seguir.

Tabela 6 – Resultado das correlações

Correlação	Resultado	
Percentil (TE + TC) + Tempo no cargo	0,57038	Positiva e moderada
PTD (média) + Tempo no cargo	-0,57264	Moderada e negativa
PTD (média) + Tempo de Instituição	-0,63974	Moderada e negativa
TC + Remuneração	-0,39729	Fraca e negativa
TE + Tempo de Instituição	0,741145	Positiva e moderada
TE + Idade	0,547267	Positiva e moderada

Fonte: Elaborado pelos autores.

Na correlação feita entre os resultados dos casos inseridos no percentil 75 (TC + TE) e o tempo no cargo, o coeficiente de correlação foi 0,57038, significando uma correlação positiva e moderada. Assim, pode-se dizer que quanto maior o tempo no cargo maiores as chances de um servidor se tornar *workaholic*. Entende-se que isso ocorra devido às demandas do cargo, como também às cobranças pessoais dos próprios trabalhadores.

O resultado da correlação entre a PTD e o tempo de instituição foi de - 0,57264 e a PTD e o tempo de cargo foi de - 0,63974. Isso significa dizer que quanto mais anos de trabalho na instituição, e principalmente no cargo, menor a percepção do servidor que está trabalhando mais que o necessário.

Outra dimensão que mostrou correlação, mesmo sendo fraca e negativa, foi aquela referente ao Trabalho Compulsivo (TC) em relação à remuneração dos servidores. Essas apresentaram uma correlação de - 0,39729, sugerindo que quanto menor a remuneração percebida, maior a cognição do indivíduo de que trabalha de forma compulsiva. É válido considerar que, na administração pública, a ocupação de cargos de chefia implica no recebimento de gratificações, isto é, incremento da remuneração do sujeito. Dessa forma, a correlação, apesar de fraca, pode indicar que os sujeitos que desenvolvem trabalho compulsivo o fazem por perceberem uma baixa remuneração e enxergarem na manutenção de um cargo de chefia a possibilidade de incremento dos vencimentos. Sobre isso, Carlotto e Miralles (2010), discute que o comportamento *workaholic*, por vezes, é justificado pelos indivíduos pela necessidade do dinheiro e por sustento ou algum benefício monetário para a família.

As duas últimas correlações analisadas foram entre Trabalho Excessivo (TE) e o tempo de instituição, e a idade dos servidores. Os dois cruzamentos mostraram uma correlação positiva e moderada. Entre o TE e o tempo de instituição verificou-se o maior coeficiente de correlação entre todos aqui analisados: 0,741145, denotando que quanto maior o tempo de instituição mais excessivamente o servidor trabalha. Já a correlação entre a dimensão TE e a idade dos servidores resultou no coeficiente 0,547267. Assim como na correlação anterior, percebe-se que quanto

maior a idade o servidor, mais ele trabalhará excessivamente, podendo contribuir para que esses indivíduos se tornem *workaholics*. Considerando que os servidores mais antigos da instituição terão, provavelmente, uma idade mais avançada, encontra-se aqui duas características relevantes aos sujeitos que poderão desenvolver o comportamento de trabalhar excessivamente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como visto no decorrer desta pesquisa, o *workaholism* é um comportamento que pode estar relacionado a compulsão, ao excesso ou pode ser um traço de personalidade. Com esta perspectiva, o objetivo deste trabalho foi analisar fatores de *workaholism* no trabalho dos servidores que ocupam funções de chefia no *Campus* Natal-Central do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia do Rio Grande do Norte. Então, para responder ao objetivo foi feito um levantamento do perfil dos servidores que participaram da pesquisa, sendo a maioria deles do gênero masculino, em relacionamentos afetivos, que tinham entre 48 e 53 anos de idade, apresentavam um tempo médio de trabalho na instituição em torno dos 17 anos, desempenhavam a função de chefia há menos de quatro anos e possuíam uma remuneração média de quase R\$ 10.000,00.

Acerca da Percepção de Trabalho em Demasia (PTD) foi possível identificar que a maioria dos servidores não percebem que trabalham em exagero. Essa percepção pode ser prejudicial à saúde desses indivíduos, pois mesmo quando doentes eles vão trabalhar, e mesmo em seus horários de descanso eles estão conectados com o trabalho.

Com relação às dimensões de *workaholism*, se avaliou a compulsão do sujeito pelo trabalho e por obter êxito constante em suas atividades profissionais. Constatou-se, observando apenas as variáveis do constructo, e não as respostas dos sujeitos, de maneira específica, que não há predominância de uma cognição compulsiva pela atividade laboral, embora um quarto ($\frac{1}{4}$) desses profissionais tenham demonstrado essa compulsão. A remuneração desses indivíduos pode ter contribuído para isso em alguns casos. Assim, infere-se que eles não buscam trabalhar apenas para se ter uma remuneração maior, mas que outros fatores por interferir nesta decisão, como, por exemplo, estar feliz no ambiente laboral, com seus colegas ou por gostarem de trabalhar.

Com relação ao nível de envolvimento excessivo em tarefas, em comparação ao que é demandado de trabalho, constatou-se que uma parcela pequena dos ocupantes de funções de chefia trabalha em excesso. Dados do perfil dos sujeitos associados a esse comportamento foram a idade e o tempo de instituição, ou seja, indivíduos mais velhos e/ou que estão há mais tempo trabalhando na instituição têm o comportamento de realizar as atividades em excesso, sendo assim, eles trabalham acima das demandas impostas pela função.

Para construir este estudo algumas limitações se apresentaram. Primeiro, no período da aplicação do questionário a instituição estava em época de eleição e, desta forma, muitos servidores estavam envolvidos com a mesma. O Diretor Geral, por exemplo, estava concorrendo ao cargo de Reitor, e isso impossibilitou sua participação na pesquisa; enquanto outros dois servidores não puderam participar por alegar falta de tempo.

Acredita-se que os resultados aqui apresentados acrescentam à literatura sobre o tema, focando em instituições públicas de ensino, e agregando mais um espaço de pesquisa a utilizar a Escala DUWAS. Também espera-se ter contribuído com o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da instituição que, de posse dos resultados obtidos, poderá criar ações para mitigar comportamentos *workaholic* em seus servidores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almeida, L. P. B. M., Barreto, M. F. C., Martins, J. T., Haddad, M. D. C. F. L., & Galdino, M. J. Q. (2020). Workaholism entre docentes de pós-graduação stricto sensu em enfermagem no Brasil. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, 28.

Azevedo, W.F.; Mathias, L. A. S. T. (2017). Adição ao trabalho e qualidade de vida: um estudo com médicos. **Einstein (São Paulo)**,15(2), 130-135.

Balducci, C., Avanzi, L., Consiglio, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. (2015). A cross-national study on the psychometric quality of the Italian version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). **European Journal of Psychological Assessment**, 33(6), 1-7.

Borges, E., Sequeira, C., Martins, T., Queirós, C., & Mosteiro-Díaz, M. P. (2021). Psychometric properties of the Portuguese Dutch Work Addiction Scale. **Rev. Esc. Enferm. USP**, São Paulo, 55.

Carlotto, M. S.; Miralles, M. D. L. (2010). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala de Adição ao Trabalho Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). **Contextos Clínic** [online], 3(2), dez.

Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. **Psicothema**, 22(1), 143-150.

Galdino, M. J. Q., Martins, J. T., Robazzi, M. L. D. C. C., Pelloso, S. M., Barreto, M. F. C., & Haddad, M. D. C. F. L. (2021). Burnout, workaholism e qualidade de vida entre docentes de pós-graduação em enfermagem. **Acta paul. enferm.**, 34.

Gonçalves, G., Brito, F., Sousa, C., Santos, J., & Sousa, A. (2017). Workaholism and burnout: antecedents and effects. In **Occupational Safety and Hygiene V** (pp. 65-70). CRC Press.

Griffiths, M. D.; Demetrovics, Z.; Atroszko, P. A. (2018). Ten myths about work addiction. **Journal of behavioral addictions**, 7(4), 845-857.

Littman-Ovadia, H.; Balducci, C.; Ben-Moshe, T. (2014). Psychometric properties of the Hebrew version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS-10). **The Journal of psychology**, 148(3), 327-346.

Killinger, B. (1991). *Workaholics: The respectable addicts*. New York: Simon & Schuster.

Lanzo, L.; Aziz, S.; Wuensch, K. (2016). Workaholism and incivility: Stress and psychological capital's role. **International Journal of Workplace Health Management**, 9(2), 165-183.

Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: vivendo com eles, trabalhando com eles*. Reading, Mass.: Addison-Wesley Pub.

Oates, W. E. (1968). On Being a "Workaholic" (A Serious Jest). **Pastoral Psychology**, 19, 16-20, out.

Porras Velásquez, N. R.; Parra D'aleman, L. C. (2018). La adicción al trabajo como síntoma del malestar laboral contemporáneo. *Integración Académica en Psicología*, 6(17), 4-14.

Prodanov, C. C.; Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. Porto Alegre: Editora Feevale.

Robinson, B. E. (2014). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them*. New York: NYU Press.

Sandrin, E.; Gillet, N. (2016). Validation d'une version française de la Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). *Psychologie du Travail et des Organisations*, 22(3), 147-159.

Schaufeli, W.B.; Taris, T.W. (2004). Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). Recuperado em 23 junho, 2021, de <https://www.wilmarschaufeli.nl/tests/#workaholism>

Schaufeli, W.B.; Taris, T.W.; Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism. In: BURKE, R. (ed.), *Research companion to working time and work addiction*. Edward Elgar: Northampton, 193-217.

Schaufeli, W. B.; Taris, T.W.; Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied psychology*, 57(2), 173-203.

Scott, K. S.; Moore, K. S.; Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314.

Sharma, P.; Sharma, J. (2013). A confirmatory factor analysis of Dutch work addiction scale (DUWAS). *Global Business Review*, 14(2), 211-223.

Shimazu, A.; Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47(5), 495-502.

Spence, J. T.; Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178.

Serva, M.; Ferreira, J. L. O. (2006). O fenômeno workaholic na gestão de empresas. *Rev. Adm. Pública [online]*, 40(2), 179-198.

Souto, L. R. P.; Carlotto, M.S. (2018). Prevalência e preditores da adição ao trabalho em gestores. *Revista de Psicologia (Santiago)*, 27(1), 77-87.

Serrano-Fernández, M. J., Boada-Grau, J., Gil-Ripoll, C., & Vigil-Colet, A. (2016). A predictive study of antecedent variables of workaholism. *Psicothema*, 28(4), 401-406.

Vazquez, A. C. S., Freitas, C. P. P., Cyrre, A., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2018). Evidências de Validade da Versão Brasileira da Escala de Workaholism (DUWAS-16) e sua versão breve (DUWAS-10). *Avaliação Psicológica*, 17(1), 69-78.

Vedoato, T., Pedro, D. R. C., Galdino, M. J. Q., Aroni, P., Radovanovic, C. A. T., Martins, J. T., & Haddad, M. D. C. F. L. (2021). Associação entre workaholism e qualidade de vida em docentes de pós-graduação stricto sensu em enfermagem. *Rev. Bras. Enferm.*, 74(2).

Vergara, C. D., Althoff, A. G. A., Pedrotti, L. G., Vazquez, A. C. S., & Oliveira, M. M. C. D. (2020). El engajamiento y la adicción al trabajo en profesionales de recursos humanos. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(3), 1080-1088.

Zardo, E.; Carlotto, M. S. (2020). O papel mediador da satisfação com a vida na relação entre adição ao trabalho e o conflito trabalho-família. *Revista Psicologia em Pesquisa*, 14(2), 50-68.