

# **Adição ao trabalho, *Distress* e Estratégias de *Coping* em Adultos Ocupacionalmente Ativos**

**VERSÃO FINAL APÓS DEFESA**

**Ana Rita Diogo Raposo**

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em  
**Psicologia Clínica e da Saúde**  
(2º ciclo de estudos)

Orientador: Prof.<sup>a</sup> Doutora Maria da Graça Proença Esgalhado

**dezembro de 2024**



## **Declaração de Integridade**

Eu, Ana Rita Diogo Raposo, que abaixo assino, estudante com o número de inscrição M12377 de Psicologia Clínica e da Saúde da Faculdade Ciências Sociais e Humanas, declaro ter desenvolvido o presente trabalho e elaborado o presente texto em total consonância com o **Código de Integridades da Universidade da Beira Interior**.

Mais concretamente afirmo não ter incorrido em qualquer das variedades de Fraude Académica, e que aqui declaro conhecer, que em particular atendi à exigida referenciação de frases, extratos, imagens e outras formas de trabalho intelectual, e assumindo assim na íntegra as responsabilidades da autoria.

Universidade da Beira Interior, Covilhã 3 /12 /2024

*Ana Rita Raposo*



# Agradecimentos

À Professora Doutora Maria Graça Esgalhado pelo tempo, paciência e dedicação durante o desenvolvimento desta dissertação. Acima de tudo, pelos conselhos e correções que me ajudaram a procurar saber sempre mais.

Aos meus pais e à minha irmã, por terem confiado em mim na aventura que começou há 5 anos, quando decidi trocar o calor ofegante do Baixo Alentejo pelo frio desalmado da Beira Interior. Foram 5 horas de distância que me obrigaram a ser mais resiliente e mais independente. Graças a vocês tive a possibilidade de ter aqueles que foram os anos mais felizes da minha vida.

Aos meus tios, Maria de Deus e Guilherme, e aos meus tios-avós, Celeste e Leonardo, que me receberam de braços abertos em cada retorno, com canjas e festas de despenteiam o cabelo à mistura. Tenho no coração os telefonemas e as mensagens para saber se estava tudo bem, sempre animados e curiosos para saber as novidades.

À família do *Branch* de Aljustrel do Shorinji Kempo, que sempre me acolheram e me ensinaram mesmo depois de meses sem treinar, e com quem tive o prazer de começar o ano letivo 2023/2024 numa grande aventura. Um agradecimento ainda mais especial à Mestre Cristina Carriço, o nosso símbolo de força e resistência, que não deixa que as palavras “não sei” e “não consigo” existam no nosso vocabulário, e a quem os 30.000 km por ano não impedem de estar a ensinar aqueles de quem mais gosta.

À Inês que foi a testemunha de todas as minhas fases. Foste a minha melhor escolha. Prometo-te amor, amizade, e todos os pães recheados que quiseres neste mundo. Nas viagens de volta foste sempre o meu primeiro “olá”, e serás para sempre também o meu último “adeus”. Levo-te para a vida, e não podia estar mais feliz de o fazer.

Andreia e Beatriz, as minhas guerreiras da dissertação, que além de me terem aquecido o coração nos últimos anos estiveram lá para ser o ombro onde me podia encostar. Às minhas “amantes”, Zigoto e Bea, que por muito grande que seja a distância entre nós, vai ser sempre só um corredor. A special note to Kayleigh Fabrizi, whose friendship has graced me for the past 9 years, the one who was here for every special moment, who lives with me in a world where time-zones don't matter.

Ao Alex, que devolvia sempre a chamada mesmo que não houvesse assunto. És o meu apoio e aquele com quem posso contar para me rir nos momentos mais difíceis. Obrigada por teres tornado os momentos felizes mais importantes e os momentos pesados mais leves. Mal posso esperar por continuarmos juntos em todas as etapas da vida.

Ao Carlos, que se tornou tanto em tão pouco tempo. Pelas chamadas ao final da noite ou até durante o dia, nem que fossem só para dizer um olá. Acima de tudo, por gostares de mim tal como sou.

A todos aqueles que fizeram parte desta jornada, não importa de que forma seja. Obrigada por me terem dado o prazer de crescer, aprender e, especialmente, por ter os melhores anos da minha vida ao vosso lado. Vamos voltar a ver-nos, seja de que maneira for.

Por fim, o obrigado mais especial que tenho para partilhar. Aos meus avós, Ercília e Joaquim, que tinham o sonho de me ver crescida e com o “curso tirado”. Sei que olharam por mim e me acompanharam em todos os momentos. Hoje, tudo o que faço é por vocês. Amo-vos até à Lua e até Saturno.

*“Oh, my life is changing everyday*

*In every possible way”*

**-Dreams, The Cranberries**



## Resumo

A adição ao trabalho provém de uma necessidade excessiva e incontrolável de trabalhar que afeta a vida do indivíduo em várias dimensões, nomeadamente a nível das relações sociais e da saúde mental. Oates (1971) aponta três características essenciais da adição ao trabalho: o alto envolvimento no trabalho, a alta motivação e o baixo prazer para o trabalho. Este estudo tem por objetivo explorar a relação entre a adição ao trabalho, o *distress* psicológico e as estratégias de *coping* em adultos ocupacionalmente ativos. 562 adultos ocupacionalmente ativos (entre os quais 112 estudantes e 447 trabalhadores) com idades entre os 18 e os 66 anos responderam a um questionário sociodemográfico, à Escala de *Distress* Psicológico de Kessler, ao *Dutch Work Addiction Scale* e ao *Brief COPE*. Os resultados mostram que o trabalho compulsivo e o trabalho excessivo têm valores moderados, enquanto o *distress* tem valores elevados. As mulheres apresentam valores elevados no trabalho excessivo e no *distress* em comparação aos homens. Os estudantes obtiveram valores mais elevados no trabalho excessivo em comparação aos trabalhadores. Conclui-se que se justificam intervenções nas organizações de forma a diminuir o trabalho excessivo e o trabalho compulsivo, promovendo uma melhor saúde e bem-estar.

## Palavras-chave

Adição ao trabalho; Trabalho Excessivo; Trabalho Compulsivo; *Distress*; *Coping*



# **Abstract**

Work addiction comes from an excessive and uncontrollable need to work that affects an individual's life in various ways, particularly in terms of social relationships and mental health. Oates (1971) highlights three main characteristics for work addiction: high engagement at work, high motivation and low pleasure for work. This study aims to explore the relation between work addiction, psychological distress and coping strategies in occupationally active adults. 562 adults (among which 112 are students and 447 are workers), with ages between 18 and 66 years of age, answered a questionnaire, the Kessler Psychological Distress Scale, the Dutch Work Addiction Scale and Brief COPE. The results show that compulsive working and working excessively have moderate values, while distress has high values. Women present higher scores on working excessively and distress comparing to men. Students obtained higher scores in working excessively when compared to workers. It can be concluded that interventions in organizations are justified as means to lower working excessively and working compulsively, promoting better health and well-being.

# **Keywords**

Work addiction; Working Excessively; Working Compulsively; Distress; Coping



# Índice

Introdução.....	1
Enquadramento teórico .....	2
A adição ao trabalho.....	2
Estratégias de <i>coping</i> .....	5
O <i>distress</i> psicológico e o trabalho.....	6
Objetivos e Hipóteses.....	7
Método .....	8
Participantes .....	8
Instrumentos.....	9
Procedimentos.....	11
Análise de dados.....	11
Resultados .....	13
Testes de comparação, relação e poder preditivo das variáveis.....	13
Comparação das variáveis em função da idade.....	13
Comparação das variáveis em função do género .....	14
Comparação das variáveis em função do Estado Marital .....	15
Comparação das variáveis em função da Ocupação.....	16
Comparação das variáveis em função do Local de Residência .....	17
Comparação das variáveis em função das Habilitações Literárias .....	18
Comparação das variáveis em função do Tempo de Experiência .....	19
Associação entre trabalho compulsivo, trabalho excessivo, <i>distress</i> , ansiedade e religião.....	19
Poder preditivo das variáveis sociodemográficas, do <i>distress</i> e das estratégias de coping na adição ao trabalho .....	20
Discussão.....	21
Considerações Finais.....	28
Referências bibliográficas .....	29
Anexo.....	47
Anexo I – Anexo Teórico.....	48
A adição ao trabalho.....	48
As estratégias de <i>coping</i> .....	52
O <i>distress</i> psicológico.....	55
As estratégias de <i>coping</i> e o <i>distress</i> psicológico.....	56
A adição ao trabalho e as estratégias de <i>coping</i> .....	58
A adição ao trabalho e o <i>distress</i> psicológico.....	59

A adição ao trabalho, o distress psicológico e a estratégias de *coping* .....61



## Lista de Tabelas

Tabela 1 – Características sociodemográficas da amostra

Tabela 2 – Estatística Descritiva das pontuações nos níveis de *Distress*, Trabalho Compulsivo e Trabalho Excessivo e nas estratégias de  *coping*  Religião, Auto-culpabilização e Humor

Tabela 3 – Resultados para as variáveis em função da Idade

Tabela 4 – Resultados para as variáveis em função do Género

Tabela 5 – Resultados para as variáveis em função do Estado Marital

Tabela 6 – Resultados para as variáveis em função da Ocupação

Tabela 7 – Resultados para as variáveis em função do Local de Residência

Tabela 8 – Resultados para as variáveis em função das Habilitações Literárias

Tabela 9 – Comparação das variáveis em função do Tempo de Experiência

Tabela 10 – Associação entre as variáveis Trabalho Compulsivo, Trabalho Excessivo, *Distress*, Ansiedade, Religião e Auto-culpabilização

Tabela 11 – Modelos de Regressão Linear – Preditores dos níveis de Adição ao Trabalho



# Lista de Acrónimos

K10	Escala de <i>Distress</i> Psicológico de Kessler
DUWAS-10	Dutch Work Addiction Scale



# Introdução

A pesquisa sobre o *stress* no local de trabalho e a adição ao trabalho têm aumentado cada vez mais uma vez que o seu impacto nos indivíduos e nas organizações se encontra em crescimento (Watson et al., 2011; Schaufeli et al., 2009). A existência deste *stress* leva ao desenvolvimento de estratégias de *coping* que são utilizadas para gerir o *stress* relacionado com o trabalho (Patry et al., 2007). Deste modo, o presente estudo tem como objetivo principal investigar a relação entre a adição ao trabalho, o *distress* psicológico e as estratégias de *coping* em adultos ocupacionalmente ativos residentes em Portugal.

Os objetivos deste estudo passam por realizar uma análise das principais variáveis, explorando a sua relação com as variáveis sociodemográficas e a própria relação entre si. Também se pretende analisar a variância da adição ao trabalho em função das variáveis relacionadas com o *distress* psicológico e as estratégias de *coping* selecionadas para investigação.

Este estudo encontra-se dividido em 5 partes. Terá início numa revisão da literatura onde estão incorporadas as variáveis que irão ser trabalhadas ao longo deste estudo. De seguida, será feita uma apresentação dos instrumentos utilizados para avaliar a amostra e uma exposição dos dados referentes à mesma. Prosseguimos para uma apresentação dos resultados tendo em conta as hipóteses definidas no início do estudo, que estão relacionadas com a revisão da literatura. Por fim, são discutidos os resultados tendo em conta as hipóteses definidas, relacionando-as com literatura. São dadas ainda algumas considerações finais onde é apresentada uma visão geral dos resultados, são referidas as limitações sentidas durante o desenvolvimento do estudo e as vantagens que o mesmo pode trazer para a prática sobre a temática.

A dissertação encontra-se redigida no formato de artigo científico, de acordo com o Regulamento do Grau de Mestre em Psicologia Clínica e da Saúde da Universidade da Beira Interior, e seguindo as normas científicas do *Journal of Occupational Health Psychology*, revista selecionada para a submissão.

# Enquadramento teórico

## A adição ao trabalho

A preocupação com as experiências dos funcionários no local de trabalho e o impacto no seu bem-estar tem vindo a crescer cada vez mais (Schaufeli et al., 2009). Esta preocupação conduziu a um aumento na investigação acerca das consequências que a vida profissional pode ter tanto para o funcionário como para o empregador, a sua família e a sociedade (Lu et al., 2014). Efetivamente, o aumento do *stress* no trabalho impacta de forma negativa a vida pessoal do trabalhador e também tem impacto na rede trabalho/família, uma vez que o conflito entre o trabalho e a vida pessoal acaba por levar a relações pessoais deficientes (Taylor et al., 2021; Di Stefano & Gaudiino, 2019).

Neste âmbito, o constructo de Oates (1971) utiliza o termo *workaholism* (em português, “adição ao trabalho”) para descrever uma necessidade excessiva e incontrolável de trabalhar, que vem interferir com a vida do próprio trabalhador. Atualmente, e devido à sociedade imediatista em que vivemos, a adição ao trabalho pode ser considerada uma condição para o sucesso pessoal, apesar de resultar numa baixa satisfação para com o próprio trabalho (Aziz & Zickar, 2006). A globalização e o desenvolvimento das telecomunicações são meios que tornam o trabalhador mais acessível à organização, o que ajuda a prolongar o seu horário de trabalho e favorece o trabalho excessivo (Carlotto, 2011; Fenner & Ren, 2004). A definição inicial de Oates (1971) para a adição ao trabalho introduz a “tríade *workaholic*” que menciona o alto envolvimento no trabalho, a alta motivação e o baixo prazer para o trabalho como fatores que contribuem para o desenvolvimento da adição ao trabalho. Menciona ainda que o trabalho excessivo tem em si uma natureza obsessiva e compulsiva, uma vez que não conseguem parar ou reduzir os seus hábitos de trabalho, o que acaba por prejudicar outras áreas da sua vida. Estudos mostram diferenças significativas em relação ao género, em que as mulheres trabalham de forma mais excessiva que os homens, tornando-as assim um grupo de risco (Azevedo & Mathias, 2017; Carlotto, 2011).

Schaufeli et al. (2006) consideram que a adição ao trabalho pode ser benéfica para a empresa, uma vez que o trabalhador se envolve de forma significativa na mesma. Na literatura, existem divergências acerca da conotação do termo “adição ao trabalho”, ou seja, se é algo positivo ou negativo, o que leva à necessidade de diferenciar envolvimento no trabalho de adição ao trabalho (Giannini & Scabia, 2014; Shimazu et al., 2010; Schaufeli et al., 2008). O envolvimento no trabalho remete para emoções positivas com altos níveis de energia em relação ao trabalho, fazendo com que o trabalhador demonstre esforço e

persistência mesmo perante as dificuldades de forma inspiradora, desafiante e entusiasmante (Shimazu & Schaufeli, 2009). O envolvimento está também associado a emoções positivas, a uma maior satisfação, a um maior recurso pessoal e a um melhor desempenho no trabalho. Há uma relação positiva entre envolvimento e bons resultados organizacionais como o desempenho em equipa, a fidelidade do cliente, o desempenho no trabalho, a qualidade do atendimento e a qualidade do serviço prestado. Porém, quando em excesso, o envolvimento no trabalho pode tornar-se problemático para o sujeito, levando a níveis baixos de saúde mental e física, exaustão emocional, falta de sono e problemas de saúde física. Por sua vez, a longo prazo pode originar problemas comportamentais, sociais e trazer consequências negativas para as organizações (Di Stefano & Gaudiino, 2019). Spence e Robbins (1992) apontam que, apesar de ter um grande envolvimento dentro da organização, este não implica a existência de uma adição ao trabalho. Concluem ainda que um indivíduo altamente envolvido no trabalho tem uma motivação intrínseca para desenvolver e participar nos diversos projetos desenvolvidos pela organização, o que acaba por beneficiar a mesma. Assim, podemos compreender que o envolvimento no trabalho é essencial para o processo motivacional.

Burke (2000) aponta que algumas perspetivas consideram a adição ao trabalho como algo positivo para as organizações, enquanto outras transmitem uma opinião negativa acerca da mesma. O mesmo autor propõe que certos traços de personalidade e comportamento aditivo possam estar associados com o desempenho do trabalhador e os resultados do seu trabalho. Andreassen et al., (2012) consideram importante a associação de certos traços de personalidade específicos e ritmos de trabalho diferentes com a adição ao trabalho para que o impacto da mesma na saúde e bem-estar dos trabalhadores seja percebida de forma mais efetiva.

A forma como as organizações enfrentam a competição global e se desenvolvem de acordo com as inovações tecnológicas altera a forma como os seus trabalhadores e até a própria organização opera. A organização deve adaptar-se continuamente para manter a sua relevância e eficiência de forma a acompanhar a crescente competitividade global uma vez que, quando esta adaptação não se realiza de forma correta, existe uma maior instabilidade e insegurança no clima organizacional que ameaça o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores (Korinek, 2022; Burke, 2000). Um indivíduo com adição ao trabalho é impulsionado para o mesmo devido ao contexto em que se insere ou por motivos externos como problemas financeiros, a cultura organizacional, a pressão dos seus superiores ou um grande desejo de subir na carreira (Ferreira, 2013). Shimazu e Schaufeli (2009) refletem que são trabalhadores excessivamente dedicados aqueles que pensam de forma constante no seu trabalho quando não estão no espaço da sua atividade profissional. Apontam que aqueles cujo quadro comportamental se conecta com a adição ao trabalho

despendem de imenso tempo para o seu trabalho tanto de forma comportamental como de forma cognitiva, o que resulta na ausência de momentos em que tenha a possibilidade de recuperar do esforço excessivo exercido.

A impulsividade para o trabalho resulta numa culpa sentida pelo trabalhador por não estar a trabalhar. Quando as diferentes áreas da sua vida não envolvem o aspeto do trabalho, existe uma maior tendência para sentir ansiedade, com conseqüente deterioração da sua saúde e bem-estar psicológico (Clark et al., 2014). Moyer et al. (2017), referem que a adição ao trabalho leva a um capital psicológico mais baixo, conceito que se refere à avaliação positiva que uma pessoa faz de si mesma, de acordo com as suas circunstâncias e capacidade de alcançar o sucesso. Os problemas originados pela adição ao trabalho podem resultar em desafios financeiros, conjugais e parentais que impactam as organizações, o desempenho da própria empresa e que aumentam os custos relacionados ao recrutamento/formação. Di Stefano e Gaudiino (2019) mostram que existem conseqüências tanto a nível individual como a nível organizacional, uma vez que aqueles que sofrem de adição ao trabalho evidenciam níveis mais baixos de saúde mental ou física, com uma maior exaustão emocional ou cognitiva em comparação a outros trabalhadores. Quanto à organização, referem que as conseqüências da adição ao trabalho são proveitosas numa perspetiva a curto prazo, relacionadas com um investimento forte no trabalho. Relativamente ao longo prazo, identificam o surgimento de problemas de autocontrolo e problemas de saúde contínuos, o que acaba por prejudicar as organizações. Também Spencer e Robbins (1992), à semelhança de Oates (1971), remetem para uma “tríade *workaholic*” assente em fatores comportamentais, cognitivos e afetivos. Burke et al. (2006) apontam para uma relação positiva entre o sentimento de autoeficácia e a tríade da adição ao trabalho, sugerindo que padrões de desempenho mais difíceis podem levar a comportamentos aditivos para compensar o sentimento negativo causado pela mesma.

A adição ao trabalho é descrita de várias formas, sendo que geralmente remete para um excesso de trabalho em quantidade e horas, priorizando o trabalho e não as atividades sociais (Andreassen et al., 2010). É importante saber disfrutar do trabalho, uma vez que este prazer se correlaciona com uma boa saúde física e psicológica, e leva a uma maior satisfação na carreira, envolvimento no trabalho e afetos positivos (Andreassen et al., 2011).

Andreassen et al. (2017) referem que a adição ao trabalho pode estar relacionada com a adição ao estudo. Esta informação diz-nos que a população estudantil pode ser alvo da adição ao trabalho, o que significa que pode ter o seu início antes da vida laboral. A adição revela ser uma fonte de felicidade para os estudantes com adição ao trabalho, uma vez que o seu trabalho árduo é recompensado com elogios e validação, fomentando a necessidade de impressionar o outro através do trabalho (Shoup & Baranovich, 2019).

## **Estratégias de *coping***

As estratégias de *coping* são pensamentos ou comportamentos utilizados pelo sujeito de forma a gerir as exigências e a prevenir o impacto de um evento perturbador (Stephenson & DeLongis, 2020). Estas podem ser denominadas por “mecanismos de defesa” quando são feitas de forma inconsciente, mas o seu propósito é o mesmo. Enquanto processo dinâmico envolve o uso de várias estratégias em diferentes fases de uma situação de stress. Podem ser conceptualizadas como respostas emocionais, cognitivas ou comportamentais que visam a capacidade de gerir acontecimentos ameaçadores ou stressores. Estas estratégias podem ser utilizadas para gerir o *stress* relacionado com o trabalho (Patry et al., 2007). A estratégia de *coping* usada pelos sujeitos pode ser decidida com base na sua personalidade e profissão ou pode estar ainda relacionada com a duração do problema, seja ele de curto ou longo prazo (Vollrath & Torgersen, 2000).

Folkman e Lazarus (1985) dividem o *coping* em duas categorias: as estratégias de *coping* focadas no problema e focadas na emoção. As estratégias de *coping* focadas no problema têm como objetivo gerir o problema que está a causar *distress*, enquanto as estratégias de *coping* focadas na emoção pretendem regular emoções ou angústia (Dias & Pais-Ribeiro, 2019). Pais-Ribeiro e Rodrigues (2004) mostram que as estratégias de *coping* podem ainda ser classificadas como adaptativas e não-adaptativas. Um *coping* adequado a uma situação *stressora* leva a um ajustamento adequado à situação, que leva ao bem-estar, ao bom funcionamento social e a uma melhor saúde somática, tornando-o adaptativo (Lazarus et al., 1985). Por sua vez, as estratégias de *coping* não adaptativas são depreciativas, uma vez que o indivíduo se distancia do problema e o evita em vez de o enfrentar (Folkman & Moskowitz, 2004). Aragonès et al. (2022) observam que as mulheres tendem a usar estratégias de *coping* como o apoio emocional, a auto-distração e a auto-culpabilização, enquanto os homens mostraram uma maior incidência no humor. A religião/espiritualidade também demonstra ser uma estratégia de *coping* utilizada pelos trabalhadores de forma a combater hábitos negativos, reduzir o *stress*, melhorar o bem-estar geral e ajudar o compromisso organizacional (Pedreira & Mónico, 2013).

Muitas tensões comportamentais negativas levam a comportamentos negativos e contraproducentes, que podem ir da diminuição da produtividade até a ações que sabotam intencionalmente a produtividade da organização (Almeida et al., 2016). Alguns dos comportamentos que evidenciam estratégias de *coping* ineficazes podem incluir furtos, absentismo, assédio e falta de civismo (Carver et al., 1989). Dujic et al. (2020) confirmam uma ligação entre a dissociação e a angústia psicológica, havendo ainda uma associação positiva com as estratégias de *coping* centradas na emoção e uma associação negativa com as estratégias de *coping* centradas no problema.

## **O *distress* psicológico e o trabalho**

O *distress* psicológico resulta de um estado emocional de sofrimento que pode ser caracterizado por sintomas somáticos como, insónias ou dores de cabeça, ou psicológicos, como sintomas de depressão ou ansiedade (Mirowsky & Ross, 2002; Kirmayer, 1989). O trabalho excessivo está relacionado com uma maior incidência de *stress*, que levam a níveis baixos de saúde mental e física, exaustão emocional, falta de sono e problemas de saúde física – quando a longo prazo, cria problemas comportamentais, sociais e traz consequências negativas para as organizações (Kubota et al., 2011; Schaufeli et al., 2008; Taris et al., 2005).

Em 2019, a Organização Mundial de Saúde ponderou que 301 milhões de pessoas eram afetadas por perturbações relacionadas com a ansiedade (WHO, 2023). Estima-se que, durante o primeiro ano da pandemia do COVID-19, este número tenha subido em 25% (WHO, 2022). A mesma reporta ainda que aproximadamente 280 milhões de pessoas no mundo sofrem de depressão, uma perturbação mais comum em mulheres (WHO, 2023). Em Portugal, as mulheres demonstram uma maior tendência para sofrer de depressão quando comparadas com os homens (Arias-de la Torre et al., 2021).

Melchior et al. (2007) mostram que o *stress* relacionado com o trabalho é um fator precipitante para o diagnóstico de perturbações relacionadas com a depressão e a ansiedade. Na literatura, é evidente que baixos níveis de saúde mental estão associados a uma produtividade mais baixa, incluindo perturbações como a ansiedade e a depressão (Oliveira et al., 2023). Blanco-Donoso et al. (2023) referem que trabalhadores mais sensíveis e com uma maior participação no local de trabalho são mais propensos a desenvolver sintomas relacionados com o *stress*, a ansiedade e a depressão face a uma maior quantidade de tarefas no local de trabalho.

É de notar a existência de mudanças nas condições de trabalho que exigem das empresas um maior acompanhamento do avanço das tecnologias e aumentem as suas expectativas de forma a atingir os níveis da competitividade global. Rose e Mechanic (2002) afirmam que alguns estados de ansiedade e *stress* podem estar conectados com estados de *distress* psicológico dentro da organização. Estes estados impactam a forma como os sujeitos lidam com as adversidades provindas do mau ambiente no trabalho. Robinson (1999) revela que a ansiedade é uma consequência da adição ao trabalho.

Os sentimentos de tensão no trabalho e exaustão emocional no trabalhador podem ser impulsionados pelo comportamento do líder, que cria um ambiente hostil que prejudica o bom desempenho da organização que chefia (Krasikova et al., 2013; Tepper, 2000). Num estudo desenvolvido por Bhandarker e Rai (2019) sobre o impacto dos estilos de liderança no ambiente de trabalho, é possível identificar que os trabalhadores relatam um maior uso de estratégias de *coping* adaptativas por parte dos trabalhadores quando confrontados com

uma liderança lesiva. O *stress* relacionado ao trabalho pode afetar tanto o empregador como o trabalhador de forma direta e indireta. Apesar de influenciar o trabalhador de diferentes maneiras, o *stress* é algo que resulta em emoções negativas e reações comportamentais ou psicológicas que afetam o seu desempenho no local de trabalho (Folkman & Lazarus, 1985). Nesta linha, justifica-se reduzir os efeitos da adição ao trabalho, pelo que poderá ser necessária uma intervenção antes que o problema ocorra. Nelson e Simmons (2003) apontam que a prevenção primária ajuda a modificar, reduzir ou eliminar estratégias que alteram diretamente a fonte de *distress*. A prevenção secundária obriga os trabalhadores a ter um maior envolvimento nas atividades desenvolvidas, como meditação e técnicas de relaxamento. Por fim, na prevenção terciária, é incentivada a procura por ajuda profissional e a criação de programas organizacionais que dão uma maior assistência ao funcionário. Estes três níveis de prevenção ajudam a lidar com várias questões de saúde ocupacional, identificando ainda o *stress* como algo inevitável, mas possível de combater. Vedoato et al. (2020) observaram que quanto mais conhecimento os trabalhadores têm das consequências negativas da adição ao trabalho, maiores serão os comportamentos de prevenção tomados para que a mesma não ocorra. O conhecimento das consequências torna-se essencial para prevenir a ocorrência de comportamentos aditivos.

## Objetivos e Hipóteses

O presente estudo tem como objetivos principais: avaliar os níveis de *distress* psicológico da adição ao trabalho e do *coping*; comparar os níveis do *distress* psicológico, da adição ao trabalho e do *coping* em função das variáveis sociodemográficas; avaliar a relação entre o *distress* psicológico, a adição ao trabalho e o *coping*; averiguar o poder preditivo do *distress*, das estratégias de *coping* e das variáveis sociodemográficas na adição ao trabalho.

Após a revisão de literatura foram delineadas as seguintes hipóteses:

**H1.** Quanto maior o trabalho excessivo, maior é o nível de *distress*.

**H2.** Quanto maior o trabalho compulsivo, maior é o nível de *distress*.

**H3.** As mulheres trabalham mais excessivamente que os homens.

**H4.** O *distress* psicológico é menor nos homens.

**H5.** Os homens utilizam mais a estratégia de *coping* “humor” do que as mulheres.

**H6.** O trabalho excessivo tem uma alta incidência nos estudantes.

**H7.** Existe uma relação negativa entre a estratégia de *coping* “religião” e a ansiedade.

**H8.** Existe uma relação positiva entre a estratégia de *coping* “auto-culpabilização” e o trabalho compulsivo.

# Método

## Participantes

A amostra, obtida por conveniência, foi constituída por 562 participantes, dos quais 350 (62,3%) foram mulheres, 203 (36,1%) homens e 9 (1,6%) identificaram-se com outro género, com idades compreendidas entre os 18 e os 66 anos (Média= 34,47%; DP=12,95). Todos os participantes residem em Portugal, sendo que 543 (97,1%) dos mesmos têm nacionalidade portuguesa. Quanto ao seu estado marital, os participantes estão divididos entre solteiros sem namorar ( $n=150$ ; 26,7%), solteiros com namorado/a ( $n=169$ ; 30,1%), casados ( $n=169$ ; 30,1%), em união de facto ( $n=43$ ; 7,7%), divorciados ou separados ( $n=22$ ; 3,9%) e viúvos ( $n=9$ ; 1,5%).

36,1% ( $n=203$ ) dos participantes concluiu o ensino secundário e, no momento de recolha de dados, 62,1% ( $n=347$ ) eram trabalhadores por conta de outrem. Observou-se uma maior incidência nos contratos sem termo, ou seja, em que o empregado era efetivo na organização ( $n=266$ ; 47,4%) e uma maior frequência de não desempenho de atividade por turnos ( $n=445$ ; 79,2%). Estes dados podem ser observados na Tabela 1.

**Tabela 1**

*Características sociodemográficas da amostra*

Variável	N	%	D.P.
Idade ( $M=34.47$ )	562		12.95
Género			
Mulher	350	62.3	
Homem	203	36.1	
Outro	9	1.6	
Nacionalidade			
Portuguesa	543	97.1	
Outra	16	2.9	
País de Residência			
Portugal	562	100	
Estado Marital			
Solteiro/a sem namorar	150	26.7	
Solteiro/a com namorado/a	169	30.1	
Casado/a	169	30.1	
União de facto	43	7.7	
Divorciado/a-Separado/a	22	3.9	
Viúvo/a	9	1.5	
Agregado familiar			
1 pessoa (sozinho/a)	73	13	
2 pessoas	111	19.8	
3 pessoas	185	32.9	
4 pessoas	155	27.6	
5 pessoas ou mais	38	6.7	
Habilitações académicas			
Até 9 anos de escolaridade	43	7.7	

Até 12 anos de escolaridade	203	36.1	
Formação universitária – licenciatura	178	31.7	
Formação universitária – Pós-graduação ou mestrado	122	21.7	
Formação universitária – Doutorado	15	2.8	
<b>Local de Residência</b>			
Um pequeno meio rural	141	25.2	
Um grande meio rural	72	13.1	
Uma pequena cidade	242	43.3	
Uma grande cidade	103	18.4	
<b>Estatuto Socioeconómico</b>			
Baixo	30	5.3	
Baixo-médio	165	29.4	
Médio	315	56.1	
Médio-alto	51	9.2	
<b>Situação profissional/ocupacional</b>			
Estudante	112	20	
Trabalhador/a-estudante	52	9.3	
Trabalhador/a por conta própria	48	8.6	
Trabalhador/a por conta de outrem	347	62.1	
Tempo de experiência na função atual (meses) ( <i>M</i> =108,86)	562		124.49
<b>Vínculo laboral</b>			
Contrato sem termo (efetivo)	266	47.4	
Contrato a termo certo	96	17.1	
Contrato de trabalho temporário	23	4.2	
Prestação de serviços	44	7.8	
Não se aplica	132	23.5	
<b>Turnos</b>			
Sim	117	20.8	
Não	445	79.2	
<b>Natureza da organização</b>			
Pública	277	49.5	
Privada	267	47.7	
Outro	16	2.8	
<b>Setor de atividade</b>			
Primário (matérias-primas, agricultura, pesca, etc.)	8	1.5	
Secundário (indústria)	67	12.5	
Terciário (comércio, serviços, educação, etc.)	458	85.3	
Outro	4	.7	
<b>Dimensão da organização</b>			
Até 10 pessoas	97	17.7	
De 11 a 250 pessoas	187	34.1	
De 251 a 500 pessoas	45	8.1	
Mais de 501 pessoas	220	40.1	

## Instrumentos

Nesta investigação foi utilizado um protocolo constituído por quatro instrumentos.

(1) Questionário sociodemográfico, construído para caracterizar e descrever a amostra, relativamente à idade, género, nacionalidade, país de residência, estado marital, agregado familiar direto, habilitações académicas, local de residência, estatuto

socioeconómico, situação profissional/ocupacional, tempo de experiência na função atual, o vínculo laboral, o trabalho por turnos, a carga horária semanal, a natureza da organização, o setor de atividade e a dimensão da organização.

(2) Escala de *Distress* Psicológico de Kessler (K10) (Pereira et al., 2017)

Para avaliar o *distress* psicológico utilizou-se a Escala K10, constituída por 10 itens para avaliação de sintomas de ansiedade (itens 2, 3, 5 e 6) e de depressão (itens 1, 4, 7, 8, 9 e 10) através de questões sobre como o sujeito se sentiu no último mês. Os itens foram respondidos numa escala de *Likert* de 5 pontos, que variam entre 1 (Nunca) e 5 (Sempre). Scores mais altos evidenciam maior *distress*. Pontuação entre 10 e 15 mostra algum *distress*, entre 16 e 21 indica *distress* moderado, entre 22 e 29 *distress* elevado, e entre 30 e 50 pontos *distress* muito elevado (Andrews & Slade, 2001). A consistência interna obteve um valor de  $\alpha=.93$  (Silva et al., 2021). Para este estudo, a consistência interna foi excelente ( $\alpha=.942$ ).

(3) *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS-10) (Schaufeli & Taris, 2004)

As suas duas componentes centrais são, o trabalho excessivo e o trabalho compulsivo avaliados numa escala de 1 a 4 (Schaufeli & Taris, 2004). Num estudo realizado com enfermeiros portugueses, o alfa de Cronbach obtido para o trabalho excessivo foi de 0.730 e 0.752 para o trabalho compulsivo, o que revela propriedades psicométricas adequadas (Borges et al., 2021). A versão mais recente, a DUWAS-10, com 5 itens sobre o trabalho excessivo (itens 1, 2, 4, 6, e 8) e 5 itens sobre o trabalho compulsivo (itens 3, 5, 7, 9 e 10), foi utilizada para o desenvolvimento deste estudo. Para este estudo, a consistência interna é muito boa ( $\alpha=.849$ ). Quanto mais elevada a pontuação, maiores os níveis de trabalho compulsivo e trabalho excessivo, por isso, a interpretação dos valores mais altos e mais baixos tem como referência o ponto corte com base no valor da mediana.

(4) *Brief COPE* (Pais-Ribeiro & Rodrigues, 2010)

O *Brief COPE* é constituído por 28 itens respondidos numa escala *Likert* que varia entre 1 (Nunca) e 4 (Sempre) pontos. Quanto mais alta a pontuação numa dada dimensão, maior a utilização da estratégia de *coping* correspondente. Os 28 itens agrupam-se em 14 dimensões de dois itens cada, visando avaliar 14 estratégias de *coping*: *Coping* ativo; Planear; Utilizar suporte instrumental; Utilizar suporte emocional; Religião; Reinterpretação positiva; Auto-culpabilização; Aceitação; Expressão de sentimentos; Negação; Auto distração; Desinvestimento comportamental; Uso de substâncias (medicamentos/álcool); Humor.

A versão portuguesa desenvolvida por Pais-Ribeiro e Rodrigues (2010) apresenta uma consistência interna adequada, com valores de *Alpha* de *Cronbach* a variar entre .55 e .84. Para esta escala, verificou-se uma consistência interna foi muito boa ( $\alpha=.840$ ). No presente estudo, os alfas das 14 subescalas são: *Coping* ativo (.787), Planear (.728), Reintrepertação positiva (.847), Aceitação (.784), Humor (.912), Religião (.907), Utilização

de Suporte Emocional (.860), Utilização do Suporte Instrumental (.856), Autodistração (.823), Negação (.819), Expressão de Sentimentos (.873), Uso de Substâncias (.884), Desinvestimento Comportamental (.887) e Autoculpabilização (.692). Atendendo à revisão da literatura, foram analisadas as seguintes dimensões do *Brief COPE*: Religião, Autoculpabilização e Humor.

## **Procedimentos**

A amostra por conveniência foi obtida através da disseminação de um questionário online, que foi elaborado através da plataforma *Microsoft Forms*, entre setembro de 2023 e dezembro de 2023. O *link* foi divulgado a partir de plataformas de comunicação *online*. Foi respeitado o consentimento informado e foram garantidos o anonimato e a confidencialidade dos dados, e a proteção contra danos físicos, psicológicos e morais. Os critérios de inclusão utilizados foram: ter mais de 18 anos, ter uma atividade ocupacional (estudante ou trabalhador), e ter nacionalidade portuguesa. No início do protocolo, os participantes foram informados de que os seus dados e as suas respostas seriam anónimos e utilizados apenas para os fins da pesquisa, que a participação era voluntária e passível de desistência em qualquer momento.

A presente investigação encontrou-se inserida no estudo “Preditores da Saúde e do Bem-Estar Psicológico em Portugal”.

## **Análise de dados**

Os procedimentos estatísticos foram realizados através do *IBM SPSS Statistics for Windows*, versão 29. Para caracterizar a amostra e definir níveis de prevalência nas variáveis adição ao trabalho, *distress* e estratégias de coping recorreu-se a testes descritivos. Atendendo ao Teorema do Limite Central utilizaram-se estatísticas paramétricas: para a comparação de diferenças entre grupos utilizaram-se testes *t* e ANOVA. Para análise das relações entre as variáveis utilizou-se a análise de correlações, e a regressão múltipla para determinar o grau preditivo das variáveis independentes na adição ao trabalho.

Com o objetivo de obter grupos de comparação transformou-se a variável idade em duas variáveis, o grupo dos mais novos (dos 18 aos 30 anos) e o grupo dos mais velhos (dos 31 aos 66 anos), de acordo com o valor da mediana ( $Med = 31$ ). Na variável “Género”, foram utilizados apenas os grupos mulher e homem, a partir dos quais foram criados os grupos da nova variável. A variável “Estado marital” foi transformada em 2 variáveis: (1) Vinculados (que inclui os/as que dizem ser solteiros com namorado/a, casados/as, e os que vivem em união de facto) e (2) Desvinculados (os/as que dizem ser solteiros/as sem namorar, divorciados/as e viúvos/as). Para o local de residência, foram criadas duas variáveis que se

separaram entre meio rural e meio urbano. A variável referente ao tempo de profissão foi convertida em 4 categorias: (1) Menos de um ano, (2) 1 ano a 5 anos, (3) 6 anos a 10 anos e (4) Mais de 10 anos. Quanto às habilitações literárias, as variáveis foram codificadas para (1) Ensino básico, (2) Ensino secundário, (3) Licenciatura, (4) Mestrado/Pós-Graduação e (5) Doutorado. Por fim, a variável “Ocupação” foi recodificada em (1) Estudante e (2) Trabalhador.

# Resultados

## *Pontuações totais para as variáveis em estudo*

Os níveis de *Distress* referentes à pontuação total do K10 são elevados na amostra ( $M=22.43$ ;  $DP=8.20$ ) conforme se pode observar na Tabela 2. Para as dimensões do DUWAS-10 é possível observar uma incidência moderada de Trabalho Excessivo ( $M=11.17$ ;  $DP=3.21$ ) e Trabalho Compulsivo ( $M=9.85$ ;  $DP=3.37$ ) na amostra. Nas 3 dimensões do *coping* selecionadas, a Auto-culpabilização foi a que obteve um valor mais elevado ( $M=5.12$ ;  $DP=1.50$ ), seguido do Humor ( $M=4.58$ ;  $DP=1.58$ ) e da Religião ( $M=3.70$ ;  $DP=1.82$ ).

**Tabela 2**

*Estatística Descritiva das pontuações nos níveis de Distress, Trabalho Excessivo e Trabalho Compulsivo e nas estratégias de coping, Religião, Auto-culpabilização e Humor.*

	<i>M</i>	Mediana	<i>DP</i>	Mínimo	Máximo
<i>K10</i>					
<i>Distress</i>	22.43	21	8.20	10	50
Ansiedade	9.18	9	3.32	4	20
Depressão	13.25	13	5.32	6	30
<i>DUWAS-10</i>					
Trabalho Excessivo	11.17	11	3.21	5	20
Trabalho Compulsivo	9.85	9	3.37	5	20
<i>Brief COPE</i>					
Religião	3.70	3	1.82	2	8
Auto-culpabilização	5.12	5	1.50	2	8
Humor	4.58	4	1.58	2	8

## Testes de comparação, relação e poder preditivo das variáveis

### Comparação das variáveis em função da idade

Conforme se pode observar na Tabela 3, a diferença entre as médias dos dois grupos de idade, é estatisticamente significativa para a variável Religião ( $t(560) = -4.846$ ;  $p = <.001$ ), sendo os mais velhos aqueles que apresentam pontuações mais elevadas. As diferenças também demonstram ser significativas para as variáveis Auto-culpabilização ( $t(560) = 4.528$ ;  $p <.001$ ); *Distress* ( $t(560) = 4.926$ ;  $p = <.001$ ); Ansiedade ( $t(560) = 4.916$ ;  $p = <.001$ ); Depressão ( $t(560) = 4.506$ ;  $p <.001$ ); Trabalho Excessivo ( $t(560) = -2.424$ ;  $p = .016$ ) e Trabalho Compulsivo ( $t(560) = 2.622$ ;  $p = .009$ ). Os mais novos demonstraram valores mais elevados para todas as variáveis comparativamente aos mais velhos, com

exceção do Trabalho Compulsivo. Não se demonstraram diferenças significativas no Humor ( $t(560) = 1.679$ ;  $p = .094$ ).

**Tabela 3**

*Resultados para as variáveis em função da Idade*

Variável	Média	DP	$t$ (DF)	$P$
Religião			-4.846(560)	<.001*
Mais novos	3.33	1.70		
Mais velhos	4.06	1.86		
Auto-culpabilização			4.528(560)	<.001*
Mais novos	5.40	1.60		
Mais velhos	4.84	1.33		
Humor			1.679(560)	.094
Mais novos	4.69	1.69		
Mais velhos	4.46	1.47		
<i>Distress</i>			4.926(560)	<.001*
Mais novos	24.11	8.37		
Mais velhos	20.77	7.68		
Ansiedade			4.916(560)	<.001*
Mais novos	9.86	3.48		
Mais velhos	8.51	3.00		
Depressão			4.506(560)	<.001*
Mais novos	14.25	5.40		
Mais velhos	12.26	5.06		
Trabalho Excessivo			-2.424(560)	.016*
Mais novos	10.85	3.38		
Mais velhos	11.50	2.99		
Trabalho Compulsivo			2.622(560)	.009*
Mais novos	10.22	3.61		
Mais velhos	9.48	3.07		

\* $p < .05$

### **Comparação das variáveis em função do género**

Na Tabela 4 podemos observar diferenças estatisticamente significativas em função do género nas variáveis Religião ( $t(551) = 3.543$ ;  $p = < .001$ ), Humor ( $t(551) = -3.720$ ;  $p = < .001$ ), *Distress* ( $t(551) = 3.747$ ;  $p = < .001$ ), Ansiedade ( $t(551) = 3.943$ ;  $p = < .001$ ), Depressão ( $t(551) = 3.310$ ;  $p = < .001$ ), Trabalho Excessivo ( $t(551) = 2.715$ ;  $p = .007$ ) e Trabalho Compulsivo ( $t(551) = 3.316$ ;  $p = < .001$ ), onde as mulheres obtiveram valores mais elevados em comparação aos homens, com exceção do Humor, valores estes que confirmam a H3, a H4 e a H5. Não foram observadas diferenças estatisticamente significativas na Auto-culpabilização ( $t(551) = .689$ ;  $p = .491$ ).

**Tabela 4***Resultados para as variáveis em função do Gênero*

Variável	Média	DP	<i>t</i> (DF)	<i>P</i>
Religião			3.543(551)	<.001*
Mulher	3.91	1.86		
Homem	3.34	1.72		
Auto-culpabilização			.689(551)	.491
Mulher	5.14	1.50		
Homem	5.05	1.46		
Humor			-3.720(551)	<.001*
Mulher	4.36	1.53		
Homem	4.87	1.58		
<i>Distress</i>			3.747(551)	<.001*
Mulher	23.32	8.22		
Homem	20.65	7.80		
Ansiedade			3.943(551)	<.001*
Mulher	9.56	3.30		
Homem	8.42	3.19		
Depressão			3.310(551)	<.001*
Mulher	13.76	5.31		
Homem	12.23	5.14		
Trabalho Excessivo			2.715(551)	.007*
Mulher	11.43	3.19		
Homem	10.66	3.20		
Trabalho Compulsivo			3.316(551)	<.001*
Mulher	10.16	3.43		
Homem	9.19	3.09		

\**p* < .05

### Comparação das variáveis em função do Estado Marital

As diferenças entre os grupos em função do Estado Marital demonstraram ser estatisticamente significativas para todas as variáveis. Os Vinculados obtiveram valores médios mais elevados em todas as variáveis com exceção da Religião ( $t(560) = -3.967$ ;  $p = <.001$ ) e do Trabalho Excessivo ( $t(560) = -2.173$ ;  $p = .030$ ), onde os Desvinculados obtiveram pontuações mais elevadas. Os dados podem ser consultados na Tabela 5.

**Tabela 5***Resultados para as variáveis em função do Estado Marital*

Variável	Média	DP	<i>t</i> (DF)	<i>P</i>
Religião			-3.967(560)	<.001*
Vinculado	3.43	1.79		
Desvinculado	4.04	1.81		

Auto-culpabilização				5.192(560)	<.001*
Vinculado	5.40	1.57			
Desvinculado	4.75	1.30			
Humor				2.372(560)	.018*
Vinculado	4.71	1.69			
Desvinculado	4.40	1.42			
<i>Distress</i>				4.875(560)	<.001*
Vinculado	23.88	8.50			
Desvinculado	20.54	7.39			
Ansiedade				4.714	<.001*
Vinculado	9.75	3.50			
Desvinculado	8.44	2.90			
Depressão				4.553	<.001*
Vinculado	14.13	5.52			
Desvinculado	12.10	4.83			
Trabalho Excessivo				-2.173(560)	.030*
Vinculado	10.92	3.38			
Desvinculado	11.51	2.93			
Trabalho Compulsivo				3.059(560)	.002*
Vinculado	10.22	3.64			
Desvinculado	9.35	2.92			

\* $p < .05$

## Comparação das variáveis em função da Ocupação

Relativamente à Ocupação, existem diferenças estatisticamente significativas nas variáveis Auto-culpabilização ( $t(557) = 3.465$ ;  $p = <.001$ ), *Distress* ( $t(557) = 4.585$ ;  $p = <.001$ ), Ansiedade ( $t(557) = 4.549$ ;  $p = <.001$ ), Depressão ( $t(557) = 4.211$ ;  $p = <.001$ ) e Trabalho Compulsivo ( $t(557) = 2.671$ ;  $p = .008$ ), onde os Estudantes obtiveram valores médios mais elevados comparativamente aos Trabalhadores. De acordo com estes resultados, a H6 é rejeitada, uma vez que não se encontram diferenças estatisticamente significativas entre os Trabalhadores e os Estudantes na dimensão “Trabalho Excessivo”. Estes valores podem ser consultados na Tabela 6.

**Tabela 6**

*Resultados para as variáveis em função da Ocupação*

Variável	Média	DP	$t$ (DF)	$P$
Religião			-1.571(557)	.117
Estudante	3.46	1.83		
Trabalhador	3.76	1.82		
Auto-culpabilização			3.465(557)	<.001*
Estudante	5.55	1.57		
Trabalhador	5.01	1.45		

Humor				1.631(557)	.103
Estudante	4.79	1.65			
Trabalhador	4.52	1.57			
<i>Distress</i>				4.585(557)	<.001*
Estudante	25.60	8.06			
Trabalhador	21.69	8.06			
Ansiedade				4.549(557)	<.001*
Estudante	10.46	3.53			
Trabalhador	8.89	3.19			
Depressão				4.211(557)	<.001*
Estudante	15.14	5.12			
Trabalhador	12.81	5.28			
Trabalho Excessivo				-1.739(557)	.083
Estudante	10.70	3.37			
Trabalhador	11.29	3.17			
Trabalho Compulsivo				2.671(557)	.008*
Estudante	10.61	3.94			
Trabalhador	9.66	3.20			

\* $p < .05$

### Comparação das variáveis em função do Local de Residência

Para o Local de Residência apenas as variáveis *Distress* ( $t(557) = -2.562$ ;  $p = .011$ ), *Ansiedade* ( $t(557) = -2.871$ ;  $p = <.004$ ) e *Depressão* ( $t(557) = -2.154$ ;  $p = <.032$ ), demonstraram diferenças estatisticamente significativas dentro do grupo. Nestas variáveis, os residentes num meio urbano obtiveram valores médios mais elevados. Não se verificaram diferenças estatisticamente significativas nas restantes variáveis. Estes dados podem ser observados na Tabela 7.

**Tabela 7**

*Resultados para as variáveis em função do Local de Residência*

Variável	Média	DP	$t$ (DF)	$P$
Religião			-0.062(557)	.951
Meio rural	3.69	1.84		
Meio urbano	3.70	1.81		
Auto-culpabilização			-0.986(557)	.325
Meio rural	5.04	1.49		
Meio urbano	5.17	1.50		
Humor			.575(557)	.565
Meio rural	5.62	1.56		
Meio urbano	4.54	1.59		
<i>Distress</i>			-2.562(557)	.011*
Meio rural	21.36	7.46		

Meio urbano	23.18	8.55		
Ansiedade			-2.871(557)	.004*
Meio rural	8.69	3.09		
Meio urbano	9.52	3.41		
Depressão			-2.154(557)	.032*
Meio rural	12,67	4.84		
Meio urbano	13,67	5.56		
Trabalho Excessivo			.172(557)	.864
Meio rural	11.21	3.38		
Meio urbano	11.16	3.09		
Trabalho Compulsivo			.753(557)	.452
Meio rural	10	3.44		
Meio urbano	9.77	3.33		

\* $p < .05$

### Comparação das variáveis em função das Habilitações Literárias

Ao realizar uma comparação entre grupos tendo em conta as Habilitações Literárias, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas apenas para o Trabalho Compulsivo, onde aqueles com o grau de ensino de Licenciatura demonstraram valores mais elevados ( $F(4) = 2.496; p = .042$ ). Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas nas restantes variáveis. Estes resultados podem ser observados na Tabela 8.

**Tabela 8**

*Resultados para as variáveis em função das Habilitações Literárias*

	Ensino Básico		Ensino Secundário		Licenciatura		Mestrado/PG		Doutoramento		<i>F</i>
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	
Religião	4.07	1.98	3.59	1.83	3.73	1.85	3.74	1.71	3.13	1.35	1.003
Autoculpa- bilização	4.72	1.40	5.18	1.48	5.15	1.49	5.16	1.53	4.73	1.53	1.121
Humor	4.72	1.35	4.45	1.60	4.61	1.65	4.67	1.54	4.40	1.50	.573
<i>Distress</i>	20.26	8.38	22.73	8.55	23.21	8.05	21.73	7.74	21.13	7.94	1.547
Ansiedade	8.37	3.17	9.25	3.51	9.62	3.26	8.78	3.09	8.87	3.11	1.917
Depressão	11.88	5.67	13.48	5.50	13.60	5.18	12.95	5.11	12.27	5.31	1.215
Trabalho Excessivo	11.28	3.39	10.79	3.17	11.31	3.36	11.36	2.99	12.73	2.43	1.823
Trabalho Compulsivo	8.88	2.79	9.91	3.40	10.33	3.60	9.52	3.19	8.73	2.31	2.496*

\* $p < .05$

## Comparação das variáveis em função do Tempo de Experiência

Em função do tempo de experiência foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na Religião ( $F(3) = 7.588$ ;  $p = <.001$ ), na Auto-culpabilização ( $F(3) = 3.536$ ;  $p = .015$ ), no *Distress* ( $F(3) = 7.104$ ;  $p = <.001$ ), na Ansiedade ( $F(3) = 6.878$ ;  $p = <.001$ ) e na Depressão ( $F(3) = 6.134$ ;  $p = <.001$ ). Aqueles que têm menos de 1 ano de experiência obtiveram valores mais elevados comparativamente aos restantes grupos, com exceção da Religião, onde o grupo com mais de 10 anos de experiência obteve valores mais elevados.

**Tabela 9**

*Comparação das variáveis em função do Tempo de Experiência*

	Menos de 1 ano		1 ano a 5 anos		6 anos a 10 anos		Mais de 10 anos		F
	anos								
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	
Religião	3.51	1.81	3.39	1.79	3.71	1.64	4.21	1.94	7.588*
Auto-culpabilização	5.53	1.59	5.14	1.55	5.08	1.42	4.91	1.35	3.536*
Humor	4.53	1.60	4.59	1.64	4.45	1.37	4.61	1.56	.166
<i>Distress</i>	25.18	8.72	22.95	8.17	21.84	7.88	20.54	7.64	7.104*
Ansiedade	10.18	3.57	9.44	3.38	9.04	2.93	8.38	3.03	6.878*
Depressão	15	5.63	13.51	5.30	12.80	5.18	12.16	5	6.134*
Trabalho Excessivo	11.16	2.66	10.93	3.60	11.47	1.18	11.43	2.87	.995
Trabalho Compulsivo	10.56	3.30	9.75	3.64	9.55	3.01	9.72	3.10	1.599

\* $p < .05$

## Associação entre trabalho compulsivo, trabalho excessivo, *distress*, ansiedade e religião

Os resultados expostos na Tabela 10 mostram que existe uma relação muito forte, positiva e significativa entre o “*Distress*” e a “Ansiedade” ( $r=.917$ ;  $p=<.001$ ). O “Trabalho Excessivo” e o “Trabalho Compulsivo” demonstram ter uma relação moderada, positiva e significativa ( $r=.681$ ;  $p=<.001$ ). A relação entre o “Trabalho Excessivo” e o “*Distress*” é fraca, positiva e significativa ( $r=.299$ ;  $p=<.001$ ), confirmando a H1. Entre “Trabalho Compulsivo” e “*Distress*” observamos uma relação positiva, fraca e significativa ( $r=.449$ ;  $p=<.001$ ), comprovando a H2. A relação entre “Trabalho Compulsivo” e “Ansiedade” demonstra ser fraca, positiva e significativa ( $r=.429$ ;  $p=<.001$ ). Existe uma relação positiva, fraca e significativa entre as variáveis “Ansiedade” e “Religião” ( $r=.096$ ;  $p=.023$ ), negando

a H7. É possível observar também uma relação fraca, positiva e significativa entre a “Auto-culpabilização” e o “Trabalho Compulsivo” ( $r=.367$ ;  $p<0.01$ ), confirmando a H8.

**Tabela 10**

*Associação entre as variáveis Trabalho Excessivo, Trabalho Compulsivo, Distress, Ansiedade, Religião e Auto-culpabilização*

	1	2	3	4	5	6
1Trabalho Excessivo	1	.681**	.299**	.296**	.109*	.251**
2Trabalho Compulsivo		1	.449**	.429**	.134**	.367**
3Distress			1	.917**	.091*	.449**
4Ansiedade				1	.096*	.396**
5Religião					1	.093*
6Auto-culpabilização						1

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

### **Poder preditivo das variáveis sociodemográficas, do *distress* e das estratégias de coping na adição ao trabalho**

Na Tabela 11 os resultados indicam que o primeiro modelo, que inclui apenas as variáveis sociodemográficas, explicou 0.8% da variância da adição ao trabalho. O segundo modelo, que passou a incluir a variável “*Distress*”, explicou 17.5% da variância nos níveis de adição ao trabalho. Por fim, o terceiro modelo que inclui as variáveis sociodemográficas, “*Distress*” e as estratégias de *coping*, explicou 21.4% da variância. Dados os resultados, é possível observar a influência das variáveis na adição ao trabalho.

**Tabela 11**

*Modelos de Regressão Linear – Preditores dos níveis de Adição ao Trabalho*

	Modelo I			Modelo II			Modelo III		
	B	SE B	$\beta$	B	SE B	$\beta$	B	SE B	B
Idade	-.008	.020	-.017	.035	.018	.076	.041	.019	.088
Gênero	-1.035	.489	-.89	-.469	.449	-.40	-.547	.453	-.47
<i>Distress</i>				.310	0.29	-.422	.242	.032	.329
Humor							.096	.148	.025
Auto-culpabilização							.814	.174	.202
Religião							.187	.131	.057
R <sup>2</sup>	.008			.175			.214		
F para a mudança no R <sup>2</sup>	2.299			113.032			9.135		

## Discussão

O presente estudo pretende investigar a relação entre a adição ao trabalho, o *distress* psicológico e as estratégias de *coping* utilizadas para lidar com este *distress* em adultos ocupacionalmente ativos em Portugal, assim como visa determinar os níveis de *distress*, adição ao trabalho e do *coping*. Também tenciona comparar os níveis de *distress*, da adição ao trabalho e do *coping* em função das variáveis sociodemográficas e averiguar o poder preditivo do *distress* e do *coping* na adição ao trabalho.

A discussão dos resultados obtidos é orientada pelas hipóteses anteriormente formuladas. Os níveis de adição ao trabalho são moderados, tanto na dimensão trabalhar compulsivamente - motivacional e emocional, como na dimensão trabalhar excessivamente – comportamental. Os participantes deste estudo, evidenciando adição ao trabalho, podem sofrer o seu impacto com consequências a nível físico, como problemas cardíacos, e a nível da sua saúde mental, como ansiedade ou depressão (Griffiths et al., 2018). Efetivamente, também os níveis de *distress* se encontram elevados, com mais relevo para os sintomas depressivos.

Os resultados para a primeira hipótese “Existe uma relação positiva entre o “Trabalho Excessivo” e o “*Distress*”, revelam uma relação positiva moderada entre as duas variáveis na amostra, o que corrobora dados de estudos prévios, significando que, quando o trabalho excessivo aumenta, existe um aumento no *distress*. A amostra do presente estudo apresenta níveis moderados de adição ao trabalho e níveis elevados de *distress*, e observa-se a relação entre estes tópicos através da interação entre as suas dimensões. Ishida et al. (2020) mostram que o excesso de trabalho está associado com um maior *distress* psicológico nos trabalhadores. No mesmo sentido Lkhagvasuren et al. (2024) notam que as duas dimensões do *distress*, a ansiedade e a depressão, estão associadas a um excesso de trabalho. Por esse motivo, é importante que os trabalhadores com adição ao trabalho estejam envolvidos em atividades relaxantes que os retirem mentalmente do ambiente de trabalho de forma a recuperar das exigências associadas com o mesmo, uma vez que a falta de descanso é um fator associado ao aumento do *distress* psicológico (Ujihara et al., 2023; Young, 2021; Schlachter et al., 2018; van Wijhe et al., 2012). Deste modo, devemos salientar a importância da psicoeducação sobre a utilização de estratégias de *coping* no local de trabalho ou estudo, para que os trabalhadores ou estudantes aprendam a lidar com emoções e com o *stress* relacionado com o trabalho (Patry et al. 2007). As estratégias de *coping* a utilizar podem ser focadas no problema, ou seja, os recursos ambientais são utilizados para confrontar o problema, ou focadas na emoção, onde existe uma regulação do *stress* de forma defensiva (Dias & Pais-Ribeiro, 2019; Seidl et al., 2001; Lazarus & Folkman, 1980).

Relativamente à segunda hipótese “existe uma relação entre “Trabalho Compulsivo” e o “*Distress*”, os resultados confirmam esta hipótese ao verificar-se uma relação positiva fraca e significativa entre as duas variáveis. Diferentes autores referem que a existência de um comportamento compulsivo e hábitos compulsivos motivam o desenvolvimento do trabalho compulsivo, que pode ser uma estratégia de *coping* causada pelo *stress* através da existência do comportamento compulsivo, que afeta o bem-estar do trabalhador (Andersen et al., 2023; Quinones & Griffiths, 2020; Oates, 1971). O trabalho compulsivo resulta da compulsão cognitiva, que se baseia no desejo incontrolável de estar envolvido no trabalho, ou de uma dificuldade do sujeito em desconectar do seu ambiente de trabalho quando já está fora do mesmo, o que gera dificuldade em relaxar (Lopes, 2022; Pinheiro, 2017). Devido ao desenvolvimento das novas tecnologias, o trabalhador está constantemente disponível para a empresa, o que afeta a recuperação psicológica do mesmo às exigências geradas pelo trabalho (Molino et al., 2019; Fenner & Ren, 2004). Os limites entre a vida pessoal e profissional tornam-se cada vez mais difusos, uma vez que se espera um maior investimento de tempo e energia em prol do desenvolvimento da organização, afetando o bem-estar do trabalhador e a sua capacidade de desconectar do trabalho (Schlachter et al., 2018; Aziz & Zickar, 2006).

No que concerne a hipótese relativa às diferenças no trabalho excessivo entre géneros verifica-se maior incidência de trabalho excessivo nas mulheres do que nos homens, uma vez que as mulheres obtêm valores médios superiores quando comparadas com o género masculino, e a diferença é significativa. Estes resultados são consistentes com Carlotto (2011), em que as mulheres trabalham de forma mais excessiva que os homens, o que as torna um grupo de risco para o desenvolvimento de adição ao trabalho. Também para Kreuzfled e Seibt (2022), as mulheres trabalham, no mínimo, mais 2 horas do que os homens, o que indica maior possibilidade de trabalho excessivo. Anitei et al. (2015) referem que as mulheres costumam receber não só uma maior quantidade de trabalho, mas também uma maior sobrecarga quando comparadas com os homens. Por seu turno, Hochschild (1989) expõe a existência de um “*second-shift work*”, ou seja, as responsabilidades atribuídas à mulher fazem com que o seu trabalho continue em casa através das tarefas e da vida em família. Apesar disto, Beiler-May et al. (2017) apontam a evidente influência das normas sociais nos trabalhadores, uma vez que as mulheres têm uma menor probabilidade de confessar o seu tempo excessivo de trabalho. De facto, na realidade portuguesa, as mulheres poderão ainda ter a seu cargo as tarefas domésticas, a par das tarefas laborais, o que pode levar à sobrecarga em casa e resultar em níveis de trabalho excessivo mais elevados, comparativamente com os dos homens. Assim, para esta amostra, parece manter-se ainda a divisão tradicional dos papéis sociais no que se refere à divisão das tarefas domésticas.

A quarta hipótese afirma que o *distress* psicológico é menor nos homens do que nas mulheres. Os resultados confirmam esta hipótese, verificando valores de *distress* mais elevados nas mulheres do que nos homens, o que corrobora resultados de outros estudos que encontram uma relação entre a depressão e a adição ao trabalho nas mulheres, quando estas pontuam valores mais altos quando comparadas com os homens (Rogowska et al., 2021; Viertiö et al., 2021). Finstad et al. (2024) mostram que as mulheres experienciam uma maior insegurança em relação ao trabalho do que os homens, o que pode aumentar a incidência do *distress* psicológico. As mulheres também mostram experienciar mais *stress* em relação ao trabalho do que os homens e as queixas de exaustão física e emocional são maiores quando comparadas com os homens (Artz et al., 2022; Burke, 1999). Estes resultados podem estar conectados com os resultados na terceira hipótese, onde foi demonstrado que as mulheres trabalham mais excessivamente que os homens. O trabalho excessivo, como já foi referido anteriormente, tem uma grande influência no bem-estar e na saúde mental, pelo que os resultados dos níveis de *distress* nas mulheres podem estar relacionados com os resultados obtidos pelas mesmas quanto ao trabalho excessivo.

A quinta hipótese, “os homens utilizam mais a estratégia de *coping* “humor” do que as mulheres”, é confirmada. Efetivamente são os homens que obtêm resultados mais elevados quanto à utilização do humor como estratégia de *coping*, comparativamente com as mulheres, e as diferenças são estatisticamente significativas. Diversos autores também afirmam que o “humor”, enquanto estratégia de *coping*, é mais utilizado pelos homens do que as mulheres (Shukla & Shukla, 2023; Aragonès et al., 2022; Ataro et al., 2020). Lampert & Ervin-Tripp (1998) sugerem que os homens usam um humor com conteúdo mais agressivo e sexual do que as mulheres, frequentemente exposto através de brincadeiras e piadas. Esta estratégia pode ser usada pelo género masculino como uma forma de esconder sentimentos de ansiedade e lidar com o *stress* quando estão inseridos em grupos, uma vez que agradar os outros através de piada transmite um sentimento de pertença (Dixon, 2021; Franzén et al, 2021).

No que diz respeito à sexta hipótese, rejeita-se que o trabalho excessivo tenha uma maior incidência nos estudantes quando comparados com os trabalhadores, o que não é confirmado por resultados de outros estudos. A literatura sugere que, quando comparados com trabalhadores, os estudantes universitários apresentam níveis mais elevados de *burnout*, uma vez que a pressão interna sentida e as altas expectativas incentivam os estudantes a assumir uma carga de trabalho excessiva (Salmela-Aro & Upadyaya, 2014). Reforça ainda que este trabalho excessivo pode estar relacionado com o ambiente educacional competitivo e a falta de controlo sobre o seu trabalho, que criam uma pressão interna para um alto desempenho académico, e que se assemelha ou é superior ao de trabalhadores (Neumann & Finaly-Neumann, 1990). Com efeito, os resultados encontrados

contrariam a literatura analisada, uma vez que os trabalhadores demonstraram ter valores mais elevados no trabalho excessivo quando comparados com os estudantes. Estes resultados podem explicar-se pelo facto de o trabalho excessivo - componente da adição ao trabalho - poder ser motivado pelo desenvolvimento das tecnologias, que mantêm o trabalhador acessível à organização mesmo fora das suas horas de trabalho estabelecidas (Andreassen et al., 2012; Fenner & Renn, 2004). Por vezes, o clima organizacional motiva este trabalho excessivo, uma vez que a organização o valoriza, encarando-o como uma demonstração de dedicação e compromisso (Mazzeti et al., 2014; Golden, 2009). A adição ao trabalho, que envolve o trabalho excessivo, surge como uma estratégia de *coping* disfuncional para dar resposta às exigências do trabalho, onde o esforço é recompensado com, por exemplo, aumentos do salário, avanços na carreira e recompensas (Molino et al., 2015). Em ambos os casos, a pressão interna resulta de uma carga de trabalho excessiva, uma vez que o trabalho árduo é recompensado com elogios e validação por parte dos superiores, tornando a adição ao trabalho uma fonte de prazer e felicidade (Shoup & Baranovich, 2019).

A sétima hipótese pretende verificar a existência de uma relação negativa entre a estratégia de *coping* “religião” e a ansiedade. Esta hipótese não é confirmada, uma vez que, nesta amostra, a relação entre a estratégia de *coping* “religião” e a ansiedade é positiva. A literatura propõe a existência de uma relação negativa, ou seja, quando a religião enquanto estratégia de *coping* aumenta, os sentimentos de ansiedade tendem a diminuir, uma vez que a religião pode ser utilizada como um fator para combater hábitos negativos e proporciona uma melhor saúde física e mental para os trabalhadores que usufruem da mesma (Korbman et al., 2022; Mónico & Margaça, 2021; Pedreira & Mónico, 2013). No entanto, este resultado não é consensual, dado que a religião nem sempre atua como um fator que atenua a ansiedade (Bos et al., 2024). Bartkowski et al. (2017) observam que a religião contém duas vertentes: a vertente comunitária, onde existe um crescimento da ansiedade, e a atividade ligada a serviços religiosos, onde existe uma diminuição da ansiedade. Fereydouni et al. (2022) referem que a religião pode ser um fator que influencia o bem-estar mental, mas que a forma como se expressa a religião pode ter efeitos tanto apaziguadores como fomentadores da ansiedade.

A oitava hipótese afirma a existência de uma relação positiva entre a estratégia de *coping* “auto-culpabilização” e o trabalho compulsivo. Esta hipótese foi confirmada pelos resultados obtidos na verificação das associações entre as variáveis. Os sentimentos de culpa provêm de medos de rejeição ou castigos por não atingir as metas esperadas (Burke, 2006). Estas metas podem ser consideradas inalcançáveis e, quando não são atingidas, têm um impacto negativo no trabalhador e na sua autoperceção (Porter, 1996). O traço perfeccionista pode estar relacionado com a componente compulsiva do trabalho, pois o

indivíduo internaliza a crença de que não está a fazer o suficiente para atingir os seus objetivos e utiliza a culpa como uma motivação para continuar a trabalhar (Spence & Robbins, 1992). A dificuldade em atingir resultados demasiado elevados faz com que o sujeito se culpe pelas suas “falhas”, o que faz com que sinta uma maior necessidade de trabalhar até conseguir atingir as suas metas.

A partir dos resultados e contributos teóricos e empíricos deste estudo evidenciam-se as implicações negativas da adição ao trabalho na saúde mental dos trabalhadores. É possível observar diferenças de género face às diferentes dimensões da adição ao trabalho e do *Distress*, assim como uma maior incidência de determinadas estratégias de *coping* face ao género. Também foi possível explorar a relevância das dimensões do *coping* na Ocupação exercida. É importante encontrar estratégias de *coping* mais saudáveis e adaptativas que ajudem a reduzir o impacto da adição ao trabalho nos trabalhadores. Além da responsabilidade individual, é de salientar a importância da promoção de políticas de apoio à saúde mental nas empresas, assim como a promoção de ambientes de trabalho que não incentivem a competitividade e o trabalho excessivo.

Em suma, o presente estudo demonstrou, através dos resultados evidenciados nas várias análises realizadas, que a adição ao trabalho é, efetivamente um risco para o *Distress*, e que as estratégias de *coping* atuam como um mediador entre a adição e o *Distress*. É importante notar que, por vezes, a própria adição ao trabalho pode ser considerada uma estratégia de *coping* para o *stress* provocado pelo trabalho.

No que ainda se refere à análise preditiva das variáveis sociodemográficas, do *distress* e do *coping* na adição ao trabalho, foram realizadas análises estatísticas que exploraram a relação e a influência das variáveis entre si. Verifica-se ainda uma relação entre as diferentes variáveis, que nos levou a entender que quando o trabalho excessivo ou o trabalho compulsivo aumentam, o *distress* também aumenta. Os resultados vão ao encontro da literatura onde as mulheres demonstram ter níveis mais elevados de trabalho excessivo e de *distress* psicológico em relação aos homens. Quanto às estratégias de *coping*, foram utilizadas apenas 3 das 14 estratégias apresentadas: a religião, a auto-culpabilização e o humor. Estas estratégias foram selecionadas por serem aquelas que a literatura considerava mais relevantes. A literatura refere que o género masculino utiliza o humor com uma maior frequência, o que também foi possível comprovar com os resultados apresentados na amostra.

Os resultados encontrados para a religião, enquanto estratégia de *coping* para lidar com a ansiedade, não são confirmados na literatura, o que proporcionou alguma reflexão sobre a multidimensionalidade desta relação. A auto-culpabilização é um fator inerente à adição ao trabalho, pelo que se encontra fortemente ligado às suas dimensões e, nesta investigação, foi possível observar uma relação entre a auto-culpabilização e o trabalho

compulsivo. Relativamente ao tipo de ocupação, são os trabalhadores que pontuam mais alto no trabalho excessivo, o que sugere que a adição ao trabalho pode vir das pressões impostas pela organização e pela necessidade do trabalhador de atingir metas inalcançáveis, de forma a receber recompensas em prol da sua carreira.

Foram sentidas algumas limitações neste estudo. A primeira diz respeito ao método de recolha da amostra, por conveniência, o que a torna não representativa da população, e ao facto de a recolha de dados ter sido realizada exclusivamente *online*, que apenas permite a participação de quem tem acesso ao computador, telemóvel ou a outro dispositivo com ligação à internet. Também a menor participação do género masculino em comparação com o género feminino, que pode ter enviesado os resultados da amostra, no sentido de se obter uma análise mais precisa dos níveis de adição ao trabalho, de *distress* e de *coping*. Outra limitação sentida diz respeito à ausência de literatura disponível sobre esta temática, em especial acerca do contexto português, a par da ausência de consenso na conceptualização da adição ao trabalho, quer na forma de o definir, quer na sua avaliação. A operacionalização deste constructo torna-se difícil, na medida em que se encontram autores que consideram a adição ao trabalho como um traço disposicional (Loscalzo et al., 2023), enquanto outros como Bereznowski et al. (2023) procuram identificar dimensões, ou como Rauch (2020) que afirmam que conceito de adição ao trabalho depende das cognições dos trabalhadores, da quantidade de tempo que gastam a pensar em trabalho. Para Andreassen et al. (2010), o conceito de adição ao trabalho assenta o seu foco num excesso de trabalho em quantidade e horas, priorizando o trabalho e não as atividades sociais.

A par desta dificuldade de operacionalização que evidencia a necessidade de mais estudos, observa-se uma mudança no próprio conceito de trabalho que varia entre a cultura europeia, mais individualista e com menores níveis de adição ao trabalho, e a cultura asiática, mais coletivista com níveis mais elevados (Krumov et al., 2022). Deste modo, os sintomas de adição ao trabalho são também diferenciados em função de diferentes culturas.

No que se refere ao contexto português, existem algumas evidências desta problemática em Portugal. Lopes (2022), com trabalhadores de diversos setores de atividade, verificou que todas as formas de adição ao trabalho estão ligadas a uma maior dificuldade em desconectar do trabalho, e consequentemente, uma maior dificuldade em desligar e relaxar fora do ambiente de trabalho. Estes resultados vão ao encontro de perspetivas anteriores onde observam que a adição ao trabalho dificulta o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, pelo que alguns trabalhadores não se conseguem “desligar do trabalho” e recuperar das exigências associadas ao mesmo (Young, 2021; Schlachter et al., 2018). Borges et al. (2021) concluiu que a adição ao trabalho teve uma prevalência de 27% dentro da amostra constituída por enfermeiros portugueses, o que mostra evidências desta problemática em Portugal. Santos et al. (2024) referem que é importante ter conhecimento

das consequências mais negativas deste conceito de forma a melhorar a intervenção na adição ao trabalho. Neste sentido, desenvolvimento da investigação sobre a adição ao trabalho em Portugal será assim uma mais-valia para a Psicologia da Saúde Ocupacional de forma a sustentar formas eficazes de intervir no problema.

## Considerações Finais

Em jeito de conclusão, e tendo por base os resultados obtidos salienta-se a necessidade de, em Portugal, se desenvolver a pesquisa sobre a temática em estudo, com recurso a outras medidas da adição ao trabalho e do coping, e com uma obtenção de dados mais representativa da população. Também se sugere uma intervenção integrada nas organizações, quer ao nível da prevenção, quer de uma intervenção direcionada para o uso de uso de estratégias focadas na promoção da saúde mental dos trabalhadores.

Espera-se também que este estudo contribua para afirmar a necessidade de serem adotadas medidas preventivas da adição ao trabalho, assim como para aumentar a literatura disponível acerca desta temática em relação à população portuguesa. Também pode vir a contribuir através da revisão de práticas dentro da própria organização que ajudam a não promover o trabalho excessivo e o trabalho compulsivo, de forma a salvaguardar o bem-estar do trabalhador. Este estudo permitiu aprofundar o conhecimento sobre a relação entre as três variáveis principais (adição ao trabalho, o *distress* psicológico e o *coping*), o que ajuda a compreender como é que se podem influenciar e relacionar entre elas.

## Referências bibliográficas

- Almeida, H., Brito-Costa, S., Alberty, A., Gomes, A., Lima, P., & Castro, F. V. (2016). Modelos de stress ocupacional: Sistematização, análise e descrição. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 435-454. Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores.
- Andersen, F. B., Djugum, M. E. T., Sjøstad, V. S. & Pallesen, S. (2023). The prevalence of workaholism: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 14, 1252373. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1252373>
- Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.1556/JBA.2.2013.017>
- Andreassen, C. S., Hetland, J. & Pallesen, S. (2012). Coping and workaholism. Results from a large cross-occupational sample. *TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 19(4), 281–290. <https://doi.org/10.4473/TPM19.4.3>
- Andreassen, C. S., Schaufeli, W. B. & Pallesen, S. (2017). Myths about “The myths about work addiction”: Commentary on: Ten myths about work addiction (Griffiths et al., 2018). *Journal of Behavioral Addictions*, 7(4), 1–5. <https://doi.org/10.1556/2006.7.2018.126>
- Anitei, M., Chraif, M. & Ioniță, E. (2015). Gender differences in workload and self-perceived burnout in a multinational company from Bucharest. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 187, 733–737. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.155>
- Antoniazzi, A., Dell’Aglia, D. & Bandeira, D. (1998). O conceito de coping: Uma revisão teórica. *Estudos de Psicologia*, 3(2), 273–294. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X1998000200006>
- Aragonès, E., Fernández-San-Martín, M., Rodríguez-Barragán, M., Martín-Luján, F., Solanes, M., Berenguera, A., Sisó, A., & Basora, J. (2022). Gender differences in GPs’ strategies for coping with the stress of the COVID-19 pandemic in Catalonia: A cross-sectional study. *European Journal of General Practice*. <https://doi.org/10.1080/13814788.2022.2155135>
- Arias-de la Torre, J., Vilagut, G., Ronaldson, A., Serrano-Blanco, A., Martín, V., Peters, M., Valderas, J. M., Dregan, A. & Alonso, J. (2021). Prevalence and variability of current depressive disorder in 27 European countries: A population-based study. *The Lancet Public Health*, 6(10), e729–e738. [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(21\)00047-5](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(21)00047-5)

- Artz, B., Kaya, I., & Kaya, O. (2022). Gender role perspectives and job burnout. *Review of economics of the household*, 20(2), 447–470. <https://doi.org/10.1007/s11150-021-09579-2>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. <https://doi.org/10.2307/258189>
- Atroszko, P. A. (2015). *The structure of study addiction: Selected risk factors and the relationship with stress, stress coping and psychosocial functioning* (Unpublished doctoral thesis). University of Gdańsk.
- Ataro, Z., Mengesha, M. M., Abrham, A., & Digaffe, T. (2020). Gender Differences in Perceived Stigma and Coping Strategies Among People Living with HIV/AIDS at Jugal Hospital, Harar, Ethiopia. *Psychology research and behavior management*, 13, 1191–1200. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S283969>
- Azevedo, W. F., & Mathias, L. A. D. S. T. (2017). Work addiction and quality of life: a study with physicians. *Einstein (Sao Paulo, Brazil)*, 15(2), 130–135. <https://doi.org/10.1590/S1679-45082017AO3960>
- Aziz, S. & Cunningham, J. (2008). Workaholism, work stress, work-life imbalance: Exploring gender's role. *Gender in Management: An International Journal*, 23, 553-566. <http://dx.doi.org/10.1108/17542410810912681>
- Aziz, S. & Tronzo, C. L. (2011). Exploring the relationship between workaholism facets and personality traits: A replication in American workers. *The Psychological Record*, 61, 269–285. <https://doi.org/10.1007/BF03395760>
- Aziz, S. & Zickar, M. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of occupational health psychology*, 11(1), 52–62. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.1.52>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 23–33. <https://doi.org/10.1037/a0013290>
- Balducci, C., Alessandri, G., Zaniboni, S., Avanzi, L., Borgogni, L., & Fraccaroli, F. (2020). The impact of workaholism on day-level workload and emotional exhaustion, and on longer-term job performance. *Work & Stress*, 35(1), 6–26. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1735569>
- Bartkowski, J. P., Acevedo, G. A., & Van Loggerenberg, H. (2017). Prayer, meditation, and anxiety: Durkheim revisited. *Religions*, 8(9), 191. <https://doi.org/10.3390/rel8090191>
- Beiler-May, A., Williamson, R. L., Clark, M. A., & Carter, N. T. (2017). Gender Bias in the Measurement of Workaholism. *Journal of personality assessment*, 99(1), 104–110. <https://doi.org/10.1080/00223891.2016.1198795>

- Belay, A. S., Guangul, M. M., Asmare, W. N., & Mesafint, G. (2021). Prevalence and associated factors of psychological distress among nurses in public hospitals, Southwest, Ethiopia: A cross-sectional study. *Ethiopian Journal of Health Sciences*, 31(6), 1247–1256. <https://doi.org/10.4314/ejhs.v31i6.21>
- Ben-Ezra, M., & Hamama-Raz, Y. (2021). Social workers during COVID-19: Do coping strategies differentially mediate the relationship between job demand and psychological distress? *The British Journal of Social Work*, 51(5), 1551-1567. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa210>
- Bereznowski, P., Atroszko, P. A., & Konarski, R. (2021). Network approach to work addiction: A cross-cultural study showed a high replicability of networks across samples from different countries and of diverse sociodemographic backgrounds. PsyArXiv. <https://doi.org/10.31234/osf.io/dy92g>
- Bhandarker, A. & Rai, S. (2019), "Toxic leadership: emotional distress and coping strategy", *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 22(1), 65-78. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-03-2018-0027>
- Bhandarker, A., Rai, S., Mitchelson, E., & Peart, A. (2019). Toxic leadership: Emotional distress and coping strategy. *International Journal of Organization Theory & Behavior*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-03-2018-0027rg>
- Bies, R. J., & Tripp, T. M. (2005). The study of revenge in the workplace: Conceptual, ideological, and empirical issues. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*, (pp. 65-81). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10893-003>
- Birkeland, I. K., & Nerstad, C. (2016). Incivility is (not) the very essence of love: Passion for work and incivility instigation. *Journal of occupational health psychology*, 21(1), 77–90. <https://doi.org/10.1037/a0039389>
- Blanco-Donoso, L. M., Hodzic, S., Garrosa, E., Carmona-Cobo, I., & Kubicek, B. (2023). Work Intensification and Its Effects on Mental Health: The Role of Workplace Curiosity. *The Journal of Psychology*, 157(7), 423–450. <https://doi.org/10.1080/00223980.2023.2235069>
- Borges, E., Sequeira, C., Queirós, C., & Mosteiro-Díaz, M. (2021). Workaholism and family interaction among nurses. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26(12), 5945-5953. <https://doi.org/10.1590/1413-812320212612.13842021>
- Borges, E., Sequeira, C., Martins, T., Queirós, C., & Mosteiro-Díaz, M. P. (2021). Psychometric properties of the Portuguese Dutch Work Addiction Scale. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 55, e03765. <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2020029603765>

- Bos, J. H., Vrijmoeth, C., Hovenkamp-Hermelink, J. H. M., & Schaap – Jonker, H. (2024). Effect of religion on the course of anxiety disorders and symptoms over 9-years follow-up. *Journal of Affective Disorders Reports*, 17, 100797. <https://doi.org/10.1016/j.jadr.2024.100797>
- Bowers, J., Lo, J., Miller, P., Mawren, D., & Jones, B. (2018). Psychological distress in remote mining and construction workers in Australia. *The Medical Journal of Australia*, 208(9), 391–397. <https://doi.org/10.5694/mja17.00950>
- Burke, R. J. (1999). Workaholism in organizations: Gender differences. *Sex Roles: A Journal of Research*, 41(5-6), 333–345. <https://doi.org/10.1023/A:1018818731922>
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: Psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16(1), 11-16. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1700\(200001\)16:1](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1700(200001)16:1)
- Burke, R. J. (2006). *Research companion to working time and work addiction*. Edward Elgar Publishing.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40(6), 1223–1233. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.10.017>
- Burke, R. J., & Ng, E. S. W. (2007). Workaholic behaviors: Do colleagues agree? *International Journal of Stress Management*, 14(3), 312–320. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.3.312>
- Carlotto, M. S. (2011). Adição ao trabalho e relação com fatores de risco sociodemográficos, laborais e psicossociais. *Psico-USF*, 16(1), 87–95. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712011000100010>
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267–283. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.267>
- Céu, B. (2024, 8 de setembro). Luísa não queria parar e até na cama pensava em trabalho. Também não conseguiu descansar nas férias. Pode ser viciado em trabalho e as consequências são devastadoras. *CNN Portugal*. <https://cnnportugal.iol.pt/vicio-em-trabalho/workaholics/luisa-nao-queria-parar-e-ate-na-cama-pensava-em-trabalho-tambem-nao-conseguiu-descansar-nas-ferias-pode-ser-viciado-em-trabalho-e-as-consequencias-sao-devastadoras/20240908/66da0a3bd34ea1acf26e08ae>
- Clark, M. A., Lelchook, A. M., & Taylor, M. L. (2010). Beyond the big five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48, 786–791. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.01.013>

- Clark, M. A., Michel, J. S., Stevens, G. W., Howell, J. W., & Scruggs, R. S. (2014). Workaholism, work engagement and work–home outcomes: Exploring the mediating role of positive and negative emotions. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 30(4), 287–300. <https://doi.org/10.1002/smi.2511>
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836-1873. <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>.
- Cossin, T., Thaon, I., & Lalanne, L. (2021). Workaholism prevention in occupational medicine: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 7109. <https://doi.org/10.3390/ijerph18137109>
- DeCaro, S. A. & Lopina, E. C. (2023). To be or not to be perfect: A question of engagement or burnout in the academic context. *North American Journal of Psychology*, 25(2), 181–196.
- Di Stefano, G. & Gaudiino, M. (2019). Workaholism and work engagement: how are they similar? How are they different? A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 329–347. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1590337>
- Dias, E., & Pais-Ribeiro, J. (2019). O modelo de coping de Folkman e Lazarus: Aspectos históricos e conceituais [The coping model of Folkman and Lazarus: Historical and conceptual aspects]. *Psychological Studies and Analysis*, 11(2), 1–15. <https://doi.org/10.20435/pssa.v11i2.642>
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417–440. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.41.020190.002221>
- Dixon, R., "The Effects of Humor when Coping with Stress" (2021). *CMC Senior Theses*. 2551. [https://scholarship.claremont.edu/cmc\\_theses/2551](https://scholarship.claremont.edu/cmc_theses/2551)
- Dobrowolska, M., & Izydorczyk, B. (2017). Classifications of people addicted to work, treatment and measurement of workaholism: A case study. *European Journal of Economics and Business Studies*, 8(1), 29–37. <https://doi.org/10.26417/ejes.v8i1.p29-37>
- Drapeau, A., Marchand, A., & Beaulieu-Prevost, D. (2012). Epidemiology of psychological distress. In *InTech* (Ed.), *Epidemiology of Psychological Distress*. <https://doi.org/10.5772/30872>

- Dujic, G., Anticevic, V., & Misetec, I. (2020). Contribution of Maladaptive Daydreaming to the Level of Psychological Distress and Coping Strategies. *Socijalna Psihijatrija*, 48(1), 3–19. <https://doi.org/10.24869/spsih.2020.3>
- Els, C., Kunyk, D., Hoffman, H., & Wargo, A. (2012). Workplace Functional Impairment Due to Mental Disorders. InTech. <https://doi.org/10.5772/31704>
- Encarnação, T. F. L. (2021). *O papel moderador do gênero na relação entre o workaholism e o conflito trabalho-família/família-trabalho e as suas implicações ao nível do bem-estar* (Dissertação de mestrado). Universidade do Algarve, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais. <http://hdl.handle.net/10400.1/18395>
- Fassel, D. (1990). *Working ourselves to death: The high cost of workaholism, the rewards of recovery*. Harper San Francisco.
- Fenner, G. H., & Renn, R. W. (2004). Technology-Assisted Supplemental Work: Construct Definition and a Research Framework. *Human Resource Management*, 43(2-3), 179–200. <https://doi.org/10.1002/hrm.20014>
- Fereydouni, S., Doshmanzeiry, S. F., & Forstmeier, S. (2022). Relationship between religious attitude and depression, anxiety, and stress symptoms in university students in Iran. *Psychological Disorders and Research*. <https://doi.org/10.31487/j.PDR.2022.01.02>
- Ferreira, M. F. (2013). *Relação entre traços de personalidade, percepção de justiça distributiva, satisfação e comportamentos contraproducentes no trabalho* (Dissertação de mestrado). Universidade Federal de Minas Gerais.
- Finstad, G. L., Bernuzzi, C., Setti, I., Fiabane, E., Giorgi, G., & Sommovigo, V. (2024). How is job insecurity related to workers' work–family conflict during the pandemic? The mediating role of working excessively and techno-overload. *Behavioral Sciences*, 14(4), 288. <https://doi.org/10.3390/bs14040288>
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 219–239. <https://www.jstor.org/stable/2136617>
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1985). If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(1), 150–170. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.48.1.150>
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55(1), 745–774. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141456>
- Franzén, A. G., Jonsson, R., & Sjöblom, B. (2021). Fear, anger, and desire: Affect and the interactional intricacies of rape humor on a live podcast. *Language in Society*, 50(5), 763–786. <https://doi.org/10.1017/S0047404520000615>

- Giannini, M., & Scabia, A. (2014). Workaholism: An addiction or a quality to be appreciated? *Journal of Addiction Research & Therapy*, 5, 187. <https://doi.org/10.4172/2155-6105.1000187>
- Golden, L. (2009) A brief history of long work time and the contemporary sources of overwork. *Journal of Business Ethics*, 84(2), 217–227. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9698-z>
- Gomes, J. F. S., & Soares, P. (2011). O excesso de trabalho mata ou dá prazer? Uma exploração dos antecedentes e consequentes do workaholismo. *PSICOLOGIA*, 25(1), 51–72. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v25i1.279>
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Griffiths, M. D., Demetrovics, Z., & Atroszko, P. A. (2018). Ten myths about work addiction. *Journal of Behavioral Addictions*, 7(4), 845–857. <https://doi.org/10.1556/2006.7.2018.05>
- Hobman, E. V., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Tang, R. L. (2009). Abusive supervision in advising relationships: Investigating the role of social support. *Applied Psychology: An International Review*, 58(2), 233–256. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00330.x>
- Hochschild, A. (1989). *The second shift*. New York: Avon Books.
- Iperen, C. I., Schaufeli, W., & Peeters, M. C. W. (2010). Understanding and treating workaholism: Setting the stage for successful interventions. In *Risky business: Psychological, physical and financial costs of high-risk behavior in organizations* (pp. 107–134) <https://doi.org/10.4324/9781315606569-5>
- Ishida, Y., Murayama, H., & Fukuda, Y. (2020). Association between overtime-working environment and psychological distress among Japanese workers: A multilevel analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(8), 641–646. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001920>
- Jones, F., Burke, R. J., & Westman, M. (Eds.). (2006). *Work-life balance: A psychological perspective* (1st ed.). London: Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203536810>
- Keenan, J.P (2002). Whistleblowing: A Study of Managerial Differences. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 14, 17–32. <https://doi.org/10.1023/A:1015796528233>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.061>

- Kenyhercz, V., Mervó, B., Lehel, N., Demetrovics, Z., & Kun, B. (2024). Work addiction and social functioning: A systematic review and five meta-analyses. *PLOS ONE*, *19*(6), <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0303563>
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The respectable addicts*. New York: Simon & Schuster.
- Kirmayer L. J. (1989). Cultural variations in the response to psychiatric disorders and emotional distress. *Social science & medicine* (1982), *29*(3), 327–339. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(89\)90281-5](https://doi.org/10.1016/0277-9536(89)90281-5)
- Korbman, M. D., Pirutinsky, S., Feindler, E. L., & Rosmarin, D. H. (2022). Childhood Sexual Abuse, Spirituality/Religion, Anxiety and Depression in a Jewish Community Sample: the Mediating Role of Religious Coping. *Journal of Interpersonal Violence*, *37*(15-16) <https://doi.org/10.1177/08862605211001462>
- Korinek, A. (2022). *How innovation affects labor markets: An impact assessment*. <https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2022/06/How-innovation-affects-labor-markets-1.pdf>
- Korn, E.R., Pratt, G.J. and Lambrou, P.T. (1987), *Hyper-performance: the Aim Strategy for Releasing Your Business Potential*, Wiley, Hoboken, NJ.
- Krasikova, D. V., Green, S. G., & LeBreton, J. M. (2013). Destructive leadership: A theoretical review, integration, and future research agenda. *Journal of Management*, *39*(5), 1308–1338. <https://doi.org/10.1177/0149206312471388>
- Kreuzfeld, S., & Seibt, R. (2022). Gender-specific aspects of teachers regarding working behavior and early retirement. *Frontiers in Psychology*, *13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.829333>
- Krumov, K. D., Larsen, K. S., Liu, J., Schneider, J. F., Kimmelmeier, M., Krumova, A. K., Widodo, E., Gungov, A.L., Juhasz, M., Garvanova, M. Z., Kumar, S., Repaczki, R., & Paul, M. (2022). Workaholism across European and Asian cultures during the COVID-19 pandemic. *PsyCh Journal*, *11*(1), 85–96. <https://doi.org/10.1002/pchj.501>
- Kubota, K. Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A., & Schaufeli, W. B. (2011). The empirical distinctiveness of work engagement and workaholism among hospital nurses in Japan: The effect on sleep quality and job performance. *Ciencia & Trabajo*, *14*(41), 152-157.
- Lampert, M. & Ervin-Tripp, S. (1998). Exploring paradigms: The study of gender and sense of humor near the end of the 20th century. In W. Ruch (Ed.), *The Sense of Humor: Explorations of a Personality Characteristic* (pp. 231-270). Berlin, Boston: De Gruyter Mouton. <https://doi.org/10.1515/9783110804607-012>

- Lanzo, L., Aziz, S. and Wuensch, K. (2016), "Workaholism and incivility: stress and psychological capital's role", *International Journal of Workplace Health Management*, 9(2), pp. 165-183. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-08-2015-0051>
- Lawendowski, R., Bereznowski, P., Wróbel, W., Kierzkowski, M., & Atroszko, P. (2019). Study addiction among musicians: Measurement, and relationship with personality, social anxiety, performance and psychosocial functioning. *Musicae Scientiae*, 23(1), 39-57. <https://doi.org/10.1177/1029864918822138>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). Stress appraisal and coping. New York: Springer.
- Lazarus, R. S., DeLongis, A., Folkman, S., & Gruen, R. (1985). Stress and adaptational outcomes: The problem of confounded measures. *American Psychologist*, 40(7), 770–779. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.40.7.770>
- Littleton, H., Horsley, S., John, S., & Nelson, D. V. (2007). Trauma coping strategies and psychological distress: A meta-analysis. *Journal of Traumatic Stress*, 20(6), 977–988. <https://doi.org/10.1002/jts.20276>
- Lkhagvasuren, B., Hiramoto, T., Bat-Erdene, E., Tumurbaatar, E., Tumor-Ochir, G., Amartuvshin, T., Dashtseren, M., Lai, E., Viswanath, V., Oka, T., & Jadamba, T. (2024). Anxiety, depression, and brain overwork in the general population of Mongolia. *Scientific Reports*, 14 <https://doi.org/10.1038/s41598-024-02484-1>
- Lopes, A. G. (2022). *O compromisso de carreira e a recuperação pelo distanciamento psicológico do trabalho: O papel mediador do workholism* [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/27470>
- Loscalzo, Y., Tziner, A., & Shkoler, O. (2023). Heavy work investment, workaholism, servant leadership, and organizational outcomes: A study among Italian workers. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 39(2), 55–64. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a7>
- Lu, C., Wang, H., Lu, J., Du, D., & Bakker, A. B. (2014). Does work engagement increase person–job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of vocational behavior*, 84(2), 142–152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.12.004>
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219–238. <https://doi.org/10.1002/job.507>
- Mackinnon, K., Everett, T., Holmes, L., Smith, E., & Mills, B. (2020). Risk of psychological distress, pervasiveness of stigma and utilisation of support services: Exploring paramedic perceptions. *Australasian Journal of Paramedicine*, 17, 1-7. <https://doi.org/10.33151/ajp.17.764>

- Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2014). Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *International Journal of Stress Management*, 21(3), 227–254. <https://doi.org/10.1037/a0035700>
- McMillan, L., O'Driscoll, M., & Burke, R. (2003). Workaholism: A review of theory, research, and future directions. In *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 18, pp. 167–189). <https://doi.org/10.1002/0470013346.ch5>
- McMillan, L., O'Driscoll, M., Marsh, N., & Brady, E. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8(1), 69–91. <https://doi.org/10.1023/A:1009573129142>
- Melchior, M., Caspi, A., Milne, B. J., Danese, A., Poulton, R., & Moffitt, T. E. (2007). Work stress precipitates depression and anxiety in young, working women and men. *Psychological medicine*, 37(8), 1119–1129. <https://doi.org/10.1017/S0033291707000414>
- Mirowsky, J., & Ross, C. E. (2002). Measurement for a human science. *Journal of health and social behavior*, 43(2), 152–170.
- Mitchell, T., & Lee, T. (2001). The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in Organizational Behavior*, 23, 189–246. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(01\)23006-8](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(01)23006-8)
- Molino, M., Bakker, A. B., & Ghislieri, C. (2015). The role of workaholism in the job demands-resources model. *Anxiety, Stress, & Coping*, 29(4), 400–414. <https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1070833>
- Molino, M., Cortese, C. G., & Ghislieri, C. (2019). Unsustainable working conditions: The association of destructive leadership, use of technology, and workload with workaholism and exhaustion. *Sustainability*, 11(2), 446. <https://doi.org/10.3390/su11020446>
- Mónico, L. S., & Margaça, C. (2021). The workaholism phenomenon in Portugal: Dimensions and relations with workplace spirituality. *Religions*, 12(10), 852. <https://doi.org/10.3390/rel12100852>
- Morkevičiūtė, M., & Endriulaitienė, A. (2023). Explaining work addiction through perceived behaviors of significant others in a family and organization: Gender differences. *Scandinavian Journal of Psychology*, 65, 411–420. <https://doi.org/10.1111/sjop.12990>

- Moyer, F., Aziz, S., & Wuensch, K. (2017). From workaholism to burnout: Psychological capital as a mediator. *International Journal of Workplace Health Management*, 10(3), 213–227. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2016-0074>
- Naughton, T. J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *The Career Development Quarterly*, 35(3), 180–187. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1987.tb00912.x>
- Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (2003). Health psychology and work stress: A more positive approach. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 97-119). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-005>
- Neto, C. A. G. (2023). *Paixão pelo curso, estilos educativos parentais percebidos e distress psicológico em estudantes do ensino superior* [Dissertação de mestrado, Universidade da Beira Interior]. Repositório Institucional da UBI. <http://hdl.handle.net/10400.6/14142>
- Neumann, Y., & Finaly-Neumann, E. (1990). The reward-support framework and faculty burnout. *The Journal of Higher Education*, 61(1), 38-49. <https://doi.org/10.2307/1982031>
- Newton, T. J., & Keenan, A. (1985). Coping with Work-Related Stress. *Human Relations*, 38(2), 107-126. <https://doi.org/10.1177/001872678503800202>
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111–136. <https://doi.org/10.1002/job.424>
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. Nashville, TN: Abingdon
- Oliveira, C., Saka, M., Bone, L., & et al. (2023). The role of mental health on workplace productivity: A critical review of the literature. *Applied Health Economics and Health Policy*, 21(167–193). <https://doi.org/10.1007/s40258-022-00761-w>
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Ozoemena, E. L., Agbaje, O. S., Ogundu, L., Ononuju, A. H., Umoke, P. C. I., Iweama, C. N., Kato, G. U., Isabu, A. C., & Obute, A. J. (2021). Psychological distress, burnout, and coping strategies among Nigerian primary school teachers: A school-based cross-sectional study. *BMC Public Health*, 21(1), 2327. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12397-x>

- Pais Ribeiro, J., & Rodrigues, A. (2004). Questões Acerca do Coping: A Propósito do Estudo de Adaptação do Brief COPE. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 5(1), 3-15.
- Patel, A., Bowler, M., Bowler, J., & Methe, S. (2012). A meta-analysis of workaholism. *International Journal of Business and Management*, 7(11), 2–17. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n11p2>
- Patry, D. A., Blanchard, C. M., & Mask, L. (2007). Measuring university students' regulatory leisure coping styles: Planned breathers or avoidance? *Leisure Sciences*, 29(3), 247–265. <https://doi.org/10.1080/01490400701257963>
- Pedreira, L., & Mónico, L. (2013). Workaholism and psychological capital: Repercussions on workplace spirituality. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2, 535–544.
- Pereira, A., Oliveira, C. A., Bártolo, A., Monteiro, S., Vagos, P., & Jardim, J. (2017). Confiabilidade e estrutura fatorial da Escala de Distress Psicológico de Kessler de 10 itens (K10) entre adultos portugueses. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24(3), 963–974. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018243.06322017>
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2008). *Análise De Dados Para Ciências Sociais: A Complementaridade Do SPSS*. Edições Sílabo.
- Pinheiro, L. R. S., & Carlotto, M. S. (2017). The mediating role between satisfaction with life and workaholism. *Quaderns de Psicologia*, 18(2), 97-105. <https://doi.org/10.34019/1982-1247.2020.v14.27410>
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70–84. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.70>
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8(3), 147–164. <https://doi.org/10.1023/A:1009581330960>
- Porter, G., & Kakabadse, N. (2006). HRM perspectives on addiction to technology and work. *Journal of Management Development*, 25, 535–560. <https://doi.org/10.1108/02621710610670119>
- Quinones, C., & Griffiths, M. D. (2020). Prevention and treatment of work addiction. In S. Sussman (Ed.), *The Cambridge handbook of substance and behavioral addictions* (pp. 280–287). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108632591.028>
- Rai, S. (2019). Toxic leadership: emotional distress and coping strategy. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 22(1), pp. 65-78. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-03-2018-0027>

- Rauch, A. (2020). Well-Being of Entrepreneurs: The Thin Line between Work Engagement and Workaholism. *Journal of Enterprising Culture*, 28(4), 205-318. <https://doi.org/10.1142/S0218495820500132>
- Roberts, S. J., Scherer, L. L., & Bowyer, C. J. (2011). Job stress and incivility: What role does psychological capital play? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 449–458. <https://doi.org/10.1177/1548051811409044>
- Robinson, B. E. (1998). Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children and the clinicians who treat them. New York, NY: NYU Press.
- Robinson, B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88, 199-210.
- Rogowska, A. M., Zmaczyńska-Witek, B., & Olejniczak, P. (2021). Depression and workaholism in undergraduates: Examining gender as a moderator. *Journal of American College Health*, 70(8), 2445–2453. <https://doi.org/10.1080/07448481.2020.1865976>
- Rose, S. M., & Mechanic, M. B. (2002). Psychological Distress, Crime Features, and Help-Seeking Behaviors Related to Homophobic Bias Incidents. *American Behavioral Scientist*, 46(1), 14-26. <https://doi.org/10.1177/0002764202046001003>
- RTP (2011, 6 de junho). Cerca de 10% dos portugueses são viciados no trabalho. *RTP Notícias* [https://www.rtp.pt/noticias/pais/cerca-de-10-dos-portugueses-sao-viciados-no-trabalho\\_v449306](https://www.rtp.pt/noticias/pais/cerca-de-10-dos-portugueses-sao-viciados-no-trabalho_v449306)
- Salmela-Aro, K. and Upadyaya, K. (2014), School burnout and engagement in the context of demands–resources model. *British Journal of Educational Psychology*, 84, 137-151. <https://doi.org/10.1111/bjep.12018>
- Santos, M., Almeida, A., Chagas, D., & Lopes, C. (2024). Workaholism: em que consiste e de que forma modula algumas variáveis associadas à Saúde Ocupacional? *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional*, 17 <https://doi.org/10.31252/RPSO.11.05.2024>
- Schaufeli, W. B. (2016). Heavy work investment, personality, and organizational climate. *Journal of Managerial Psychology*, 31, 1057–1073. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2015-0259>
- Schaufeli, W., Bakker, A., van der Heijden, F., & Prins, J. (2009). Workaholism among medical residents: It is the combination of working excessively and compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*, 16, 249–272. <https://doi.org/10.1037/a0017537>
- Schaufeli, W., Shimazu, A., & Taris, T. (2010). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320-348. <https://doi.org/10.1177/1069397109337239>

- Schaufeli, W., Taris, T., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. In C. L. Cooper & R. J. Burke (Eds.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices*
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., van der Heijden, F. M. M. A., & Prins, J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*, 23(2), 155–172. <https://doi.org/10.1080/02678370902834021>
- Schaufeli, W., Taris, T. (2004). Technical information: Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)
- 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. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193–217). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781847202833.00018>
- 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: An International Review*, 57(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Schaufeli, W. B. (2016). Heavy work investment, personality, and organizational climate. *Journal of Managerial Psychology*, 31, 1057–1073. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2015-0259>
- Schaufeli, W., Taris, T., Blanc, P.M., Peeters, M.C.W, & Jonge, J. (2001). Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer. *Psycholoog*, 35, 422-428.
- 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: An International Review*, 57(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Schlachter, S., McDowall, A., Cropley, M., & Inceoglu, I. (2018). Voluntary work-related technology use during non-work time: A narrative synthesis of empirical research and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 20(4), 825–846. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12165>
- Seidl, E. M. F., Tróccoli, B. T., & Zannon, C. M. L. C. (2001). Análise fatorial de uma medida de estratégias de enfrentamento. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 17(3), 225–234. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722001000300004>
- 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. <https://doi.org/10.2486/indhealth.47.495>

- Shimazu, A., Taris, T., & Schaufeli, W. (2010). The push and pull of work: About the difference between workaholism and work engagement. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 39–53). Psychology Press.
- Shin, H., Park, Y. M., Ying, J. Y., Kim, B., Noh, H., & Lee, S. M. (2014). Relationships between coping strategies and burnout symptoms: A meta-analytic approach. *Professional psychology, research and practice*, *45*(1), 44–56. doi:<https://doi.org/10.1037/a0035220>
- Shoup, R., & Baranovich, D.-L. (2019). Workaholism in students: When overachieving becomes a clinical concern. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, *8*(3S2), 240–246. <https://doi.org/10.35940/ijrte.C1240.1083S219>
- Shukla, N., & Shukla, A. (2023). Gender variations in coping strategies for challenges faced by university students. *Mind and Society*, *12*(2), 65–72. <https://doi.org/10.56011/mind-mri-122-20238>
- Silva, B. F. P., Santos-Vitti, L., & Faro, A. (2021). Kessler Psychological Distress Scale: Internal structure and relation to other variables. *Psico-USF*, *26*(1), 91-101. <https://doi.org/10.1590/1413-82712021260108>
- Silva, D. V. (2018). *Suporte social e coping em indivíduos com epilepsia* [Dissertação de mestrado, Universidade da Beira Interior]. Repositório Institucional da UBI. <http://hdl.handle.net/10400.6/9894>
- Somer, E. (2002). Maladaptive daydreaming: A qualitative inquiry. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, *32*, 197-212. <https://doi.org/10.1023/A:1020597026919>
- Spagnoli, P., Haynes, N. J., Kovalchuk, L. S., Clark, M. A., Buono, C., & Balducci, C. (2020). Workload, workaholism, and job performance: Uncovering their complex relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(18), 6536. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186536>
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, *58*(1), 160–178. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801\\_15](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15)
- Stephenson, E., & DeLongis, A. (2020). Coping strategies. In K. Sweeny, M. L. Robbins, & L. M. Cohen (Eds.), *The Wiley encyclopedia of health psychology* (pp. 1-10). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119057840.ch50>
- Taylor, E., Huml, M., Cohen, A., & Lopez, C. (2021). The impacts of work–family interface and coping strategy on the relationship between workaholism and burnout in campus recreation and leisure employees. *Leisure Studies*, *40*(5), 714-729. <https://doi.org/10.1080/02614367.2021.1879908>

- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190. <https://doi.org/10.2307/1556375>
- Ujihara, M., Tachikawa, H., Takahashi, A., Gen, T., & Cho, Y. (2023). Factors related to psychological distress in suicide prevention supporters during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(6), 4991. <https://doi.org/10.3390/ijerph20064991>
- van Wijhe, C., Peeters, M., Schaufeli, W., & Ouweneel, E. (2012). Rise and shine: Recovery experiences of workaholic and nonworkaholic employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 476-489. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.663527>
- van Wijhe, C. I., Peeters, M. C., & Schaufeli, W. B. (2014). Enough is enough: Cognitive antecedents of workaholism and its aftermath. *Human Resource Management*, 53(1), 157-177. <https://doi.org/10.1002/hrm.21542>
- Vedoato, T., Pedro, D. R. C., Garcia, I. M., Galdino, M. J. Q., Aroni, P., & Haddad, M. C. F. L. (2021). Workaholism and quality of life: An integrative literature review. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 19(4), 503-510. <http://dx.doi.org/10.47626/1679-4435-2021-640>
- Venner M. (1988). Anpassungs-, Bewältigungs- und Abwehrvorgänge--entscheidende Faktoren im Therapieprozess [Adjustment, coping and defense mechanisms--deciding factors in the therapeutic process]. *Zeitschrift für die gesamte innere Medizin und ihre Grenzgebiete*, 43(2), 40-43.
- Viertiö, S., Kiviruusu, O., Piirtola, M., Kaprio, J., Korhonen, T., Marttunen, M., & Suvisaari, J. (2021) Factors contributing to psychological distress in the working population, with a special reference to gender difference. *BMC Public Health*, 21(611). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10560-y>
- Vollrath, M., & Torgersen, S. (2000). Personality types and coping. *Personality and Individual Differences*, 29(2), 367-378. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00199-3](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00199-3)
- Watson, S. B., Goh, Y. W., & Sawang, S. (2011). Gender influences on the work-related stress-coping process. *Journal of Individual Differences*, 32(1), 39-46. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000033>
- Webster, V., Brough, P., & Daly, K. (2016). Fight, flight or freeze: Common responses for follower coping with toxic leadership. *Stress and Health*, 32(4), 346-354. <https://doi.org/10.1002/smi.2626>
- World Health Organization. (2022). COVID-19 pandemic triggers 25% increase in prevalence of anxiety and depression worldwide.

- <https://www.who.int/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide>
- World Health Organization. (2023). Anxiety disorders. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders>
- World Health Organization. (2023). Depressive disorder (depression). <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/depression>
- World Health Organization (2019). International statistical classification of diseases and related health problems, 11th Ed. <https://icd.who.int/>
- World Health Organization & International Labour Organization. (2022). Mental health at work: policy brief. World Health Organization. <https://iris.who.int/handle/10665/362983>.
- Wróbel, W. (2020). *Study addiction among high school students: Measurement and relationship with psychopathology, personality, quality of life, and school variables* (Dissertação de mestrado). University of Gdańsk, Poland.
- Young, J. (2021). Prioritising wellbeing in an 'always on' digital age. *Chartered Institute of Personnel and Development*
- Zhou, Z., Xu, S., Wang, H., Liu, Z., Wu, J., Li, G., Miao, J., Zhang, C., Yang, Y., Sun, W., Zhu, S., Fan, Y., Hu, J., Liu, J., & Wang, W. (2020). COVID-19 in Wuhan: Immediate psychological impact on 5062 health workers. *EClinicalMedicine*. <https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2020.100503>
- Zimmermann, T. (2015). Cancer: Psychosocial aspects. In J. D. Wright (Ed.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (2nd ed., Vol. 3, pp. 402-407). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.14065-6>



## **Anexo**

# Anexo I – Anexo Teórico

## A adição ao trabalho

A preocupação com as experiências dos funcionários no local de trabalho e o impacto no seu bem-estar tem vindo a crescer cada vez mais (Schaufeli et al., 2009). Por isso mesmo, a investigação acerca desta área tem aumentado cada vez mais, especialmente nas consequências que a vida profissional pode ter tanto para o funcionário como para o empregador, a sua família e a sociedade (Lu et al., 2014). Grande parte da pesquisa existente acerca da adição ao trabalho foi iniciada após o ano 2000 devido à rápida evolução da tecnologia que veio mudar a forma como o mundo laboral funciona (Moyer & Aziz, 2017; Clark et al., 2016). Oates (1971) define a adição ao trabalho como a necessidade de trabalhar de forma incansável, o que muitas vezes resulta em consequências negativas devido a uma falta de autocontrolo, fazendo com que trabalhem mais e por muito mais tempo do que os seus colegas.

Existe uma falta de consenso que reflete a diferenciação entre envolvimento no trabalho e adição ao trabalho, onde o envolvimento no trabalho é visto como uma forma de investimento positivo no mesmo (Shimazu et al., 2010). Porter (2006) propõe algumas dimensões que ajudam a definir a adição ao trabalho em conjunto com a definição de Oates (1971): ter tendências perfeccionistas, ignorar relacionamentos, ter ansiedade longe do trabalho, necessitar de mais trabalho para melhorar a sua autoestima, trabalhar excessivamente e estar em negação sobre o seu vício no trabalho. Também em 2006, Schaufeli et al. apresentam a sua perspetiva acerca da adição ao trabalho. Os autores consideram a adição ao trabalho algo positivo para o funcionamento da empresa, uma vez que o empregado trabalha arduamente para alcançar a satisfação no trabalho. Porém, a adição ao trabalho pode também ser considerada uma forma de vício. Por isso mesmo, Schaufeli et al. (2009) referem que existe uma diferença entre adição ao trabalho, que é visto de forma negativa, e envolvimento no trabalho, que é visto de forma positiva. Na verdade, autores divergem sobre o conceito de adição ao trabalho e a sua qualidade, ou seja, se esta condição é um fator positivo ou negativo (Giannini & Scabia, 2014; Schaufeli et al., 2008). Esta falta de consenso reflete a diferenciação entre envolvimento no trabalho e adição ao trabalho, onde o envolvimento no trabalho é visto como uma forma de investimento positivo no mesmo (Shimazu et al., 2010). Apesar disto, Cossin et al. (2021) observaram alguma convergência face à definição de adição ao trabalho, concluindo que é caracterizada pela sua natureza aditiva, o trabalho excessivo e compulsivo e o impacto negativo do mesmo noutras áreas da vida. A identificação com a organização é a perceção de união que o trabalhador

sente com a organização, e que pode conduzir a ações que favorecem os interesses da mesma, levando a um maior envolvimento e iniciativa por parte do trabalhador (Mitchell & Lee, 2001; Ashfort & Mael, 1989; O'Reilley & Chatman, 1986).

Shimazu e Schaufeli (2009) afirmam que um indivíduo com adição ao trabalho é provocado por um forte impulso que é motivado pelo contexto ou pelo exterior, como problemas financeiros, a cultura organizacional, a pressão dos seus superiores ou um grande desejo de subir na carreira. Apontam ainda que são trabalhadores excessivamente dedicados que pensam de forma constante no seu trabalho quando não estão no espaço da sua atividade profissional. O trabalho árduo em detrimento de outras áreas importantes na vida é um grande fator para identificar um caso de adição ao trabalho. Apesar de existirem várias definições acerca da adição ao trabalho, não existe um grande conhecimento sobre as diferentes formas de manifestação da adição ao trabalho ao contrário de outras adições, como o alcoolismo (Patel et al., 2012).

A adição ao trabalho é descrita de várias formas, especificando o seu foco num excesso de trabalho em quantidade e horas, priorizando o trabalho e não as atividades sociais (Andreassen et al., 2010). A definição inicial de Oates (1971) para a adição ao trabalho introduz a “tríade da adição ao trabalho” que menciona o alto envolvimento no trabalho, a alta motivação e o baixo prazer para o trabalho como fatores que contribuem para o desenvolvimento da adição ao trabalho. Menciona ainda que o trabalho excessivo tem em si uma natureza obsessiva e compulsiva, uma vez que os trabalhadores não conseguem parar ou reduzir os seus hábitos de trabalho, o que acaba por prejudicar outras áreas da sua vida. Ao entrar neste ciclo é, assim, criado o trabalhador compulsivo. É importante saber disfrutar do trabalho, uma vez que este prazer se correlaciona com uma boa saúde física e psicológica, e leva a uma maior satisfação na carreira, envolvimento no trabalho e afetos positivos (Andreassen et al., 2011). A adição é definida por dois aspetos principais: o trabalho excessivo, ou seja, dedicar tempo e energia para além do esperado, e a compulsão cognitiva, caracterizada pelo desejo incontrolável de estar envolvido no trabalho (Pinheiro, 2017). Vedoato et al. (2021) conduziram um estudo onde foram analisadas evidências científicas acerca do impacto da adição ao trabalho na qualidade de vida dos trabalhadores, onde concluíram que aqueles com adição ao trabalho sofrem consequências negativas do mesmo na sua qualidade de vida. Trabalhadores que sofrem o impacto da adição ao trabalho podem sentir consequências a nível físico, como problemas cardíacos, assim como a nível de saúde mental, como ansiedade ou depressão (Griffiths et al., 2018). Andersen et al. (2023) consegue entender, através da prevalência da problemática na sua amostra, que esta forma de dependência comportamental é bastante comum, o que indica que muitas pessoas podem estar a lidar com hábitos excessivos e compulsivos que afetam o seu bem-estar.

Lopes (2022) conduziu um estudo com trabalhadores de diversos setores de atividade onde verificou que todas as formas de adição ao trabalho estão ligadas a uma maior dificuldade em afastar mentalmente o trabalho, ou seja, quem apresenta comportamentos de adição ao trabalho sente uma maior dificuldade em desligar e relaxar fora do ambiente de trabalho. Estes resultados sugerem que a adição ao trabalho dificulta o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, pelo que alguns trabalhadores não conseguem “desligar do trabalho” e recuperar das exigências associadas ao mesmo (Young, 2021; Schlachter et al., 2018). Em 2010, estimava-se que 10% dos trabalhadores iriam desenvolver adição ao trabalho (RTP, 2011). Num estudo conduzido com enfermeiros portugueses, Borges et al. (2021) concluiu que a adição ao trabalho teve uma prevalência de 27%, o que mostra evidências desta problemática em Portugal. Gomes e Soares (2011) conduziram um estudo acerca dos antecedentes e consequentes da adição ao trabalho. Uma das dificuldades que apontaram foi a pouca informação disponível acerca desta problemática no contexto português. Santos et al. (2024) referem que é importante ter conhecimento das consequências mais negativas deste conceito de forma a melhorar a intervenção na adição ao trabalho. Apesar de existir alguma pesquisa, a informação de carácter científico disponível representativa da população portuguesa face a esta problemática ainda é muito escassa, o que pode comprometer a veracidade dos aspetos atuais do tema em Portugal (Gomes & Soares, 2011).

Burke et al. (2006) apontam para uma relação positiva entre o sentimento de autoeficácia e a tríade da adição ao trabalho, sugerindo que padrões de desempenho mais difíceis podem levar a comportamentos aditivos para compensar o sentimento negativo causado pela mesma. À semelhança de Oates (1971), Spence e Robbins (1992) também remetem para uma “tríade de adição ao trabalho” assente em fatores comportamentais, cognitivos e afetivos. Shimazu e Schaufeli (2009) mostram que são trabalhadores excessivamente dedicados aqueles que pensam de forma constante no seu trabalho quando não estão no espaço da sua atividade profissional. Apontam que aqueles cujo quadro comportamental se conecta com a adição ao trabalho despendem de imenso tempo para o seu trabalho tanto de forma comportamental como de forma cognitiva, o que resulta na ausência de momentos em que tenham a possibilidade de recuperar do esforço excessivo exercido.

Di Stefano e Gaudiino (2019) demonstram que existem consequências tanto a nível individual como a nível organizacional, uma vez que aqueles com adição ao trabalho demonstram níveis mais baixos de saúde mental ou física, com uma maior exaustão emocional ou cognitiva em comparação a outros trabalhadores. Quanto à organização, referem que as consequências da adição ao trabalho são proveitosas a curto prazo, relacionadas com um investimento pesado no trabalho. A longo prazo, identificam o

surgimento de problemas de autocontrolo e problemas de saúde contínuos, o que acaba por prejudicar as organizações. Andreassen et al. (2018) referem que existe ainda uma crença de que a adição ao trabalho ocorre apenas em trabalhadores, porém, a adição ao trabalho pode estar relacionada com a adição ao estudo, onde a personalidade também pode ser um fator que influencia o desenvolvimento da adição. Compreendem ainda que a dificuldade em estabelecer uma conexão entre a adição ao trabalho e a adição ao estudo se deve ao facto de existirem aspetos no ambiente organizacional que não são possíveis de replicar no ambiente académico. Apesar disto, entre vários estudos realizados na Polónia foi possível observar uma adição ao estudo em estudantes de licenciatura e do ensino secundário (Wróbel, 2020; Lawendowski et al., 2019; Atroszko, 2015). Para estes alunos, a adição torna-se uma fonte de prazer e felicidade, uma vez que o seu trabalho será recompensado com elogios e validação vindos dos seus superiores, fomentando assim a necessidade de impressionar o outro através do trabalho árduo (Shoup & Baranovich, 2019).

Existiram mudanças rápidas nas condições de trabalho que fizeram com que as expectativas se elevassem cada vez mais para acompanhar o avanço das tecnologias e da competitividade global. Devido à inovação e desenvolvimento do mundo tecnológico existiu um aumento da competição global e transformações nas carreiras. É esperado que um funcionário invista grande parte do seu tempo e energia em prol do desenvolvimento da organização e, por isso, Aziz & Zickar (2006) apontam a dificuldade em desconectar do trabalho devido ao aumento das horas semanais de trabalho nas últimas décadas. Os limites entre a vida pessoal e a vida laboral tornam-se cada vez mais difusos (Jones et al., 2006). Fenner e Renn (2004) referem que as novas tecnologias e o desenvolvimento das telecomunicações estão entre os fatores que mais influenciam o trabalho. A constante disponibilidade de tecnologias e o fácil acesso à internet fazem com que a adição ao trabalho seja uma dependência dos tempos atuais, em que as empresas incentivam a disponibilidade contínua do trabalhador para além das horas laborais de forma a manter a competitividade da organização. Assim, entendem que os supervisores esperam uma maior disponibilidade por parte dos funcionários para servir a organização da forma mais imediata possível, podendo até atribuir tarefas suplementares ao trabalho que devem ser desenvolvidas fora do espaço do escritório. A existência de tecnologias que são utilizadas para prolongar o horário de trabalho estabelecido favorecem o trabalho excessivo, uma vez que o trabalhador está constantemente contactável (Carlotto, 2011). A falta de controlo devido ao uso de tecnologias e canais de comunicação fora do trabalho percebida pelo empregado, ajuda a que o mesmo se sinta empoderado ou vulnerável na sua relação com a empresa (Schlachter et al., 2018). Existem trabalhadores que estão motivados para estar dispostos a trabalhar em qualquer altura, mesmo que isso implique não estar presente de forma física no escritório, o que torna os limites entre a vida profissional e pessoal cada vez mais difusos

(Moyer & Aziz, 2017; Bakker et al., 2009). Apesar de ajudar a equilibrar a vida entre o trabalho e a família, o uso das tecnologias fora do trabalho torna-as um fator invasivo para com a vida pessoal do funcionário, uma vez que está sempre conectado ao trabalho e impede a recuperação psicológica da exigência do trabalho (Molino et al., 2019).

A forma como as organizações enfrentam a competição global e se desenvolvem de acordo com as inovações tecnológicas altera a forma como os seus trabalhadores funcionam e até a própria organização opera. A organização deve adaptar-se continuamente para manter a sua relevância e eficiência de forma a acompanhar a crescente competitividade global uma vez que, quando esta adaptação não é feita corretamente, existe uma maior instabilidade e insegurança no clima organizacional que ameaça o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores (Burke, 2000; Korinek, 2022). Molino et al., (2015) observam que volumes de trabalho elevados que impliquem exigências cognitivas aumentam a probabilidade de comportamentos aditivos no trabalho. O incentivo da empresa para uma competição entre os funcionários origina um clima de sobrecarga de trabalho que pode contribuir para o desenvolvimento desta problemática (Keller et al., 2016; Schaufeli, 2016).

Apesar da atenção dada a este tópico ter crescido nos últimos anos, ainda existe muito pouca pesquisa aprofundada acerca do tema. Algumas perspetivas consideram a adição ao trabalho como algo positivo para as organizações, enquanto outras transmitem uma opinião negativa acerca da mesma, associando-a com vícios e obsessões (Killinger, 1991; Korn et al., 1987; Naughton, 1987). Burke (2006) propõe-se que certos traços de personalidade e padrões de comportamento aditivo possam ser associados com o desempenho no trabalho e resultados. O autor encontra uma relação entre as crenças e medos dos profissionais quanto ao seu ambiente e níveis de adição ao trabalho. As crenças e os medos associaram-se a níveis mais baixos de prazer no trabalho. Os resultados mostram que a adição ao trabalho surge de sentimentos de baixa autoestima e insegurança, e as crenças e medos podem servir com antecedentes e perpetuadores do comportamento aditivo. McMillan et al. (2001) afirmam que, para que a pesquisa sobre a adição ao trabalho tenha a possibilidade de se desenvolver de forma contínua, é importante que exista uma recolha de dados empíricos e investigações contínuas, a fim de compreender se na adição ao trabalho prevalecem os aspetos negativos ou os aspetos positivos.

## **As estratégias de *coping***

As estratégias de coping são pensamentos ou comportamentos utilizados para gerir as exigências e o impacto de uma situação perturbadora (Stephenson & DeLongis, 2020). Enquanto as estratégias de *coping* se designam por atos conscientes, estas também podem ser denominadas por “mecanismos de defesa” quando os seus atos são inconscientes, apesar

de terem o mesmo propósito, ou seja, de reduzir o impacto de um acontecimento (Venner, 1988).

As estratégias de coping são utilizadas para gerir o stress relacionado ao trabalho (Patry, et al., 2007). A estratégia de *coping* usada pelo indivíduo pode ser decidida com base na sua personalidade, profissão ou pode estar relacionado com a duração do problema (curto ou longo prazo) (Vollrath & Torgersen, 2000). A eficácia de uma estratégia de *coping* depende da perceção da situação e da autoavaliação da capacidade de resiliência que cada um tem para enfrentar uma situação, por isso, é possível haver estratégias que estão mais relacionadas com comportamentos funcionais, mas existem também estratégias que originam comportamentos disfuncionais (Dujic et al., 2020). Diversas pesquisas sugerem que as estratégias racionais de *coping* aliviam o stress no local de trabalho, enquanto as de evitamento fazem com que aumentem (Shin et al., 2014). Andreassen et al., (2012) aconselham que se observem as diferentes características da adição ao trabalho e as suas associações com certos traços de personalidade e ritmos de trabalho de forma a poder prever o seu impacto na saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Segundo Folkman e Lazarus (1980), o indivíduo faz uma análise da situação *stressora* de forma cognitiva, onde identifica o significado do evento e os recursos disponíveis para mediar o seu *stress* através de uma avaliação primária e de uma avaliação secundária, respetivamente. Efetivamente, o modelo de *stress* e *coping* de Folkman e Lazarus divide o *coping* em duas categorias estratégicas: as estratégias de *coping* focadas no problema, onde a função é gerir o problema que está a causar *distress*, e as estratégias de *coping* focadas na emoção, onde a função é regular as emoções ou angústia (Dias & Pais-Ribeiro, 2019). As estratégias de *coping* focadas na emoção remetem para uma tentativa do sujeito de regular o seu *stress* de uma forma defensiva, de modo a reduzir a sensação física e desagradável do *stress* sem entrar em confronto com o mesmo (Antoniazzi et al., 1988; Folkman & Lazarus, 1980). Já nas estratégias de *coping* centradas no problema existe uma adaptação ao ambiente e os seus recursos são utilizados de forma a confrontar o problema através de uma aproximação ao fator *stressor* (Seidl et al., 2001; Folkman & Lazarus, 1980). Littleton et al. (2007) referem que existem duas formas de distinguir estratégias de *coping*: as estratégias focadas no problema ou focadas na emoção e focadas no problema ou no evitamento, de acordo com o modelo de Folkman e Lazarus. A focada no problema pretende lidar diretamente com o estímulo *stressor*, enquanto a focada na emoção pretende gerir o funcionamento emocional de forma que o estímulo não seja severamente prejudicial para o indivíduo (Folkman & Moskowitz, 2004). A focada na emoção é mais adaptativa de acordo com o controlo que o indivíduo tem sobre a situação, ao contrário da evitação, onde o aspeto principal é a fuga ao *stressor*.

Bhandarker e Rai (2019) apontam 3 estratégias de *coping* mais frequentes para minimizar os efeitos de um evento *stressante* para o indivíduo: estratégia assertiva, estratégia evitante e estratégia adaptativa. As estratégias assertivas são observadas quando se toma uma ação que dê a conhecer o comportamento do líder a cargos de chefia mais elevados, como: reportar atributos tóxicos, comportamentos ou más ações (Webster et al., 2014). A estratégia adaptativa foca-se em regular o comportamento e respostas pessoais com foco no comportamento ou ações do outro, podendo observar-se em aspetos como ignorar más ações ou comportamentos tóxicos dos líderes de forma a manter o bom ambiente (Keenan, 2002). Por fim, a estratégia evitante regula-se através da restrição de interações ou redução da partilha de informações acerca da organização com o líder ou até outros colegas (Bies & Tripp, 2005). O comportamento do líder da organização e dos seus trabalhadores pode influenciar a incidência de comportamentos aditivos, pelo que se torna essencial que o comportamento no trabalho não seja modelado para a competição (Keller et al., 2016; Andreassen, 2014; Ng et al., 2007). Greenberg (1990) aponta que o uso de estratégias evitantes (sejam elas passivas ou ativas) consegue dar esta perceção de controlo, autonomia e justiça pelas ações negativas realizadas.

Na investigação desenvolvida por Bhandarker e Rai (2019), os trabalhadores relatam um maior uso de estratégias de *coping* adaptativas, onde consideram os momentos de tensão no trabalho como “fases” que eventualmente passarão. Alguns trabalhadores reportam também recorrer a estratégias de *coping* assertivas como protestos, recolha de opiniões negativas sobre o líder e denúncias a autoridades. Quando em casos extremos, alguns trabalhadores relataram que deixaram a organização devido ao comportamento depreciativo do líder, apontando assim para a existência de uma estratégia definitiva para reduzir os níveis de *stress* e ansiedade causadas pelo ambiente prejudicial da organização. Os resultados mostram que, quando um indivíduo se sente agitado, significa que está no primeiro patamar da angústia e, assim que atingir a perda de autoestima, está na sua maior intensidade. Aqueles que apresentam agitação ao trabalhar com líderes tóxicos tentam usar a adaptação seguida pela evitação. Já aqueles que se retiram para não lidar com esses líderes enfrentam a situação de forma assertiva, agindo e reagindo de acordo com a sua angústia. Quanto maior a perda de autoestima, maior será a intensidade da angústia, e maior será a tendência para desistir e não usar uma das 3 estratégias de *coping* mencionadas anteriormente.

Alguns dos comportamentos que transmitem estratégias de *coping* ineficazes podem incluir furtos, absentismo, assédio e falta de civismo (Carver et al., 1989). Um estudo conduzido por Dujic et al. (2020) confirma uma ligação entre a dissociação e a angústia psicológica, havendo ainda uma associação positiva com as estratégias de *coping* centradas na emoção e uma associação negativa com as estratégias de *coping* centradas no problema.

Verifica-se também uma correlação entre a dissociação, problemas psicológicos e comportamentos autodestrutivos.

## **O *distress* psicológico**

O *distress* psicológico provém de um estado emocional de sofrimento, caracterizado por sintomas somáticos, como insónias ou dores de cabeça, ou psicológicos, como sintomas de depressão ou ansiedade (Mirowsky & Ross, 2002; Kirmayer, 1989). No ambiente de trabalho existem vários fatores que criam uma maior disposição para o *distress* psicológico (Drapeau et al., 2012). A Organização Mundial de Saúde (2022) recomenda o desenvolvimento de medidas preventivas para ajudar aqueles que estão a sofrer de *distress* psicológico no ambiente de trabalho.

Rose e Mechanic (2002) defendem que alguns estados de ansiedade, *stress* e dissociação podem estar conectados com estados de *distress* psicológico dentro da organização. Estes estados reduzem o *distress* nos indivíduos e impactam a forma como lidam com as adversidades providas do mau ambiente no trabalho. Nelson e Simmons (2003) expõem que uma situação pode provocar respostas positivas e negativas, por exemplo, uma promoção pode trazer alegria, mas ansiedade em relação à mudança dos locais de trabalho. Referem que a redução de trabalhadores de uma equipa pode gerar alguma ansiedade, mas, apesar disso, pode ser encarada como uma oportunidade para a mudança. Encontram, assim, uma diferença entre o *eustress* (resposta positiva a eventos positivos) e o *distress*, que tem na sua base respostas negativas. As respostas positivas e negativas são fenómenos separados, mas que podem interagir. Gerir o *eustress* ajuda a lidar com o *distress* no local de trabalho e é uma mais-valia para entender as questões de saúde ocupacional.

Roberts et al. (2011) observaram que aqueles com um maior *stress* no trabalho são mais propensos a estar envolvidos em comportamentos não-civilizados, mas não são identificados os fatores que levam a esta falta de civismo. O *stress* é uma resposta do ambiente de trabalho e o capital psicológico é algo semelhante a um estado psicológico, por isso não existe uma visão abrangente dos tipos de pessoas que estão mais propensas a ter comportamentos não-civilizados (Lanzo et al., 2016; Luthans et al., 2008). Vários estudos demonstram uma correlação positiva entre o *stress* e a adição ao trabalho (Aziz & Cunningham, 2008; Spence & Robbins, 1992).

Luthans et al. (2008) argumentam que os estados psicológicos podem ser mediadores importantes entre o clima organizacional positivo e o desempenho do trabalhador. O *stress* relacionado ao trabalho pode afetar tanto a organização como o indivíduo de forma direta e indireta. Apesar de influenciar o indivíduo de formas diferentes,

o *stress* é algo que resulta em emoções negativas e reações comportamentais ou psicológicas que vão afetar o desempenho do trabalhador no seu local de trabalho (Lazarus & Folkman, 1984). Ainda, Robinson (1999) revela que a ansiedade é uma consequência da adição ao trabalho. Muitas tensões comportamentais negativas levam a comportamentos contraproducentes ou a ações que acabam por prejudicar a organização devido às respostas ao *stress* inadequadas. É importante identificar os funcionários que estão em maior risco de desenvolver este tipo de comportamentos (sejam estes aditivos, agressivos ou contraproducentes) de forma a intervir de forma adequada e eficaz, contribuindo para as boas práticas organizacionais (Lanzo et al., 2016).

Num estudo desenvolvido por Bowers et al. (2018) com mineiros numa zona remota da Austrália, observou-se que alguns preditores de *distress* psicológico estão relacionados com a estigmatização de problemas com saúde mental e stressores relacionados com a família, o trabalho e as suas relações. Mackinnon et al. (2020) investigaram o impacto dos eventos significativos na saúde mental de paramédicos provenientes da Austrália e da Nova Zelândia. Reportam que a exposição a pelo menos um evento adverso durante o horário de trabalho torna os trabalhadores expostos mais propensos a altos níveis de *distress* psicológico quando comparados com os trabalhadores que não foram expostos aos mesmos.

## **As estratégias de *coping* e o *distress* psicológico**

Somer (2002) parte do pressuposto que existe uma associação positiva entre dissociação e problemas psicológicos, uma vez que a própria dissociação pode funcionar como uma estratégia de *coping* através de distrações e uma associação negativa com o *coping* centrado no problema. No estudo realizado por Dujic et al. (2020), os autores confirmam a existência de uma ligação entre as estratégias de *coping* centradas na emoção e uma associação negativa com as estratégias de *coping* centradas no problema. Existe também uma correlação entre a dissociação, problemas psicológicos e comportamentos autodestrutivos. Num estudo conduzido por Ben-Ezra e Hamama-Raz (2020) envolvendo assistentes sociais durante a pandemia do COVID-19, as estratégias de *coping* centradas na emoção foram associadas com um *distress* psicológico maior, e tiveram a função de mediadoras entre o *distress* psicológico e as grandes exigências de trabalho requeridas pelo combate à pandemia. Quando as exigências são elevadas, o trabalhador coloca um maior esforço nas atividades relacionadas com o trabalho, que aumenta progressivamente com o tempo (Spagnoli et al., 2020).

Apesar de existirem inúmeras consequências associadas com a adição ao trabalho, a mais central é a tendência para desenvolver comportamentos contraproducentes para o trabalho devido às expectativas e padrões irrealistas que o trabalhador que com adição ao

trabalho cria para si mesma e para os seus colegas, que vão passar a ser encarados como elementos com os quais devem competir no local de trabalho (Clark et al., 2016). Birkeland e Nerstad (2015) observaram que a adição ao trabalho está relacionada com comportamentos incivilizados para com os seus colegas de trabalho. A adição ao trabalho e os comportamentos incivilizados surgem como uma estratégia de *coping* para conseguir cooperar com situações desagradáveis. A mal-adaptação pode estar relacionada com sofrimento psicológico, vulnerabilidade e problemas que podem originar disfuncionalidades, depressões, ansiedades, preocupações extensas, pensamentos negativos e isolamento social (Zimmerman, 2015). Pesquisas diversas sugerem que as estratégias racionais de *coping* aliviam o stress no local de trabalho, enquanto as de evitamento fazem com que aumentem (Shin et al., 2014).

A liderança destrutiva (ou tóxica) baseia-se em comportamentos, atividades, experiências ou relações hostis entre o trabalhador e o seu superior, resultando em comportamentos prejudiciais tanto para o indivíduo como para o bom desempenho da organização que este integra, onde os seguidores destes líderes também se mostram mais agressivos ou hostis para com outros trabalhadores, gerando uma maior tensão no trabalho, exaustão emocional e intenção de sair da própria organização (Krasikova et al., 2013; Tepper, 2000). Sentimentos de baixa autoestima, baixa autoconfiança e percepção de baixa autoeficácia também estão ligados à exaustão emocional gerada pela liderança tóxica. Sendo assim, Hobman et. al (2009) apontam que os três resultados mais frequentes de uma liderança tóxica são uma baixa autoestima, agitação psicológica e desapego. Com o aumento do *distress*, alguns líderes podem adotar comportamentos onde colocam uma maior pressão em si próprios e nos trabalhadores (Céu, 2024). Quanto maior a perda de autoestima, maior será a intensidade da angústia, e maior será a tendência para desistir e não utilizar uma estratégia de *coping* (Bhandarker & Rai, 2009)

Num estudo realizado com professores na Nigéria (Ozoemena et al., 2021), compreendeu-se que a existência de estratégias de *coping* disfuncionais para lidar com o *distress* psicológico era evidente, o que levou a uma recomendação de intervenção nesta população, com uma maior incidência no sexo feminino. Vedoato et al. (2020) conduziram um estudo onde foi possível observar que quanto mais conhecimento os trabalhadores têm das consequências negativas da adição ao trabalho, maiores serão os comportamentos de prevenção tomados para que a mesma não ocorra. O conhecimento das consequências torna-se essencial para prevenir a ocorrência de comportamentos aditivos.

## **A adição ao trabalho e as estratégias de *coping***

A pesquisa sobre as estratégias de *coping* tem-se revelado bastante limitada e, por isso, o estudo de Andreassen et al. (2012) pretende observar como os diferentes estilos de *coping* se encontram diretamente associados à adição ao trabalho, relacionando-os com a tríade da adição ao trabalho proposta por Spence e Robbins (1992): o prazer pelo trabalho, a impulsividade e a satisfação com o trabalho. No seu estudo, identificaram correlações significativas entre as três áreas previamente mencionadas e estilos de *coping* positivos para o prazer no trabalho e estratégias de *coping* negativas para aspetos como a impulsividade.

Um sujeito que com adição ao trabalho é impulsionado para o mesmo devido ao contexto em que se insere ou por motivos externos como problemas financeiros, a cultura organizacional, a pressão dos seus superiores ou um grande desejo de subir na carreira (Ferreira, 2013). A adição ao trabalho pode surgir como uma estratégia de *coping* disfuncional para dar resposta às exigências do trabalho, onde o esforço para atingir metas é recompensado com, por exemplo, aumentos do salário, avanços na carreira e recompensas (Molino et al., 2015). Molino et al. (2019) referem a importância de observar se a adição ao trabalho atua como um mediador entre a exigência e a exaustão, tornando-o uma estratégia de *coping* disfuncional para lidar com as altas expectativas e altas exigências. As altas exigências da organização levam a situações de stress nas quais a estratégia de *coping* adotada pelo trabalhador possa ser, como consequência, a adição ao trabalho.

A natureza da adição ao trabalho parece estar enraizada no envolvimento excessivo com o trabalho, as suas longas horas, perfeccionismo, uma motivação elevada, entre outros motivos (Andreassen et al., 2012). Spence e Robbins (1992) referem que elemento mais comum quando discutimos a adição ao trabalho será o alto compromisso com o mesmo, mas, ao contrário da motivação intrínseca, este alto compromisso provém de pressões internas que causam desconforto e culpa por não estar a trabalhar mesmo quando o trabalhador se ausenta da organização. Apontam ainda que um grande envolvimento no trabalho não implica a existência da adição, um indivíduo altamente envolvido no trabalho tem uma motivação intrínseca para desenvolver e participar nos mais diversos projetos para benefício da sua organização, enquanto a vontade do trabalhador que com adição ao trabalho provém de uma compulsão interior para trabalhar (Spence & Robbins, 1992). DeCaro e Lopina (2023) realizaram um estudo onde procurar compreender a relação entre o perfeccionismo, o envolvimento no trabalho e o *burnout* em estudantes que frequentam o 1º ciclo do ensino superior. Observaram que a relação entre hábitos perfeccionistas e o *burnout* eram moderados pela adição ao trabalho de forma significativa, demonstrando evidências referentes à utilização da adição ao trabalho como uma estratégia de *coping* para lidar com os sentimentos de *burnout*.

A adição ao trabalho é percebida no bem-estar individual, trazendo recompensas positivas para os superiores a curto-prazo, mas problemas de saúde crónicos e dificuldades interpessoais (Fassel, 1990). Ao contrário da adição ao trabalho, o envolvimento no trabalho está associado a um desempenho superior com benefícios duradouros para as organizações como melhor desempenho de equipa e qualidade do serviço (Porter, 1996). Shimazu et al. (2010) percebem que a adição ao trabalho e o desempenho no trabalho estão conectados através das estratégias de  *coping* . Mónico e Margaça (2021) observaram o impacto que a espiritualidade, conceito que engloba a liberdade religiosa e cultural, quando implementada no local de trabalho, pode ter no trabalhador. Os trabalhadores que apresentam níveis de espiritualidade mais elevados mostram ter uma saúde física e mental para com o trabalho mais elevado do que aqueles com níveis mais baixos de espiritualidade. Aqueles que sentem mais entusiasmo no trabalho também apresentam maior prazer e satisfação face ao mesmo. Estes resultados vão ao encontro de conclusões de estudos anteriores realizados em Portugal, onde a espiritualidade demonstra ser um recurso para combater hábitos negativos, reduzir o  *stress* , melhorar o bem-estar geral e ajudar a aumentar o compromisso organizacional (Pedreira & Mónico, 2013). Assim, a compreensão das diferenças e semelhanças entre vício em trabalho e envolvimento no trabalho pode levar a estratégias mais eficazes para promover o bem-estar e o desempenho no ambiente de trabalho.

## **A adição ao trabalho e o *distress* psicológico**

Fassel (1990) considera que os primeiros sintomas associados à adição ao trabalho são o  *distress*  psicológico em conjunto com um aumento na quantidade de trabalho. Balducci et al. (2020) referem que, após 1 ano, a adição ao trabalho pode afetar os níveis de  *distress*  psicológico. O tempo em excesso no trabalho está relacionado com uma maior incidência de  *stress*  e  *burnout*  no trabalhador (Porter, 2001). Quando exorbitante, o envolvimento no trabalho torna-se problemático para o indivíduo, levando a níveis baixos de saúde mental e física, exaustão emocional, falta de sono e problemas de saúde física – quando a longo prazo, cria problemas comportamentais, sociais e traz consequências negativas para as organizações. (Kubota et al., 2011; Schaufeli et al., 2008; Schaufeli et al., 2006). Alguns trabalhadores estão envolvidos em atividades relaxantes que os desconectem do ambiente de trabalho, enquanto outros se mantêm envolvidos com o mesmo de uma forma constante, afetando a forma como recuperam mentalmente da exigência percebida (van Wijhe et al., 2012).

Os trabalhadores com adição ao trabalho são, normalmente, descritos como perfeccionistas. Porter (1996) reflete que estes definem objetivos inalcançáveis e, quando não os conseguem atingir, a sua autoestima é afetada, resultando num maior esforço despendido

para que os resultados vão de encontro às suas expectativas. Estes sujeitos também experienciam menor satisfação no trabalho, maior envolvimento, um maior desequilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e menos satisfação na vida do que os não-adictos (Aziz & Zickar, 2006). O desequilíbrio gera uma maior autonegligência e impaciência devido aos altos padrões que o adicto estabelece para si mesma e que vão afetar de forma significativa a sua saúde psicológica e física geral (Robinson, 1998). Spence e Robbins (1992) referem que altos níveis de perfeccionismo impedem que o trabalhador distribua responsabilidades pelos restantes membros da sua equipa, e estão mais associados a comportamentos de adição ao trabalho. O perfeccionismo pode estar relacionado com a componente compulsiva do trabalho (Spence & Robbins, 1992). Aqueles que sofrem de adição ao trabalho relatam uma menor satisfação com o trabalho e com a sua vida familiar, relações de pouca qualidade e conflito entre as esferas trabalho-família. Além dos problemas de saúde e satisfação, o seu desempenho também é severamente afetado devido à sua inflexibilidade e perfeccionismo que interferem com o bom desempenho no trabalho (Shimazu & Schaufeli, 2006).

O elemento mais comum quando discutimos a adição ao trabalho será o alto compromisso com o trabalho devido a pressões internas, que fazem com que o trabalhador se sinta culpado por não estar a trabalhar, deteriorando a sua saúde e o seu bem-estar psicológico (Moyer et al., 2017; Clark et al., 2016; Spence & Robbins, 1992). Burke (2006) diz que os sentimentos de culpa provêm de medos de rejeição ou castigos por não atingir as metas esperadas e, uma vez que a culpa é reprimida, a vergonha toma o seu lugar. Este estado de vergonha manifesta-se através de sarcasmo e até de comportamentos vingativos que colocam o bem-estar dos outros em risco através de punições, em especial quando os resultados não vão ao encontro das expectativas. É importante reconhecer a influência do ambiente no *stress* e bem-estar para ser possível dar aos trabalhadores as ferramentas psicológicas necessárias para lidar com situações no local de trabalho que causam comportamentos contraproducentes ou sentimentos menos positivos (Lanzo et al., 2016).

Birkeland e Nerstad (2015) conduziram um estudo acerca dos traços de personalidade associados à incivilidade no local de trabalho onde mostraram que os participantes com níveis de *stress* mais altos estão mais propensos a desenvolver este tipo de comportamentos prejudiciais. Lanzo et al. (2016) referem a importância de identificar os funcionários em maior risco de desenvolver este tipo de comportamentos de forma a intervir de forma adequada e eficaz. Quando o trabalhador é disciplinado acerca do seu desempenho no trabalho, pode ser criada uma resposta a esta situação, atribuindo assim a situação de *distress* psicológico ao ambiente de trabalho (Els et al., 2012). O *distress* psicológico vai ter um impacto na qualidade dos serviços prestados devido às dificuldades cognitivas criadas pelas dificuldades sentidas na tomada de decisão (Belay et al., 2021).

As horas extraordinárias despendidas para o trabalho levam a erros, um aumento no *distress* psicológico e insuficiências que se manifestam através de sintomas como dores de cabeça, insónias e hipertensão, porém, existe uma tendência naqueles que sofrem de adição ao trabalho para ignorar estes sintomas (Burke, 2006). Quando as tarefas exigem responsabilidades muito grandes, existe uma maior pressão face ao trabalhador, que passa a sentir uma maior exaustão e *stress* relacionado ao trabalho (Taylor et al., 2021). Uma vez que identificados com o padrão de comportamento aditivo, as intervenções devem ser focadas neste tipo de características, pelo que é importante adotar uma visão abrangente de fatores que afetam negativamente o trabalho e as relações para criar intervenções bem-sucedidas (Lanzo et al., 2016).

Alguns estados de ansiedade, *stress* e dissociação podem ser ligados a estados de *distress* psicológico dentro da organização (Bhandarker & Rai, 2019). É importante que os locais de trabalho estejam alerta para aqueles que utilizam estratégias de *coping* focadas nas emoções, visto que a falta de atenção e preocupação face a estes trabalhadores leve a um maior *distress* no trabalho (Taylor et al., 2021). Littleton et al. (2007) realizaram uma investigação cujos resultados revelaram uma associação positiva entre a utilização da evitação como estratégia de *coping* para combater o sofrimento psicológico, que também estava associado ao *distress* psicológico. Um *workaholic* está associado a maiores níveis de *stress* que se associam a comportamentos incivilizados e até a um aumento nas intenções de sair da própria organização (Spence & Robbins, 1992).

Para reduzir os efeitos da adição ao trabalho, será necessária uma intervenção antes que o problema ocorra. Nelson e Simmons (2003) apontam que a prevenção primária ajuda a modificar, reduzir ou eliminar estratégias que alteram diretamente a fonte de *distress* e ajudam o indivíduo a criar estratégias que mudam a perceção face à mesma. A prevenção secundária obriga os trabalhadores a ter um maior envolvimento nas atividades desenvolvidas, como meditação e técnicas de relaxamento. Por fim, na prevenção terciária, é incentivada a procura por ajuda profissional e a criação de programas organizacionais que dão uma maior assistência ao funcionário. Estes três níveis de prevenção ajudam a lidar com várias questões de saúde ocupacional, identificando ainda o *stress* como algo inevitável, mas possível de combater.

## **A adição ao trabalho, o *distress* psicológico e a estratégias de *coping***

A pesquisa acerca do *stress* no ambiente de trabalho tem aumentado cada vez mais devido ao impacto progressivo que está a ter nos indivíduos e nas organizações (Watson et al., 2011). Num estudo conduzido por Newton e Keenan (1985) com jovens engenheiros

sobre a resposta ao *distress* no local de trabalho, compreendeu-se que existem 3 dimensões essenciais para compreender o impacto das estratégias de *coping* no *distress*: a avaliação do *stress*, as características individuais e as características ambientais. Nas amostras recolhidas pelos autores, existem dados que sugerem uma diferenciação da estratégia de *coping* utilizada de acordo com a personalidade do sujeito, as suas características individuais, as características ambientais ou na forma como o *stress* foi assim avaliado. O modelo BigFive é composto por 5 traços de personalidade principais: neuroticismo, extroversão, agradabilidade, conscienciosidade e abertura para a experiência (Digman, 1990). Aziz e Tronzo (2011) conduziram um estudo onde descobriram que a conscienciosidade estava relacionada com o envolvimento no trabalho e o gosto pelo trabalho. Clark et al., (2010) observaram que a extroversão, o neuroticismo e a abertura para a experiência estavam relacionadas com a adição ao trabalho. Já Clark et al. (2016) compreendem que os fatores referentes ao trabalho excessivo e ao trabalho compulsivo estão somente relacionados com a extroversão. Para além das dimensões da personalidade utilizadas no modelo BigFive, o perfeccionismo enquanto traço de personalidade demonstrou estar associado ao trabalho compulsivo.

Watson et al. (2011) conduziram um estudo onde pretendiam verificar as diferenças de género no *coping* relacionado com o *stress* no local de trabalho. Observaram que as estratégias de *coping* diferiam entre mulheres e homens, assim como o tipo de *stress*, resultando na adoção de modelos específicos de *coping*. Beiler-May et al. (2017) perceberam que as mulheres demonstram uma maior tendência para passar menos tempo no trabalho e sim noutras atividades, o que pode ser influenciado pelas normas sociais. Morkevičiūtė e Endriulaitienė (2023) referem que aspetos que influenciam os diferentes mecanismos de *coping* são: a abertura a influências sociais, a vulnerabilidade às expectativas sociais, as atitudes, e as preferências individuais. No seu estudo, reportam que a adição ao trabalho nas mulheres ocorre de acordo com a sua perceção da adição ao trabalho dos seus pais e supervisores, que vai ditar se as mesmas desenvolvem comportamentos de adição ao trabalho. Nos homens, a perceção de adição ao trabalho dos supervisores tornou-se mais relevante do que a perceção de adição ao trabalho dos seus pais. Apesar disto, o *stress* parece estar diretamente associado a componentes de adição ao trabalho e *burnout* (WHO, 2019). Encarnação (2021) verificou que os homens evidenciam valores de média superiores face à adição ao trabalho do que as mulheres. Carlotto (2011) procura identificar a prevalência e os fatores de risco sociodemográficos, laborais e psicossociais da adição ao trabalho. Em relação ao trabalho excessivo, as mulheres demonstraram uma maior incidência na prática do mesmo, assim como aqueles com uma carga horária mais elevada. Já para o trabalho compulsivo, aos trabalhadores com uma carga horária elevada também demonstraram

alguma incidência nesta categoria. A percepção de estado de saúde também influenciou o trabalho compulsivo e o trabalho excessivo.

McMillan et al. (2003) referem que a adição ao trabalho é um traço ativado e mantido pelas características do ambiente, onde a mesma pode servir como uma estratégia de *coping* que ajuda o trabalhador a lidar com situações *stressantes* através da imposição de uma grande carga de trabalho, afetando assim a sua própria saúde e as suas relações sociais. O trabalho em excesso e realizado de uma forma obsessiva é uma estratégia criada pelo trabalhador para escapar das suas dificuldades emocionais e sociais que lhe causam sofrimento, transformando-o num mediador entre o *stress* causado pelo trabalho e a angústia sentida (Shimazu et al., 2010; Kenyhercz et al., 2024).

Não existe uma pesquisa aprofundada acerca de intervenções na problemática da adição ao trabalho, o que dificulta a existência de técnicas de intervenção devidamente validadas (Andreassen, 2014). Segundo van Wijhe et al. (2012) existem 4 parâmetros que devem ser abordados no delinear de estratégias de intervenção: objetivos realistas, o conhecimento das consequências de comportamentos aditivos no trabalho, o comportamento compulsivo e a brevidade dos comportamentos adotados para tratar este problema. Burke e Ng (2007) conduziram um estudo onde concluíram que as avaliações feitas pelos colegas daqueles que sofrem de adição ao trabalho refletem as autoavaliações feitas pelos próprios indivíduos. Através deste resultado, é sugerido que os colegas de trabalho tendem a perceber de forma correta o nível de adição ao trabalho dos seus pares, demonstrando a existência de uma percepção geral sobre a adição ao trabalho. Torna-se evidente de que o primeiro passo para intervir neste problema será reconhecer o apoio daqueles mais próximos (Dobrowolska & Izydorczyk, 2017).

Quinones e Griffiths (2020) referem que os profissionais de saúde podem ajudar os trabalhadores a desenvolver estratégias de *coping* saudáveis causadas pelo *stress* de forma a desenvolverem interesses fora do trabalho. Alertam ainda para o facto de que o comportamento compulsivo pode estar a ser utilizado como uma estratégia de *coping* para com ansiedade.