

# ADIÇÃO AO TRABALHO EM PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS

## WORK ADDICTION IN SELF-EMPLOYED PROFESSIONALS

Recibido: 07 de diciembre de 2018 | Aceptado: 20 de noviembre de 2019

EDEMAR ZARDO <sup>1</sup>, MARY SANDRA CARLOTTO <sup>2</sup>

<sup>1, 2</sup>. UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS, Rio Grande do Sul, Brasil

### ABSTRACT

**Objective:** This study aimed to identify work addiction (WA) predictors in a sample of 490 Brazilian self-employed professionals (SEP). **Method:** Sociodemographic and labor questionnaire, Dutch Work Addiction Scale, Motivation Scale - Regulatory Focus and Life Satisfaction Scale were used as research instruments. **Results:** The results identified a predictive model, obtained through Multiple Linear Regression, for each of the dimensions of WA: excessive work (EW) and compulsive work (CW). On the EW dimension, the model identified as directly proportional variables to WA the weekly workload, the focus on promotion, the motivation/focus on prevention, the importance attributed to work, individual work, and belonging to the female gender. As inversely proportional variables figure age and not taking work activities to do at home. On the CW dimension, the directly proportional variables to WA was motivation/focus on prevention, weekly workload, the importance attributed to work and belonging to the female gender. The inversely proportional variables was the higher age, satisfaction with life and not taking work for do at home. **Conclusion:** The results identified may support new studies and interventions aimed at the prevention of WA in SE.

**KEY WORDS:** Work addiction, free-lance work, occupational health.

### CÓMO CITAR / HOW TO CITE

Zardo, E., & Carlotto M. S. (2019). Adição ao trabalho em profissionais autônomos. *Salud & Sociedad*, 10(3), 226-239. doi: 10.22199/issn.0718-7475-2019-03-014

1. Psicólogo, Mestre em Psicologia (UNISINOS), Psicologia (ULBRA), e Pós-Graduação em Psicologia Organizacional - IDG - Instituto de Desenvolvimento Global. Rio Grande do Sul, Brasil. E-mail: edezardo@hotmail.com Endereço: Rua Carlos Von Koseritz 58, apto 403 / Bairro: São João, Porto Alegre - Rio Grande do Sul, Brasil. CEP: 90540-030; Telefone: (51) 98404 3570

2. Psicóloga, Mestre em Saúde Coletiva (ULBRA), Doutora em Psicologia Social (USC/Espanha), e docente do Programa de Pós-graduação da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Rio Grande do Sul, Brasil. E-mail: mscarlotto@unisinos.br Endereço: Programa de Pós-Graduação em Psicologia / Escola de Saúde - Sala E01-118. Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Av. Unisinos, 950 - Cristo Rei, CEP: 93.022-750 - São Leopoldo - RS, Brasil

A Adição ao Trabalho (AT) é o excesso de trabalho associado à necessidade de trabalhar constantemente, fazendo com que o investimento em termos de esforço e tempo acabem gerando prejuízos em áreas significativas da vida do trabalhador (Salanova et al., 2008; Shimazu & Schaufeli, 2009). A diferença dos profissionais adictos dos profissionais em geral é a conduta e o desejo obsessivo com a evidente falta de controle sobre o trabalho e as horas dedicadas a ele (Schaufeli, Taris & Baker, 2006).

A AT é constituída de duas dimensões: trabalho excessivo (TE) e trabalho compulsivo (TC). Rantanen et al. (2014) caracterizam o TE pela tendência comportamental de assumir de forma exagerada muitas atividades vinculadas ao trabalho e dedicar uma quantidade excessiva de tempo ao trabalho às custas das relações sociais e do lazer. Esse investimento pesado no trabalho ultrapassa sua descrição formal e as expectativas dos empregadores e não é motivado por dificuldades financeiras. Além disso, o TC é caracterizado pela tendência cognitiva, sendo um estado mental em que o profissional se sente obrigado a trabalhar, relutante em deixar de trabalhar e preocupado com questões relacionadas ao trabalho mesmo quando não está trabalhando. Essas duas dimensões não são mutuamente exclusivas, mas complementares, e se apresentam em graus diferenciados entre os indivíduos (Clark et al., 2016).

Profissionais com AT apresentam menor desempenho no trabalho (Shimazu & Schaufeli, 2009), dificuldade em se desligar do trabalho, insatisfação com a carreira (Sussman, 2012), negligenciamento das relações interpessoais, conflito entre trabalho e família e insatisfação com a vida. Na saúde, ocorrem altos níveis de estresse, distúrbios do sono, ganho de peso, hipertensão e problemas cardiovasculares, transtornos de ansiedade, depressão e síndrome de burnout (Andreassen, 2014;

Clark, Michel, & Baltes, 2016; Sussman, 2012).

A AT tem sido explicada por variáveis individuais - sociodemográficas, motivação/foco regulatório, características de personalidade (Clark, 2017; Mazzetti, Schaufeli, & Guglielmi, 2014; Schaufeli, 2016; Tabassum & Rahman, 2012), satisfação com a vida (Pinheiro & Carlotto, 2016) - e laborais, como o tipo de profissão (Taris et al., 2012), trabalhar individualmente ou em equipe (Littman-Ovadia, Balducci, & Ben-Moshe, 2014), remuneração (Sharma & Sharma, 2011), tempo de atuação profissional (Mazzetti et al., 2014; Taris et al., 2012), carga horária semanal (Carlotto, 2011; Castillo & Gómez, 2012; Mazzetti et al., 2014) e quantidade de horas utilizadas com tecnologia da informação e comunicação (Andreassen, 2014). No que diz respeito às sociodemográficas, estudos revelam índices mais elevados em mulheres (Littman-Ovadia, Balducci, & Ben-Moshe, 2014), profissionais mais jovens (Mazzetti, Schaufeli, & Guglielmi, 2014; Taris et al., 2012), de maior escolaridade (Andreassen et al., 2014) e menor salário (Sharma & Sharma, 2011).

Com relação à motivação/foco regulatório, estudos têm identificado associações com suas duas dimensões, foco na promoção e foco na prevenção (Beek, Taris, Schaufeli, & Brenninkmeijer, 2014). Essa variável consiste em um processo de autorregulação pelo qual as pessoas procuram alinhar-se em termos de comportamentos e concepções aos objetivos e a padrões adequados de conduta (Crowe & Higgins, 1997). O foco de promoção diz respeito a uma preocupação com o avanço, o crescimento, a realização e a obtenção de resultados positivos, e o foco na prevenção é a preocupação com a proteção, a segurança, a responsabilidade e o evitar resultados negativos (Higgins, 1997). Em estudo realizado em profissionais holandeses foi verificado que a AT foi positivamente associada a ter um foco na prevenção,

evitando resultados negativos. Ao passo que o foco na promoção associou-se ao engajamento no trabalho (Beek et al., 2014).

A variável satisfação com a vida (SV) é uma avaliação cognitiva que o sujeito faz sobre sua qualidade de vida geral considerando o trabalho, o lazer, o amor, a saúde e as finanças (Diener, Suh & Eunkook, 1997). Essa avaliação é feita conforme as circunstâncias de vida do indivíduo e refere-se a um padrão que cada indivíduo determina para si, buscando comparações (Bardagi & Hutz, 2010). Estudos identificaram associação negativa entre a SV e o TC (Carlotto, 2011) e entre a AT (Salanova et al., 2008; Shimazu & Schaufeli, 2009).

As variáveis laborais associadas à AT são a quantidade de horas trabalhadas por semana, o uso de tecnologias da comunicação (Carlotto, Wendt, Lisboa, & Moraes, 2014), como o uso de laptops, de smartphones e da Internet (Andreassen, 2014). Outra questão importante na explicação da AT é a centralidade do trabalho (Harpaz & Snir, 2003), definida como o grau de importância geral que o trabalho adquire na vida do profissional (MOW International Research Team, 1989). Determinados cargos, como gestores, empresários e executivos (Littman-Ovadia et al., 2014), profissionais dos setores de comunicação, de consultoria e de comércio

apresentaram índices maiores de AT (Taris et al., 2012).

A categoria de PA é uma classe de profissionais que trabalha de forma independente, podendo decidir sobre quanto tempo, esforço e energia irão direcionar às atividades laborais (Taris et al., 2008). A literatura internacional apresenta resultados relacionados aos PA e a relação com a AT, demonstrando índices mais elevados de TE quando comparados com profissionais assalariados (Gorgievski, Bakker, & Schaufeli, 2010). Em relação à quantidade de horas trabalhadas, os PA têm uma carga horária maior quando comparados a profissionais assalariados (Gorgievski et al., 2010; Snir & Harpaz, 2006). Segundo Gorgievski et al. (2010), o PA realiza uma carga horária maior por atribuir mais significado e importância a seu trabalho, por buscar êxito e sucesso (Simões, Moreira, & Crespo, 2016), por obter uma renda mais elevada (Burke & Cowling, 2015) e por combinar renda, flexibilidade e controle sobre seu trabalho (Sullivan & Meek, 2012), conduzindo-o a uma dedicação maior ao trabalho, que favorece o desenvolvimento da AT.

Pelo exposto, o presente estudo teve como objetivo verificar se as variáveis individuais e laborais predizem a AT em PA de acordo com o modelo hipotetizado (Tabela 1).

TABELA 1.

Modelo hipotetizado das relações esperadas entre as dimensões da AT e características individuais e ocupacionais.

Variáveis Independentes	TE	TC	Autores
<b>Indivíduos</b>			
<i>Sociodemográficos</i>			
Homens	-	-	(Andreassen et al., 2014)
Mulheres	+	-	(Carlotto, 2011) (Littman-Ovadia, alducci, & Ben-Moshe, 2014)
Idade	-	-	(Toow W. Taris et al., 2012) (Mazzetti et al., 2014)
Formação	+	+	(Mazzetti et al., 2014; Andreassen et al., 2014).
Renda	-	-	(Sharma & Sharma, 2011).
<i>Motivação foco regulatório</i>			
Foco na Promoção	-	-	(Beek et al., 2014)
Foco na Prevenção	+	+	(Beek et al., 2014)
Satisfação com a Vida	-	-	(Ribeiro, Pinheiro, & Carlotto, 2016; Salanova et. al, 2008; Shimazu & Schaufeli, 2009).

Variáveis Independentes	TE	TC	Autores
<b>Laborais</b>			
Carga horária semanal	+	+	(Mazzetti et al., 2014; Snir & Harpaz, 2006; Carlotto, 2011; Castillo & Gómez, 2012; Littman-Ovadia et al., 2014)
Tempo de atuação profissional	-	-	(Taris et al., 2012; Mazzetti et al., 2014)
Uso de tecnológicas da informação e comunicação	+	+	(Carlotto et al., 2014; Andreassen, 2014).
Trabalha individualmente	+	+	(Taris et al., 2012) (Toow W. Taris et al., 2012) (Littman-Ovadia et al., 2014)
Trabalha em equipe	+	+	(Taris et al., 2012) (Toow W. Taris et al., 2012) (Littman-Ovadia et al., 2014)
Importância do trabalho	+	+	(Harpaz & Snir, 2003)

Nota: Trabalho excessivo (TE) e trabalho compulsivo (TC)

## MÉTODOS

### Participantes

Trata-se de um estudo de método quantitativo de delineamento observacional analítico transversal (Grimes & Schulz, 2002). A amostra foi constituída por 490 PA brasileiros que atuam há mais de um ano nessa modalidade de trabalho. A maioria constituiu-se de homens (58,8%), sem companheiro (a) fixo (53,5%), com filhos (a) (51,2%), formação em nível de pós-graduação (54,5%) e com idade entre 19 e 76 anos ( $M = 40$ ;  $DP = 10,17$ ). O tempo de atuação profissional variou de 1 ano a 55 anos ( $M = 14,88$ ;  $DP = 11$ ), e o tempo de atuação como PA variou de 1 ano a 50 anos ( $M = 8,42$ ;  $DP = 8,38$ ). Os profissionais relataram trabalhar em média 44 horas semanais ( $DP = 17,9$ ) variando de 20 a 76.

Dentre os participantes, 50,3% atuavam como profissionais liberais, 34,9% na prestação de serviços, 11,7% como vendedores e representantes comerciais e 4,1% declararam-se somente como autônomos. A maioria recebia uma remuneração entre R\$ 1.734,00 a R\$ 7.475,00 (51,6%), faixa salarial definida como C, de acordo com a classificação da Fundação Getúlio Vargas (FGV)/ Centro de Políticas Sociais elaborada por Neri (2012).

### Instrumentos

Os dados foram coletados por meio de quatro instrumentos: 1. Questionário

sociodemográfico construído pelos próprios autores do estudo (sexo, idade, situação conjugal, filhos, escolaridade, rendimento mensal) e ocupacional (profissão, carga horária semanal, tempo de atuação profissional, tempo de atuação como autônomo, levar trabalho para casa, quantidade de horas trabalhadas em casa, quantidade de horas trabalhadas no final de semana, quantidade de horas semanais utilizadas com tecnologias da comunicação e informação, trabalhar individualmente ou em equipe e importância atribuída ao trabalho medida em uma frequência de 1 a 10).

Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) de Schaufeli, Taris e Bakker (2006), adaptada para uso no Brasil por Carlotto e Miralles (2010) para avaliação da AT. A escala possui 10 itens distribuídos em duas dimensões – o TC (5 itens, como por exemplo: *Sinto-me culpado quando não estou trabalhando em alguma coisa*;  $\alpha = 0,77$ ) e o TE (5 itens, como por exemplo: *Parece que estou numa corrida contra o relógio*;  $\alpha = 0,78$ ) – avaliadas por uma escala de frequência, variando de 1 (nunca) a 4 (todos os dias).

Escala de Satisfação com a Vida (ESV), de Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985), adaptada para o Brasil por Giacomoni e Hutz (1997). O instrumento é composto por uma única dimensão (5 itens, como por exemplo: *As minhas condições de vida são excelentes*;  $\alpha = 0,86$ ), que avalia o quanto as pessoas estão satisfeitas com sua vida por meio de uma escala tipo Likert de cinco pontos

variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

Escala de Motivação – Foco Regulatório, de Lockwood et al. (2002), adaptada para contextos organizacionais e para uso no Brasil por Carlotto, Ribeiro e Câmara (no prelo). Avalia como o sujeito regula seu foco para obtenção de metas: foco na promoção (9 itens, como por exemplo: *Eu geralmente me foco no sucesso que eu espero atingir no futuro*;  $\alpha = 0,87$ ) e foco na prevenção (9 itens, como por exemplo: *Eu sou ansioso ao pensar que não estarei à altura das minhas responsabilidades e obrigações*;  $\alpha = 0,86$ ). A escala é avaliada por sistema de pontuação com variação de 1 (muito falso a meu respeito) a 5 (muito verdadeiro a meu respeito).

#### Procedimento

Este estudo faz parte de um projeto maior denominado Paixão pelo trabalho: um estudo sobre a Adição ao Trabalho e engajamento no trabalho, que possui aprovação pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS) com protocolo número: 1.146.410.

Os dados foram coletados por meio de pesquisa on-line mediante convite via e-mail e redes sociais no período de abril a maio de 2017. Para fins de recrutamento dos participantes, foi utilizada a técnica do *Respondent Driven Sampling* (RDS), que tem como estratégia a seleção intencional de participantes/sementes que iniciam o recrutamento de outros pertencentes à população-alvo (primeira onda), que por sua vez recrutam outros (segunda onda), estabelecendo uma cadeia de recrutamento (Heckathorn, 1997). Foram utilizadas três sementes, profissionais autônomos da rede pessoal do pesquisador, rede social *LinkedIn* e *Facebook*.

No que diz respeito à análise de dados, foram feitas análises exploratórias a fim de avaliar a distribuição dos itens e a presença de outliers. Os dados foram analisados de

forma descritiva e inferencial, sendo codificados, e armazenados no programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 22.0 for *Windows*. Estatísticas descritivas foram realizadas para caracterizar a amostra e as variáveis de estudo em termos de frequências, percentuais, médias e desvios padrão.

A análise de regressão linear múltipla assumiu como variável dependente as dimensões da escala de Adição ao Trabalho – TE e TC – e como variáveis independentes, as dimensões individuais – sociodemográficas (sexo, idade, situação conjugal, ter filhos, escolaridade), as dimensões de motivação/foco regulatório (foco na promoção e foco na prevenção) e a satisfação com a vida – e as laborais – profissão, trabalha individualmente ou em equipe, remuneração, tempo de atuação profissional, carga horária de trabalho semanal, carga horária de trabalho nos finais de semana, importância atribuída ao trabalho. A seleção das variáveis preditoras assumiu o nível de significância de  $p < 0,05$ . A magnitude do efeito foi obtida pelos coeficientes de regressão padronizados calculados para cada modelo final, de acordo com Marôco (2007).

#### RESULTADOS

Na Tabela 2 verifica-se que a média mais elevada foi encontrada no foco prevenção, e a menor, na dimensão de TC. Todas as dimensões obtiveram bons índices de fidedignidade, superiores a 0,70.

Na Tabela 3 apresentam-se as análises de regressão linear múltipla método stepwise para as duas dimensões da AT. Os resultados para a dimensão TE revelaram um modelo preditor composto por oito variáveis (carga horária de trabalho semanal, levar trabalho para casa, foco na prevenção, sexo, importância atribuída ao trabalho, trabalhar individualmente ou em equipe, idade, foco na promoção). Essas variáveis, conjuntamente, explicaram 30,6% da variância da dimensão, sendo que a carga



horária de trabalho semanal foi a que apresentou maior poder explicativo (10,9%). Quanto maior o número de horas de trabalho semanal ( $\beta = 0,345$ ), o foco na prevenção ( $\beta = 0,131$ ), o foco na promoção ( $\beta = 0,107$ ), trabalhar individualmente ( $\beta = 0,122$ ), ser do sexo feminino ( $\beta = 0,156$ ) e atribuição da importância ao trabalho ( $\beta = 0,123$ ), mais elevado é o índice de TE. O fato de não levar trabalho para casa ( $\beta = -0,241$ ) e o aumento da idade ( $\beta = -0,101$ ) diminuem o TE.

O modelo da dimensão TC foi explicado em 27,8% por sete variáveis (foco na prevenção, carga horária de trabalho semanal, levar trabalho para casa, idade, importância atribuída ao trabalho, SV e sexo), sendo o foco na prevenção a variável

de maior poder explicativo (12,5%). Dessa forma, quanto maior o foco na prevenção ( $\beta = 0,308$ ), maior o número de horas de trabalho semanal ( $\beta = 0,236$ ), a importância atribuída ao trabalho ( $\beta = 0,143$ ) e pertencer ao sexo feminino ( $\beta = 0,091$ ) e maior é o TC; e quanto mais elevada a idade ( $\beta = -0,152$ ), a SV ( $\beta = -0,103$ ) e não realizar trabalho profissional em casa ( $\beta = -0,168$ ), menor o TC.

Os resultados revelam uma magnitude de efeito elevada ( $R^2 = 0,306$ ;  $R^2 = 0,278$ ) para ambas as dimensões, de acordo com os parâmetros recomendados por Marôco (2007). O efeito obtido indica que as relações identificadas, possivelmente, também estarão presentes na população-alvo de PA.

TABELA 2.

Alfa, Média e Desvio Padrão das dimensões das escalas utilizadas.

Variável (escala de pontuação)	$\alpha$	M	DP
Trabalho Excessivo (0-4)	0,78	2,48	0,61
Trabalho Compulsivo (0-4)	0,77	2,18	0,64
Foco Prevenção (1-5)	0,86	4,06	0,77
Foco Promoção (1-5)	0,87	3,28	0,94
Satisfação com a vida (1-5)	0,86	3,19	0,86

TABELA 3.

Análise de regressão linear múltipla método Stepwise para as dimensões de Adição ao Trabalho.

Variáveis	R	R <sup>2</sup>	B	SE	$\beta$	t	P
<i>Trabalho Excessivo (Variável Dependente)</i>							
Carga horária semanal	0,330	0,109	0,015	0,002	0,345	8,276	0,000**
Levar trabalho para casa*	0,424	0,179	-0,316	0,053	-0,241	-5,974	0,000**
Foco prevenção	0,475	0,225	0,086	0,030	0,131	2,872	0,004**
Sexo**	0,507	0,257	0,194	0,052	0,156	3,739	0,000**
Importância/trabalho	0,521	0,271	0,062	0,021	0,123	3,002	0,003**
Individual /equipe***	0,536	0,287	0,153	0,051	0,122	3,007	0,003**
Idade	0,545	0,297	-0,006	0,002	-0,101	-2,491	0,013*
Foco promoção	0,553	0,306	0,087	0,037	0,107	2,317	0,021*
Modelo F			24,132				
<i>Trabalho Compulsivo (Variável Dependente)</i>							
Foco prevenção	0,353	0,125	0,215	0,029	0,308	7,426	0,000*
Carga horária semanal	0,426	0,182	0,011	0,002	0,236	5,566	0,000**
Levar trabalho para casa#	0,465	0,217	-0,234	0,057	-0,168	-4,107	0,000**
Idade	0,492	0,242	-0,009	0,003	-0,152	-3,671	0,000**
Importância/trabalho	0,511	0,261	0,077	0,022	0,143	3,447	0,001**
Satisfação com a vida	0,520	0,270	-0,079	0,032	-0,103	-2,471	0,014*
Sexo**	0,527	0,278	0,121	0,057	0,091	2,147	0,032*
Modelo F			24,109				

\*p<0.05; \*\*p<0.01; \*0=sim, 1=não; \*\*0-Masculino, 1-Feminino; \*\*\*0- individual, 1- equipe.

R = Coeficiente de correlação; R<sup>2</sup>= Coeficiente de determinação, B = Coeficiente de inclinação; SE = Erro padrão; Beta = Coeficiente de inclinação ajustado; t = distribuição t de student; F= Anova-razão modelo/erro

## DISCUSSÃO

O presente estudo teve como objetivo identificar os preditores individuais e ocupacionais para as dimensões da AT, TE e TC em PA brasileiros. O modelo preditivo identificou para a dimensão TE que quanto maior a carga horária de trabalho semanal, o foco na promoção, o foco na prevenção, a importância atribuída ao trabalho, trabalhar individualmente e pertencer ao sexo feminino, maior é o índice de TE. Sua diminuição está relacionada à elevação da idade e ao fato de não levar atividades de trabalho para realizar em casa.

No que diz respeito ao resultado da carga horária, este confirma o obtido em outros estudos (Carlotto, 2011; Castillo & Gómez, 2012; Mazzetti et al., 2014). Nesse sentido, pode-se pensar que o PA, por não ter uma delimitação das horas a serem trabalhadas, também tem elevada a quantidade de tarefas laborais assumidas, já que estas constituem sua renda salarial. As horas de trabalho do PA se complementam no espaço reservado à vida pessoal, gerando uma carga horária mais elevada para a realização de atividades que resultam em maior TE (Schaufeli, 2016). O excesso de trabalho para além de uma jornada de horas de trabalho equilibrada entre vida pessoal e profissional implica no aumento de TE (Mazzetti et al., 2014), principalmente em PA, no qual os limites entre trabalho e vida pessoal podem ser transgredidos facilmente (Andreassen et al., 2016).

Quanto à variável motivação/foco regulatório, ambas as dimensões foco na promoção e foco na prevenção associaram-se positivamente ao TE. O foco na promoção também foi identificado em estudos realizados por Gorgievski et al. (2010) e o foco na prevenção, por Beek et al. (2014). O PA é o gestor de seu trabalho, é responsável pela sua renda, pelos resultados, pela captação de clientes e por cumprir com qualidade seu trabalho. Além disso, tem que lidar com as incertezas do mercado e com a continuidade de seu serviço. Estes fatores

podem levar a um investimento maior em relação ao tempo na gestão de seu negócio, o que aumenta o TE. A motivação, foco na promoção e foco na prevenção (Higgins, 1997), parece direcionar ao mesmo tempo o PA para atingir seus objetivos, buscar sucesso, evitar fracasso e também na manutenção de seu trabalho.

O TE associou-se positivamente ao sexo feminino, resultado também presente em estudo de Carlotto (2011). No caso da profissional autônoma, uma possível explicação se dá em razão da dupla jornada. Ao ter que conciliar carreira, trabalho e casa, mesmo que adquira competências e habilidades para lidar com os esses desafios, a dupla jornada pode ocasionar sobrecarga de trabalho (Carlotto & Câmara, 2017).

A importância atribuída ao trabalho associou-se positivamente ao TE, relação também identificada em estudo de Snir e Harpz (2006). Esse resultado pode se entendido a partir das características do trabalho autônomo, constituído de maior grau de controle, autonomia, desafios, aprendizagem que implicam em um maior envolvimento com o trabalho (Bujacz et al., 2017).

Trabalhadores autônomos relataram níveis mais altos de controle do trabalho e engajamento do trabalho do que trabalhadores da organização. Em ambos os grupos, o controle do trabalho previa o envolvimento no trabalho. Os funcionários com mais oportunidades de serem criativos e autônomos estavam mais engajados no trabalho. Trabalhadores autônomos estavam mais engajados quando tinham mais oportunidades de aprendizado. No nível da tarefa, os autônomos estavam mais engajados durante as principais tarefas de trabalho e tarefas sociais.

A modalidade de trabalho individual associou-se ao TE, revelando que trabalhar individualmente implica em maior excesso de trabalho. Um estudo realizado por Gorgievski et al. (2010) identificou que os PA têm mais

TE quando comparados a profissionais assalariados, já que estes últimos estão realizando um trabalho que pode ser compartilhado, e as reponsabilidades e as cobranças impactam menos nessa modalidade. Já o trabalho do PA é caracterizado pela alta demanda de tarefas a gerir e, reforçando essa conduta, a atuação individual o conduz a administrar todas as atividades de seu negócio. A atuação individual do PA pode direcioná-lo a uma prática exagerada e excessiva de trabalho, pois ele tem a decisão de como irá conduzir seu trabalho, seja em relação ao tempo de atividades ou ao esforço que irá direcionar às atividades de trabalho (Taris et al., 2008).

A variável idade associou-se negativamente com o TE, indicando que quanto maior é a idade, menor é o TE. Esse resultado pode ser entendido a partir da maturidade pessoal e profissional, pois, geralmente, ao longo dos anos o profissional desenvolve um melhor equacionamento das exigências laborais e pessoais, uma atuação assertiva em relação ao trabalho. Esse resultado também foi identificado em outros estudos, nos quais a idade e a maturidade influenciam na diminuição dos problemas de trabalho e do TE (Andreassen et al., 2014; Andreassen et al., 2016), e demonstram, além disso, que ocorre uma diminuição da AT durante a carreira profissional (Innanen, Tolvanen, & Salmela-Aro, 2014).

A variável não levar trabalho para casa associou-se negativamente ao TE, indicando ser este um mecanismo de equilíbrio entre o trabalho e a sua vida pessoal. Matuska (2010) pontua que o foco excessivo no trabalho à custa de outras instâncias da vida representa uma forma de desequilíbrio de vida com consequências sociais e de saúde. E, consequências negativas para a saúde, como exaustão e queixas, também foram relacionadas à incapacidade de se separar do trabalho (Taris et al., 2008).

O modelo preditivo da dimensão TC indica que quanto maior o foco na prevenção, a carga horária de trabalho

semanal, a importância atribuída ao trabalho e pertencer ao sexo feminino, maior é o TC e que quanto mais elevada a idade, a SV e não levar trabalho para casa, menor é o TC. A variável foco na prevenção associou-se positivamente com o TC; o foco na prevenção, que objetiva a segurança, a manutenção e o evitar desajustes profissionais (Higgins, 1997) nos PA, reforça padrões cognitivos de alta exigência e preocupações sobre a qualidade e a execução do trabalho, no qual o TC torna-se um meio de correspondê-los (Beek et al., 2014). A dificuldade em desligar-se dos compromissos laborais e o estado de obrigatoriedade em trabalhar, mesmo não estando no trabalho, pode contribuir para a manutenção de um estado de obsessão com o trabalho, e também evita sentimentos de culpa, angústia e ansiedade (Aziz & Zickar, 2006).

A variável carga horária de trabalho semanal associou-se positivamente ao TC, resultado também identificado em estudos de Carlotto (2011) e de Mazzetti et al. (2014). Os PA podem desenvolver um modelo de trabalho caracterizado por um alto padrão de exigência, produtividade e perfeccionismo (DSM 5, 2014), que pode os levar a passar mais horas trabalhando para cumprir suas expectativas. A preocupação extrema dos PA faz com que fiquem mais envolvidos com seus trabalhos e reforça a dificuldade em desligar-se das atividades laborais e de suas responsabilidades (Clark et al., 2016).

A importância atribuída ao trabalho associou-se positivamente ao TC, resultado semelhante foi identificado por Harpaz e Snir (2003). Esse resultado pode indicar como o trabalho torna-se central ao PA, expressando o alto valor depositado por esse profissional, que o reconhece como um papel e uma identificação que se traduz em envolvimento (Jansen & Roodt, 2015). Porém, quando o trabalho é visto como um devotamento extremo (Dsm-5, 2014) também pode revelar que o trabalhador reluta em desligar-se de seu exercício. Essa condição que se constrói pode ser reflexo de uma cultura que



considera o trabalho como sinônimo de reconhecimento social e aceitação, mas que acaba promovendo a AT (Schaufeli et al., 2009).

O TC associou-se ao sexo feminino, resultado também identificado em mulheres profissionais japonesas (Shimazu, Shimada, & Watai, 2011) e italianas (Balducci, Avanzi, & Fraccaroli, 2016). Mulheres com AT experimentam mais pressão do que homens, provavelmente devido à divisão de papéis entre homens e mulheres no ambiente doméstico que ainda mostra-se pouco equilibrada, flexível e equitativa (Feijó, Goulart Júnior, Nascimento, & Nascimento, 2017). Enfrentar essas pressões pode gerar um conflito, que pode se traduzir em uma necessidade incontrolável de trabalhar e em cumprir suas expectativas tradicionais de gênero (Willianson & Clark, 2015).

A variável não levar trabalho para casa diminui o TC. Não trabalhar em casa é um fator protetivo contra o TC, é um meio de romper a rotina laboral e as constantes cobranças que o trabalho exerce no PA, já que profissionais com AT muitas vezes têm dificuldade em desligar-se do trabalho (Tabassum & Rahman, 2012). Estabelecer delimitações claras entre a jornada de trabalho e as atividades pessoais favorece o não desenvolvimento de padrões adictos de trabalho, o que permite romper o descontrole pessoal sobre o trabalho (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006).

A idade associou-se negativamente ao TC, revelando que quanto maior é a idade, menor é o TC, o que confirma os resultados identificados nos estudos de Taris et al. (2012) e de Mazzetti (2014). A elevação da idade, quando as experiências profissional e pessoal se desenvolvem e se consolidam em maturidade, pode favorecer o manejo das obrigações e ajudar a lidar com a auto cobrança e as preocupações excessivas com o trabalho, funcionando como variável protetiva. Os profissionais com mais idade, geralmente, já possuem suas carreiras melhor dimensionadas e têm menos

cobranças sobre suas carreiras, ao contrário dos jovens que costumam ter maior preocupação em atingir o sucesso e progressão na carreira (Mazzetti et al., 2014).

A SV associa-se negativamente com o TC, confirmando resultados obtidos em outros estudos (Clark et al., 2016; Pinheiro & Carlotto, 2016; Serrano-Fernández, Boada-Grau, Gil-Ripoll, & Vigil-Colet, 2016; Shimazu et al., 2012). A SV pode diminuir o TC nos PA ao atuar na diminuição dos pensamentos constantes sobre o trabalho e na dificuldade de desligar-se. Afastar-se do trabalho pode gerar desconforto, e evitar as atividades de lazer e relações com a família e os amigos implica em manter e reforçar o TC.

Os resultados desse estudo revelaram um modelo preditor complexo da AT, constituído de variáveis individuais e laborais. Esses resultados indicam importante contribuição para a consolidação de um modelo teórico sobre essa temática e ampliação do conhecimento da ciência psicológica e confirmam os modelos teóricos que indicam ser esse um fenômeno psicossocial (Andreassen, Hetland, & Pallesen, 2012; Carlotto et al., 2014; Molino, Bakker, & Ghislieri, 2015; Quinones & Griffiths, 2015).

Forças, limitações e sugestões de novos estudos

Como forças do estudo pode-se destacar a utilização de um consistente modelo teórico e a utilização de instrumentos adaptados para o contexto brasileiro, que obtiveram adequados índices de confiabilidade na amostra investigada. O tamanho da amostra mostrou-se suficiente para revelar bons níveis de magnitude de efeito para a análise estatística realizada, indicando que os resultados obtidos, provavelmente, também poderão ser identificados na população de PA.

O estudo apresenta algumas limitações que devem ser consideradas na leitura de seus resultados. A primeira diz respeito ao

delineamento transversal que impossibilita a análise de relações causais. A segunda deve-se ao tipo de amostra não probabilística que não permite a generalização de seus resultados para a população brasileira de PA. A terceira refere-se à utilização de medidas de autorrelato que pode gerar algum viés relacionado à desajustabilidade social, uma vez que trabalhar muito pode expressar valores de prestígio e inserção laboral de sucesso.

Considerando ser este o primeiro estudo nacional com PA, sugere-se a sua replicação com amostra nacional estratificada por regiões, incluindo novas variáveis para aumentar o poder explicativo do modelo obtido. Sendo um estudo transversal, seria importante avaliar a AT por meio de estudos longitudinais identificando o comportamento e a estabilidade do modelo preditivo.

#### Implicações para a prática

Como implicações para a prática, pode-se pensar em ações preventivas junto às entidades representativas dos PA, no sentido de conscientizar o profissional sobre a existência da AT por meio da divulgação de seus sinais e sintomas, fatores de risco e de proteção e suas consequências para a saúde e a qualidade de vida, com especial destaque aos profissionais jovens e às mulheres. Programas voltados para o gerenciamento do tempo, a regulação motivacional e a resignificação de crenças relacionadas à centralidade e importância atribuída ao trabalho e à necessidade de equilibrar trabalho e vida pessoal podem ser benéficos ao trabalhador.

#### REFERÊNCIAS

- American Psychiatric Association. (2014). *DSM-5: Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais*. Porto Alegre: Artmed Editora.
- Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3(1), 1-11. doi:10.1556/JBA.2.2013.017
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., Kravina, L., Jensen, F., & Pallesen, S. (2014). The prevalence of workaholism: A survey study in a nationally representative sample of norwegian employees. *PLoS ONE*, 9(8), 1-10. doi:10.1371/journal.pone.0102446
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Sinha, R., Hetland, J., & Pallesen, S. (2016). The relationships between workaholism and symptoms of psychiatric disorders: A large-scale cross-sectional study. *PLoS ONE*, 11(5), 1-19. doi:10.1371/journal.pone.0152978
- 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. doi:10.4473/TPM19.4.3
- Atroszko, P. A., Pallesen, S., Griffiths, M. D., & Andreassen, C. S. (2017). Work addiction in Poland adaptation of the bergen work addiction scale and relationship with psychopathology. *Health Psychology Report*, 4, 345-355. doi:10.5114/hpr.2017.68759
- Aziz, S., & Zickar, M. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 52-62. doi:10.1037/1076-8998.11.1.52
- Balducci, C., Avanzi, L., & Fraccaroli, F. (2016). The individual "costs" of workaholism: An analysis based on multisource and prospective data. *Journal of Management*, 20(10), 1-26. doi:10.1177/0149206316658348
- Bardagi, M. P., & Hutz, C. S. (2010). Satisfação de vida, comprometimento com a carreira e exploração vocacional em estudantes universitários. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 62(1), 159-170.
- Beek, I. V., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Brenninkmeijer, V. (2014). Heavy work investment: its motivational make-up and outcomes. *Journal of Managerial*

- Psychology*, 29(1), 46-62.  
doi:10.1108/JMP-06-2013-0166
- Bujacz, A., Bernhard-Oettel, C., Rigotti, T., & Lindfors, P. (2017). Task-level work engagement of self-employed and organizationally employed high-skilled workers. *Career Development International*, 22(6), 724-738. doi:10.1108/CDI-05-2016-0083
- Burke, A., & Cowling, M. (2015). The use and value of freelancers: The perspective of managers. *International Review of Entrepreneurship*, 13(1).
- Carlotto, M. S., Câmara, S. G., & Pinheiro, L. R. S. (no prelo). Tradução e adaptação da escala de motivação foco regulatório. *Ciência e Trabajo*.
- Carlotto, M. S., & Miralles, M. D. L. (2010). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala de Adição ao Trabalho Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). *Contextos Clínicos*, 3(2), 141-150. doi:10.4013/ctc.2010.32.08
- Carlotto, M. S. (2011). Adição ao trabalho e relação com fatores de risco sociodemográficos, laborais e psicossociais. *Psico-USF*, 16(1), 87-95. doi:10.1590/S1413-82712011000100010
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2017). Preditores individuais e ocupacionais da interação trabalho-família e família-trabalho. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 9(1), 1-12. doi:10.5872/psiencia/9.1.22
- Carlotto, M. S., Wendt, G. W., Lisboa, C., & Moraes, M. A. (2014). Preditores da Adição ao Trabalho em trabalhadores que utilizam tecnologias de informação e comunicação. *Temas em Psicologia*, 22(2), 377-387. doi:10.9788/TP2014.2-09
- Castillo, J. A., & Gómez, M. C. (2012). Excessive work or addiction to work: Workaholism in a colombian company. A pilot study trough application of Duwas test. *Ciencia y Salud*, 10(3), 307-322.
- Clark, M. A. (2017). Workaholism: It's not just long hours on the. New research is leading to a nuanced and dynamic What exactly is a "workaholic"? Relationships between workaholism and other personality traits, 2016(April 2016), 1-7. Disponível em: <http://www.apa.org/science/about/psa/2016/04/workaholism.aspx>
- 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. doi:10.1177/0149206314522301
- Crowe, E., & Higgins, E. T. (1997). Regulatory focus and strategic inclinations: Promotion and prevention in decision-making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 69(2), 117-132. doi:10.1006/obhd.1996.2675
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75. doi:10.1207/s15327752jpa4901\_13
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian journal of clinical psychology*, 24, 25-41.
- Feijó, M. R., Goulart Júnior, E., Nascimento, J. M. D., & Nascimento, N. B. D. (2017). Conflito trabalho-família: Um estudo sobre a temática no âmbito brasileiro. *Pensando famílias*, 21(1), 105-119.
- Giacomoni, C. H., & Hutz, C. S. (1997). A mensuração do bem-estar subjetivo: Escala de afeto positivo e negativo e escala de satisfação de vida [Resumos]. In *Sociedade Interamericana de Psicologia (Org.), Anais XXVI Congresso Interamericano de Psicologia* (p. 313).
- Gorgievski, M. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Work engagement and workaholism: Comparing the self-employed and salaried employees. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 83-

96. doi:10.1080/17439760903509606
- Grimes, D. A., & Schulz, K. F. (2002). An overview of clinical research: The lay of the land. *The Lancet*, 359(9300), 57-61. doi:10.1016/s0140-6736(02)07283-5
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56(3), 291-319. doi:10.1177/0018726703056003613
- Heckathorn, D. D. (1997). Respondent-driven sampling: A new approach to the study of hidden populations. *Social Problems*, 44(2), 174-199. doi:10.2307/3096941
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52(12), 1280-1300. doi:10.1037/0003-066X.52.12.1280
- Innanen, H., Tolvanen, A., & Salmela-Aro, K. (2014). Burnout, work engagement and workaholism among highly educated employees: Profiles, antecedents and outcomes. *Burnout Research*, 1(1), 38-49. doi:10.1016/j.burn.2014.04.001
- Jansen, P. G. W., & Roodt, G. (2015). Conceptualising and measuring work identity: South-African perspectives and findings. *Conceptualising and measuring work identity: South-African Perspectives and Findings*, 1-254. doi:10.1007/978-94-017-9242-4
- Littman-Ovadia, H., Balducci, C., & Ben-Moshe, T. (2014). Psychometric properties of the hebrew version of the dutch work addiction scale (DUWAS-10). *The Journal of Psychology*, 148(3), 327-46. doi:10.1080/00223980.2013.801334
- Lockwood, P., Jordan, C. H., & Kunda, Z. (2002). Motivation by positive or negative role models: Regulatory focus determines who will best inspire us. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(4), 854-864. doi:10.1037//0022-3514.83.4.854
- Maroco, J. (2007). Análise estatística com utilização do SPSS (3.ª ed.). Edições.Sílabo.
- Matuska, K. M. (2010). Workaholism, life balance, and well-being: A comparative analysis. *Journal of Occupational Science*, 17(2), 104-111. doi:10.1080/14427591.2010.9686681
- Matsudaira, K., Shimazu, A., Fujii, T., Kubota, K., Sawada, T., et al. (2013). Workaholism as a risk factor for depressive mood, disabling back pain, and sickness absence. *PLoS ONE* 8(9). doi:10.1371/journal.pone.0075140
- 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. doi:10.1037/a0035700
- 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. doi:10.1080/10615806.2015.1070833
- MOW International Research Team, Academic Press. (1989). Book reviews: The meaning of working, MOW International. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 97-100. doi:10.1179/1465312512Z.00000000045
- Neri, M. C. (2012). De Volta ao País do Futuro: Crise Europeia, Projeções e a Nova Classe Média. Rio de Janeiro: FGV/ CPS. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/20739/Sumario-De-Volta-ao-Pais-do-Futuro-Projecoes-Crise-Europeia-e-a-Nova-Classe-Media-Brasileira.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quinones, C., & Griffiths, M. D. (2015). Addiction to work: A critical review of the workaholism construct and recommendations for assessment. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 53(10), 48-59. doi:10.3928/02793695-20150923-04
- Rantanen, J., Feldt, T., Jhakanen, J., Kokko, K., Huhtala, M., Pulkkinen, L., & Schaufeli, W. (2014). Cross-national and longitudinal investigation of a short



- measure of workaholism. *Industrial Health*, 53(2), 113-123. doi:10.2486/indhealth.2014-0129
- Pinheiro, L. R. S., & Carlotto, M. S. (2016). The mediating role between satisfaction with life and workaholism. *Quaderns de Psicologia*, 18(2), 97. doi:10.5565/rev/qpsicologia.1340
- Provazzi, T. S. (2014). Estressores da atividade gerencial e suas implicações na saúde: A mediação dos valores básicos e da adição ao trabalho. Dissertação de Mestrado, Universidade de Fortaleza. Fortaleza-CE.
- Salanova, M., Libano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. B., & Fidalgo, M. (2008). La adicción al trabajo: Una nota técnica de prevención. Instituto de Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 759, 22ª serie.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131. doi:10.1080/09585190701763982
- Schaufeli, W. B. (2016). Heavy work investment, personality and organizational climate. *Journal of Managerial Psychology*, 31(6), 1057-1073. doi:10.1108/JMP-07-2015-0259
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F. M. M. A., & Prins, J. T. (2009). Workaholism among medical residents: It is the combination of working excessively and compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*, 16(4), 249-272. doi:10.1037/a0017537
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. *Research companion to working time and work addiction*. Northampton, MA: Edward Elgar
- Serrano-Fernández, M. J., Boada-Grau, J., Gil-Ripoll, C., & Vigil-Colet, A. (2016). Estudio predictivo de las variables antecedentes de la adicción al trabajo. *Psicothema*, 28(4), 401-406. doi:10.7334/psicothema2015.345
- Sharma, J., & Sharma, P. (2011). Workaholism and its correlates: A study of academicians. *International Journal of Management and Business Research*, 1(3), 151-160.
- 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. doi:10.2486/indhealth.47.495
- Shimazu, A., Shimada, K., & Watai, I. (2011). Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: A spillover-crossover perspective. *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice*, 3(3), 84-96. doi:10.1002/9781118713860.ch6
- Simões, N., Crespo, N., & Moreira, S. B. (2016). Individual determinants of self-employment entry: What do we really know? *Journal of Economic Surveys*, 30(4), 783-806. doi:10.1111/joes.12111
- Snir, R., & Harpaz, I. (2006). The workaholism phenomenon: a cross-national perspective. *Career Development International*, 11(5), 374-393. doi:10.1108/13620430610683034
- Sullivan, D. M., & Meek, W. R. (2012). Gender and entrepreneurship: A review and process model. *Journal of Managerial Psychology*, 27(5), 428-458. doi:10.1108/02683941211235373
- Sussman, S. (2012). Workaholism: A review. *Journal of addiction research & therapy*, 141(4), 520-529. doi:10.1016/j.surg.2006.10.010
- Sussman, S., Lisha, N., & Griffiths, M. (2011). Prevalence of the addictions: A problem of the majority or the minority? *Evaluation & the Health Professions*, 34(1), 3-56. doi:10.1177/0163278710380124
- Tabassum, A., & Rahman, T. (2012). Gaining the insight of workaholism, its nature



- and its outcome: A literature review. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(1), 81-92. doi:10.5861/ijrsp.2012.167
- Taris, T. W., Geurts, S. A. E., Schaufeli, W. B., Blonk, R. W. B., & Lagerveld, S. E. (2008). All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work and Stress*, 22(2), 153-165. doi:10.1080/02678370701758074
- Taris, T. W., Van Beek, I., & Schaufeli, W. B. (2012). Demographic and occupational correlates of Workaholism. *Psychological Reports*, 110(2), 547-554. doi:10.2466/03.09.17.PR0.110.2.547-554
- Willianson, R. L., & Clark, M. A. (2015). Workaholism and work-family conflict: Theoretical perspectives, empirical findings, and directions for future research., 55, 45-55. doi:10.1002/1098-2779(200102)7

Todos los trabajos publicados en **Revista Salud & Sociedad (ISSN:0718-7475)** están sujetos a una licencia Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional



## RESUMO

**Objetivo:** O objetivo deste estudo foi identificar os preditores individuais e ocupacionais da adição ao trabalho (AT) em 490 profissionais autônomos brasileiros (AF). **Método:** Utilizamos um questionário sociodemográfico e de trabalho, a Dutch Work Addiction Scale, a Motivation / Regulatory Focus Scale e a Satisfaction with Life Scale. **Resultados:** Os resultados obtidos por Regressão Linear Múltipla, para cada uma das dimensões de TA, trabalho excessivo (TE) e trabalho compulsivo (CT), identificados para a dimensão de TE, uma associação positiva com a carga horária, concentram-se na promoção, motivação / foco na prevenção, importância atribuída ao trabalho, trabalho individual e ser mulher. Além disso, uma associação negativa com a idade e não levar as atividades para o trabalho em casa. Para a dimensão CT, a associação positiva ocorreu com as variáveis motivação / foco na prevenção, carga horária, importância atribuída ao trabalho e ser mulher e associação negativa com a idade, satisfação com a vida e não levar o trabalho para casa. **Conclusão:** Os resultados identificados podem apoiar novos estudos e intervenções voltadas à prevenção da AT na AF.

**PALAVRAS-CHAVE:** Adição ao trabalho, Trabalhadores, Saúde Ocupacional.

## RESUMEN

**Objetivo:** El objetivo de este estudio fue identificar los predictores individuales y ocupacionales de la adición al trabajo (AT) en 490 profesionales autónomos (PA) brasileños. **Método:** Utilizamos un cuestionario sociodemográfico y laboral, el Dutch Work Addiction Scale, la Escala de Motivación / Foco Regulatorio y la Escala de Satisfacción con la Vida. **Resultados:** Los resultados obtenidos por Regresión Lineal Múltiple, para cada una de las dimensiones de AT, trabajo excesivo (TE) y trabajo compulsivo (TC), identificaron para la dimensión de TE, una asociación positiva con la carga horaria de trabajo, foco en la promoción, motivación / foco en la prevención, importancia atribuida al trabajo, trabajar individualmente y ser mujer. Además, una asociación negativa con la edad y no llevar actividades de trabajo a casa. Para la dimensión TC, la asociación positiva ocurrió con las variables motivación / foco en la prevención, carga horaria de trabajo, importancia atribuida al trabajo y ser mujer y una asociación negativa con la edad, satisfacción con la vida y no llevar trabajo a casa. **Conclusión:** Los resultados identificados pueden apoyar nuevos estudios e intervenciones dirigidas a la prevención de AT en PA.

**PALABRAS CLAVE:** Adicción al trabajo, profesional autónomo, salud ocupacional.