



ESCOLA SUPERIOR
DE TURISMO E
TECNOLOGIA DO MAR

Dissertação

Mestrado em Gestão e Direção Hoteleira

***Antecedentes do Workaholism e os seus
efeitos no conflito trabalho-família e burnout:
O caso da hotelaria portuguesa***

Filipa Alexandra Ferreira Monteiro

Leiria, março de 2024

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Dissertação

Mestrado em Gestão e Direção Hoteleira

***Antecedentes do Workaholism e os seus
efeitos no conflito trabalho-família e burnout:
O caso da hotelaria portuguesa***

Filipa Alexandra Ferreira Monteiro

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da Doutora Aurélia Maria da Silva Guerra Rodrigues de Almeida, Professora da Escola Superior de Turismo e Tecnologia do Mar do Instituto Politécnico de Leiria

Leiria, março de 2024

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Dedicatória

À Minha Família, aos meus amigos, aos meus patrões e colegas de trabalho.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Agradecimentos

Gostaria de expressar a minha sincera gratidão a todas as pessoas que tornaram possível a conclusão deste trabalho:

Primeiramente, gostaria de agradecer à minha orientadora, Doutora Aurélia Maria da Silva Guerra Rodrigues de Almeida, pela orientação dedicada, paciência e *insights* valiosos ao longo deste processo. O seu apoio e encorajamento foram fundamentais para o desenvolvimento desta dissertação.

À minha família, pelo apoio inabalável e pelos sacrifícios que fizeram para me proporcionar uma educação de qualidade. As palavras de incentivo foram um farol nos momentos de dúvida.

Às minhas amigas, cuja amizade, apoio, paciência e companheirismo foram essenciais em cada passo desta jornada. Agradeço por estarem sempre presentes em todos os momentos.

Aos meus colegas de turma, pela colaboração, troca de ideias e apoio mútuo ao longo desta jornada académica. As nossas trocas de ideias, partilhas e amizade foram essenciais para o meu crescimento pessoal e académico.

Agradeço também à Escola Superior de Turismo e Tecnologia do Mar pelo acesso aos recursos e infraestruturas necessários para a realização deste estudo.

Por fim, gostaria de expressar a minha gratidão a todas as outras pessoas, professores, patrões e colegas de trabalho, que, de alguma forma, me apoiaram e contribuíram na conclusão deste trabalho.

A todos vocês, o meu muito obrigado!

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Resumo

Os Antecedentes do *Workaholism* e os seus efeitos no conflito trabalho-família e *burnout*: O caso da hotelaria portuguesa, é cada vez mais um tema abordado nos dias de hoje.

O *Work Life Balance* trata-se de gerir eficazmente o equilíbrio entre a vida profissional, um trabalho remunerado, com a vida pessoal, como realizar atividades importantes, o tempo familiar, tempo recreativo e social, fazer voluntariado, tempo de aprendizagem (Babin Dhas & Karthikeyan, 2015).

O *Workaholism*, é a necessidade excessiva e incontrolável de um indivíduo trabalhar de forma a cumprir todas as tarefas exigidas (Bakker et al., 2013). Destacam-se como antecedentes do *workaholism*, a Paixão pelo trabalho, o *Engagement* pelo trabalho, *Engagement* pela vida e a Satisfação no trabalho.

Lipka et al. (2014) designam o aspeto afetivo (satisfação no trabalho), aspeto cognitivo (pensamentos e opiniões), atitudes em relação ao trabalho (excesso de zelo) ou personalidade obsessivo-compulsiva (perfeccionismo, rigor...) antecedentes do *workaholism*. Destacam-se três antecedentes do *workaholism*: Motivação, envolvimento e prazer no trabalho (Spence & Robbins, 1992).

Já em termos de consequências do *workaholism*, direcionadas para a saúde mental, saúde física, nutrição deficitária, vida pessoal negligenciada e quebrar o ciclo (Merritt, 2018). Destacou-se como consequências, o Conflito trabalho-família e o *Burnout*.

Andreassen (2014), enunciou possíveis consequências do *workaholism*, como má qualidade do sono, conflito trabalho-família, sintomas psicossomáticos, redução da satisfação no trabalho, redução da satisfação na vida e redução no desempenho no trabalho.

Coombs (2004) concluiu que no *workaholism* existem as seguintes consequências: dificuldade em delegar, stress no trabalho, perfeccionismo, ansiedade, raiva, depressão, maior dificuldade em sentir do que pensar, famílias disfuncionais, inadequação e funcionamento social prejudicado.

A metodologia utilizada no nosso estudo foi uma metodologia descritivo-correlacional, integrada numa abordagem quantitativa, onde o instrumento de recolha de dados utilizado

foi um questionário, dividido em duas partes: uma para caracterização da amostra e outra para questões relacionadas com a temática em investigação. O nosso questionário esteve online desde julho de 2023 a fevereiro de 2024 onde foram obtidas 179 respostas válidas.

Após a análise deste estudo empírico, destacou-se que a maioria dos inquiridos eram mulheres com bacharelato ou licenciatura, com idade média de 32 anos e solteiras. Maioritariamente, encontram-se no seu trabalho e cargo atual há mais de 2 anos, sem colaboradores a cargo e com contratos sem termo.

Constou-se que existem correlações positivas moderadas a fortes entre as variáveis da Paixão pelo Trabalho, *Engagement* pelo Trabalho e a Satisfação no Trabalho o que indicam que essas variáveis estão relacionadas positivamente entre si. A correlação mais fraca é entre a Paixão pelo Trabalho e *Engagement* pela Vida pois sugere uma relação menos pronunciada entre essas duas variáveis, embora ainda haja uma associação positiva. Existe também uma associação significativa entre o *workaholism* e o conflito trabalho-família, onde o *workaholism* contribui de forma substancial para explicar o conflito trabalho-família. Podemos também afirmar que o *workaholism* desempenha um papel importante no desenvolvimento do *burnout*, com implicações importantes para a saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Palavras-chave: *Workaholism, Paixão pelo Trabalho, Engagement pelo Trabalho, Engagement pela Vida, Conflito trabalho-família, Burnout. Hotelaria em Portugal,*

Abstract

The, Antecedents of Workaholism and Their Effects on Work-Family Conflict and Burnout: The Case of the Portuguese Hotel Industry, is an increasingly discussed topic in today's society.

Work-life balance involves effectively managing the balance between professional life, including paid work, and personal life, such as engaging in important activities, spending time with family, recreational and social activities, volunteering, and learning time (Babin Dhas & Karthikeyan, 2015).

Workaholism is the excessive and uncontrollable need for an individual to work in order to fulfill all required tasks (Bakker et al., 2013). The antecedents of workaholism include Passion for work, Engagement in work, Engagement in life, and Job satisfaction.

Lipka et al. (2014) they refer to the affective aspect (job satisfaction), cognitive aspect (thoughts and opinions), attitudes towards work (excessive zeal), or obsessive-compulsive personality (perfectionism, rigor...) antecedents of workaholism. Three antecedents of workaholism stand out: Motivation, involvement, and enjoyment at work (Spence & Robbins, 1992).

In terms of the consequences of workaholism, they are directed towards mental health, physical health, poor nutrition, neglected personal life, and perpetuating the cycle (Merritt, 2018). As highlighted consequences include work-family conflict and burnout.

Andreassen (2014), you listed potential consequences of workaholism, such as poor sleep quality, work-family conflict, psychosomatic symptoms, reduced job satisfaction, diminished life satisfaction, and decreased job performance.

Coombs (2004) concluded that workaholism entails the following consequences: difficulty delegating tasks, workplace stress, perfectionism, anxiety, anger, depression, greater difficulty in feeling than thinking, dysfunctional families, inadequacy, and impaired social functioning.

The methodology employed in our study was a descriptive-correlational approach, integrated within a quantitative framework, using a questionnaire as the data collection instrument. The questionnaire was divided into two parts: one for sample characterization and the other for questions related to the research topic. Our questionnaire was available online from July 2023 to February 2024, and we obtained 179 valid responses.

After analyzing this empirical study, it became evident that the majority of respondents were women with a bachelor's or master's degree, with an average age of 32 and single. Most of them have been in their current job and position for more than 2 years, with no subordinates, and on permanent contracts.

It was found that there are moderate to strong positive correlations among the variables of Work Passion, Work Engagement, and Job Satisfaction, indicating that these variables are positively related to each other. The weakest correlation is between Work Passion and Life Engagement, suggesting a less pronounced relationship between these two variables, although there is still a positive association. There is also a significant association between workaholism and work-family conflict, where workaholism substantially contributes to explaining work-family conflict. It can also be affirmed that workaholism plays an important role in the development of burnout, with significant implications for the health and well-being of workers.

Keywords: *Workaholism, Work Passion, Work Engagement, Life Engagement, Work-Family Conflict, Burnout, Hospitality Industry, Portugal*

Índice de Figuras

Figura 1 Modelo de análise em estudo	32
--	----

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Índice de Tabelas

Tabela 1 Ficha Técnica de Investigação.....	30
Tabela 2 Escala da Paixão pelo trabalho.....	34
Tabela 3 Escala do Engagement pelo Trabalho.....	35
Tabela 4 Escala do Engagement pela Vida	36
Tabela 5 Escala da Satisfação no Trabalho.....	36
Tabela 6 Escala do Workaholism.....	37
Tabela 7 Escala do Conflito Trabalho-Família	38
Tabela 8 Escala do Burnout.....	39
Tabela 9 Tabela de frequências sobre o género dos inquiridos	42
Tabela 10 Tabela de frequências sobre as habilitações literárias	42
Tabela 11 Tabela descritiva sobre as idades	43
Tabela 12 Tabela de frequências sobre o estado civil.....	44
Tabela 13 - Tabela de frequências sobre o número de filhos.....	45
Tabela 14 Tabela de frequências sobre, aproximadamente há quanto tempo começou a trabalhar no local atual?.....	45
Tabela 15 Tabela de frequências sobre Há quanto tempo ocupa o seu cargo atual?	46
Tabela 16 Tabela de frequências sobre a posição hierárquica da função atual	46
Tabela 17 Tabela - Tabela de frequências sobre o tipo de contrato de trabalho	47
Tabela 18 Análise de frequência da Paixão pelo Trabalho	48
Tabela 19 Análise de frequência do Engagement pelo Trabalho	49
Tabela 20 Análise de frequência do Engagement pela Vida	51
Tabela 21 Análise de frequência da Satisfação pelo Trabalho.....	52
Tabela 22 Análise de frequência do Workaholism	53
Tabela 23 Análise de frequência do Conflito Trabalho-Família	54
Tabela 24 Análise de frequência do Burnout – Dimensão Exaustão Emocional.....	56
Tabela 25 Análise de frequência do Burnout – Dimensão Realização Pessoal.....	57
Tabela 26 Análise de frequência do Burnout – Dimensão Despersonalização.....	58
Tabela 27 Análise descritiva das variáveis dos antecedentes do Workaholism.....	60
Tabela 28 Análise descritiva da escala do Workaholism.....	61
Tabela 29 Análise descritiva das variáveis das consequências do Workaholism	62
Tabela 30 Análise de correlação entre as variáveis em estudo.....	65
Tabela 31 Análise de regressão Hipóteses: 1, 2, 3 e 4	66

Tabela 32 Análise de correlação Hipóteses 5	68
Tabela 33 Análise de regressão Hipóteses 6 e 7	69

Lista de Siglas

CTF – Conflito Trabalho-Família

DSM - Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders

LE – Life Engagement

PH – Paixão Harmoniosa

PO – Paixão Obsessiva

ST – Satisfação no trabalho

SV – Satisfação com a vida

WE – Work Engagement

WFB - Work life balance

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Índice

DEDICATÓRIA	I
AGRADECIMENTOS	III
RESUMO	V
ABSTRACT	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
ÍNDICE DE TABELAS.....	XI
LISTA DE SIGLAS.....	XIII
ÍNDICE.....	XV
1. INTRODUÇÃO.....	1
2. REVISÃO DA LITERATURA.....	3
2.1 HOTELARIA.....	3
2.2 HOTELARIA PORTUGUESA.....	5
2.3 WORK LIFE BALANCE	7
2.4 WORKAHOLISM.....	9
2.4.1 ANTECEDENTES DO <i>WORKAHOLISM</i>	13
2.4.1.1 <i>Paixão pelo Trabalho</i>	14
2.4.1.2 <i>Engagement pelo Trabalho</i>	17
2.4.1.3 <i>Engagement pela vida</i>	19
2.4.1.4 <i>Satisfação no Trabalho</i>	20
2.4.2 CONSEQUÊNCIAS DO <i>WORKAHOLISM</i>	21
2.4.2.1 <i>Conflito trabalho-família</i>	22
2.4.2.2 <i>Burnout</i>	24
2.4.2.3 <i>Relação entre Conflito Trabalho-Família e o Burnout</i>	25
2.4.2.3 <i>Relação entre o Engagement pelo Trabalho e o Burnout</i>	26
2.5. SATISFAÇÃO COM A VIDA	27
3. METODOLOGIAS DE INVESTIGAÇÃO.....	29
3.1. DEFINIÇÃO DA POPULAÇÃO E AMOSTRA	29
3.2. MÉTODO DE RECOLHA DE DADOS – QUESTIONÁRIO.....	30
3.3. MODELO CONCEPTUAL DO ESTUDO EMPÍRICO	31

3.3.1. HIPÓTESES	33
3.3.2. DESENVOLVIMENTO DAS ESCALAS DE MEDIDA	33
3.2.2.1. <i>Escala da Paixão pelo trabalho</i>	33
3.2.2.2. <i>Escala do Engagement pelo Trabalho</i>	34
3.2.2.3. <i>Escala do Engagement pela Vida</i>	35
3.2.2.4. <i>Escala da Satisfação no Trabalho</i>	36
3.2.2.5. <i>Escala do Workaholism</i>	37
3.2.2.6. <i>Escala do Conflito Trabalho-Família</i>	37
3.2.2.7. <i>Escala do Burnout</i>	39
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	41
4.1. PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE DADOS	41
4.2. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	41
4.3. ANÁLISE DE FREQUÊNCIAS	47
4.3.1. ANÁLISE DE FREQUÊNCIA DA ESCALA DA PAIXÃO PELO TRABALHO.....	47
4.3.2. ANÁLISE DE FREQUÊNCIA DA ESCALA DA <i>ENGAGEMENT</i> PELO TRABALHO.....	49
4.3.3. ANÁLISE DE FREQUÊNCIA DA ESCALA DA <i>ENGAGEMENT</i> PELA VIDA	50
4.3.4. ANÁLISE DE FREQUÊNCIA DA ESCALA DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO	51
4.3.5. ANÁLISE DE FREQUÊNCIA DA ESCALA DO <i>WORKAHOLISM</i>	52
4.3.6. ANÁLISE DE FREQUÊNCIA DA ESCALA DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA.	54
4.3.7. ANÁLISE DE FREQUÊNCIA DA ESCALA DO <i>BURNOUT</i>	55
4.4. ANÁLISE DESCRITIVA.....	58
4.4.1. ANÁLISE DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS DOS ANTECEDENTES DO <i>WORKAHOLISM</i>	58
4.4.2. ANÁLISE DESCRITIVA DA ESCALA DO <i>WORKAHOLISM</i>	60
4.4.3. ANÁLISE DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS REFERENTES ÀS CONSEQUÊNCIAS DO <i>WORKAHOLISM</i>	61
4.5. ANÁLISE CORRELACIONAL.....	62
4.6. ANÁLISES DAS HIPÓTESES	65
4.6.1. ANÁLISES DE REGRESSÃO PARA DAR RESPOSTA ÀS HIPÓTESES: 1, 2, 3 E 4.	66
4.6.2. ANÁLISES DE CORRELAÇÃO PARA DAR RESPOSTA À HIPÓTESE 5	68
4.6.3. ANÁLISES DE REGRESSÃO PARA DAR RESPOSTA ÀS HIPÓTESES: 6 E 7.	69
5. CONCLUSÃO.....	71
5.1 PRINCIPAIS CONCLUSÕES E IMPLICAÇÕES ESTRATÉGICAS	71
5.2. LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES PARA FUTURAS INVESTIGAÇÕES	72
BIBLIOGRAFIA	73

APÊNDICES.....	84
QUESTIONÁRIO.....	84

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

1. Introdução

O presente trabalho, cujo tema designa-se, Antecedentes do *workaholism* e os seus efeitos no conflito trabalho-família e *burnout*. O caso da hotelaria portuguesa, teve como base um estudo empírico de forma a obter o grau de Mestre, no âmbito do Mestrado em Gestão e Direção Hoteleira lecionado na Escola Superior de Turismo e Tecnologia do Mar em Peniche.

Cada vez mais, os gestores hoteleiros enfrentam diariamente desafios e obstáculos junto da sua equipa de trabalho onde precisam adotar estratégias para promover o bem-estar dos seus funcionários e garantir um ambiente de trabalho saudável. A ligação entre o *workaholism* e a hotelaria pode resultar em desafios como o conflito trabalho-família e o *burnout* entre os profissionais do setor. As longas horas de trabalho e a pressão pela qualidade de excelência, podem dificultar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, levando a níveis elevados de stress e exaustão.

Sendo um tema tão atual, mas que ao mesmo tempo ainda desconhecido para algumas pessoas, suscitou-nos curiosidade e vontade de sabermos mais sobre este assunto tão pertinente. Posto isto, achámos que este, seria o tema ideal para o estudo empírico da nossa dissertação de mestrado.

Perante este tema, surgiu-nos a seguinte pergunta de partida, Quais são os principais fatores antecedentes que contribuem para o desenvolvimento do *workaholism* e como esses padrões de trabalho excessivo contribuem para o conflito trabalho-família e a ocorrência de *burnout* em profissionais do setor da hotelaria em Portugal?.

De forma a darmos resposta a esta mesma pergunta de partida, foram escolhidas as seguintes hipóteses a analisar:

H1- A Paixão pelo Trabalho influencia positivamente o *workaholism*;

H2- O *engagement* pelo Trabalho influencia positivamente o *workaholism*;

H3- O *engagement* pela Vida influencia positivamente o *workaholism*;

H4- A Satisfação no Trabalho influencia positivamente o *workaholism*

H5- As variáveis dos antecedentes do *workaholism* encontram-se correlacionadas entre si;

H6- O *workaholism* contribui para a explicação do conflito trabalho-família;

H7- O *workaholism* contribui para a explicação do *Burnout*.

A metodologia utilizada para darmos resposta as hipóteses referidas anteriormente, foi através da elaboração de um questionário, dividido em duas partes: uma para caracterização da amostra e outra para questões relacionadas com a temática em investigação. O mesmo esteve online desde julho de 2023 a fevereiro de 2024 tendo como público-alvo os colaboradores de Hotelaria em Portugal.

Os objetivos deste trabalho foram estudar principalmente o *workaholism*, tendo em consideração os seus antecedentes, como a Paixão pelo trabalho, o *Engagement* pelo trabalho, o *Engagement* pela vida e a Satisfação no trabalho bem como a sua influência e relação com o mesmo. Pretendeu-se estudar também as consequências do *workaholism*, mais precisamente o Conflito trabalho-família e o *Burnout*, tendo em consideração a sua relação e possível existência. Todos os objetivos deste trabalho foram direcionados exclusivamente aos colaboradores da Hotelaria em Portugal visto ser a área deste mestrado.

O presente estudo encontra-se dividido em três partes: Na primeira parte é feita a revisão da literatura, onde são abordados os seguintes temas: A Hotelaria, A hotelaria portuguesa, o *Work Life Balance*, o *Workaholism* e respetivos antecedentes e consequências e por fim a Satisfação com a vida.

Na segunda parte, foram abordadas as metodologias da investigação, mas precisamente, a definição da população e amostra; o método de recolha de dados, que neste caso a escolha recaiu por uma abordagem quantitativa, através da utilização de um questionário dividido em duas partes; o modelo conceptual do estudo empírico utilizado; as hipóteses em estudo e por fim, o desenvolvimento das escalas de medida.

Na terceira parte, foram analisados e discutidos os resultados dos dados, como, através da caracterização da amostra, análises através de tabelas de frequência, tabelas descritivas, tabelas correlação e de regressão. Todas as análises foram realizadas tendo como base, os resultados do questionário realizado durante alguns meses de onde foram obtidas 179 respostas válidas.

Por último, foram abordadas as principais conclusões e implicações estratégicas e as respetivas limitações do estudo.

2. Revisão da literatura

No presente capítulo será efetuada a revisão bibliográfica relacionada com o tema da dissertação que abordará os Antecedentes do *Workaholism* e os seus efeitos no conflito trabalho-família e *burnout* aplicado ao caso específico do caso da hotelaria portuguesa. Assim, neste capítulo vamos abordar os seguintes conceitos: a hotelaria, a hotelaria portuguesa, o *work life balance*, *workaholism*, a satisfação com a vida e por fim, a satisfação no trabalho. Abordaremos também os antecedentes do *workaholism* (paixão pelo trabalho, *engagement* pelo trabalho, *engagement* pela vida) e as consequências do *workaholism* (conflito trabalho-família, *burnout*). Abordaremos ainda a relação entre o conflito trabalho-família, o *burnout* e a relação entre *engagement* pelo trabalho e o *burnout*.

2.1 Hotelaria

Ao longo da história, a hotelaria sempre demonstrou uma predisposição natural para procurar inovações. Isso deve-se ao rápido desenvolvimento das economias e às constantes mudanças nos gostos e padrões de consumo. Nesse contexto, existe a necessidade de se destacar da concorrência, adotando para isso abordagens distintas, o que exige uma atenção especial por parte da gestão hoteleira (Pais & Figueira, 2019).

A grande maioria dos hotéis obtém a sua receita principalmente de três fontes essenciais: quartos e alojamentos; espaços dedicados a convenções e eventos; locais de venda de alimentos e bebidas, para além de outras fontes secundárias de receitas (J. C. M. F. Silva, 2014).

Um hotel é caracterizado como um local público que, mediante pagamento, proporciona a viajantes e visitantes temporários dois serviços essenciais: alojamento e refeições (Lawson, 2003).

Os hotéis têm uma relevância significativa em muitos países, proporcionando espaços para atividades de negócios, conferências, reuniões, lazer e entretenimento. Deste modo, os hotéis são fundamentais para a economia e sociedade nomeadamente no que se refere aos meios de transporte adequados, comunicação eficiente e sistemas de distribuição de diversos bens e serviços. Os hotéis contribuem para a produção global

de bens e serviços através das suas infraestruturas, desempenhando um papel crucial no bem-estar das nações e comunidades (Medlik & Ingram, 2002).

O primeiro registo conhecido de hotelaria remonta aos tempos dos Jogos Olímpicos, sendo caracterizado por um amplo abrigo em forma de choupana, denominado Ásylon ou Asilo. Este local sagrado tinha como objetivo proporcionar descanso, proteção e privacidade aos atletas visitantes que participavam nas cerimónias religiosas e competições desportivas (Andrade, 2002).

Um dos acontecimentos significativos na história da hotelaria do século XIX foi a criação, em 1870, do primeiro estabelecimento hoteleiro em Paris, marcando o início da hotelaria planeada. As inovações incluíram a introdução de casas de banho privativas em todos os quartos e a padronização das fardas dos funcionários. O suíço César Ritz foi o pioneiro neste empreendimento (Matos, 2012). Esse hotel representou um momento muito importante para a área hoteleira, sendo o pioneiro ao introduzir a iluminação elétrica, bem como ao equipar todos os quartos com casa de banho privativa e telefone (Fernandes, 2020).

O setor da hotelaria enfrenta uma competição intensa no mercado. Colaboradores com capacidades e competências robustas na área da hotelaria conseguem demonstrar um desempenho de serviço excecional, destacando-se nas operações e serviços padronizados. Este diferencial proporciona à organização um valor acrescentado e uma vantagem competitiva (Teng, 2013).

Assim, os gestores devem compreender e integrar princípios essenciais da hotelaria nos programas de formação corporativa, de modo a reforçar a qualidade do serviço hoteleiro dos colaboradores e melhorar a experiência dos hóspedes (Teng, 2013). Numa empresa que prestação de serviços, neste caso a hotelaria, para que se consiga manter competitiva nos dias de hoje, é essencial reajustar as suas estratégias, dando um foco maior nos serviços para as experiências. Estas são consideradas propostas de valor distintas e mais eficazes do que as abordagens tradicionais de diferenciação no setor do turismo e hotelaria (Cetin & Walls, 2016).

A área hoteleira debate-se por diversos pontos de vista e dinâmicas, podendo ser descrita como um fenómeno em constante evolução, apresentando diversas qualidades e características. Esta área adapta-se de forma contínua ao seu ambiente, às culturas e às pessoas que acolhe. Por outro lado, apesar da complexidade das suas operações, a indústria hoteleira é, em grande medida, impulsionada pela reciprocidade (Brotherton & Wood, 2008).

O turismo e a área hoteleira têm vindo a destacar-se como uma das atividades com maior crescimento a nível global. No entanto, o mercado de trabalho neste setor enfrenta algumas dificuldades em termos de condições laborais. Uma imagem negativa associada ao mercado de trabalho na hotelaria tem-se revelado um obstáculo à contratação e retenção de profissionais qualificados (Baum et al., 1997).

A forma como se gere a experiência do cliente tem sido uma estratégia fundamental para empresas hoteleiras reconhecidas como líderes nas suas áreas de atuação. Os resultados destacam a preservação da vantagem competitiva e a distinção do negócio como os benefícios principais, que indicam também a evolução do conceito de experiência (Bandinelli Vargas Lopes de Oliveira & Paula Lisboa Sohn, 2023).

2.2 Hotelaria portuguesa

Desde a era dos descobrimentos, Portugal era frequentemente visitado por diversos tipos de viajantes, especialmente comerciantes e intermediários envolvidos no comércio colonial e nas transações comerciais com os mercados do norte da Europa. A evidência do interesse do país como destino turístico pode ser observada nas rotas do *Grand Tour* (Nugent, 1749).

No dia 10 de outubro de 1892, ocorreu a cerimónia de inauguração do Grande Hotel Internacional, com pompa e circunstância, sob a liderança de Edmundo Eloy. Em 1893, o hotel teve o seu nome alterado para Avenida *Palace*, em linha semelhante com outros hotéis na Europa (Varanda, 2001).

Em Portugal, é evidente a presença de um número substancial de cadeias ou grupos hoteleiros a operar no mercado de alojamento, sugerindo à primeira vista um domínio deste conjunto de empresas no mercado (Sinclair & Stabler, 1997).

Conforme as informações fornecidas pelo ministro do fomento, Manuel Afonso Espregueira¹, durante sua apresentação no parlamento em 1905, Portugal possuía um

¹ Foi um cidadão português que desempenhou papéis multifacetados na sociedade. Serviu como militar, engenheiro e político. Ao longo de sua carreira, ocupou cargos proeminentes, incluindo a presidência da Câmara Municipal de Arcos de Valdevez, o cargo de Ministro da Fazenda, a presidência da Câmara dos Deputados e também foi membro do Par do Reino.

total de 1337 estabelecimentos hoteleiros, dos quais 1208 eram permanentes e 129 temporários. Lisboa e Porto, com um total de 330 hotéis, representavam aproximadamente 25% do número total de estabelecimentos (Santos, 2017).

A partir do final do século XX, emergiram os hotéis de luxo com uma abordagem distinta, destacando-se pela ênfase na arte, design e charme. Contudo, foi notado que os clientes habituais da hotelaria de luxo mais convencional que também começaram a aderir a essas novas tendências. Este fenómeno evidenciou que, apesar da variedade de opções na hotelaria de luxo, todos conseguiam satisfazer as exigências da procura (Botelho, 2011).

Segundo o relatório, A Hotelaria Portuguesa na Internet, em 2000, a utilização da Internet correspondia a aproximadamente 5% do total das transações comerciais realizadas no setor hoteleiro nacional (Gouveia & Duarte, 2001).

Entre 2004 e 2014, Lisboa recebeu mais de 37 milhões de visitantes, principalmente vindos de Espanha, França e Brasil, o que resultou em ganhos para a indústria hoteleira que ultrapassaram os cinco mil milhões de euros. De acordo com informações fornecidas pelo Observatório do Turismo de Lisboa, desde 2004, quando Portugal acolheu o Campeonato Europeu de Futebol, até 2013, houve um aumento contínuo no número de turistas que visitaram a capital, com exceção dos anos de 2008 e 2009, que foram afetados pelo início da crise económica (TVI24, 2014).

Conforme os dados do INE, podemos verificar que entre os anos de 2014 e 2019, houve um crescimento anual entre os 48 711 366 e os 70 158 964 milhões de dormidas em Portugal. Os anos de 2020 e 2021, foram os anos com um menor número de dormidas devido à pandemia Covid-19², contudo no ano de 2021 houve um ligeiro aumento de dormidas perante 2020 (Instituto Nacional de Estatística, 2023).

Em Portugal, no ano de 2021, foram inaugurados 65 novos hotéis, aumentando assim o número total de quartos disponíveis para 4.500 (Público, 2022).

Durante o período de 2020 a 2023, a *Cushman & Wakefield*³ registou a inauguração de 217 novos hotéis, resultando em mais de 13 mil quartos disponíveis. É importante destacar que essa nova oferta está dividida entre diversas categorias, embora haja uma concentração significativa nos hotéis de 4 e 5 estrelas (Garcia, 2024). Até finais do ano

² Doença infecciosa causada pelo vírus SARS-CoV-2, que faz parte da família dos coronavírus e que geralmente se manifesta com sintomas de infeção respiratória aguda.

³ Uma empresa do ramo imobiliário profundamente empenhada em auxiliar os seus clientes com conhecimento estratégico e soluções inovadoras.

de 2024, estão planeados a abertura de 130 novos hotéis em Portugal, cerca de 11.200 quartos no total (Público, 2022).

A *Condé Nast Traveler*⁴, revelou o top 10 dos hotéis em Portugal conforme as preferências dos leitores: nº 1, São Lourenço do Barrocal situado no Alentejo; nº2, Savoy Palace situado na Madeira; nº3, AlmaLusa Comporta situado na Comporta; nº4, The Yeatman Hotel, situado no Porto; nº5, Hotel Vermelho Melides, situado em Melides; nº6, Four Seasons Hotel Ritz Lisbon, situado em Lisboa; nº7, Palácio Príncipe Real, situado em Lisboa, nº8, Bairro Alto Hotel, situado em Lisboa; nº9 Vila Joya, situado no Algarve e por fim, no nº10, AlmaLusa Baixa/Chiado situado na Baixa/Chiado (Condé Nast Traveler, 2023).

2.3 *Work Life Balance*

O estudo do *work-life balance* (WLB) na hotelaria desempenha um papel fundamental para entender os desafios enfrentados pelos profissionais neste setor dinâmico e exigente. À medida que os profissionais da hotelaria procuram equilibrar as exigências profissionais com as responsabilidades pessoais, surge a necessidade de compreender os fatores que influenciam esse equilíbrio. Uma vez estabelecido o contexto do trabalho e da vida pessoal desses profissionais, é possível explorar mais a fundo um fenómeno que frequentemente surge nesse ambiente: o *workaholism*.

Neste tópico iremos abordar o conceito *Work Life Balance* (Equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional) estudado nos últimos anos. Trata-se de gerir eficazmente o equilíbrio entre a vida profissional, um trabalho remunerado, com a vida pessoal, como realizar atividades importantes, o tempo familiar, tempo recreativo e social, fazer voluntariado e tempo de aprendizagem (Babin Dhas & Karthikeyan, 2015). O conflito trabalho-família surge quando existem as seguintes situações: a) o tempo dedicado a uma das funções supera o cumprimento da outra; b) a pressão sobre a participação numa função invalida o cumprimento dos requisitos de outra; c) as atitudes específicas impostas num papel impedem o cumprimento dos requisitos de outro. Em cada conflito, as pressões sentidas perante uma das áreas, seja trabalho ou família, será de certo modo incompatível com a pressão exercida na outra área (Greenhaus & Beutell, 1985).

O WLB descreve a atividade de trabalhar num local que reconheça e tenha em consideração as necessidades dos seus funcionários de forma a obter o equilíbrio entre

⁴É uma revista de viagens de luxo e estilo de vida. A revista já ganhou 25 *National Magazine Awards*.

as exigências de uma vida familiar e a vida profissional (Ranjan & Prasad, 2013). Refere-se a uma teoria que explica de que forma as pessoas gerem e organizam a vida familiar e a vida profissional de forma a haver um equilíbrio entre ambas as realidades. Existe a ideia de que o trabalho e a família apesar dos diferentes domínios/áreas influenciam-se mutuamente (Clark, 2000).

Cada vez mais, as responsabilidades, os compromissos, as obrigações fazem parte do dia-a-dia, e o WLB tornou-se bastante relevante no meio laboral. Foram três os fatores que contribuíram para que o tema do equilíbrio entre a vida familiar e a profissional fosse tido em consideração, sendo visto como algo sério e relevante: a) competição global; b) Interesse renovado na vida pessoal e por fim, c) força de trabalho envelhecida (Lockwood, 2003).

Para Delecta (2011), o WLB é definido como a capacidade de um indivíduo de conseguir cumprir tanto os seus propósitos profissionais como os familiares e restantes atividades e responsabilidades não laborais, ou seja, conseguir obter o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional. Este tema é recorrente em todos os empregos, como em famílias com dois empregos, elevadas exigências na área laboral, horários alargados e que se têm tornado frequentes. As empresas cada vez mais, tentam ajudar os seus colaboradores a alcançar o equilíbrio entre as exigências laborais como as familiares e pessoais (Lakshmi & Prasanth, 2018) . O equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional é visto como a satisfação e a boa realização de ambas as áreas da vida, priorizando ao mínimo a redução de conflito (Clark, 2000).

O equilíbrio positivo entre a vida pessoal e a vida profissional requer uma atitude de atenção e cuidado no desempenho de cada papel, já o equilíbrio negativo entre as duas áreas tem a tendência a decorrer um baixo desempenho em ambos os papéis (Marks & MacDermid, 1996).

As empresas que implementaram o WLB puderam verificar alguns benefícios para os seus colaboradores, como: a) a capacidade de gerir várias responsabilidades em simultâneo, seja em casa, trabalho ou vida social ; b) a capacidade de trabalhar de forma flexível e assim conseguir gerir mais facilmente outras atividades; c) ambiente laboral onde a confiança e a valorização são sentidos; d) melhoria da qualidade de vida; e) vida profissional melhorada; f) treinamento e desenvolvimento; g) saúde favorável; h) cuidados acessíveis para familiares; i) educação constante; j) melhoria nos rendimentos; l) tempo de lazer; m) tempo destinado a amigos e familiares; n) tempo livre para atividades de lazer e desportivas, por fim, o) tempo para trabalho voluntário (Babin Dhas & Karthikeyan, 2015).

No tema WLB, Naithani (2010), considera os seguintes segmentos englobados na vida pessoal: família, finanças, social, o próprio, espiritual, saúde e *hobbies*. As iniciativas pela empresa de obter equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional trazem benefícios tanto para a os empregadores como para os empregados. Os empregadores conseguem ter colaboradores fixos, valorizados e motivados; atraem novos candidatos; têm uma ótima reputação enquanto escolha de possível local de emprego com custos reduzidos em novas contratações, maior opção de escolha e com maior qualidade. Já o empregado obtém os seguintes benefícios: vida profissional e pessoal mais feliz; melhor relacionamento laboral; melhoria da autoestima e concentração; aumento do tempo disponibilizado à família e vida social; vida profissional mais controlada; melhor gestão da vida pessoal e profissional e por fim, o sentimento de valorização por parte da equipa no local de trabalho (Naithani, 2010).

Em suma, o equilíbrio entre as áreas da vida referidas neste tema, consiste em dedicar o mesmo tempo, o mesmo envolvimento e satisfação tanto na vida pessoal/familiar como a vida profissional (Oosthuizen et al., 2019).

2.4 *Workaholism*

O conceito que iremos abordar, não é recente e já há muito anos que é estudado por diversos autores.

O *Workaholism* é o vício no trabalho, semelhante à dependência excessiva de álcool, visto que, o trabalho em exagero pode ser prejudicial à saúde e pôr em causa o bem-estar e o relacionamento interpessoal e social (Oates, 1968). Anos mais tarde, o mesmo autor, definiu o conceito como sendo uma necessidade constante, compulsiva ou incontrolável de trabalhar (Oates, 1971). Para Machlowitz (1980), caracteriza-se por um traço de personalidade, que reflete um desejo intrínseco no ato excessivo de trabalhar, com o objetivo de obter reconhecimento, novas oportunidades, mais responsabilidade no seu local de trabalho. Acrescenta, que é a junção de questões laborais com o apoio vindo de outras áreas (e.g., família), que pode direcionar para a frustração ou para a realização pessoal.

Scott et al. (1997), consideram *workaholic*, as pessoas com os seguintes padrões de comportamento: a) Dedicam mais tempo as atividades relacionadas com o trabalho e deixam de parte as atividades sociais, familiares e de lazer; b) Os seus pensamentos

são frequentemente direcionados para o trabalho (mesmo quando estão a trabalhar); c) Trabalham para além do exigido, das expectativas organizacionais e monetárias.

Para Shimazu & Schaufeli (2009), o workaholism, é o vício da prática de trabalhar, motivado por impulsos impossíveis de resistir e não por motivos externos ou contextuais, como, problemas financeiros, problemas no casamento, pressão dos supervisores, desejo de progressão na carreira, entre outros aspetos.

Segundo Griffiths (2011), o workaholism apresentado por seis componentes centrais:

Salience – O trabalho torna-se o foco principal na vida da pessoa, domínio do pensamento (preocupações e distorções cognitivas), sentimentos (desejos), e comportamentos (deterioração do comportamento socializado), ou seja, preocupação total com o trabalho.

Mood modification – Experiências subjetivas que as pessoas relatam como consequente envolvimento no trabalho, ou seja, uma estratégia de sobrevivência).

Tolerance – Para alguém empenhado no trabalho, acontece o aumento gradual do tempo passado no trabalho.

Withdrawal symptoms – Sentimento de impotência, (ou seja, tremores, irritabilidade, mau humor, etc.) devido ao facto de a pessoa não poder ir trabalhar devido a estar doente, de férias, entre outros.

Conflict – Conflito entre a pessoa e a vida pessoal (interesses, vida social) ou com ele próprio devido à preocupação excessiva de permanência no trabalho.

Relapse – Repetição de erros do passado relacionados a padrões extremos sobre excesso de trabalho.

Para Griffiths et al., (2018), o artigo, Ten myths about work addiction, faz uma revisão da literatura existente no momento onde foram abordados 10 mitos sobre a dependência do trabalho: (a) o vício do trabalho é o novo vício comportamental, (b) o vício do trabalho é semelhante a outros vícios comportamentais, (c) existem apenas consequências psicossociais da dependência do trabalho, (d) a dependência do trabalho e o vício do trabalho é a mesma coisa, (e) o vício do trabalho ocorre exclusivamente como consequência da personalidade individual e fatores, (f) a dependência de trabalho só ocorre na idade adulta, (g) alguns tipos de dependência de trabalho são positivos, (h) a dependência de trabalho é um padrão de comportamento transitório relacionado com fatores situacionais, (i) a dependência do trabalho é uma função do tempo gasto ao

envolver-se no trabalho, e (j) o vício do trabalho é um exemplo de comportamento diário excessivamente patogênico e nunca será classificado como um distúrbio mental no DSM, Griffiths et al.(2018) concluíram que existem opiniões contraditórias em cada um dos mitos abordados, e que há um longo caminho a percorrer no tema *workaholism*, visto que existem várias investigações e diversas linhas de pensamento, com teorias muito pertinentes.

Para Zaratini & Padilha (2010), o *workaholism* está presente nos trabalhadores, principalmente nos cargos de gerente/gestão. Entre grupos profissionais, verificou-se que a taxa de *workaholism* é elevada (Doerfler & Kammer, 1986).

No estudo, *Do Workaholism and Work Engagement Predict Employee Well-being and Performance in Opposite Directions?*, de (Shimazu et al., 2012), concluiu-se que o *workaholism* leva a prejuízos para a saúde e redução na satisfação com a vida, mas não propriamente a um desempenho prejudicial em termos de trabalho.

Desde que o conceito de *workaholism* surgiu na literatura acadêmica, os autores têm interpretado este termo como uma atitude, uma característica, uma obsessão e/ou uma compulsão. Em resumo, refere-se a estar excessivamente absorvido pelo trabalho, a ser impulsionado por uma motivação incontrolável no trabalho e a investir tanta energia e esforço no trabalho que acaba por prejudicar os relacionamentos pessoais, as atividades de lazer e/ou a saúde (Andreassen, 2014).

O *workaholism* poderá estar relacionado com a consciencialização e a autoeficácia na presença de um clima de excesso de trabalho. Ao estar-se num ambiente de trabalho onde o excesso do mesmo seja uma característica presente, há mais tendência para *workaholism*, em especial, para aqueles cujas características figurem: elevada motivação, perfeccionismo, responsabilidade, consciência e autoeficácia (Mazzetti et al., 2014).

Workaholism é a necessidade excessiva e incontrolável de um indivíduo trabalhar durante longas horas de forma a cumprir todas as tarefas exigidas e só após isso sentir-se realizado. Este comportamento compulsivo diminui o tempo e energia que poderia ser dedicado a atividades fora do trabalho, psicológicas e mentais, devido aos sintomas desagradáveis de abstinência ou ansiedade quando na ausência do trabalho (Bakker et al., 2013).

Segundo Di Stefano & Gaudiino (2018), o *workaholism* foi positivamente associado ao conflito entre o trabalho e a vida, tanto na direção trabalho-vida como vice-versa.

As inovações e avanços tecnológicos, podem de certa forma ser uma causa para o crescimento do *workaholism*, visto que contribuem para uma maior facilidade para a conclusão de tarefas, até em simultâneo, em qualquer parte do mundo. Apenas através de smartphone, por exemplo, onde constam várias ferramentas de trabalho, é possível aumentar as horas despendidas a trabalhar, já em pós-laboral e quase sem se dar conta do excesso (Engelbrecht et al., 2020).

O profissional procura ser bem-sucedido dentro da empresa em que trabalha, onde a constante aprendizagem é necessária, onde é imprescindível corresponder aos objetivos e valores requeridos, estimular ao uso total das suas capacidades intelectuais, com empenho e dedicação e de forma a alcançar os resultados satisfatórios pretendidos (Roberto Stefano & Stefaniczen, 2008). Os profissionais deparam-se cada vez mais com mudanças repentinas e complexas que deram início a uma nova geração de negócios caracteriza pelas pressões laborais, com aumento da atividade de trabalho, desafios diários, longas horas de trabalho, entre outros, e posto isto, os indivíduos são forçados a trabalhar o maior número de horas de forma a cumprirem com os objetivos impostos e dessa forma contribuirá para o *workaholism* (Sharma et al., 2011).

Para Luque (2017), o *workaholism* consistem em: a) Impulso para trabalhar impulsionado pelo próprio indivíduo sem a necessidade de fatores externos; b) Pensamentos recorrentes sobre o trabalho, mesmo fora do horário de trabalho; c) Trabalhar mais do que o expectável pela empresa, sem pensar nas causas para o próprio (saúde, bem-estar).

Segundo Bakker et al. (2009), com treino e gestão de stress, é possível reduzir os efeitos negativos do *workaholism*, principalmente no bem-estar e na saúde. Desenvolver valores no local de trabalho que promovam prioridades novas e mais equilibradas e estilos de vida mais saudáveis apoiará os *workaholics* e os seus colegas que pretendam mudar o seu comportamento.

O *workaholism* é um problema relacionado ao trabalho enfrentado pelas pessoas no mercado de trabalho, onde são impostas tarefas que estão para além suas capacidades, levando-os muitas vezes, a esforços excedentes, promovendo uma atividade profissional excessiva de desempenho perfeito, levando à exaustão ou mesmo à perda da saúde (Dobrowolska et al., 2019).

Cada vez mais os indivíduos trabalham mais e devido a essa condição leva-os a enfrentar alguns conflitos entre a vida profissional e pessoal, porque os seus papéis acabam por se cruzar. Devido aos comportamentos de *workaholism*, após algum tempo,

os trabalhadores podem vir a sentir distúrbios psicológicos e por consequência uma diminuição da qualidade das tarefas a executar (Ulucan & Yavuz, 2019).

Para Dong et al. (2022) o *workaholism* num líder/gestor trará efeitos negativos na saúde física e mental dos funcionários, o que não será nada favorável a longo prazo no desenvolvimento da empresa.

2.4.1 Antecedentes do *Workaholism*

Neste subcapítulo iremos fazer a revisão da literatura dos antecedentes do *workaholism*, onde iremos focar-nos na Paixão pelo trabalho, *Engagement* pelo trabalho, *Engagement* pela vida e Satisfação no trabalho.

No modelo proposto por Ng et al. (2007) as causas do *workaholism* dividem-se em três categorias: a) Disposições, b) Experiências Culturais e Sociais e c) Reforços Comportamentais. As disposições referem-se à autoestima e características e valores relacionadas à realização; já as experiências culturais e sociais subdividem-se em experiências relacionadas com o stress ou experiências disfuncionais na infância/família, aprendizagem vicária em casa e no trabalho, competição entre colegas de trabalho, maior autoeficácia no trabalho do que em tarefas fora do mesmo e por fim, relativamente aos reforços comportamentais, subdividem-se em recompensas tangíveis e intangíveis, sistema *Winner-takes-all*, ênfase na entrada em vez da saída e no comportamento organizacional.

Em 2000, foram destacados três possíveis antecedentes do *workaholism*: a) Origem familiar e nível de socialização, por exemplo, se no meio familiar mais próximo, existir alguém viciado no trabalho, que trabalhe excessivamente, existe a possibilidade de alguém próximo seguir os seus passos; b) Crenças e medos pessoais, por exemplo: o sucesso em primeiro lugar, como se só assim fizesse sentido; c) Ausência de *Work life balance* por parte da entidade patronal, por exemplo, quando os trabalhadores são pressionados a trabalhar mais horas fazendo com que não haja equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, sobrepondo a profissional (Burke, 2000). É afirmado por (Van Wijhe et al., 2014) que os antecedentes do vício no trabalho passam por crenças pessoais rígidas, autoestima que advém do desempenho no trabalho e a falta de sensação de realização no trabalho (o individuo continuar a trabalhar até sentir-se realizado/dever cumprido).

Após a revisão da literatura, destacam-se três antecedentes do *workaholism*: Motivação, envolvimento e prazer no trabalho (Spence & Robbins, 1992).

Foi desenvolvido por Liang & Chu (2009), um modelo que permitiu a identificação dos principais antecedentes do *workaholism*: a) Traços de personalidade; b) Incentivos pessoais e por fim, c) Incentivos organizacionais. Segundo Griffiths et al. (2018), os antecedentes do *workaholism* podem ocorrer durante a adolescência.

No esquema apresentado por Andreassen (2014), foi identificado sete possíveis antecedentes do *workaholism*: a) Insatisfação/Necessidades insatisfeitas (autonomia, competência e relações interpessoais e afetivas entre indivíduos); b) Personalidade (Neuroticismo, consciencioso, narcisismo e perfeccionismo); c) Teorias cognitivas (Esquemas, atribuição e pensamentos automáticos); d) Teoria do vício (Mecanismos fisiológicos e psicológicos); e) Teoria de aprendizagem (Reforço positivo e negativo e aprendizagem social); f) Dinâmica familiar (Excesso de responsabilidade e modelo de aprendizagem); e por fim, g) Cultura (Competência, competição e segurança financeira).

Lipka et al. (2014) designam o aspecto afetivo (satisfação no trabalho), aspecto cognitivo (pensamentos e opiniões), atitudes em relação ao trabalho (excesso de zelo) ou personalidade obsessivo-compulsiva (perfeccionismo, rigor...) antecedentes do vício no trabalho.

Em suma, conforme abordado na revisão da literatura, os antecedentes do *workaholism* passam por traços de personalidade, crenças, incentivos e regalias profissionais, autoestima no trabalho, necessidade de realização, perfeccionismo, entre outros.

2.4.1.1 Paixão pelo Trabalho

O termo, paixão, possui uma extensa trajetória na história da filosofia. Entretanto, na área da psicologia, foi somente recentemente que os pesquisadores começaram a explorar a noção de paixão em relação a uma atividade específica. A maioria dos estudos empíricos sobre paixão tem se concentrado em relacionamentos românticos (Hatfield & Walster, 1978).

A palavra, compromisso, tem mudado ao longo do tempo, assumindo diversas conotações e sendo aplicada a diferentes contextos. Para estabelecer uma ligação entre

o compromisso dos colaboradores com a empresa e o seu nível de paixão, (Meyer et al., 2004) introduziram o termo, trabalho.

A expressão, trabalho, é utilizada dentro do ambiente organizacional, porém, nem sempre está diretamente ligado ou influenciado por uma função ou tarefa específica. Considerando que o trabalho se desenvolve dentro do contexto de uma organização, é plausível pensar que tanto as características do trabalho em si quanto os fatores relacionados à organização podem causar impacto na noção de paixão pelo trabalho dos colaboradores (Meyer et al., 2004).

A paixão pelo trabalho é descrita como um estado contínuo de vontade fundamentado em avaliações cognitivas e emocionais do trabalho de uma pessoa (Salessi et al., 2017).

As pessoas possuem características distintas, preferências, traços únicos, vivem experiências diversas e dedicam-se a várias atividades que as distinguem como indivíduos. Estas são atividades que apreciam, atribuem valor e nas quais se envolvem de forma consistente, a ponto de se integrarem à sua identidade pessoal. A paixão pelo trabalho é descrita como um forte interesse por uma atividade que as pessoas apreciam, consideram significativa e pela qual dedicam tempo e esforço. Existem dois tipos de paixão propostos: obsessiva e harmoniosa. A paixão obsessiva ocorre quando alguém internaliza de forma controlada uma atividade na sua identidade, resulta numa pressão interna de se envolver na atividade que aprecia. Já a paixão harmoniosa acontece quando há uma internalização autónoma que leva os indivíduos a escolherem envolver-se na atividade que lhes traz prazer (Vallerand et al., 2003).

A paixão harmoniosa está ligada de forma positiva à saúde mental, aos três elementos do estado de fluxo (isto é, concentração, controle e experiência autotélica), à vitalidade e ao comprometimento afetivo. Estas conexões foram parcialmente influenciadas pela satisfação das necessidades psicológicas fundamentais de autonomia, competência e relacionamento. Por outro lado, a paixão obsessiva teve uma relação direta e negativa com a saúde mental, e uma relação fraca, mas positiva, com a experiência autotélica. São discutidas implicações teóricas e práticas desses resultados (Forest et al., 2011).

A revisão da literatura revela que tanto a paixão obsessiva quanto a harmoniosa estão ligadas a resultados diferentes, assim como a diferentes fatores contextuais e de características inatas (Salessi et al., 2017).

Existem três correntes literárias principais que abordam a paixão pelo trabalho: a paixão geral, a paixão dualista e a paixão baseada em papéis. A paixão geral diz respeito ao amor ou ao forte sentimento emocional em relação ao trabalho; a paixão dualista refere-

se à paixão harmoniosa e paixão obsessiva, já a paixão baseada no papel diz respeito à paixão pelo desenvolvimento abstrato, paixão pela criação e paixão pela inovação e aquando analisada num contexto de empreendedorismo, identifica três funções desempenhadas pelos empreendedores como, criador, fundador e inovador (Pollack et al., 2020).

Zigarmi et al. (2009) acreditam que é crucial incorporar os três elementos de cognição, afeto e intenção em qualquer definição útil de paixão, compromisso ou satisfação dos colaboradores. Poderá ser realizado utilizando o conceito de avaliação e os elementos de cognição, afeto e intenção. Para eles, uma definição operacional robusta de paixão pelo trabalho seria a seguinte: a paixão pelo trabalho dos colaboradores é um estado duradouro de bem-estar, emocionalmente positivo e baseado em significado, proveniente de avaliações cognitivas e afetivas recorrentes de várias situações profissionais e organizacionais, resultando em intenções e comportamentos de trabalho consistentes e construtivos.

Após a análise da literatura e estudos realizados por Salessi et al. (2017), enumeramos os seguintes antecedentes da paixão pelo trabalho: a) Paixão pelo trabalho e personalidade (dentre os traços de personalidade, a disposição para novas experiências, a conscienciosidade, a amabilidade e a extroversão mostraram ter relações moderadas); b) Paixão pelo trabalho, exigências e pontos fortes pessoais (mostraram que os desafios e os recursos no trabalho estão associados de forma distinta com a paixão. Nesse sentido, quando um trabalhador é pressionado para realizar uma atividade desafiadora, é mais provável que ele intensifique a paixão obsessiva. Por outro lado, quando percebe que possui recursos para lidar com os desafios do trabalho, isso promove o desenvolvimento de uma paixão harmoniosa e autónoma); c) Paixão pelo trabalho e perceção de suporte organizacional (quando existe o suporte por parte dos superiores, não só incentiva os colaboradores ao crescimento de uma paixão harmoniosa, mas também contribui para mantê-la ao longo do tempo. As entidades que reconhecem e valorizam a contribuição dos seus colaboradores, e se empenham em oferecer um ambiente de trabalho saudável, flexível e seguro, criam condições ideais que promovem uma paixão harmoniosa; d) Paixão pelo trabalho, liderança e cultura organizacional (um ambiente que encoraje a autonomia pode promover uma paixão harmoniosa, enquanto um ambiente controlador poderá à internalização obsessiva da atividade. As evidências indicam que as lideranças inovadoras provêm mudanças significativas nos colaboradores, e está positivamente ligada à paixão harmoniosa dos mesmos.

Em termos de consequências da paixão pelo trabalho, podemos destacar: a) Paixão pelo trabalho, exaustão e bem-estar (o efeito da paixão no bem-estar psicológico envolve uma série de influências diretas e indiretas entre a paixão e outros processos mediadores); b) Paixão pelo trabalho, satisfação e dedicação à organização (enquanto a paixão harmoniosa está ligada maioritariamente à satisfação no trabalho, um compromisso sólido com a organização e menos intenções de mudança de emprego, a paixão obsessiva segue um padrão oposto); c) Paixão pelo trabalho e desempenho (apesar de não resultar diretamente num desempenho eficaz, a paixão é fundamental devido ao seu impacto em variáveis mediadoras essenciais, o que demonstra que a paixão harmoniosa está positivamente associada à concentração e vitalidade no trabalho, levando a um desempenho superior); d) Paixão pelo trabalho e comportamentos extrafuncionais (poderá estar relacionada a comportamentos antiéticos voltados para o benefício da organização, como distorcer ou ocultar informações que possam prejudicar a reputação pública da empresa, manipular contabilidade para melhorar sua posição no mercado, entre outros); e) Paixão pelo trabalho e interface trabalho-família (no que diz respeito ao impacto da paixão pelo trabalho em outras áreas cruciais, foi observado que a paixão harmoniosa está relacionada a um maior enriquecimento nas interações entre trabalho e família, bem como entre família e trabalho, e está negativamente associada ao conflito entre esses dois domínios) (Salessi et al., 2017).

2.4.1.2 *Engagement* pelo Trabalho

O *Engagement* pelo Trabalho (ET) é um estado mental positivo e satisfatório relacionado com o trabalho, marcado pelo vigor, dedicação e absorção. Ao contrário de ser um estado momentâneo e específico, o envolvimento refere-se a um estado afetivo-cognitivo mais persistente e amplo, que não está centrado em nenhum objeto, evento, indivíduo ou comportamento em particular. O vigor é caracterizado por níveis elevados de energia e resiliência mental durante o trabalho, a vontade de investir esforço no trabalho e a persistência mesmo perante as dificuldades. A dedicação refere-se a estar fortemente envolvido no trabalho e a sentir o seu significado, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. A absorção é caracterizada por estar totalmente concentrado e envolvido no trabalho de forma feliz, em que o tempo passa rapidamente e é difícil desligar-se do trabalho (W. Schaufeli & Bakker, 2004).

Foi concebido como resultado da interação entre a personalidade de um indivíduo e a sua atitude e comportamento no ambiente de trabalho, influenciados por emoções, pensamentos e estímulos psicológicos que moldam os seus relacionamentos com colegas. As pessoas com alto ET estão emocionalmente presentes, interagem com os outros e com o trabalho de forma significativa, e concentram-se nas tarefas a realizar. Com base nesses aspectos, os autores defenderam este conceito como uma ferramenta motivacional com várias dimensões (W. A. Kahn, 1990).

Tem sido descrito como um estado enérgico de participação em atividades pessoalmente satisfatórias, que aumentam o sentimento de competência profissional. A abordagem multidimensional do envolvimento oferece uma visão mais abrangente e detalhada sobre como as pessoas se relacionam com o trabalho, indo além de conceitos individuais como compromisso organizacional, satisfação no trabalho ou envolvimento laboral (Maslach & Leiter, 2008).

Reflete o grau de envolvimento psicológico dos indivíduos com as suas tarefas, evidenciado pela execução proativa das suas responsabilidades. Dessa forma, o ET representa um estado positivo de satisfação profissional e bem-estar, caracterizado por altos níveis de energia e uma forte identificação com as tarefas laborais (Liao et al., 2013). Coincide com o surgimento da psicologia positiva, uma abordagem que se concentra nas capacidades humanas e no funcionamento ideal (Chambel, 2012).

Define-se como a disposição/ânimo que o colaborador exerce as suas funções, ou seja, com energia, compromisso e envolvimento total. A energia refere-se aos níveis elevados de vitalidade e resiliência mental durante as tarefas, além da disposição para se empenhar e persistir mesmo diante de desafios. O compromisso envolve um forte envolvimento com o trabalho, acompanhado de um sentido de propósito, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. Já o envolvimento total se manifesta através de uma concentração profunda e uma imersão feliz nas tarefas laborais, resultando numa sensação de que o tempo passa rapidamente (Bakker & Leiter, 2010).

Para concluir, após a análise das diversas opiniões de autores, que os colaboradores com ET estão profundamente comprometidos e têm uma conexão emocional significativa com a organização.

2.4.1.3 *Engagement* pela vida

A definição de *engagement* pela vida (EV) foi associado à psicologia e refere-se ao estado físico, cognitivo e emotivo de uma pessoa ao longo da sua vida. Este conceito tem demonstrado que o compromisso está relacionado à motivação, atitudes positivas dos indivíduos, boa saúde mental e bom desempenho no meio laboral (W. A. Kahn, 1990).

De maneira geral, o bem-estar psicológico está correlacionado positivamente com o desempenho familiar e a satisfação com a saúde. Autoaceitação envolve nutrir uma atitude positiva em relação a si mesmo e à própria jornada, reconhecendo e aceitando as características pessoais. As relações interpessoais positivas abrangem interações sociais satisfatórias, marcadas por afeto, confiança, proximidade e empatia. Já a autonomia diz respeito à independência e à capacidade de autodeterminação. A habilidade de resistir à pressão social e controlar o comportamento internamente pode ser definida como autodeterminação. Enquanto isso, o domínio ambiental implica um senso de competência para lidar com situações da vida, adaptando e gerenciando ambientes de acordo com necessidades e valores pessoais. O sentido de propósito na vida é caracterizado pela presença de metas e planos futuros, juntamente com um sentimento de direção e significado tanto no presente quanto no passado. O crescimento pessoal está relacionado com a abertura à experiência, envolvendo a sensação de alcançar o potencial individual e perceber-se em constante evolução ao longo do tempo, em um processo contínuo de mudança e desenvolvimento (Bastos et al., 2023).

Na formação do comportamento, dois elementos são fundamentais: (i) a habilidade de identificar metas valorizadas e (ii) a percepção de que essas metas são alcançáveis. Nesse contexto, o foco recai principalmente na dimensão do valor das metas. Essas metas são valorizadas e essenciais porque conferem um propósito à vida. Além disso, elas servem como o mecanismo pelo qual uma pessoa mantém diariamente o EV. Segundo essa perspectiva, o comportamento ocorre porque está alinhado com uma meta valorizada em si mesma ou porque serve como um meio para alcançar uma meta mais abstrata e de ordem superior que é valorizada (Scheier et al., 2006).

O *engagement* pela vida está ligado à avaliação pessoal da saúde e ao funcionamento físico e mental. É importante para compreender as relações entre o propósito na vida e o bem-estar subjetivo e poderá despertar o interesse de diversos pesquisadores no campo psicossocial (Scheier et al., 2006).

2.4.1.4 Satisfação no Trabalho

A definição de Satisfação no trabalho (ST) sido explorado por diversos autores como um reflexo das mudanças na economia e dos desafios enfrentados pelos indivíduos diante da dinâmica económica e da estabilidade social. Este conceito é entendido como uma resposta emocional positiva resultante da avaliação ou das experiências vivenciadas no ambiente de trabalho. Trata-se de um estado emocional que se manifesta através da avaliação afetiva e/ou cognitiva de uma experiência de trabalho, variando em diferentes níveis de satisfação. As causas da ST decorrem de três fatores principais: o indivíduo, o próprio trabalho e a interação com o conflito entre trabalho e família. Essas causas são compreendidas como a resposta a uma variedade de fatores que podem estar mais ou menos alinhados com as expectativas individuais. Elas incluem tanto fatores pessoais, como demografia e diferenças individuais, quanto fatores organizacionais, como remuneração, natureza do trabalho, oportunidades de carreira, estilo de liderança, relacionamento com colegas e condições físicas (Cunha et al., 2007).

Sentir-se satisfeito ou insatisfeito com o trabalho pode ter diversas consequências, tanto pessoais quanto profissionais, afetando diretamente o comportamento, a saúde e o bem-estar do trabalhador. A ligação entre a ST, redução do stress mental e aumento do compromisso com o trabalho não é tão direta nem fácil de quantificar. Os efeitos da ST são igualmente individuais e diversos, afetando tanto a esfera pessoal quanto a profissional. É amplamente reconhecido que os aspectos psicossociais do trabalho desempenham um papel significativo nos processos de saúde e doença. Deve-se implementar medidas de promoção da saúde com o objetivo de reduzir as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores (Marqueze & Moreno, 2005).

A ST é o sentimento de contentamento emocional decorrente da avaliação do trabalho em relação aos valores pessoais do indivíduo relacionados ao trabalho. Por outro lado, a insatisfação profissional é o estado emocional desagradável que resulta da avaliação do próprio trabalho como frustrante ou como um obstáculo para a realização dos valores do indivíduo relacionados ao trabalho. As três fases da evolução do conceito de ST são: a) a socioeconómica, que associa a satisfação profissional ao salário recebido em troca do trabalho realizado; b) a psicossociológica, que considera tanto a personalidade do indivíduo e sua relação com o trabalho quanto variáveis externas; c) a

desenvolvimentista, que valoriza a situação de trabalho levando em conta o esforço investido pelo indivíduo para alcançar as recompensas desejadas (Locke, 1976).

Na ST, podemos ter em consideração as seguintes variáveis: a) Relações positivas: benefícios, comunicação, rotina, participação, promoção e salário; b) Relações negativas: educação, oportunidade, integração e justiça (Marqueze & Moreno, 2005).

A ST poderá ser influenciada sobre o ambiente de trabalho, através de: a) características pessoais (gênero, status, idade, tempo de serviço/antiguidade); b) características do trabalho (instalações, recursos humanos, finanças e administração) e por fim, poderá ser influenciada pelo ambiente de trabalho, através de: i) fatores motivadores – intrínsecos (reconhecimento, tarefas realizadas, oportunidades, evolução na carreira, responsabilidade, organização da instituição e clareza da missão institucional); ii) Fatores higiénicos – extrínsecos (superior hierárquico, relações com colegas, salário, benefícios e valores) (V. J. P. Barbosa, 2014).

Em suma, a ST e a capacidade de trabalho são fundamentais para os colaboradores. Quando há maior ST, sem ansiedade ou medo, os trabalhadores encontram maior significado nas suas atividades laborais e adotam atitudes mais positivas para enfrentar a vida (Marqueze & Roberta, 2009).

2.4.2 Consequências do *Workaholism*

Após fazermos a revisão da literatura dos antecedentes, iremos abordar as consequências do *workaholism* onde iremos focar-nos nos conceitos, Conflito trabalho-família e Burnout.

Robinson, (2000) considera como consequências do *workaholism* as seguintes afirmações: Desagregação familiar, saúde deficitária, descontrolo da sua vida, e até mesmo no limite, a morte. Acrescentam à lista anterior, insónias, agitação, stress, problemas cardiovasculares, depressão, raiva, abuso de substâncias e apatia (Scott et al., 1997).

“The term workaholism is typically associated with having negative impacts on the individual (such as anxieties, stress, and other health problems)” (Douglas et al., 2006)

No esquema apresentado por Andreassen (2014), as possíveis consequências do *workaholism*: má qualidade do sono, conflito trabalho-família, sintomas

psicossomáticos, redução da satisfação no trabalho, redução da satisfação na vida e redução no desempenho no trabalho. No modelo proposto por (Ng et al., 2007) foram destacadas as seguintes consequências: Satisfação, saúde mental deficitária, perfeccionismo, desconfiança nos colegas de trabalho, sucesso extrínseco na carreira, mau relacionamento social e saúde física deficitária.

Para Caruso (2006), a privação de sono, aumento de doenças, desempenho prejudicial, lesões, decréscimo do funcionamento neuro cognitivo e fisiológico são algumas das consequências do *workaholism*.

Segundo Oates (1971) , o vício e excesso no trabalho podem contribuir para uma saúde deficitária e um perigo para a felicidade pessoal, relações interpessoais e funcionamento social. As consequências não são apenas psicossociais (Griffiths et al., 2018).

As consequências do *workaholism* são direcionadas para a saúde mental, saúde física, nutrição deficitária, vida pessoal negligenciada e quebrar o ciclo (Merritt, 2018).

Após alguns estudos, Coombs (2004) concluiu que no *workaholism* existem as seguintes consequências: dificuldade em delegar, stress no trabalho, perfeccionismo, ansiedade, raiva, depressão, maior dificuldade em sentir do que pensar, famílias disfuncionais, inadequação e funcionamento social prejudicado.

Em suma, conforme abordado na revisão da literatura, as consequências do *workaholism* passam maioritariamente por stress, ansiedade, depressão, conflito trabalho-família, má qualidade do sono, perda do controlo da sua vida, entre outros.

2.4.2.1 Conflito trabalho-família

O trabalho e a família são dois pilares fundamentais na vida de uma pessoa, e nem sempre é simples conciliar ambos da mesma maneira. O conflito entre trabalho e família (CTF) surge quando essas esferas são incompatíveis em alguns aspetos, ou seja, quando o indivíduo se dedica a uma das áreas, isso afetará de alguma forma a outra devido à dificuldade de conciliar ambas e de dedicar a mesma quantidade de tempo (R. L. Kahn et al., 1964). Greenhaus & Beutell, 1985), concordam com esta declaração, afirmando que, por vezes, estes dois contextos não se harmonizam e, como resultado, podem surgir conflitos entre a vida profissional e a vida pessoal.

O CTF acontece quando as expectativas de ambos os âmbitos não são correspondidos devido às exigências, responsabilidades e obrigações no contexto profissional. Assim, acabam por prevalecer as mesmas diretrizes requeridas no âmbito familiar, resultando, conseqüentemente, em conflito Hämmig et al. (2009).

Para (Naithani, 2010; Ranjan & Prasad, 2013), o conflito entre a vida profissional e a vida familiar intensificou-se devido à cultura laboral que opera 24 horas por dia, 7 dias por semana, e ao aumento das horas de trabalho. Este conflito pode resultar num aumento do stress para o indivíduo, causando problemas de saúde como ansiedade, depressão, esgotamento, entre outros. Além disso, pode levar a uma diminuição da satisfação no trabalho, desencadear problemas sociais e afetar as relações familiares (Frone, 2003).

Segundo (Chambel & Ribeiro, 2014), se observarmos as sociedades contemporâneas, onde as pressões do mercado de trabalho estão a aumentar progressivamente e as estruturas familiares estão a evoluir na mesma linha (por exemplo, o crescimento de casais com carreiras duplas, famílias monoparentais e a necessidade de prestar cuidados a idosos), torna-se evidente e essencial investigar a ligação entre trabalho e família.

Foram identificadas três formas de CTF na literatura: (a) conflito relacionado ao tempo, (b) conflito relacionado à tensão e (c) conflito relacionado ao comportamento. O conflito relacionado ao tempo ocorre quando o tempo dedicado a uma função dificulta a participação em outra; o conflito relacionado à tensão indica que a tensão experimentada em uma função interfere na participação em outra, enquanto o conflito relacionado ao comportamento ocorre quando os comportamentos exigidos em uma função são incompatíveis com as expectativas comportamentais em outra (Greenhaus & Beutell, 1985).

Por fim, e segundo Gutek et al. (1991), o CTF pode originar-se em ambos os domínios, ou seja, podem surgir conflitos na vida familiar devido a questões profissionais, assim como conflitos no trabalho em resultado de problemas familiares. A discórdia entre esses dois contextos está relacionada com a quantidade de tempo dedicada ao trabalho, suas responsabilidades e exigências, o que interfere no desempenho da vida familiar e em suas responsabilidades. Por conseguinte, a tensão gerada no ambiente de trabalho, a irritabilidade e a ansiedade afetarão o bem-estar na vida familiar (Netemeyer et al., 1996).

2.4.2.2 *Burnout*

O *burnout* é uma reação prolongada a fatores de stress emocionais e interpessoais contínuos no ambiente laboral, caracterizado pelos três elementos de exaustão, cinismo e ineficácia. A exaustão é o elemento central do *burnout* e é a manifestação mais clara desta síndrome complexa. Quando as pessoas se descrevem a si próprias ou a outros como estando esgotadas, na maioria das vezes estão a referir-se à experiência de exaustão. O cinismo é caracterizado pelo distanciamento do trabalho e pelo desenvolvimento de atitudes negativas em relação às pessoas com quem trabalham. A ineficácia parece ser mais evidente devido à escassez de recursos relevantes, enquanto a exaustão e o cinismo surgem principalmente devido à sobrecarga de trabalho e conflitos sociais. Na sequência, primeiramente surge a exaustão, de seguida será desenvolvido o cinismo, e, por fim, a ineficácia (Maslach et al., 2001).

O *burnout* é um estado desfavorável e disfuncional que tanto as pessoas quanto as organizações desejam modificar. Na verdade, grande parte do interesse crescente no *burnout* não tem sido apenas entender sua natureza, mas encontrar soluções para lidar com ele (Maslach & Leiter, 2008).

As pessoas nem sempre conseguem desenvolver uma ligação saudável com o seu trabalho, ou seja, com a sua vida profissional. Não é incomum os trabalhadores sentirem-se angustiados, cansados e pouco motivados para ir trabalhar. Além disso, podem surgir consequências mais sérias decorrentes desta relação negativa, como pôr em causa a saúde mental e física ou afetar negativamente as relações familiares (Maslach & Jackson, 1981).

Tem sido relacionado a várias reações negativas ao trabalho, como o descontentamento no emprego, falta de compromisso com a organização, ausências frequentes, desejo de deixar o emprego e elevada rotatividade (Maslach & Leiter, 2008).

Sempre que os colaboradores enfrentam maior pressão no trabalho, tendem a adotar estratégias inadequadas para lidar com o stress, como a rigidez e a autodestruição. À medida que o nível de stress aumenta, é menos provável que utilizem estratégias adaptadas para gerir o stress no trabalho e estabelecer limites adequados. Consequentemente, quando o trabalho se torna mais stressante, torna-se crucial contar com recursos estáveis. Os recursos organizacionais, como políticas de recursos humanos eficazes e uma liderança saudável, podem auxiliar os colaboradores a lidar com a fadiga temporária e a evitar o esgotamento a longo prazo (Bakker & de Vries, 2021).

Em suma, a relevância do *burnout*, tanto para o indivíduo quanto para o ambiente de trabalho, está na sua conexão com resultados significativos. O *burnout*, no desempenho laboral tem sido relacionado com várias formas de desistência do emprego, como absenteísmo, intenção de despedimento e rotatividade efetiva. Para aqueles que permanecem no emprego, o *burnout* resulta em menor produtividade e eficácia no trabalho. Isso, por sua vez, está ligado a uma redução na satisfação no trabalho e no compromisso com o trabalho ou com a organização. No *burnout*, a exaustão e o stress são os mais indicativos em termos de resultados de saúde (Maslach et al., 2001).

West et al. (2018) indicou algumas possíveis soluções em nível de organização para alguns problemas, descritos de seguida: a) Carga de trabalho excessiva - metas de produtividade justas, limites de horário de trabalho, distribuição adequada de cargos; b) Ineficiência de trabalho e falta de suporte de trabalho – apoio dos colaboradores e superiores; c) Falta de trabalho-casa e integração - respeito pelas responsabilidades domésticas, incluir todas as tarefas de trabalho necessárias dentro das horas de trabalho estipuladas, apoiar horários de trabalho mais flexíveis; d) Perda de controle e autonomia - envolvimento médico no trabalho, requisitos e trabalho estruturado, liderança e tomada de decisão; e) Perda do significado do trabalho – promover valores fundamentais compartilhados, oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional, treinamento e conscientização de liderança.

2.4.2.3 Relação entre Conflito Trabalho-Família e o *Burnout*

As obrigações do trabalho e o conflito entre o trabalho e a vida familiar são considerados fatores que precedem a vários resultados negativos para a saúde e o bem-estar no ambiente de trabalho, como o *burnout* e a insatisfação profissional (Lopes & Sousa, 2023).

As chefias preocupam-se cada vez mais em lidar com os conflitos que surgem ao conciliar as responsabilidades do trabalho e da família. O desafio de equilibrar esses domínios decorre da interferência do trabalho na vida familiar, refletindo uma incompatibilidade entre as exigências do papel profissional e as exigências da vida doméstica (Montgomery et al., 2003).

As exigências do trabalho afetam o conflito entre trabalho e família, resultando em efeitos negativos no *burnout* e na satisfação profissional. Esses resultados apoiam a

mediação do conflito entre trabalho e família e do *burnout*, com suas respectivas relações. Tanto o conflito trabalho-família quanto as elevadas exigências no trabalho resultam em consequências laborais negativas significativas para as organizações. A implementação de medidas e uma cultura que valorize a conciliação entre trabalho e família promoverão o bem-estar e a saúde mental no trabalho, enquanto contribuirão para uma melhor performance organizacional. Em suma, as obrigações do trabalho e o conflito trabalho-família são fatores que precedem o *burnout* (Lopes & Sousa, 2023).

As exigências do trabalho, o stress, a falta de clareza e incerteza sobre qual o seu papel do colaborador dentro da empresa, contribui substancialmente para uma maior ligação com o desenvolvimento de *burnout*, mostrando que o conflito entre trabalho e família é capaz de mediar os efeitos das exigências do trabalho sobre o *burnout* (West et al., 2018).

Os indivíduos que lidam com o conflito trabalho-família tendem a ter níveis mais baixos de satisfação no trabalho e desempenho individual. Quanto à associação com o *burnout*, o conflito trabalho-família parece ter uma influência positiva, apoiando a ideia de que quando os funcionários enfrentam um desequilíbrio entre as esferas de trabalho e família, tendem a experimentar níveis mais elevados de *burnout* (F. I. P. Barbosa, 2022).

Os conflitos em casa, as dificuldades com familiares e parceiros, a solidão e, sobretudo, os problemas internos, apresentaram uma influência mais significativa com a ansiedade, depressão e *burnout*/exaustão emocional (Brattberg, 2006).

Em suma, as obrigações do ambiente de trabalho e as necessidades familiares, associadas ao conflito entre o trabalho e a família, têm um impacto direto e indireto no *burnout* (Peeters et al., 2005).

2.4.2.3 Relação entre o *Engagement* pelo Trabalho e o *Burnout*

Inicialmente, o conceito *engagement* foi introduzido para descrever um estado contrário ao conceito de *burnout*, um distúrbio psicológico marcado por stress crónico e tensão emocional decorrente das condições de trabalho exigentes, tanto fisicamente como emocionalmente. No entanto, mesmo nesse contexto, apesar de muitos profissionais enfrentarem o *burnout*, também encontramos profissionais satisfeitos com seu trabalho,

motivados, entusiasmados e dedicados a aprimorar as suas atividades (W. Schaufeli & Salanova, 2007).

A aplicação prática deste contínuo *burnout - engagement* é que o *engagement* é visto como um resultado desejável para qualquer intervenção relacionada com o *burnout*. As conexões psicológicas das pessoas com os seus trabalhos são pensadas como um contínuo que vai desde a experiência negativa do *burnout* até a experiência positiva do *engagement*. Este contínuo tem três dimensões interligadas: exaustão-energia, cinismo-envolvimento e ineficácia-eficácia (W. A. Kahn, 1990).

O *engagement* pelo trabalho é visto como o oposto presumido do *burnout*. Ao contrário daqueles que sofrem de *burnout*, os colaboradores comprometidos sentem uma conexão energética e eficaz com as suas atividades laborais e percebem-se que são capazes de lidar bem com as exigências do trabalho. Existem duas abordagens sobre a relação entre o *engagement* pelo trabalho e o *burnout*, como: a) o *engagement* e o *burnout* são extremos opostos de um espectro de bem-estar relacionado com o trabalho, onde o *burnout* representa o lado negativo e o *engagement* o lado positivo; b) o *burnout* é definido como exaustão, descrença e redução da eficácia profissional e isso implica que o *engagement* seja marcado por energia, compromisso e eficácia (W. Schaufeli & Bakker, 2004).

Os sinais de *burnout* parecem resultar do excesso de exigências profissionais, comuns em profissões de elevado stress, enquanto o *engagement* está mais ligado aos recursos existentes no local de trabalho (Chambel, 2012).

Em suma, o *burnout* e o *engagement* são vistos como opostos, especialmente em relação à exaustão e ao vigor, assim como ao cinismo e à dedicação. A exaustão e o vigor representam uma dimensão que reflete a ativação, enquanto o cinismo e a dedicação representam os extremos opostos de uma dimensão que poderá ser chamada de identificação. Além disso, tanto o *burnout* quanto o *engagement* incluem uma terceira característica distintiva: a redução da eficácia e a absorção profissional, respectivamente (W. B. Schaufeli & Bakker, 2004).

2.5. Satisfação com a vida

A satisfação com a vida (SV) é um dos componentes da saúde mental positiva, envolvendo um processo cognitivo de avaliação. Não é uma experiência tangível ou

factual, mas sim um produto cognitivo que compara a situação de vida atual do indivíduo com padrões internalizados, permitindo aos entrevistados usar informações subjetivas para avaliar suas próprias vidas (Shahnaz & Karim, 2014).

Foi definida como uma análise ampla da qualidade de vida de uma pessoa, feita de acordo com seus próprios critérios. Essa avaliação é influenciada pela comparação das circunstâncias individuais com um padrão pessoal considerado apropriado. É crucial observar que o julgamento da satisfação pessoal não é definido por padrões externos, mas sim pela comparação com os critérios estabelecidos internamente por cada indivíduo (Shin & Johnson, 1978).

A SV é conceituada como a análise subjetiva geral que os indivíduos fazem de sua própria existência, abrangendo tanto os aspectos positivos quanto a ausência de aspectos negativos, tanto no presente quanto no passado (Diener et al., 2003).

Pode ser considerada como um reflexo das experiências positivas que influenciaram uma pessoa. Essas mesmas experiências têm o poder de motivar as pessoas a buscar e alcançar seus objetivos. As perspectivas positivas e a SV são inteiramente influenciadas pelo conceito de autoestima e pela maneira como as ideias e eventos são percebidos individualmente. O estado de espírito e a visão de vida de um indivíduo também podem influenciar a sua própria percepção de satisfação com a vida (Shahnaz & Karim, 2014).

A SV abrange várias áreas, incluindo relações familiares, traços de personalidade, educação dos filhos, interações sociais, trabalho, saúde familiar, atividades sociais, atividades políticas, atividades de lazer, expressão pessoal e criatividade, crescimento pessoal e conhecimento (Silva, 2017).

Em suma, a SV, é referida frequentemente na literatura como, bem-estar pessoal, ou até, felicidade. É uma dimensão amplamente estudada que reflete a percepção subjetiva da qualidade de vida de um indivíduo, porém, ainda existem poucos estudos que analisem outros fatores que possam influenciar a SV, como a história de desenvolvimento e psicopatologia (Maia et al., 2007).

3. Metodologias de Investigação

Os métodos de investigação ajustam-se aos diferentes fundamentos lógicos que sustentam as preocupações e orientações de uma investigação. Consoante as questões colocadas, certas investigações implicam necessariamente uma descrição dos fenómenos em estudo, outras uma explicação sobre a existência de relações entre fenómenos, ou ainda a previsão ou o controlo dos mesmos. Os dois principais métodos de investigação que contribuem para o desenvolvimento do conhecimento são o método quantitativo e o qualitativo (Fortin, 2003)

A metodologia utilizada no nosso estudo foi uma metodologia descritivo-correlacional, integrada numa abordagem quantitativa. O instrumento de recolha de dados utilizado foi um questionário, dividido em duas partes: uma para caracterização da amostra e outra para questões relacionadas com a temática em investigação.

3.1. Definição da População e Amostra

Para o nosso estudo são considerados como população alvo, todos os indivíduos que que trabalhem na Hotelaria em Portugal.

Para Reis & Moreira (1993), a seleção da amostra para o estudo deve ser representativa da população. A determinação do tamanho adequado da amostra depende de quatro fatores principais: (1) A natureza da informação desejada; (2) a confiabilidade e precisão dos resultados obtidos; (3) a variabilidade dentro da população-alvo; e (4) os custos totais associados ao processo de amostragem.

Considera-se uma população finita quando possui menos de 100.000 elementos, enquanto é considerada infinita quando o número de elementos é superior (Martinez, 1994).

Para determinar o tamanho adequado da amostra, é fundamental conhecer a proporção da população que possui uma determinada característica (p) ou, pelo menos, ter uma estimativa dessa proporção.

A amostra foi calculada através de uma calculadora online⁵, tendo em conta que se trata de uma população infinita (mais de 100.000 elementos), de acordo com relatório do INE, Estatísticas do Turismo 2022, foi considerado um nível de confiança de 95% e um nível de precisão de +/- 7% (INE, 2023).

3.2. Método de recolha de dados – Questionário

A obtenção dos dados para este estudo ocorreu por meio de um questionário realizado na plataforma Google *Forms* e enviado através de e-mail para Hotéis em Portugal e partilhas feitas através de publicações na Plataforma *LinkedIn* onde foram marcados os diversos Hotéis. Foram enviados cerca de 350 questionários por e-mail, dos quais 179 foram considerados válidos. Para atingir os objetivos propostos neste trabalho, conduziu-se um estudo empírico, cujos detalhes metodológicos estão resumidos na ficha técnica apresentada na Tabela nº1.

Tabela 1 Ficha Técnica de Investigação

Processo de recolha da informação	Questionário estruturado
Tipo de perguntas	Fechadas de resposta única e de controlo ou filtro
Universo da pesquisa	Hotelaria
Dimensão da amostra	179
Âmbito geográfico	Portugal (Norte a Sul do País e Ilhas)
Forma de contacto	Hotéis – <i>E-mail</i> e <i>LinkedIn</i>
Índice de respostas	51,14% (179 resposta para 350 questionários)
Nível de confiança	95%
Erro amostral	+/-7%
Período de trabalho de campo	Julho de 2023 a fevereiro de 2024
Tratamento da informação	Informático através do programa de <i>IBM SPSS Statistics 29.0.1.0.</i>

Fonte própria.

O nosso questionário é dividido em duas partes: uma para caracterização da amostra e outra para questões relacionadas com a temática em investigação.

⁵ <https://calculareconverter.com.br/calculo-amostral/>

Na primeira parte são pedidas as seguintes informações: Idade, Estado civil, Habilitações literárias, Nº de filhos, Antiguidade no emprego atual, Antiguidade no cargo atual, Posição hierárquica da sua função e Tipo de contrato.

Na segunda parte são pedidas informações de forma a dar resposta ao estudo das seguintes escalas: Paixão pelo trabalho, *Engagement* pelo trabalho, *Engagement* com a vida, Satisfação no Trabalho, *Workaholism*, Conflito trabalho-família e por fim, *Burnout*.

As respostas às diversas escalas em estudo foram através da escala de *Likert*, de 1 a 7 ou de 1 a 5 dependente das escalas.

A escala da Paixão pelo Trabalho, foi avaliada de 1 a 7, onde 1 era discordo totalmente e 7, concordo totalmente.

A escala do *Engagement* no Trabalho foi avaliada de 1 a 7, onde 1 era (Nunca) Nenhuma vez e 7, (Sempre) Todos os dias.

A escala *Engagement* pela Vida, foi avaliada de 1 a 7, onde 1 era discordo totalmente e 7, concordo totalmente.

A escala da Satisfação no Trabalho, foi avaliada de 1 a 5, onde 1 era pouco satisfeito(a) e 5, muito satisfeito(a).

A escala do *Workaholism*, foi avaliada de 1 a 7, onde 1 era nunca e 7, sempre.

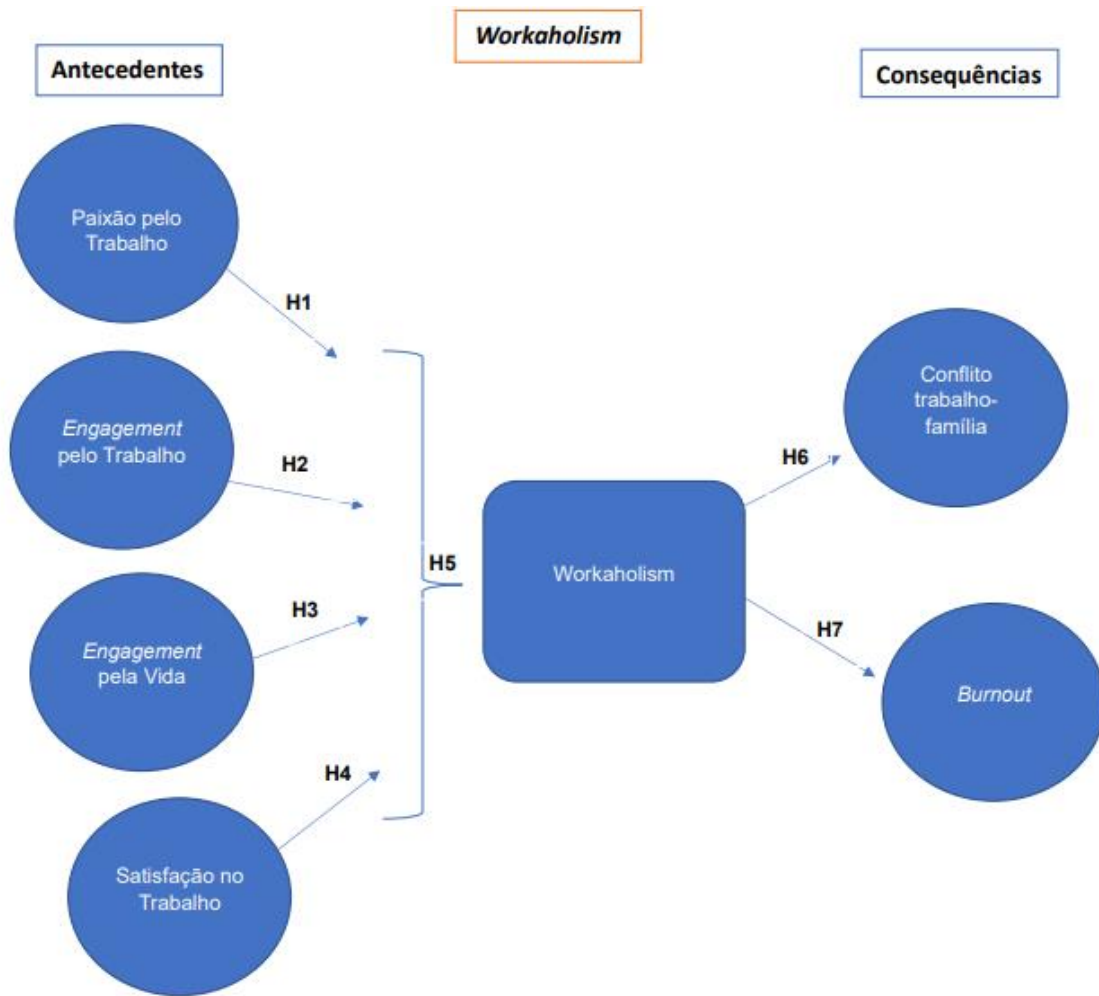
A escala do Conflito Trabalho-Família, foi avaliada de 1 a 5, onde 1 era nunca e 5, sempre.

Por fim, a escala do *Burnout*, foi avaliada de 1 a 7, onde 1 era discordo fortemente e 7, concordo fortemente.

3.3. Modelo conceptual do estudo empírico

O Modelo conceptual do estudo empírico refere-se à estrutura teórica ou conceitual que orienta um estudo de pesquisa empírica. Esse modelo define as relações entre as variáveis e os conceitos a serem investigados, fornecendo uma estrutura para formular hipóteses e guiar a recolha e análise de dados. O modelo conceitual é fundamental para estabelecer a base teórica e a direção da pesquisa empírica.

Figura 1 Modelo de análise em estudo



Fonte própria

Considerando o modelo de análise em estudo anteriormente mencionada, este estudo parte do pressuposto de que a Paixão ao trabalho, o *Engagement* pelo trabalho, o *Engagement* pela vida e também a Satisfação no trabalho podem levar ao *Workaholism*, o qual, por sua vez, terá como consequências o Conflito trabalho-família e o *Burnout* (Figura nº1).

Posto isto, os objetivos deste estudo empírico são: a) Analisar a relação entre as variáveis dos antecedentes do *Workaholism*, nomeadamente, a Paixão ao trabalho, o *Engagement* pelo trabalho, o *Engagement* pela vida e a Satisfação no trabalho; b) Analisar a determinação dos antecedentes sobre o *Workaholism*; e por fim, c) Analisar a relação entre as variáveis dos antecedentes, o *Workaholism* e as suas consequências.

3.3.1. Hipóteses

As hipóteses são afirmações ou pressupostos que o investigador formula com base na revisão da literatura e na teoria subjacente ao estudo. Elas representam as expectativas sobre as relações entre variáveis ou os resultados esperados da pesquisa. Geralmente, as hipóteses são formuladas antes da recolha de dados e são testadas durante a análise dos mesmos.

Neste estudo empírico, foram escolhidas as seguintes hipóteses a analisar:

- H1-** A Paixão pelo Trabalho influencia positivamente o *workaholism*;
- H2-** O *engagement* pelo Trabalho influencia positivamente o *workaholism*;
- H3-** O *engagement* pela Vida influencia positivamente o *workaholism*;
- H4-** A Satisfação no Trabalho influencia positivamente o *workaholism*;
- H5-** As variáveis dos antecedentes do *workaholism* encontram-se correlacionadas entre si;
- H6-** O *workaholism* contribui para a explicação do conflito trabalho-família;
- H7-** O *workaholism* contribui para a explicação do *Burnout*.

3.3.2. Desenvolvimento das escalas de medida

O desenvolvimento das escalas de medida refere-se ao processo de criação e validação de instrumentos de medição utilizados para avaliar variáveis em uma pesquisa.

Nesta etapa, iremos falar individualmente de cada escala utilizada no questionário: a Paixão pelo trabalho, o *Engagement* pelo trabalho, o *Engagement* pela vida, a Satisfação no Trabalho, o *Workaholism*, o Conflito trabalho-família e por fim, o *Burnout*.

3.2.2.1. Escala da Paixão pelo trabalho

A escala da Paixão pelo Trabalho é utilizada para medir o nível de paixão dos participantes em relação ao seu trabalho e foi desenvolvida por (Vallerand et al., 2003). A escala da PT é composta no total por 14 afirmações, divididas por duas subescalas de 7 questões cada, Paixão harmoniosa e Paixão obsessiva. A escala em questão foi

avaliada numa escala de *Likert* de 7 pontos: 1 - Discordo Totalmente; 2 - Discordo Parcialmente; 3 - Discordo; 4 - Neutro; 5 - Concordo; 6 - Concordo Parcialmente e 7 - Concordo Totalmente. Neste estudo obtivemos um alfa de *Cronbach* de 0,929 o que indica uma alta consistência interna entre os itens da escala. Isso sugere que os itens da escala estão altamente correlacionados entre si, o que geralmente é considerado desejável para garantir a confiabilidade e consistência da medida (Tabela nº2).

Tabela 2 Escala da Paixão pelo trabalho

Paixão Harmoniosa	Ativprof01	Esta atividade permite-me viver uma variedade de experiências.
	Ativprof02	As coisas novas que eu descubro com esta atividade permitem-me apreciá-la ainda mais.
	Ativprof03	Esta atividade permite-me viver experiências memoráveis.
	Ativprof04	Esta atividade reflete as qualidades de que eu gosto em mim.
	Ativprof05	Esta atividade está em harmonia com outras atividades na minha vida.
	Ativprof06	Para mim é uma paixão, que ainda consigo controlar.
	Ativprof07	Estou completamente envolvido(a) com esta atividade.
Paixão Obsessiva	Ativprof08	Não consigo viver sem ela.
	Ativprof09	A ânsia é muito forte. Não consigo evitar realizar esta atividade.
	Ativprof10	Tenho dificuldade em imaginar a minha vida sem esta atividade.
	Ativprof11	Estou emocionalmente dependente desta atividade.
	Ativprof12	Eu tenho dificuldades em controlar a minha necessidade de realizar esta atividade.
	Ativprof13	Eu tenho um sentimento quase obsessivo por esta atividade.
	Ativprof14	O meu estado de espírito depende da minha capacidade de realizar esta atividade.

Fonte: (Vallerand et al., 2003) – elaboração própria

3.2.2.2. Escala do *Engagement* pelo Trabalho

A escala do *Engagement* pelo Trabalho utilizada, foi a UWES – *Utrecht Work Engagement Scale* (W. Schaufeli & Bakker, 2004) adaptada para português por (Semedo, 2009). A versão desta escala foi reduzida a 9 afirmações, divididas por três subescalas de 3 afirmações cada, Vigor, Dedicção e Absorção. A escala em questão foi avaliada numa escala de *Likert* de 7 pontos: 1 - (Nunca) Nenhuma vez; 2 - Algumas vezes por ano; 3 - Uma vez ou menos por mês; 4 - Algumas vezes por mês; 5 - Uma

vez por semana; 6 - Algumas vezes por semana e 7 - (Sempre) Todos os dias. Neste estudo obtivemos um alfa de *Cronbach* de 0,954 o que significa que existe uma consistência interna muito alta entre os itens da escala. Isso sugere que os itens da escala estão altamente correlacionados entre si, indicando uma excelente confiabilidade e consistência na medida do construto que está sendo avaliado (Tabela nº3).

Tabela 3 Escala do *Engagement* pelo Trabalho

VIGOR	Sentimto_trab01	No meu trabalho sinto-me cheio(a) de energia.
VIGOR	Sentimto_trab02	Sinto-me com força e vigor quando estou a trabalhar.
DEDICAÇÃO	Sentimto_trab03	Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho.
DEDICAÇÃO	Sentimto_trab04	O meu trabalho inspira-me.
VIGOR	Sentimto_trab05	Quando me levanto de manhã, tenho vontade de ir trabalhar.
ABSORÇÃO	Sentimto_trab06	Sinto-me feliz quando estou absorvido(a) com o meu trabalho.
DEDICAÇÃO	Sentimto_trab07	Estou orgulhoso(a) do trabalho que faço.
ABSORÇÃO	Sentimto_trab08	Estou imerso(a) no meu trabalho.
ABSORÇÃO	Sentimto_trab09	,Deixo-me ir, quando estou a trabalhar.

Fonte: (W. Schaufeli & Bakker, 2004) - elaboração própria

3.2.2.3. Escala do *Engagement* pela Vida

A escala *Engagement* pela vida é utilizada para proporcionar uma medida do propósito na vida, avaliando o significado das atividades diárias para o participante. Foi desenvolvida por (Scheier et al., 2006) e é composta no total 6 afirmações, divididas por duas subescalas de 3 afirmações cada, Direção Positiva e Direção Negativa. A escala em questão foi avaliada numa escala de *Likert* de 7 pontos: 1 - Discordo Totalmente; 2 - Discordo Parcialmente; 3 - Discordo; 4 - Neutro; 5 - Concordo; 6 - Concordo Parcialmente e 7 - Concordo Totalmente. Neste estudo obtivemos um alfa de *Cronbach* de 0,862 o que indica uma boa consistência interna entre os itens da escala. Isso sugere que os itens da escala estão correlacionados entre si de maneira consistente, o que aumenta a confiabilidade da escala (Tabela nº4).

Tabela 4 Escala do Engagement pela Vida

D. Negativa	Afirm_vida01	Não tenho objetivos suficientes na minha vida.
D. Positiva	Afirm_vida02	Para mim, tudo o que faço é importante.
D. Negativa	Afirm_vida03	A maioria das coisas que faço são triviais e sem importância para mim.
D. Positiva	Afirm_vida04	Eu dou muita importância às minhas atividades e a tudo o que faço.
D. Negativa	Afirm_vida05	Eu não dou muita importância às coisas que faço.
D. Positiva	Afirm_vida06	Eu tenho muitas razões para viver.

Fonte: (Scheier et al., 2006)– elaboração própria

3.2.2.4. Escala da Satisfação no Trabalho

A escala Satisfação no trabalho (PCSR-Scale) foi desenvolvida por Michael J.L. Sullivan, Bruce D. Tripp e Joel Katz de uma versão original de (Sullivan et al., 1995) e adaptada por (Lourenço, 2019). A versão desta escala foi reduzida a 6 afirmações. A escala em questão foi avaliada numa escala de *Likert* de 5 pontos: 1- Pouco satisfeito(a); 2- Insatisfeito(a); 3- Nem satisfeito(a) nem insatisfeito(a); 4- Satisfeito(a) e 5- Muito satisfeito(a). Neste estudo obtivemos um alfa de *Cronbach* de 0,873 o que indica uma boa consistência interna para os itens da escala em questão. Isso sugere que os itens da escala estão correlacionados entre si de forma consistente, o que é desejável para garantir a confiabilidade da escala na medida da construção que pretende avaliar (Tabela nº5).

Tabela 5 Escala da Satisfação no Trabalho

Satisf_trab01	Em relação à empresa onde estou sinto-me...
Satisf_trab02	Em relação à colaboração e clima de relação com os meus colegas de trabalho estou...
Satisf_trab03	Em relação à remuneração/ benefícios sociais que recebo, estou...
Satisf_trab04	Em relação à competência e funcionamento do meu superior hierárquico estou...

Satisf_trab05	Em relação ao trabalho que realizo estou...
Satisf_trab06	Considerando todos os aspetos do meu trabalho e da minha vida, nesta empresa estou...

Fonte: (Sullivan et al., 1995)– elaboração própria

3.2.2.5. Escala do *Workaholism*

A escala do *Workaholism*, designada por *BWAS - Bergen Work Addiction Scale* foi desenvolvida por Andreassen et al. (2012). Na escala em questão constam 7 perguntas e foi avaliada numa escala de *Likert* de 7 pontos: 1 – Nunca; 2 – Raramente; 3 – Ocasionalmente; 4 - Às Vezes; 5 – Frequentemente; 6 - Quase Sempre e 7 - Sempre. Neste estudo obtivemos um alfa de *Cronbach* de 0,838 o que indica uma boa consistência interna para os itens da escala em questão. Isso sugere que os itens da escala estão correlacionados entre si de forma consistente, o que é desejável para garantir a confiabilidade da escala na medida da construção que pretende avaliar (Tabela nº6).

Tabela 6 Escala do *Workaholism*

Vida_prof01	Pensou em arranjar mais tempo para o trabalho?
Vida_prof02	Passou muito mais tempo a trabalhar do que o que tinha inicialmente planeado?
Vida_prof03	Trabalhou com a intenção de diminuir sentimentos de culpa, ansiedade, desamparo e depressão?
Vida_prof04	As outras pessoas disseram-lhe para reduzir o seu ritmo de trabalho, mas não as ouviu?
Vida_prof05	Ficou stressado(a) se foi proibido(a) de trabalhar?
Vida_prof06	Deixou de optar por hobbies, atividades de lazer e exercícios por causa de trabalho?
Vida_prof07	Trabalhou tanto que influenciou negativamente a sua saúde?

Fonte: (Andreassen et al., 2012) – elaboração própria

3.2.2.6. Escala do Conflito Trabalho-Família

A escala do de Conflito trabalho-família (WFCS), desenvolvida por Carlson et al. (2000) e adaptada na versão portuguesa por Vieira et al. (2014). Na escala em questão

constam 15 afirmações e foi avaliada numa escala de *Likert* de 5 pontos: 1 – Nunca; 2 – Raramente; 3 – Ocasionalmente; 4 – Muitas vezes e 5 - Sempre. Neste estudo obtivemos um alfa de *Cronbach* de 0,841 o que indica uma boa consistência interna entre os itens da escala. Isso sugere que os itens da escala estão correlacionados entre si de maneira consistente, o que aumenta a confiabilidade da escala como uma medida unidimensional do construto que está sendo avaliado (Tabela nº7).

Tabela 7 Escala do Conflito Trabalho-Família

Afirm_TF01	Sentir-se irritado(a) em casa por causa de exigências no trabalho.
Afirm_TF02	Ter dificuldade em desfrutar da companhia da sua família, amigos ou cônjuge por estar preocupado(a) com o trabalho.
Afirm_TF03	Ter dificuldade em cumprir tarefas domésticas por estar constantemente a pensar no trabalho.
Afirm_TF04	Ter de cancelar ,programas, com a família, amigos ou cônjuge devido a compromissos no trabalho.
Afirm_TF05	Ter dificuldade em cumprir as tarefas domésticas por causa do horário de trabalho.
Afirm_TF06	Ter pouca energia para se envolver em atividades de lazer com a sua família, amigos ou cônjuge.
Afirm_TF07	Ter de trabalhar tanto que não tem tempo para nenhum dos seus hobbies.
Afirm_TF08	As obrigações do seu trabalho não lhe permitem sentir-se relaxado(a) em casa
Afirm_TF09	O trabalho tira-lhe tempo que gostaria de passar com a família, amigos, cônjuge.
Afirm_TF10	Ir para casa animado(a) após um dia bem-sucedido no trabalho, influenciando positivamente o ambiente em casa.
Afirm_TF11	Após um dia ou semana de trabalho agradável, ter vontade de se envolver em atividades com a família, amigos ou cônjuge.
Afirm_TF12	Desempenhar melhor as tarefas domésticas por causa do que aprendeu no trabalho.
Afirm_TF13	Ser mais capaz de manter ,programas, em casa porque o trabalho a ensinou a fazer isso.
Afirm_TF14	Gerir melhor o tempo em casa, por causa do modo como o faz no trabalho.
Afirm_TF15	Ser mais capaz de interagir com a família, amigos, cônjuge por causa do que aprendeu no trabalho.

Fonte: (Carlson et al., 2000) – elaboração própria

3.2.2.7. Escala do *Burnout*

A escala do *Burnout* ou MBI - *Maslach Burnout Inventory* foi desenvolvida por Maslach & Jackson (1981) e é composta no total 22 afirmações, divididas por três subescalas Dimensão Exaustão Emocional (9 afirmações), Dimensão Realização Pessoal (7 afirmações) e Dimensão Despersonalização (6 afirmações). A escala em questão foi avaliada numa escala de *Likert* de 7 pontos: 1 - Discordo fortemente; 2 – Discordo; 3 - Discordo ligeiramente; 4 - Nem concordo nem discordo; 5 - Concordo ligeiramente; 6 – Concordo e 7 - Concordo fortemente. Neste estudo obtivemos um alfa de *Cronbach* de 0,815 o que indica uma boa consistência interna entre os itens da escala. Isso sugere que os itens da escala estão correlacionados entre si de maneira consistente, o que aumenta a confiabilidade da escala (Tabela nº8).

Tabela 8 Escala do *Burnout*

Dimensão Exaustão Emocional	Afirm_vprof01	Sinto-me esvaído(a) emocionalmente por causa do meu trabalho.
Dimensão Exaustão Emocional	Afirm_vprof02	No fim do dia de trabalho sinto-me exausto(a).
Dimensão Exaustão Emocional	Afirm_vprof03	Sinto-me fatigado(a) quando acordo de manhã e tenho de enfrentar mais um dia de trabalho.
Dimensão Exaustão Emocional	Afirm_vprof04	Trabalhar com pessoas todos os dias é uma fonte de tensão para mim.
Dimensão Exaustão Emocional	Afirm_vprof05	Sinto-me desgastado(a) por causa do meu trabalho.
Dimensão Exaustão Emocional	Afirm_vprof06	Sinto-me frustrado(a) com o meu trabalho.
Dimensão Exaustão Emocional	Afirm_vprof07	Sinto que estou a trabalhar demasiado no meu emprego.
Dimensão Exaustão Emocional	Afirm_vprof08	Trabalhar diretamente com pessoas causa-me stress.
Dimensão Exaustão Emocional	Afirm_vprof09	Sinto que estou no limiar da esperança.
Dimensão Realização Pessoal	Afirm_vprof10	Compreendo facilmente como os meus colegas/ utentes/clientes, se sentem acerca das coisas.

Dimensão Realização Pessoal	Afirm_vprof11	Lido de forma muito eficaz com os problemas dos meus colegas/ utentes/clientes.
Dimensão Realização Pessoal	Afirm_vprof12	Sinto-me influenciado(a) positivamente pela vida das outras pessoas no meu trabalho.
Dimensão Realização Pessoal	Afirm_vprof13	Sinto-me com bastante energia.
Dimensão Realização Pessoal	Afirm_vprof14	Crio facilmente um ambiente calmo e relaxado com os meus colegas/ utentes/clientes.
Dimensão Realização Pessoal	Afirm_vprof15	Sinto-me alegre depois do término do trabalho com os meus colegas/ utentes/clientes.
Dimensão Realização Pessoal	Afirm_vprof16	Sinto-me realizado(a) com a validez do meu trabalho.
Dimensão Realização Pessoal	Afirm_vprof17	No meu trabalho, lido com calma com os problemas emocionais.
Dimensão Despersonalização	Afirm_vprof18	Sinto que trato os meus destinatários como se eles fossem ,objetos,.
Dimensão Despersonalização	Afirm_vprof19	Tenho-me tornado insensível desde que comecei este trabalho.
Dimensão Despersonalização	Afirm_vprof20	Estou preocupado(a) por este trabalho me estar a tornar mais insensível.
Dimensão Despersonalização	Afirm_vprof21	Eu não me preocupo com o que acontece com os colegas/ utentes/clientes.
Dimensão Despersonalização	Afirm_vprof22	Sinto que os meus colegas/ utentes/clientes me culpam por alguns dos seus problemas.

Fonte: (Maslach & Jackson, 1981) – elaboração própria

4. Análise e Discussão de Resultados

Este capítulo começa por apresentar os resultados da pesquisa empírica realizada neste estudo, utilizando diversas técnicas de análise estatística pertinentes para alcançar os objetivos definidos. Em seguida, discute-se e interpreta-se os resultados à luz da teoria que fundamentou este estudo.

4.1. Procedimento de análise de dados

Iremos abordar detalhadamente o procedimento adotado para realizar uma análise estatística dos dados obtidos através do questionário, durante o período de julho de 2023 a fevereiro de 2024. No total, foram recolhidos 179 questionários para esta análise, obtidos através de colaboradores de Hotelaria em Portugal. De seguida, os dados recolhidos foram tratados no programa Excel e posteriormente analisados no programa IBM SPSS *Statistics* 29.0.1.0.

Após a inserção de todos os dados no programa, procedeu-se a uma análise sequencial com base nos itens do questionário. Inicialmente, foram examinados os dados sociodemográficos e dados relacionados com a parte laboral visando caracterizar a amostra. Em seguida, foram avaliadas as respostas dos inquiridos sobre as escalas em estudo, *Paixão pelo Trabalho*, *Engagement pelo Trabalho*, *Engagement pela Vida*, *Satisfação no Trabalho*, *Workaholism*, *Conflito Trabalho-Família* e *Burnout*. As escalas em estudo tinham como respostas a escala de *Likert* de 5 ou 7 pontos.

Posteriormente foram também analisadas as hipóteses em estudo de forma a conseguirmos entender a veracidade das mesmas.

Por fim, de forma a analisar mais pormenorizadamente todos os dados, foram realizadas tabelas de frequências, análises descritivas, análises correlacionais e análises de regressão.

4.2. Caracterização da amostra

Na fase inicial, o questionário aborda os dados sociodemográficos e profissionais dos participantes, como evidenciado nas tabelas subsequentes.

Tabela 9 Tabela de frequências sobre o género dos inquiridos

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Feminino	116	64,8	64,8	64,8
	Masculino	63	35,2	35,2	100,0
	Total	179	100,0	100,0	

Fonte: Dados originalmente extraídos do software SPSS e reformulados por autoria própria.

Na variável género, como podemos verificar de 179 pessoas inquiridas, 116 são mulheres (64,8% do total) e 63 são homens (35,2% do total), verificando que nesta amostra predominam as mulheres (Análise com base na Tabela nº9).

Tabela 10 Tabela de frequências sobre as habilitações literárias

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Ensino Primário	1	,6	,6	,6
	Ensino Básico	3	1,7	1,7	2,2
	Ensino Secundário	51	28,5	28,5	30,7
	Bacharelato ou Licenciatura	86	48,0	48,0	78,8
	Pós-graduação ou Superior	38	21,2	21,2	100,0
	Total	179	100,0	100,0	

Fonte: Dados originalmente extraídos do software SPSS e reformulados por autoria própria.

Quanto às habilitações literárias, nesta amostra predominam as pessoas com bacharelato ou licenciatura, embora as pessoas com ensino secundário ou pós-graduação/superior tenham percentagens relativamente altas entre os 21,23 e os 28,49%.

De 179 pessoas inquiridas, 86 dessas pessoas tem bacharelato ou licenciatura (48,04% do total), 51 dessas pessoas tem ensino secundário (28,49% do total) e 38 pessoas tem

uma pós-graduação ou superior (21,23% do total). Relativamente ao ensino primário e básico, são uma minoria, com apenas 4 pessoas (Análise com base na Tabela nº10).

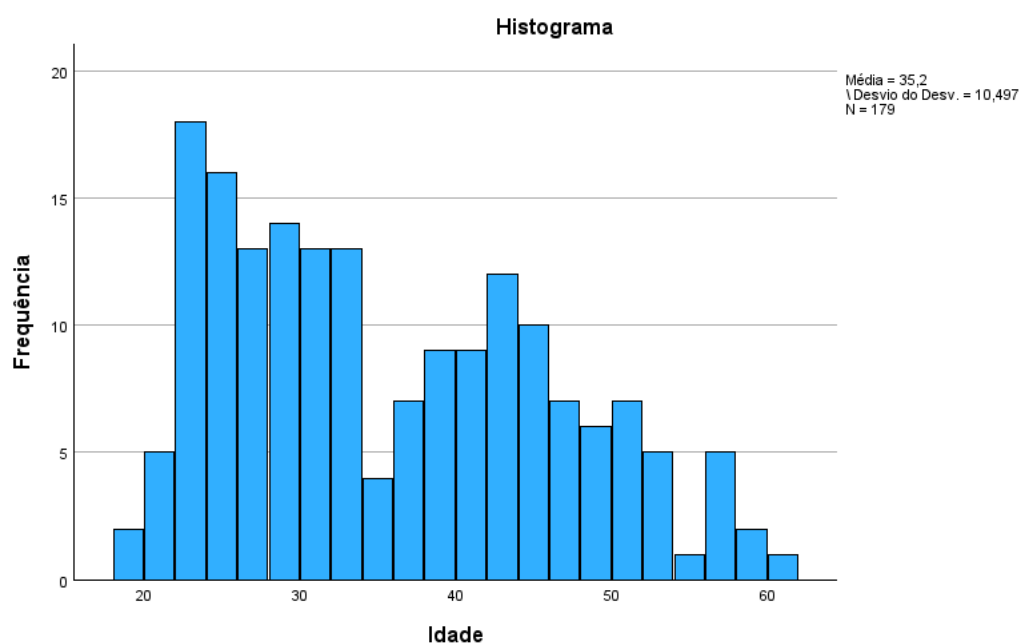
Tabela 11 Tabela descritiva sobre as idades

		Estatística	Estatística do teste Padrão	
Idade	Média	35,20	,785	
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	33,65	
		Limite superior	36,74	
	5% da média aparada	34,81		
	Mediana	32,00		
	Variância	110,181		
	Erro Padrão	10,497		
	Mínimo	19		
	Máximo	60		
	Amplitude	41		
	Amplitude interquartil	17		
	Assimetria	,442	,182	
	Curtose	-,892	,361	

Fonte: Dados originalmente extraídos do software SPSS e reformulados por autoria própria.

Analisando os inquiridos nesta amostra, relativamente a idades, predominam as pessoas com menos 50 anos. A idade das 179 pessoas inquiridas é ligeiramente assimétrica (ver valores na tabela acima), predominam as pessoas mais novas. Conseguimos identificar dois grupos presentes nesta amostra: predominantemente as que tem entre 19 e 32 e as que têm entre os 33 a 60 anos. As idades variam, sendo o desvio padrão de 10,5 anos, com a pessoa mais nova com 19 anos e a mais velha com 60 anos, sendo a nossa mediana é 32 anos (Análise com base na Tabela nº11 e gráfico nº1).

Gráfico 1 Histograma sobre as idades



Fonte: Dados originalmente extraídos do software SPSS e reformulados por autoria própria.

Tabela 12 Tabela de frequências sobre o estado civil

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Solteiro	89	49,7	49,7	49,7
	Casado ou União de Facto	75	41,9	41,9	91,6
	Divorciado	11	6,1	6,1	97,8
	Viúvo	1	,6	,6	98,3
	Outro	3	1,7	1,7	100,0
	Total	179	100,0	100,0	

Fonte: Dados originalmente extraídos do software SPSS e reformulados por autoria própria.

Relativamente ao estado civil, nesta amostra predominam os solteiros, embora os casados ou em união de facto estejam também com uma percentagem elevada. De 179 pessoas inquiridas, 89 pessoas são solteiras (49,72% do total) e 75 pessoas são casadas ou em união de facto (41,90% do total). Relativamente aos divorciados, viúvos ou outros são apenas 15 pessoas (Análise com base na Tabela nº12).

Tabela 13 - Tabela de frequências sobre o número de filhos

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não tem	99	55,3	55,3	55,3
	1 ou 2	70	39,1	39,1	94,4
	3 ou mais	10	5,6	5,6	100,0
	Total	179	100,0	100,0	

Fonte: Dados originalmente extraídos do software SPSS e reformulados por autoria própria.

Quanto ao número de filhos, nesta amostra predominam as pessoas sem filhos, embora as pessoas com 1 ou 2 filhos tenham também uma percentagem elevada. De 179 pessoas inquiridas, 99 pessoas não têm filhos (55,31% do total) e 70 pessoas têm 1 ou 2 filhos (39,11% do total). Relativamente a quem tem 3 ou mais filhos, são apenas 10 pessoas. (5,59% do total) (Análise com base na Tabela nº13).

Tabela 14 Tabela de frequências sobre, aproximadamente há quanto tempo começou a trabalhar no local atual?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Menos de 1 ano	41	22,9	22,9	22,9
	Entre 1 ano e 2 anos	28	15,6	15,6	38,5
	Mais de 2 anos	110	61,5	61,5	100,0
	Total	179	100,0	100,0	

Fonte: Dados originalmente extraídos do software SPSS e reformulados por autoria própria.

Relativamente a questão, aproximadamente há quanto tempo começou a trabalhar no local atual. Nesta amostra podemos verificar que predominam as pessoas que já trabalham no local atual há mais de 2 anos com uma elevada percentagem comparada com as restantes hipóteses. De 179 pessoas inquiridas, 110 pessoas trabalham no local atual há mais de 2 anos (61,45% do total) e 41 pessoas trabalham há menos de 1 ano (22,91% do total). Relativamente a quem trabalha no mesmo local entre 1 e 2 anos são apenas 28 pessoas (15,64% do total) (Análise com base na Tabela nº14).

Tabela 15 Tabela de frequências sobre Há quanto tempo ocupa o seu cargo atual?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Menos de 1 ano	48	26,8	26,8	26,8
	Entre 1 ano e 2 anos	34	19,0	19,0	45,8
	Mais de 2 anos	97	54,2	54,2	100,0
	Total	179	100,0	100,0	

Fonte: Dados originalmente extraídos do software SPSS e reformulados por autoria própria.

Quanto à questão, há quanto tempo ocupa o seu cargo atual, Nesta amostra podemos verificar que predominam as pessoas que ocupam o cargo atual há mais de 2 anos com uma elevada percentagem comparada com as restantes hipóteses. De 179 pessoas inquiridas, 97 pessoas têm o mesmo cargo há mais de 2 anos (54,19% do total) e 48 pessoas que ocupam o mesmo cargo há menos de 1 ano (26,82% do total). Relativamente a quem tem o mesmo cargo entre 1 e 2 anos constam 34 pessoas (18,99% do total) (Análise com base na Tabela nº15).

Tabela 16 Tabela de frequências sobre a posição hierárquica da função atual

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Com colaboradores a cargo	82	45,8	45,8	45,8
	Sem colaboradores a cargo	97	54,2	54,2	100,0
	Total	179	100,0	100,0	

Fonte: Dados originalmente extraídos do software SPSS e reformulados por autoria própria.

Relativamente à posição hierárquica da função atual, nesta amostra podemos verificar que predominam as pessoas que não têm pessoas a cargo na sua profissão, contudo não ficou muito distante da segunda hipótese de escolha. De 179 pessoas inquiridas, 97 pessoas não têm colaboradores a seu cargo (54,19% do total) e 82 pessoas têm colaboradores a seu cargo (45,81% do total) (Análise com base na Tabela nº16).

Tabela 17 Tabela - Tabela de frequências sobre o tipo de contrato de trabalho

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Com termo	48	26,8	26,8	26,8
	Sem termo	122	68,2	68,2	95,0
	Efetivo	7	3,9	3,9	98,9
	Outra	2	1,1	1,1	100,0
	Total	179	100,0	100,0	

Fonte: Dados originalmente extraídos do software SPSS e reformulados por autoria própria.

Quanto ao tipo de contrato de trabalho, nesta amostra predominam as pessoas com contratos sem termo, embora as pessoas com contratos com termo tenham uma percentagem considerável comparado com as demais respostas. De 179 pessoas inquiridas, 122 pessoas têm contratos sem termo (68,16% do total) e 48 pessoas tem contratos com termo (26,82% do total). Relativamente aos contratos de efetividade ou outros, são uma minoria, com apenas 9 pessoas (Análise com base na Tabela nº17).

4.3. Análise de Frequências

A análise de frequência é frequentemente usada como uma etapa inicial na análise de dados, pois fornece uma visão geral dos padrões nos dados. É útil para entender a distribuição dos dados, identificar valores atípicos ou incomuns e realizar comparações entre diferentes grupos ou categorias.

4.3.1. Análise de frequência da escala da Paixão pelo Trabalho

Na tabela nº18 consta a escala Paixão pelo Trabalho, onde as afirmações em estudo cujas respostas de escala *Likert* de 1 a 7 entre, discordo totalmente, e, concordo totalmente, respetivamente. As 14 afirmações, aquando da análise seriam subdividas em duas dimensões, Paixão Harmoniosa e Paixão Obsessiva. Após a estudo, constatou-se que houve maior frequência nas respostas, Neutro, Concordo, Concordo Parcialmente e Concordo Totalmente, na dimensão da Paixão Harmoniosa, cujas percentagens rondaram entre os 19,6% e 27,9%. Já na dimensão Paixão Obsessiva, houve maior frequência na resposta, Discordo Totalmente, cujas percentagens foram altas entre 29,6% e 57%.

Em suma, pode-se considerar que a amostra estudada, têm maioritariamente uma Paixão Harmoniosa pelo Trabalho.

Tabela 18 Análise de frequência da Paixão pelo Trabalho

		DT	DP	D	N	C	CP	CT
Paixão Harmoniosa	1. Esta atividade permite-me viver uma variedade de experiências.	5,0%	5,6%	15,1%	15,1%	17,9%	13,4%	27,9%
	2. As coisas novas que eu descubro com esta atividade permitem-me apreciá-la ainda mais.	5,0%	6,7%	16,8%	20,1%	18,4%	16,8%	16,2%
	3. Esta atividade permite-me viver experiências memoráveis.	4,5%	8,9%	14,5%	16,2%	21,8%	18,4%	15,6%
	4. Esta atividade reflete as qualidades de que eu gosto em mim.	6,1%	7,8%	11,2%	12,8%	24,0%	24,6%	13,4%
	5. Esta atividade está em harmonia com outras atividades na minha vida.	14,5%	9,5%	11,7%	19,6%	19,6%	13,4%	11,7%
	6. Para mim é uma paixão, que ainda consigo controlar.	10,6%	10,6%	14,5%	15,1%	18,4%	21,8%	8,9%
	7. Estou completamente envolvido(a) com esta atividade.	8,4%	5,6%	15,1%	11,7%	22,9%	20,7%	15,6%
Paixão Obsessiva	8. Não consigo viver sem ela.	33,0%	16,8%	12,8%	16,2%	12,3%	6,1%	2,8%
	9. A ânsia é muito forte. Não consigo evitar realizar esta atividade.	29,6%	21,8%	10,1%	17,3%	10,6%	7,3%	3,4%
	10. Tenho dificuldade em imaginar a minha vida sem esta atividade.	33,0%	17,3%	14,0%	14,0%	10,6%	6,1%	5,0%
	11. Estou emocionalmente dependente desta atividade.	43,0%	16,8%	15,6%	8,9%	8,9%	3,9%	2,8%
	12. Eu tenho dificuldades em controlar a minha necessidade de realizar esta atividade.	45,8%	19,6%	13,4%	11,7%	3,4%	3,9%	2,2%
	13. Eu tenho um sentimento quase obsessivo por esta atividade.	57,0%	20,1%	7,8%	7,3%	2,2%	3,4%	2,2%
	14. O meu estado de espírito depende da minha capacidade de realizar esta atividade.	39,7%	17,9%	11,2%	11,7%	8,9%	5,0%	5,6%

Nota: DT – Discordo Totalmente; DP – Discordo Parcialmente; D – Discordo; N – Neutro; C- Concordo; CP – Concordo Parcialmente; CT – Concordo Totalmente.

Fonte: Dados originalmente extraídos do software SPSS e reformulados por autoria própria.

4.3.2. Análise de frequência da escala da *Engagement* pelo Trabalho

Na tabela nº19 consta a escala *Engagement* pelo Trabalho, onde as afirmações em estudo cujas respostas de escala *Likert* de 1 a 7 entre, Nunca/Nenhuma vez, e, Sempre/Todos os dias, respetivamente. As 9 afirmações, aquando da análise seriam subdividas em três dimensões, Vigor, Dedicção e Absorção. Após a estudo, constatou-se que houve maior frequência na resposta, Algumas vezes por semana, em ambas as dimensões, cujas percentagens rondaram entre os 28,5% e 49,7%. Em suma, pode-se considerar que na amostra estudada existe *engagement* pelo trabalho a nível moderado a alto.

Tabela 19 Análise de frequência do *Engagement* pelo Trabalho

		(Nunca) Nenhuma vez	Algumas vezes por ano	Uma vez ou menos por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	(Sempre) Todos os dias
V	1.No meu trabalho sinto-me cheio(a) de energia.	1,7%	6,1%	6,7%	14,5%	6,7%	48,6%	15,6%
V	2.Sinto-me com força e vigor quando estou a trabalhar.	1,1%	6,7%	4,5%	11,7%	10,1%	49,7%	16,2%
D	3.Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho.	4,5%	7,3%	6,7%	15,6%	8,9%	39,7%	17,3%
D	4.O meu trabalho inspira-me.	10,6%	8,4%	9,5%	13,4%	10,6%	33,5%	14,0%
V	5.Quando me levanto de manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	11,2%	10,1%	6,7%	10,6%	11,7%	39,1%	10,6%
A	6.Sinto-me feliz quando estou absorvido(a) com o meu trabalho.	8,9%	5,6%	8,9%	12,8%	13,4%	36,3%	14,0%
D	7.Estou orgulhoso(a) do trabalho que faço.	7,3%	3,9%	5,0%	8,9%	11,7%	28,5%	34,6%

A	8.Estou imerso(a) no meu trabalho.	10,1%	5,0%	6,7%	11,7%	16,2%	36,3%	14,0%
A	9. ,Deixo-me ir, quando estou a trabalhar.	6,7%	4,5%	7,8%	15,1%	12,8%	33,5%	19,6%

Nota: **V** – Dimensão Vigor; **D** – Dimensão Dedicção; **A** - Dimensão Absorção.

Fonte: Dados originalmente extraídos do software SPSS e reformulados por autoria própria.

4.3.3. Análise de frequência da escala da *Engagement* pela Vida

Na tabela nº20 consta a escala *Engagement* pela vida, onde as afirmações em estudo cujas respostas de escala *Likert* de 1 a 7 entre, Discordo Totalmente, e, Concordo Totalmente, respetivamente. As 6 afirmações, aquando da análise seriam subdividas em duas dimensões, Direção Positiva e Direção Negativa. Após a estudo, constatou-se que houve maior frequência na resposta, Concordo Totalmente, na dimensão Direção Positiva, cujas percentagens rondaram entre os 27,9% e 61,5%. Já na dimensão Direção Negativa a resposta mais frequente foi, Discordo Totalmente, cujas percentagens rondaram entre os 40,8% e 54,2%. Em suma, pode-se considerar que na amostra estudada existe *engagement* pela vida a nível moderado a alto, visto que na dimensão Direção Negativa, apesar das afirmações serem negativas, a maioria das respostas recaíram pelo, Discordo Totalmente, logo teve um efeito positivo e no caso da dimensão Direção Positiva, como as afirmações eram positivas e as respostas foram maioritariamente, Concordo Totalmente, também recaíram positivamente.

Tabela 20 Análise de frequência do Engagement pela Vida

		DT	DP	D	N	C	CP	CT
DN	1.Não tenho objetivos suficientes na minha vida.	44,7%	20,1%	7,3%	10,6%	8,4%	3,9%	5,0%
DP	2.Para mim, tudo o que faço é importante.	1,7%	5,0%	8,9%	13,4%	14,5%	20,7%	35,8%
DN	3.A maioria das coisas que faço são triviais e sem importância para mim.	40,8%	24,6%	12,8%	8,4%	7,3%	5,0%	1,1%
DP	4.Eu dou muita importância às minhas atividades e a tudo o que faço.	2,2%	5,6%	9,5%	16,2%	14,5%	24,0%	27,9%
DN	5.Eu não dou muita importância às coisas que faço.	54,2%	20,7%	6,7%	7,3%	6,7%	3,4%	1,1%
DP	6.Eu tenho muitas razões para viver.	2,8%	4,5%	4,5%	5,6%	11,2%	10,1%	61,5%

Nota: **DT** – Discordo Totalmente; **DP** – Discordo Parcialmente; **D** – Discordo; **N** – Neutro; **C**- Concordo; **CP** – Concordo Parcialmente; **CT** – Concordo Totalmente.

DP – Direção Positiva; **DN** – Direção Negativa.

Fonte: Dados originalmente extraídos do software SPSS e reformulados por autoria própria.

4.3.4. Análise de frequência da escala da Satisfação no Trabalho

Na tabela nº21 analisou-se as perguntas pertencentes à escala do Satisfação no Trabalho, cujas hipóteses de resposta, eram de escala *Likert* de 1 a 5 entre, Pouco satisfeito(a), e, Muito satisfeito(a), respetivamente com 6 afirmações. Após a análise, constatou-se que houve maior frequência na resposta, Satisfeito(a), cujos valores ficaram entre 38,4% e 48,0%. Apenas na pergunta nº3, houve uma maior concordância na resposta, Nem satisfeito(a) nem insatisfeito(a), com 27,9%. Em suma, e após a análise desta escala, com uma maioria a escolher a resposta, Satisfeito(a), dá-nos uma indicação de uma percentagem moderada de Satisfação no Trabalho entre a amostra.

Tabela 21 Análise de frequência da Satisfação pelo Trabalho

	Pouco satisfeito(a)	Insatisfeito(a)	Nem satisfeito(a) nem insatisfeito(a)	Satisfeito(a)	Muito satisfeito(a)
1.Em relação à empresa onde estou sinto-me...	7,3%	8,9%	20,7%	48,0%	15,1%
2.Em relação à colaboração e clima de relação com os meus colegas de trabalho estou...	6,1%	7,3%	17,3%	44,7%	24,6%
3.Em relação à remuneração/benefícios sociais que recebo, estou...	16,2%	22,3%	27,9%	22,3%	11,2%
4.Em relação à competência e funcionamento do meu superior hierárquico estou...	8,4%	12,3%	20,7%	38,0%	20,7%
5.Em relação ao trabalho que realizo estou...	6,7%	7,3%	19,0%	44,1%	22,9%
6.Considerando todos os aspetos do meu trabalho e da minha vida, nesta empresa estou...	7,8%	9,5%	26,3%	44,1%	12,3%

Fonte: Dados originalmente extraídos do software SPSS e reformulados por autoria própria.

4.3.5. Análise de frequência da escala do *Workaholism*.

Na tabela nº22 analisou-se as perguntas pertencentes à escala do *workaholism*, cujas hipóteses de resposta, eram de escala *Likert* de 1 a 7 entre, nunca, e, sempre, respetivamente em 7 questões. Após a análise, constatou-se que houve maior frequência na resposta, nunca, cujos valor ficaram entre 23,5% e 53,6%. Apenas na pergunta nº2, houve uma maior concordância na resposta, quase sempre, com 21,8%, o que poderia indicar um fator de tendência para o *workaholism*, mas dependerá nos fatores que levaram à escolha dessa resposta, ou seja, Passou muito mais tempo a trabalhar do que o que tinha inicialmente planeado, quando respondeu, quase sempre, foi porque o fez por opção própria ou por, obrigação, pela entidade patronal, *timings*? Poderia ser uma questão pertinente para um próximo estudo. Em suma, e após a análise desta escala, com uma maioria a escolher a resposta, nunca, dá-nos uma indicação de uma percentagem baixa de *workaholism* entre a amostra.

Tabela 22 Análise de frequência do Workaholism

	N	R	O	AV	F	QS	S
1.Pensou em arranjar mais tempo para o trabalho?	34,6%	18,4%	24,6%	10,6%	7,3%	2,8%	1,7%
2.Passou muito mais tempo a trabalhar do que o que tinha inicialmente planeado?	6,1%	12,8%	16,8%	10,6%	17,9%	21,8%	14,0%
3.Trabalhou com a intenção de diminuir sentimentos de culpa, ansiedade, desamparo e depressão?	35,8%	15,6%	15,1%	12,8%	10,1%	6,1%	4,5%
4.As outras pessoas disseram-lhe para reduzir o seu ritmo de trabalho, mas não as ouviu?	30,2%	14,5%	13,4%	10,6%	8,9%	14,5%	7,8%
5.Ficou stressado(a) se foi proibido(a) de trabalhar?	53,6%	13,4%	11,7%	6,1%	6,7%	5,0%	3,4%
6.Deixou de optar por hobbies, atividades de lazer e exercícios por causa de trabalho?	23,5%	11,7%	9,5%	11,7%	14,0%	17,9%	11,7%
7.Trabalhou tanto que influenciou negativamente a sua saúde?	27,4%	12,8%	14,0%	11,2%	11,2%	15,1%	8,4%

Nota: **N** – Nunca; **R** – Raramente; **O** – Ocasionalmente; **AV** – Às Vezes; **F** – Frequentemente; **QS** – Quase Sempre; **S** – Sempre.

Fonte: Dados originalmente extraídos do software SPSS e reformulados por autoria própria.

4.3.6. Análise de frequência da escala do Conflito Trabalho-Família.

Na tabela nº 23 analisou-se as perguntas pertencentes à escala Conflito Trabalho-Família, cujas hipóteses de resposta, eram de escala *Likert* de 1 a 5 entre, Nunca, e, Sempre, respetivamente em 15 afirmações. Após a análise, constatou-se que houve maior frequência na resposta, Ocasionalmente, em 8 das afirmações, cujos valores ficaram entre 27,4% e 32,4%. Logo de seguida, em 6 afirmações, a maioria das respostas recaio em, Muitas vezes,. Em suma, e após a análise desta escala, com uma maioria a escolher a resposta, Ocasionalmente, e, Muitas Vezes, dá-nos uma indicação de uma percentagem moderada, a baixa de Conflito Trabalho-Família entre a amostra.

Tabela 23 Análise de frequência do Conflito Trabalho-Família

	N	R	O	MV	S
1.Sentir-se irritado(a) em casa por causa de exigências no trabalho.	9,5%	21,8%	31,8%	30,2%	6,7%
2.Ter dificuldade em desfrutar da companhia da sua família, amigos ou cônjuge por estar preocupado(a) com o trabalho.	15,6%	20,7%	31,8%	26,8%	5,0%
3.Ter dificuldade em cumprir tarefas domésticas por estar constantemente a pensar no trabalho.	22,9%	30,2%	27,9%	15,1%	3,9%
4.Ter de cancelar ,programas, com a família, amigos ou cônjuge devido a compromissos no trabalho.	12,3%	19,6%	26,3%	29,6%	12,3%
5.Ter dificuldade em cumprir as tarefas domésticas por causa do horário de trabalho.	19,0%	17,3%	27,4%	30,2%	6,1%
6.Ter pouca energia para se envolver em atividades de lazer com a sua família, amigos ou cônjuge.	15,1%	17,9%	27,4%	27,4%	12,3%
7.Ter de trabalhar tanto que não tem tempo para nenhum dos seus hobbies.	18,4%	20,1%	27,4%	26,3%	7,8%
8.As obrigações do seu trabalho não lhe permitem sentir-se relaxado(a) em casa.	22,3%	26,3%	24,6%	20,1%	6,7%
9.O trabalho tira-lhe tempo que gostaria de passar com a família, amigos, cônjuge.	10,1%	17,3%	21,2%	30,7%	20,7%
10.Ir para casa animado(a) após um dia bem-sucedido no trabalho, influenciando positivamente o ambiente em casa.	6,1%	12,8%	31,8%	34,6%	14,5%
11.Após um dia ou semana de trabalho agradável, ter vontade de se envolver em atividades com a família, amigos ou cônjuge.	6,1%	10,1%	28,5%	43,0%	12,3%
12.Desempenhar melhor as tarefas domésticas por causa do que aprendeu no trabalho.	26,3%	22,3%	30,7%	14,5%	6,1%

13.Ser mais capaz de manter ,programas, em casa porque o trabalho a ensinou a fazer isso.	21,8%	28,5%	29,6%	15,1%	5,0%
14.Gerir melhor o tempo em casa, por causa do modo como o faz no trabalho.	24,6%	20,1%	32,4%	18,4%	4,5%
15.Ser mais capaz de interagir com a família, amigos, cônjuge por causa do que aprendeu no trabalho.	26,8%	25,1%	29,1%	13,4%	5,6%

Nota: **N** – Nunca; **R** – Raramente; **O** – Ocasionalmente; **MV** – Muitas Vezes; **S** – Sempre.

Fonte: Dados originalmente extraídos do software SPSS e reformulados por autoria própria.

4.3.7. Análise de frequência da escala do *Burnout*.

Nas tabelas n  24/25/26, analisou-se as perguntas pertencentes   escala do *Burnout*, cujas hipóteses de resposta, eram de escala *Likert* de 1 a 7 entre, Discordo Fortemente, e, Concordo Fortemente, respetivamente em 22 afirma es. Aquando a análise seriam subdividas em três dimensões, Exaustão Emocional, Realiza o Pessoal e Despersonaliza o.

Na dimensão Exaustão Emocional, houve maioritariamente respostas como, Discordo Fortemente, com valores que ficaram entre 24,6% e 27,9% e logo de seguida, Discordo, entre 17,9% e 20,1%. Em suma, nesta dimensão, dá-nos a indica o de uma percentagem baixa de exaustão emocional (Análise com base na Tabela n 24).

Na dimensão Realiza o Pessoal, houve maioritariamente respostas como, Concordo, com valores que ficaram entre 25,1% e 30,2%. Em suma, nesta dimensão, dá-nos a indica o de uma percentagem moderada a alta de realiza o pessoal (Análise com base na Tabela n 25).

Na dimensão Despersonaliza o, houve maioritariamente respostas como, Discordo Fortemente, com valores que ficaram entre 48,0% e 63,1%. Em suma, nesta dimensão, dá-nos a indica o de uma percentagem baixa de despersonaliza o (Análise com base na Tabela n 26).

Após a análise de cada dimensão individualmente, seguiu-se a analise geral de todas elas e, em suma, nesta amostra existe um baixo nível de *burnout* a não ultrapassar no máximo os 15%, havendo apenas alguns indícios ou sintomas de cansaço e fadiga (Análise com base nas Tabela n  24/25/26).

Tabela 24 Análise de frequência do Burnout – Dimensão Exaustão Emocional

Dimensão: Exaustão Emocional	DF	D	DL	NDNC	CL	C	CF
1.Sinto-me esvaído(a) emocionalmente por causa do meu trabalho.	25,7%	11,7%	10,1%	16,8%	12,8%	11,2%	11,7%
2.No fim do dia de trabalho sinto-me exausto(a).	7,3%	12,8%	12,8%	17,3%	15,6%	14,5%	19,6%
3.Sinto-me fatigado(a) quando acordo de manhã e tenho de enfrentar mais um dia de trabalho.	17,9%	19,6%	13,4%	13,4%	13,4%	11,2%	11,2%
4.Trabalhar com pessoas todos os dias é uma fonte de tensão para mim.	24,6%	23,5%	11,2%	12,8%	11,7%	8,9%	7,3%
5.Sinto-me desgastado(a) por causa do meu trabalho.	15,1%	20,1%	14,0%	13,4%	13,4%	11,7%	12,3%
6.Sinto-me frustrado(a) com o meu trabalho.	25,7%	24,0%	10,1%	10,1%	8,4%	9,5%	12,3%
7.Sinto que estou a trabalhar demasiado no meu emprego.	15,6%	17,9%	11,2%	14,5%	17,9%	11,2%	11,7%
8.Trabalhar diretamente com pessoas causa-me stress.	27,9%	21,8%	8,9%	16,2%	12,3%	7,8%	5,0%
9.Sinto que estou no limiar da esperança	39,1%	19,6%	10,1%	13,4%	7,8%	5,6%	4,5%

Nota: **DF** – Discordo Fortemente; **D** – Discordo; **DL** – Discordo Ligeiramente; **NCND** – Nem concordo nem discordo **CL**- Concordo Ligeiramente; **C** – Concord; **CT** – Concordo Fortemente.

Fonte: Dados originalmente extraídos do software SPSS e reformulados por autoria própria.

Tabela 25 Análise de frequência do Burnout – Dimensão Realização Pessoal

Dimensão: Realização Pessoal	DF	D	DL	NDNC	CL	C	CF
10. Compreendo facilmente como os meus colegas/ utentes/clientes, se sentem acerca das coisas.	3,4%	6,7%	8,4%	21,2%	17,9%	25,1%	17,3%
11. Lido de forma muito eficaz com os problemas dos meus colegas/ utentes/clientes.	1,1%	7,8%	6,7%	14,5%	25,1%	29,6%	15,1%
12. Sinto-me influenciado(a) positivamente pela vida das outras pessoas no meu trabalho.	8,9%	13,4%	12,8%	14,5%	23,5%	18,4%	8,4%
13. Sinto-me com bastante energia.	7,3%	15,1%	13,4%	22,3%	13,4%	19,0%	9,5%
14. Crio facilmente um ambiente calmo e relaxado com os meus colegas/ utentes/clientes.	0,0%	6,7%	7,8%	13,4%	16,8%	30,2%	25,1%
15. Sinto-me alegre depois do término do trabalho com os meus colegas/ utentes/clientes.	2,8%	5,6%	11,2%	14,5%	24,0%	29,1%	12,8%
16. Sinto-me realizado(a) com a validade do meu trabalho.	7,3%	10,1%	8,4%	11,7%	18,4%	27,4%	16,8%
17. No meu trabalho, lido com calma com os problemas emocionais.	2,8%	6,7%	9,5%	16,2%	21,8%	26,3%	16,8%

Nota: **DF** – Discordo Fortemente; **D** – Discordo; **DL** – Discordo Ligeiramente; **NDNC** – Nem concordo nem discordo **CL**- Concordo Ligeiramente; **C** – Concord; **CF** – Concordo Fortemente.

Fonte: Dados originalmente extraídos do software SPSS e reformulados por autoria própria.

Tabela 26 Análise de frequência do Burnout – Dimensão Despersonalização

Dimensão: Despersonalização	DF	D	DL	NDNC	CL	C	CF
18.Sinto que trato os meus destinatários como se eles fossem ,objetos,.	60,3%	16,2%	7,3%	5,6%	5,6%	2,8%	2,2%
19.Tenho-me tornado insensível desde que comecei este trabalho.	48,0%	17,3%	7,3%	9,5%	11,2%	3,9%	2,8%
20.Estou preocupado(a) por este trabalho me estar a tornar mais insensível.	49,7%	16,8%	7,8%	6,7%	7,8%	4,5%	6,7%
21.Eu não me preocupo com o que acontece com os colegas/ utentes/clientes.	63,1%	14,5%	2,2%	7,3%	6,1%	3,4%	3,4%
22.Sinto que os meus colegas/ utentes/clientes me culpam por alguns dos seus problemas.	53,1%	15,6%	8,4%	7,3%	6,1%	6,7%	2,8%

Nota: DF – Discordo Fortemente; D – Discordo; DL – Discordo Ligeiramente; **NCND** – Nem concordo nem discordo **CL**- Concordo Ligeiramente; **C** – Concord; **CT** – Concordo Fortemente.

Fonte: Dados originalmente extraídos do software SPSS e reformulados por autoria própria.

4.4. Análise descritiva

A análise descritiva é uma técnica estatística que visa descrever e resumir os principais aspetos de um conjunto de dados, ou seja, oferece uma visão geral dos dados, permitindo entender a sua distribuição e características principais.

4.4.1. Análise descritiva das variáveis dos antecedentes do *Workaholism*.

A análise descritiva foi realizada para examinar as dimensões da Paixão Harmoniosa e Paixão Obsessiva da Escala de Paixão pelo Trabalho, cujas respostas de *Likert* iriam entre 1 e 7, entre a classificação, discordo totalmente, a, concordo totalmente, respetivamente. Para a dimensão da Paixão Harmoniosa, a média foi de 4,51, com um desvio padrão de 1,506, já para a dimensão de Paixão Obsessiva, a média foi de 2,59, com um desvio padrão de 1,415. A média mais alta na dimensão da PH indica que, em média, os participantes experimentaram níveis mais elevados de uma relação harmoniosa e saudável com o trabalho. Por outro lado, a média mais baixa na dimensão

de PO sugere que os participantes tendem a experimentar níveis mais baixos de obsessão pelo trabalho. Em suma, com base na análise descritiva, pôde-se concluir que os participantes tendem a experimentar níveis mais elevados de Paixão Harmoniosa em comparação com a Paixão Obsessiva no contexto do trabalho (Análise com base na Tabela nº27).

A análise descritiva foi realizada para examinar as dimensões Vigor, Dedicção e Absorção da Escala de *Engagement* pelo Trabalho, cujas respostas de *Likert* iriam entre 1 e 7, entre a classificação, nunca/nenhuma vez, a, sempre/todos os dias, respetivamente. Na dimensão Vigor, a média foi de 5,08, indicando um nível moderado a alto de *engagement*. O desvio padrão de 1,488 sugere uma variabilidade considerável nas respostas dos participantes, cujo alguns apresentam valores extremos. Quanto à Dedicção, a média foi de 5,02, demonstrando um *engagement* significativo com o trabalho. O desvio padrão de 1,642 indica uma ampla variação nas respostas, com alguns participantes exibindo níveis extremos de *engagement*. Já na dimensão Absorção, a média foi de 4,89, sugerindo um *engagement* moderado no trabalho. O desvio padrão de 1,633 revela uma considerável variabilidade nas respostas, com alguns participantes altamente envolvidos e outros menos. Em suma, os resultados apontam para um *engagement* geralmente moderado a alto entre os participantes, com variações significativas nas respostas individuais. Isso indica que diferentes pessoas envolvem-se no trabalho de maneiras distintas, com alguns a demonstrar um forte compromisso e absorção, enquanto outros podem apresentar níveis mais baixos de *engagement* (Análise com base na Tabela nº27).

A análise descritiva foi realizada para examinar as dimensões Direção Positiva e Direção Negativa da Escala de *Engagement* pela Vida, cujas respostas de *Likert* iriam entre 1 e 7, entre a classificação, discordo totalmente, a, concordo totalmente, respetivamente. Com base nos dados fornecidos, observou-se que a média da dimensão, Direção Positiva, é de 5,51, sugerindo um nível considerável de *engagement* positivo com a vida entre os participantes, com alguma variabilidade nas respostas individuais. Por outro lado, a média da dimensão, Direção Negativa, é de 2,31, indicando uma orientação negativa relativamente baixa em relação à vida, também com alguma variabilidade nas respostas. Além das médias, é importante notar que o desvio padrão na dimensão, Direção Positiva, é de 1,451, enquanto na dimensão, Direção Negativa, é de 1,329. Isso indica que há uma certa variabilidade nas respostas dos participantes em ambas as dimensões, com algumas apresentando níveis mais extremos de *engagement* positivo ou negativo com a vida. De realçar que na Dimensão, Direção Negativa, não houve respostas cuja avaliação 7 (concordo totalmente). Em suma, os participantes parecem

ter uma visão mais positiva do que negativa em relação às suas experiências de vida, embora haja diferenças individuais significativas (Análise com base na Tabela nº27).

Tabela 27 Análise descritiva das variáveis dos antecedentes do *Workaholism*

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Paixão pelo Trabalho					
Paixão Harmoniosa	179	1	7	4,51	1,506
Paixão Obsessiva	179	1	7	2,59	1,415
Engagement pelo Trabalho					
Vigor	179	1	7	5,08	1,488
Dedicação	179	1	7	5,02	1,642
Absorção	179	1	7	4,89	1,633
Engagement pela Vida					
Direção Positiva	179	1	7	5,51	1,451
Direção Negativa	179	1	6	2,31	1,329
Satisfação no Trabalho	179	1	5	3,47	,887

Fonte: Dados originalmente extraídos do software SPSS e reformulados por autoria própria.

Por fim, com base na análise descritiva da satisfação no trabalho, cujas respostas de *Likert* iriam entre 1 e 5, entre a classificação, pouco satisfeito(a), a, muito satisfeito(a), respetivamente. Observou-se que a média é de 3,47 e isso sugere que, em média, os participantes estão moderadamente satisfeitos com os seus trabalhos. O desvio padrão de 0,887 indica que há uma certa variabilidade nas respostas dos participantes, embora não seja tão grande. No entanto, é importante salientar que o valor máximo atingido foi 5, o que indica que alguns participantes estão completamente satisfeitos com os seus trabalhos, enquanto o valor mínimo de 1 sugere que outros podem estar insatisfeitos. Em suma, os resultados sugerem que a satisfação no trabalho varia entre os participantes, mas a maioria encontra-se num nível moderado de satisfação (Análise com base na Tabela nº27).

4.4.2. Análise descritiva da escala do *Workaholism*.

Na tabela nº28 pôde-se verificar que na escala *workaholism*, sendo uma escala unidimensional, cujas respostas de *Likert* iriam entre 1 e 7, entre a classificação, nunca,

a, sempre, respetivamente. Salienta-se o valor da média 3,23 perante um desvio padrão de 1,354, ou seja, uma média mais alta sugere um nível geral de *workaholism* moderado, já o valor do desvio padrão mostra o quanto os valores individuais da amostra se desviam da média.

Tabela 28 Análise descritiva da escala do *Workaholism*

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Workaholism	179	1	7	3,23	1,354

Fonte: Dados originalmente extraídos do software SPSS e reformulados por autoria própria.

4.4.3. Análise descritiva das variáveis referentes às consequências do *Workaholism*.

No que diz respeito à escala do Conflito trabalho-família, pôde verificar-se na tabela nº29, que trata-se de uma escala unidimensional, cujas respostas de *Likert* iriam entre 1 e 5 entre a classificação, nunca, a, sempre, respetivamente. Sendo uma escala de 1 a 5, foi registado mínimo de 1 e máximo de 4, mostrando a ausência de uma das opções de resposta. Para esta escala, a média foi apenas de 2,87 e o desvio padrão de 0,651.

Relativamente às dimensões do *Burnout*: Exaustão Emocional, Realização Pessoal e Despersonalização, cujas respostas de *Likert* iriam entre 1 e 7 entre a classificação, discordo fortemente, a, concordo fortemente, respetivamente. Verificou-se na tabela nº29, que não houve uniformidade em termos de mínimo e máximo. Sendo a escala das dimensões do *workaholism* de 1 a 7, apenas a dimensão Exaustão Emocional correspondeu, já a dimensão Realização Pessoal, teve valores de 2 e 7 e por fim, a dimensão Despersonalização, os valores de 1 e 6.

Quanto à questão da média e desvio padrão, os valores mais elevados foram encontrados na dimensão da Realização Pessoal, com 4,77 e 1,167 respetivamente.

Tabela 29 Análise descritiva das variáveis das consequências do *Workaholism*

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Conflito Trabalho-Família	179	1	4	2,87	,651
Burnout					
Dimensão: Exaustão Emocional	179	1	7	3,49	1,552
Dimensão: Realização Pessoal	179	2	7	4,77	1,167
Dimensão: Despersonalização	179	1	6	2,23	1,403

Fonte: Dados originalmente extraídos do software SPSS e reformulados por autoria própria.

4.5. Análise Correlacional

A análise correlacional é uma técnica estatística usada para examinar a relação entre duas ou mais variáveis. Ela busca determinar se e como as variáveis estão relacionadas entre si.

Nesta seção da pesquisa, serão mostrados os coeficientes de correlação entre as variáveis em análise, utilizando às correlações de *Pearson*, conforme demonstrado na tabela nº30.

Em geral, a maior parte das variáveis analisadas apresentam correlações estatisticamente significativas entre si ($p = 0,000$). De seguida, as correlações identificadas serão discutidas com maior detalhe. Como esperado, as dimensões dentro de cada escala tendem a se correlacionar moderada a fortemente entre si.

Na escala da Paixão pelo Trabalho, observa-se que, na dimensão Paixão Harmoniosa encontra-se correlacionada positivamente de intensidade moderada com as três dimensões da escala do *Engagement* pelo Trabalho (Vigor, Dedicção e Absorção) com ($r=0,644$, $r=0,679$, $r=0,604$, respetivamente) e também com a escala da Satisfação no Trabalho ($r=0,630$). Já, comparando a mesma dimensão com a escala Conflito Trabalho-Família, existe uma forte correlação negativa, o que significa que as variáveis movem-se em direções opostas ($r=-,025$). Por fim, tendo em consideração a PH e a escala do *Workaholism*, ($r=0,081$), significa uma correlação muito fraca ou nula entre as variáveis devido à aproximação de 0.

Na escala da Paixão pelo Trabalho, observa-se que, na dimensão Paixão Obsessiva, encontra-se correlacionada positivamente de intensidade moderada com a escala do

Workaholism ($r=0,474$) e com as dimensões Dedicção e Absorção da escala da Paixão pelo Trabalho ($r=0,333$, $r=0,359$, respetivamente).

Na escala do *Engagement* pelo Trabalho, as dimensões Vigor, Dedicção e Absorção encontra-se correlacionada positivamente de intensidade moderada com a escala do Satisfação no Trabalho ($r=0,671$, $r=0,708$, $r=0,609$, respetivamente). Já, comparando a mesmas dimensões com a escala Conflito Trabalho-Família, existe uma forte correlação negativa ($r=-0,119$, $r=-0,100$, $r=-0,30$, respetivamente).

Na escala do *Engagement* pela Vida, a dimensão da Direção Positiva, encontra-se correlacionada positivamente de intensidade moderada com a escala da Satisfação no Trabalho ($r=0,353$) e com a dimensão Realização Pessoal da escala do *Burnout* ($r=0,564$). Já, comparando a dimensão da Direção Positiva com a escala CTF e a escala do *Workaholism*, existe uma forte correlação negativa ($r=-,032$, $r=-0,034$, respetivamente), uma correlação próxima de -1 significa que as variáveis movem-se em direções opostas. Na escala do *Engagement* pela Vida, a dimensão da Direção Negativa, encontra-se correlacionada positivamente de intensidade moderada com as dimensões Exaustão Emocional e Despersonalização da escala de *Burnout* ($r=0,425$, $r=0,499$, respetivamente). Já comparando a dimensão Direção Negativa com a escala Satisfação no Trabalho e a dimensão Realização Pessoal da escala do *Burnout*, correlacionam-se negativamente de intensidade fraca ($r=-0,240$, $r=-0,277$, respetivamente).

A escala unidimensional da Satisfação no Trabalho, encontra-se correlacionada positivamente de intensidade moderada com a dimensão Realização Pessoal da escala de *Burnout* ($r=0,467$). Já a mesma escala, tem uma correlação negativa de intensidade fraca com a escala do Conflito Trabalho-Família e a escala do *Workaholism* ($r=-0,170$, $r=-0,128$, respetivamente).

A escala unidimensional do Conflito Trabalho-Família, encontra-se correlacionada positivamente de intensidade moderada a escala do *Workaholism* ($r=0,615$). Já a mesma escala, tem uma correlação negativa de intensidade muito franca com a dimensão da Realização Pessoal da escala do *Burnout* ($r=-0,070$), isso significa uma relação muito fraca ou quase inexistente entre as duas variáveis, onde uma variável tende a diminuir muito ligeiramente quando a outra aumenta, e vice-versa.

Na escala do *Burnout*, a dimensão da Exaustão Emocional, encontra-se correlacionada positivamente de intensidade moderada com a dimensão Direção Negativa da escala do *Engagement* pela Vida e pela dimensão da Despersonalização da escala do *Burnout*

($r=0,425$, $r=0,613$, respetivamente). A Dimensão da EE, tem uma correlação negativa de intensidade moderada com a dimensão da Realização Pessoal da escala do *Burnout* ($r=-0,334$). Na escala do *Burnout*, a dimensão da Realização Pessoal, encontra-se correlacionada positivamente de intensidade moderada com a dimensão Vigor da escala do *Engagement* pelo Trabalho ($r=0,561$) A Dimensão da RP, tem uma correlação negativa de intensidade muito baixa com a escala do *Workaholism* ($r=-0,049$). Na escala do *Burnout*, a dimensão da Despersonalização, encontra-se correlacionada positivamente de intensidade moderada com a escala do *Workaholism* ($r=0,394$). A Dimensão da DDP, tem uma correlação negativa de intensidade moderada com a dimensão Paixão Harmoniosa da escala do Paixão pelo Trabalho ($r=-0,294$).

A escala do *Workaholism*, encontra-se correlacionada positivamente de intensidade moderada com a dimensão da Exaustão Emocional da escala do *Burnout* ($r=0,478$). O *Workaholism*, tem uma correlação negativa de intensidade fraca com as dimensões Vigor e Dedicção da escala do *Engagement* pelo Trabalho ($r=-0,080$, $r=-0,072$, respetivamente).

Tabela 30 Análise de correlação entre as variáveis em estudo

	PH	PO	V	D	A	DP	DN	ST	CTF	DEE	DRP	DDP	W
1 PH	1												
PO	,502**	1											
V	,644**	,286**	1										
2 D	,679**	,333**	,901**	1									
A	,604**	,359**	,810**	,838**	1								
3 DP	,476**	,147*	,582**	,544**	,495**	1							
DN	-,329**	,003	-,371**	-,339**	-,299**	-,592**	1						
4 ST	,630**	,307**	,671**	,708**	,609**	,353**	-,240**	1					
5 CTF	-,025	,307**	-,119	-,100	-,030	-,032	,145	-,170*	1				
DEE	-,486**	,038	-,535**	-,551**	-,426**	-,371**	,425**	-,543**	,474**	1			
6 DRP	,552**	,164*	,561**	,528**	,475**	,564**	-,277**	,467**	-,070	-,334**	1		
DDP	-,294**	,127	-,358**	-,383**	-,298**	-,338**	,499**	-,389**	,389**	,613**	-,309**	1	
7 W	,081	,474**	-,080	-,072	,024	-,034	,156*	-,128	,615**	,478**	-,049	,394**	1

PH - Paixão Harmoniosa; PO - Paixão Obsessiva; V - Vigor; D - Dedicação; A - Absorção; DP - Direção Positiva; DN - Direção Negativa; ST - Satisfação no Trabalho; CTF - Conflito Trabalho-Família; DEE - Dimensão Exaustão Emocional; DRP - Dimensão Realização Pessoal; DDP - Dimensão Despersonalização; W - *Workaholism*; 1 – Escala Paixão pelo Trabalho; 2 – Escala *Engagement* pelo Trabalho; 3 – Escala *Engagement* pela Vida; 4 – Escala Satisfação pelo Trabalho; 5 – Escala Conflito Trabalho – Família; 6 – Escala *Burnout*; 7 – Escala *Workaholism*.

Nota:

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Fonte: Dados originalmente extraídos do software SPSS e reformulados por autoria própria.

4.6. Análises das Hipóteses

A análise das hipóteses num estudo consiste na avaliação das suposições feitas sobre as relações entre as variáveis, utilizando métodos estatísticos para determinar se os dados recolhidos apoiam ou refutam essas hipóteses, contribuindo para a compreensão do fenómeno em estudo.

4.6.1. Análises de regressão para dar resposta às Hipóteses: 1, 2, 3 e 4.

Tabela 31 Análise de regressão Hipóteses: 1, 2, 3 e 4

Hipóteses	Variável Independente	Coefficiente Beta (β)	Valor p (t):	R-quadrado (R^2)	Variável Dependente
1	Paixão pelo Trabalho	0,313	4,390	0,098	<i>Workaholism</i>
2	Engagement pelo Trabalho	-0,044	-0,587	0,002	<i>Workaholism</i>
3	Engagement pela Vida	0,125	1,674	0,016	<i>Workaholism</i>
4	Satisfação pelo Trabalho	-0,128	-1,723	0,016	<i>Workaholism</i>

Fonte: Dados originalmente extraídos do software SPSS e reformulados por autoria própria.

H1 – A Paixão pelo Trabalho influencia positivamente o *Workaholism*

O coeficiente (β) de 0,313 indica a relação entre a variável independente Paixão pelo trabalho e a variável dependente *Workaholism*. Neste caso, um coeficiente (β) positivo sugere uma relação positiva entre a PT e o *Workaholism*. O valor de t de 4,390, é um valor bastante alto, e normalmente, quanto maior o valor t, menor o valor p associado e neste caso, pode-se considerar menor que 0,001. Posto isto, um valor p menor que 0,05 sugere que a relação entre Paixão pelo Trabalho e *Workaholism* seja estatisticamente significativa. O R^2 de 0,098 indica a proporção da variabilidade na variável dependente *Workaholism* que é explicada pela variável independente PT. Neste caso, o R^2 de 0,098 sugere que apenas 9,8% da variabilidade no *Workaholism* poderá ser explicada pela PT, não sendo suficiente para concluir uma relação significativa indicando que outros fatores também são importantes a considerar. Em suma, os resultados sugerem que existe uma associação significativa e positiva entre a Paixão pelo Trabalho e o *Workaholism*, mas a PT explica apenas uma pequena parte da variabilidade observada no *Workaholism* (Análise com base na Tabela nº31).

H2 – O *Engagement* pelo Trabalho influencia positivamente o *Workaholism*

O coeficiente (β) de -0,044 indica a relação entre a variável independente *Engagement* pelo Trabalho e a variável dependente *Workaholism*. Neste caso, um coeficiente (β) negativo sugere uma associação negativa e muito baixa entre o *Engagement* pelo Trabalho e o *Workaholism*, o que significa que um aumento no ET está associado a uma diminuição no *Workaholism*. O valor de t é -0,587 é pequeno em magnitude, sugerindo que a relação não seja estatisticamente significativa. O valor p associado a um valor t de -0,587 é maior que 0,05, indicando que não há evidências suficientes para afirmar que a associação entre *Engagement* pelo Trabalho e *Workaholism* seja estatisticamente significativa. Isso sugere que o R^2 de 0,002 indica que apenas cerca de 0,2% da variabilidade no *Workaholism* seja explicada pelo ET. O que sugere que o *Engagement* pelo Trabalho tem uma influência muito fraca ou insignificante no *Workaholism*. Em suma, com base nos resultados da análise de regressão, não há evidências suficientes para afirmar que o *Engagement* pelo Trabalho influencia positivamente o *Workaholism* (Análise com base na Tabela nº31).

H3 – O *Engagement* pela Vida influencia positivamente o *Workaholism*

O coeficiente (β) de 0,125 indica a relação entre a variável independente *Engagement* pela Vida e a variável dependente *Workaholism*. Neste caso, um coeficiente (β) positivo sugere uma associação positiva entre o EV e o *Workaholism*, o que significa que um aumento no EV está associado a um aumento no *Workaholism*. O valor de t é 1,674 o que corresponde a um valor p ligeiramente maior que 0,05. Um valor maior que 0,05, indica que a relação não é estatisticamente significativa, o que sugere que não há evidências suficientes para afirmar que a associação entre EV e o *Workaholism* é estatisticamente significativa. O R^2 de 0,016 indica que apenas cerca de 1,6% da variabilidade no *Workaholism* é explicada pelo EV, ou seja, sugere que o *Engagement* pela Vida tem uma influência muito fraca ou insignificante no *Workaholism*. Em suma, com base nos resultados da análise de regressão, não há evidências suficientes para afirmar que o *Engagement* pela Vida influencia positivamente o *Workaholism* (Análise com base na Tabela nº31).

H4 – A Satisfação no Trabalho influencia positivamente o *Workaholism*

O coeficiente (β) de -0,128 indica a relação entre a variável independente Satisfação no Trabalho e a variável dependente *Workaholism*. Neste caso, um coeficiente (β) negativo sugere uma associação negativa entre a ST e o *Workaholism*, o que significa que um aumento na ST está associado a uma diminuição no *Workaholism*. O valor de t é -1,723, o que demonstra ser pequeno em magnitude. O valor p associado a um valor t de -1,723 geralmente é considerado menor que 0,05. Sendo o valor p menor que 0,05 é considerado estatisticamente significativo, o que sugere que há evidências suficientes para afirmar que a associação entre Satisfação no Trabalho e *Workaholism* é estatisticamente significativa. O R^2 de 0,016 indica que aproximadamente 1,6% da variabilidade no *Workaholism* é explicada pela Satisfação no Trabalho, ou seja, indica que a Satisfação no Trabalho tem uma influência muito fraca ou insignificante no *Workaholism*, apesar da significância estatística. Em suma, com base nos resultados da análise de regressão, há evidências suficientes para afirmar que a Satisfação no Trabalho influencia negativamente o *Workaholism*, embora a influência seja muito fraca (Análise com base na Tabela nº31).

4.6.2. Análises de correlação para dar resposta à Hipótese 5

Tabela 32 Análise de correlação Hipóteses 5

H5	PT	ET	EV	ST
Paixão pelo Trabalho	1			
Engagement no Trabalho	,596**	1		
Engagement pela Vida	,216**	,282**	1	
Satisfação no Trabalho	,546**	,698**	,154*	1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Fonte: Dados originalmente extraídos do software SPSS e reformulados por autoria própria.

H5 – As variáveis dos antecedentes do *Workaholism* encontram-se correlacionadas entre si

A correlação entre Paixão pelo Trabalho e Engagement pelo Trabalho de 0,596 significa uma correlação positiva moderadamente forte entre PT e *Engagement* pelo Trabalho, o que sugere que quanto maior for a paixão pelo trabalho, maior o ET.

A correlação entre a Paixão pelo Trabalho e Engagement pela Vida de 0,216 significa que existe uma correlação positiva fraca entre PT e EV, o que indica uma relação, mas menos forte do que a correlação entre Paixão pelo Trabalho e *Engagement* pelo Trabalho.

A correlação entre Paixão pelo Trabalho e Satisfação no Trabalho é 0,546 significa que existe uma correlação positiva moderadamente forte entre Paixão pelo Trabalho e a Satisfação no Trabalho, o que sugere que quanto maior for a paixão pelo trabalho, maior a satisfação no trabalho.

Em suma, podemos afirmar que sim, que as variáveis dos antecedentes do *workaholism* estão correlacionadas entre si. As correlações positivas moderadas a fortes entre a Paixão pelo Trabalho, o *Engagement* pelo Trabalho e a Satisfação no Trabalho indicam que essas variáveis estão relacionadas positivamente entre si. Isso sugere que um maior *engagement*, paixão e satisfação com o trabalho estão associados entre si. No entanto, a correlação mais fraca é entre a Paixão pelo Trabalho e *Engagement* pela Vida pois sugere uma relação menos pronunciada entre essas duas variáveis, embora ainda haja uma associação positiva. Portanto, com base nos coeficientes de correlação fornecidos, podemos concluir que as variáveis dos antecedentes do *workaholism* estão correlacionadas entre si, com diferentes graus de associação, o que apoia a afirmação fornecida (Análise com base na Tabela nº32).

4.6.3. Análises de regressão para dar resposta às Hipóteses: 6 e 7.

Tabela 33 Análise de regressão Hipóteses 6 e 7

Hipóteses	Variável Independente	Coefficiente Beta (β)	Valor p (t):	R-quadrado (R^2)	Variável Dependente
6	Conflito Trabalho-Família	0,615	10,375	0,378	<i>Workaholism</i>
7	<i>Burnout</i>	0,499	7,666	0,249	<i>Workaholism</i>

H6 – O *Workaholism* contribui para a explicação do Conflito Trabalho-Família

O coeficiente (β) de 0,615, indica a direção e a magnitude da relação entre o *workaholism* e o conflito trabalho-família. Neste caso, um coeficiente positivo sugere que o aumento do *workaholism* está associado a um aumento no conflito trabalho-família. O valor t é de 10,375, considerado um valor muito alto, porém, um valor p associado a um valor t de 10,375 é muito pequeno, muito menor que 0,05. Um valor p muito baixo (geralmente abaixo de 0,05) mostra que a associação entre o *workaholism* e o conflito trabalho-família é bastante significativa estatisticamente. O R^2 é de 0,378, o que significa que aproximadamente 37,8% da variabilidade no conflito trabalho-família é explicada pelo *workaholism*, o que sugere que o *workaholism* é um preditor significativo do conflito trabalho-família, embora outros fatores também possam estar envolvidos. Em suma, podemos concluir que há uma associação significativa entre o *workaholism* e o conflito trabalho-família, e que o *workaholism* contribui de forma substancial para explicar o conflito trabalho-família, explicando cerca de 37,8% da variabilidade observada (Análise com base na Tabela nº33).

H7 – O *Workaholism* contribui para a explicação do *Burnout*

O coeficiente (β) é 0,499, indica a direção e a magnitude da relação entre o *workaholism* e o *burnout*. Neste caso, um coeficiente positivo sugere que o aumento do *workaholism* está associado a um aumento no *burnout*. O valor t é de 7,666, e é considerado um valor alto, porém, um valor p associado a um valor t de 7,666 é muito pequeno, menor que 0,05 o que indica que a associação entre o *workaholism* e o *burnout* é bastante significativa estatisticamente. O R^2 é de 0,249, o que significa que aproximadamente 24,9% da variabilidade no *burnout* é explicada pelo *workaholism*, ou seja, que o *workaholism* é um preditor significativo do *burnout*, contribuindo substancialmente para explicação da variabilidade observada. Em suma, podemos concluir que o *workaholism* tem uma contribuição significativa na explicação do *burnout*. Portanto, podemos afirmar que o *workaholism* desempenha um papel importante no desenvolvimento do *burnout*, com implicações importantes para a saúde e bem-estar dos trabalhadores (Análise com base na Tabela nº33).

5. Conclusão

5.1 Principais conclusões e implicações estratégicas

A presente dissertação teve como objetivo principal estudar o tema, Antecedentes do *Workaholism* e os seus efeitos no conflito trabalho-família e *burnout*. O caso da hotelaria portuguesa, e por acréscimo dar resposta à pergunta de partida, Quais são os principais fatores antecedentes que contribuem para o desenvolvimento do *workaholism* e como esses padrões de trabalho excessivo contribuem para o conflito trabalho-família e a ocorrência de *burnout* em profissionais do setor da hotelaria em Portugal?.

Através de uma análise detalhada das variáveis de paixão pelo trabalho, *engagement* pelo trabalho, *engagement* pela vida e satisfação no trabalho, foi possível identificar correlações significativas entre esses fatores, sugerindo uma associação positiva entre eles. Além disso, constatou-se que o *workaholism* desempenha um papel significativo na explicação do conflito trabalho-família e do *burnout* entre os profissionais da hotelaria em Portugal.

Essas descobertas têm implicações importantes para a compreensão dos fatores que influenciam o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores da hotelaria. No contexto prático, os resultados destacam a importância de promover um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal e de implementar estratégias para prevenir o desenvolvimento do *workaholism* e mitigar suas consequências negativas.

Em resumo, esta pesquisa fornece *insights* valiosos sobre os fatores que influenciam o *workaholism* e suas consequências no contexto da hotelaria em Portugal, contribuindo para uma compreensão mais abrangente desse fenómeno e sugerindo direções para intervenções e políticas que visam melhorar o bem-estar dos trabalhadores neste setor.

5.2. Limitações do Estudo e sugestões para futuras investigações

Durante a realização deste estudo, deparámo-nos com várias dificuldades que tiveram impacto no processo de pesquisa e nos resultados alcançados. Uma das principais limitações foi a dificuldade em obter respostas ao questionário por parte dos colaboradores da hotelaria. Foi necessário um esforço significativo para persuadir os hotéis a responderem, muitas vezes enviando vários pedidos por e-mail e seguindo esse passo de forma repetida. Outra dificuldade significativa foi devido a alguma escassez de informações relevantes e não repetitivas disponíveis na literatura. Muitas vezes, as fontes encontradas ofereciam informações repetidas ou pouco relevantes, o que limitou a variedade de dados utilizados neste estudo.

Embora este estudo contribua significativamente para a literatura sobre *workaholism* e suas ramificações no contexto da hotelaria em Portugal, é importante reconhecer algumas limitações. Entre elas, a amostra pode não ser totalmente representativa de todos os profissionais da área, e a natureza transversal do estudo não permite estabelecer relações de causalidade.

Para pesquisas futuras, recomenda-se a realização de estudos longitudinais para investigar as mudanças nos padrões de trabalho ao longo do tempo e os seus efeitos subsequentes. Explorar intervenções específicas para reduzir o *workaholism* e promover um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal também pode abrir novas áreas de investigação e contribuir para o avanço do conhecimento nesse campo.

Bibliografia

- Andrade, J. V. De. (2002). *Turismo: Fundamentos e Dimensões* (Vol. 2). Atica.
- Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. In *Journal of Behavioral Addictions* (Vol. 3, Issue 1, pp. 1–11). Akademiai Kiado Rt. <https://doi.org/10.1556/JBA.2.2013.017>
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., & Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(3), 265–272. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2012.00947.x>
- Babin Dhas, M. D., & Karthikeyan, P. (2015). Work-Life Balance Challenges and Solutions: Overview. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, 2, 10–19.
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- 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>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Oerlemans, W., & Sonnentag, S. (2013). Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 87–107. <https://doi.org/10.1002/job.1796>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work Engagement*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Bandinelli Vargas Lopes de Oliveira, T., & Paula Lisboa Sohn, A. (2023). Gestão da Experiência do Cliente: Perspectivas Contemporâneas na Hotelaria. *Turismo: Visão e Ação*, 25(2), 359–381. <https://doi.org/10.14210/rtva.v25n2.p359-381>
- Barbosa, F. I. P. (2022). *Os efeitos do conflito trabalho - família no burnout e na performance individual na hotelaria* [Escola superior de gestão, Hotelaria e turismo - Universidade do Algarve]. <http://hdl.handle.net/10400.1/18913>

- Barbosa, V. J. P. (2014). *A satisfação no trabalho e a percepção da qualidade de vida nos colaboradores do Instituto Politécnico do Porto* [Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto]. <http://hdl.handle.net/10400.22/5830>
- Bastos, A., Monteiro, J., Barbosa, R., Pimentel, H., Silva, S., & Faria, C. (2023). Engagement with life and psychological well-being in late adulthood: Findings from community-based programs in Portugal. *PLOS ONE*, *18*(5), e0286115. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0286115>
- Baum, T., Amoah, V., & Spivack, S. (1997). Policy dimensions of human resource management in the tourism and hospitality industries. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *9*(5/6), 221–229. <https://doi.org/10.1108/09596119710172615>
- Botelho, G. (2011). *Luxo e charme na hotelaria em Portugal: Vol. IV*. GB collection.
- Brattberg, G. (2006). User friendly and ‘useworthy’ Stress Barometer. *Stress and Health*, *22*(2), 105–114. <https://doi.org/10.1002/smi.1081>
- Brotherton, B., & Wood, R. C. (2008). The Nature and Meanings of ‘Hospitality.’ In *The SAGE Handbook of Hospitality Management* (pp. 36–61). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781849200417.n2>
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, *2*(1), 1–16. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00028>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, *56*(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Caruso, C. C. (2006). Possible Broad Impacts of Long Work Hours a. In *Industrial Health* (Vol. 44). www.nursingworld.org/gova/state/2005/mandatory.htm
- Cetin, G., & Walls, A. (2016). Understanding the Customer Experiences from the Perspective of Guests and Hotel Managers: Empirical Findings from Luxury Hotels in Istanbul, Turkey. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, *25*(4), 395–424. <https://doi.org/10.1080/19368623.2015.1034395>

- Chambel, M. J. (2012). Explaining nurses' engagement and performance with social exchange with hospital. *Ciencia & Trabajo (Special Number about Work Engagement)*, 81–88.
- Chambel, M. J., & Ribeiro, M. T. R. (2014). *A relação entre o trabalho e a família*. RH Editora.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Condé Nast Traveler. (2023, October 3). *Top 10 Hotels in Portugal: Readers' Choice Awards 2023: Condé Nast Traveler readers rate their top hotels in Portugal*. Condé Nast Traveler. <https://www.cntraveler.com/gallery/portugal-top-hotels>
- Coombs, R. H. (2004). *Addictive disorders: a practical guide to diagnosis and treatment*.
- Cunha, M. P., Rego, A. R., Cunha, R. C., & Cardoso, C. C. (2007). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão (6ª)*. Editora RH.
- Delecta, P. (2011). *Work Life Balance*. 186–189. <http://www.journalcra.com>
- Di Stefano, G., & Gaudiino, M. (2018). Differential effects of workaholism and work engagement on the interference between life and work domains. *Europe's Journal of Psychology*, 14(4), 863–879. <https://doi.org/10.5964/ejop.v14i4.1626>
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403–425. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- Dobrowolska, M., Paruzel-Czachura, M., Chudzicka-Czupała, A., Stasiła-Sieradzka, M., & Siwiorek, J. (2019). Occupational Burnout as a Consequence of Workaholism – An outline of the Problem Based on Studies of Polish Women Running Their Own Business Activity. *European Journal of Economics and Business Studies*, 4(2), 33–40. <https://doi.org/10.2478/ejes-2018-0036>
- Doerfler, M. C., & Kammer, P. P. (1986). Workaholism, sex, and sex role stereotyping among female professionals. *Sex Roles*, 14(9–10), 551–560. <https://doi.org/10.1007/BF00287455>
- Dong, M., Zhang, T., Li, Y., & Ren, Z. (2022). The Effect of Work Connectivity Behavior After-Hours on Employee Psychological Distress: The Role of Leader Workaholism

- and Work-to-Family Conflict. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.722679>
- Douglas, E. J., Morris, R. J., & Douglas, E. J. (2006). *The Antecedents Of Workaholism And Other Work Behaviors*.
- Engelbrecht, G. J., de Beer, L. T., & Schaufeli, W. B. (2020). The relationships between work intensity, workaholism, burnout, and self-reported musculoskeletal complaints. *Human Factors and Ergonomics In Manufacturing*, 30(1), 59–70. <https://doi.org/10.1002/hfm.20821>
- Fernandes, S. R. B. (2020). *A importância do Lobby no espaço contemporâneo do hotel : proposta de um lobby para o Pestana Cascais*. <http://hdl.handle.net/10451/44717>
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., & Morin, E. M. (2011). “Work is my passion”: The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, 28(1), 27–40. <https://doi.org/10.1002/cjas.170>
- Fortin, M.-F. (2003). *O processo de investigação : da concepção à realização* (3ª). Lusociência.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In *Handbook of occupational health psychology*. (pp. 143–162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Garcia, G. (2024, February 6). *Hotelaria Em 2024: Nova Oferta de Qualidade, Fragmentação de Produto e Conceitos*. Publituris Hotelaria. <https://www.publiturishotelaria.pt/2024/02/06/opiniao-hotelaria-2024-nova-oferta-qualidade-fragmentacao-produto-conceitos/>
- Gouveia, M., & Duarte, T. (2001). *O Cluster Turismo em Portugal*. <https://www.gee.gov.pt/pt/documentos/estudos-e-seminarios/historico/documentos-de-trabalho/5222-o-cluster-turismo-em-portugal/file>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. In *Source: The Academy of Management Review* (Vol. 10, Issue 1). <https://www.jstor.org/stable/258214>

- Griffiths, M. D. (2011). *Article in The Psychologist*. www.thepsychologist.org.uk
- 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>
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560–568. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- Hämmig, O., Gutzwiller, F., & Bauer, G. (2009). Work-life conflict and associations with work- and nonwork-related factors and with physical and mental health outcomes: a nationally representative cross-sectional study in Switzerland. *BMC Public Health*, 9(1), 435. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-9-435>
- Hatfield, E., & Walster, G. W. (1978). *A New Look at Love*. University Press of America. https://books.google.pt/books?id=VBZgXsk-gsAC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- INE. (2023). *Estatísticas do Turismo - 2022*.
- Instituto Nacional de Estatística. (2023, March 29). *Dormidas nos estabelecimentos hoteleiros, por tipo de estabelecimento hoteleiro*. https://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&userLoadSave=Load&userTableOrder=10313&tipoSelecao=0&contexto=pq&selTab=tab1&submitLoad=true&xlang=pt
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. In *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Lakshmi, N., & Prasanth, V. S. (2018). A Study On Work-Life Balance In Working Women. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Scientific Research*, 1(7), 76–88. <https://doi.org/10.31426/ijamsr.2018.1.7.718>
- Lawson, F. (2003). *Hotéis & Resorts: Planejamento, Projeto e Reforma*. Bookman.

- Liang, Y.-W., & Chu, C.-M. (2009). Personality Traits and Personal and Organizational Inducements: Antecedents of Workaholism. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37(5), 645–660. <https://doi.org/10.2224/sbp.2009.37.5.645>
- Liao, F.-Y., Yang, L.-Q., Wang, M., Drown, D., & Shi, J. (2013). Team–Member Exchange and Work Engagement: Does Personality Make a Difference? *Journal of Business and Psychology*, 28(1), 63–77. <https://doi.org/10.1007/s10869-012-9266-5>
- Lipka, A., Waszczak, S., & Winnicka-Wejs, A. (2014). *Loyalty And Workaholism In The Methods Of Human Capital Evaluation (in) An Organization-a Comparative Study*. 25–26.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *The Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 31, 1297–1343.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance Challenges and Solutions. In *Research Quarterly*. <http://www.wordspy.com/words/work-lifebalance.asp>
- Lopes, S., & Sousa, C. (2023). Exigências do trabalho e satisfação profissional: o papel mediador do conflito trabalho-família e do Burnout. *Psique*, 19(1). <https://doi.org/10.26619/2183-4806.XIX.1.7>
- Lourenço, D. G. (2019). *Mulheres em cargos de liderança: a relação do conflito trabalho-família com a satisfação no trabalho e no burnout* [Instituto Politécnico de Coimbra]. <http://hdl.handle.net/10400.26/31510>
- Luque, A. M. A. (2017). *Workaholism: La Adicción Al Trabajo*. <https://www.researchgate.net/publication/313193014>
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics, living with them, working with them*. New American Library.
- Maia, Â., Guimarães, C., Carvalho, C., Capitão, L., Carvalho, S., & Capela, S. (2007). Maus-tratos na infância, psicopatologia e satisfação com a vida: um estudo com jovens portugueses. *Universidade Do Minho*. <https://hdl.handle.net/1822/7066>
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417. <https://doi.org/10.2307/353506>

- Marqueze, E. C., & Moreno, C. R. de C. (2005). Satisfação no trabalho - uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30(112), 69–79. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572005000200007>
- Marqueze, E. C., & Roberta, C. R. de C. (2009). Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários. In *Psicologia em Estudo* (Issue 1).
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*. www.annualreviews.org
- Matos, I. M. (2012). *Lean Management - sistema de gestão aplicado à hotelaria*. <http://hdl.handle.net/10400.8/663>
- 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>
- Medlik, S., & Ingram, H. (2002). *Introdução à Hotelaria: Gerenciamento e Serviços* (4ª). Elsevier.
- Merritt, S. (2018, October 8). *The Dangers of Being a Workaholic*. <https://www.hedleyscott.com.au/blog/2018/10/the-dangers-of-being-a-workaholic?source=google.pt>
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991–1007. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.991>
- Montgomery, A. J., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Den Ouden, M. (2003). Work-home Interference Among Newspaper Managers: Its Relationship With Burnout And Engagement. *Anxiety, Stress & Coping*, 16(2), 195–211. <https://doi.org/10.1080/1061580021000030535>

- Naithani, P. (2010). Overview of Work-Life Balance Discourse and Its Relevance in Current Economic Scenario. *Asian Social Science*, 6(6), 148–155. <https://doi.org/10.5539/ass.v6n6p148>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- 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(1), 111–136. <https://doi.org/10.1002/job.424>
- Nugent, T. (1749). *The grand tour. Containing an exact description of most of the cities, towns, and remarkable places of Europe* (Vol. 3). S. Birt.
- Oates, W. (1968). On being a “Workaholic.” *Pastoral Psychology*, 19, 16–20.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: the facts about work addiction*. World Pub. Co.
- Oosthuizen, R. M., Coetzee, M., & Munro, Z. (2019). Work-life balance, job satisfaction and turnover intention amongst information technology employees. *Southern African Business Review*, 20, 446–467. <https://doi.org/10.25159/1998-8125/6059>
- Ortega Martinez, E. O. (1994). *Manual de investigação comercial* (3ª).
- Pais, V., & Figueira, L. M. (2019). *Gestão Hoteleira em Função do Território: O Modelo HT em Tomar*. Instituto Politécnico de Tomar. <http://www.cda.ipt.pt/download/ebooks/gestao-hoteleira-funcao-territorio-ebook-compactado.pdf>
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43–61. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>
- Pollack, J. M., Ho, V. T., O’Boyle, E. H., & Kirkman, B. L. (2020). Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 311–331. <https://doi.org/10.1002/job.2434>
- Público. (2022, January 5). *Até 2024 vão abrir 130 novos hotéis em Portugal*. <https://imobiliario.publico.pt/noticias/ate-2024-vao-abrir-130-novos-hoteis-portugal/>

- Ranjan, R., & Prasad, T. (2013). Literature Review Report on-"Work-Life Balance of Loco-Pilots (Railway Drivers) in India". In *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN (Vol. 5, Issue 19). www.athenaswan.org.uk
- Reis, E., & Moreira, R. (1993). *Pesquisa de Mercados*. Edições Sílabo.
- Roberto Stefano, S., & Stefaniczen, J. (2008). *Especialista em Ensino e Especialista em Relações Pública Empresariais UEL. Graduado em Administração pela*.
- Robinson, B. E. (2000). A Typology of Workaholics With Implications for Counselors. *Journal of Addictions & Offender Counseling*, 21(1), 34–48. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1874.2000.tb00150.x>
- Salessi, S., Omar, A., & Vaamonde, J. D. (2017). Consideraciones conceptuales sobre la pasión por el trabajo. *Ciencias Psicológicas*, 165–178. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1488>
- Santos, M. D. (2017). Evolution of Lodging in Early Portuguese Tourism: Discourses and Achievements (1800-1906). *Revista Rosa Dos Ventos - Turismo e Hospitalidade*, 9(4), 506–520. <https://doi.org/10.18226/21789061.v9i4p506>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Uwes - Utrecht Work Engagement Scale - Preliminary Manual*. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). *Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations*. Age Publishers.
- Scheier, M. F., Wrosch, C., Baum, A., Cohen, S., Martire, L. M., Matthews, K. A., Schulz, R., & Zdaniuk, B. (2006). The Life Engagement Test: Assessing Purpose in Life. *Journal of Behavioral Medicine*, 29(3), 291–298. <https://doi.org/10.1007/s10865-005-9044-1>
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287–314. <https://doi.org/10.1177/001872679705000304>

- Semedo, C. (2009). *Bem-Estar Psicológico no Trabalho e Acidentalidade Laboral em profissionais de Saúde*. Universidade de Santiago de Compostela.
- Shahnaz, I., & Karim, A. K. M. R. (2014). The Impact of Internet Addiction on Life Satisfaction and Life Engagement in Young Adults. *Universal Journal of Psychology*, 2(9), 273–284. <https://doi.org/10.13189/ujp.2014.020902>
- Sharma, P., Sharma, ; J, & Sharma, J. (2011). Workaholism and Its Correlates: A Study of Academicians. In *Int. J. Manag. Bus. Res* (Vol. 1, Issue 3).
- Shimazu, A., & Schaufeli, B. W. (2009). Is Workaholism Good or Bad for Employee Well-being? The Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement among Japanese Employees. *Industrial Health*, 47, 495–502.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). *Do Workaholism and Work Engagement Predict Employee Well-being and Performance in Opposite Directions?*
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5(1–4), 475–492. <https://doi.org/10.1007/BF00352944>
- Silva, J. C. M. F. (2014). *Direcionadores de Valor (Value Drivers) e a Avaliação de Hotéis – Um estudo de casos múltiplos na Região Autónoma da Madeira (RAM)* [Instituto Superior de Gestão de Lisboa]. https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/10827/1/DISSERTACAO_FINAL_JCS.pdf
- Silva, T. (2017). *O conflito trabalho-família e família-trabalho e a sua relação com o sentimento de culpa, satisfação com a vida e a satisfação e paixão pelo trabalho*. <http://hdl.handle.net/10400.1/10181>
- Sinclair, M. T., & Stabler, M. (1997). *The Economics of Tourism*. Routledge.
- 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
- Sullivan, M. J. L., Bishop, S. R., & Pivik, J. (1995). The Pain Catastrophizing Scale: Development and validation. *Psychological Assessment*, 7(4), 524–532. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.7.4.524>

- Teng, C.-C. (2013). Developing and evaluating a hospitality skill module for enhancing performance of undergraduate hospitality students. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 13, 78–86. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2013.07.003>
- TVI24. (2014, June 8). *Turismo gerou mais de 5 mil milhões de euros para a hotelaria*. CNN Portugal. <https://cnnportugal.iol.pt/economia/turistas/turismo-gerou-mais-de-5-mil-milhoes-de-euros-para-a-hotelaria>
- Ulucan, E., & Yavuz, N. (2019). The Effect of Workaholism and Work-family conflict on burnout in hospitality enterprises. *The Journal of Academic Social Sciences*, 89(89), 529–543. <https://doi.org/10.16992/asos.14786>
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756–767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Van Wijhe, C. I., Peeters, M. C. W., & 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.21573>
- Varanda, P. (2001). *Estação do Rossio* (Lisboa Porta a Porta). Câmara Municipal de Lisboa. https://www.hotelavenidapalace.pt/media/pdfs/historia-pt_merged-2-.pdf
- Vieira, J. M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2014). Further Validation of Work–Family Conflict and Work–Family Enrichment Scales Among Portuguese Working Parents. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 329–344. <https://doi.org/10.1177/1069072713493987>
- West, C. P., Dyrbye, L. N., & Shanafelt, T. D. (2018). Physician burnout: contributors, consequences and solutions. *Journal of Internal Medicine*, 283(6), 516–529. <https://doi.org/10.1111/joim.12752>
- Zaratini, A. J., & Padilha, V. (2010). *Trabalho e Tempo Livre: Um estudo sobre qualidade de vida no trabalho com gerente do setor hoteleiro*. <http://periodicos.unifacel.com.br/facefpesquisa/article/view/242/234>
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). Beyond Engagement: Toward a Framework and Operational Definition for Employee Work Passion. *Human Resource Development Review*, 8(3), 300–326. <https://doi.org/10.1177/1534484309338171>

Apêndices

Questionário



Antecedentes do Workaholism e os seus efeitos no conflito trabalho-família e burnout: O caso da hotelaria portuguesa

Este questionário insere-se no âmbito da Dissertação de Mestrado em Gestão e Direção Hoteleira da Escola Superior de Turismo e Tecnologia do Mar de Peniche, pertencente ao Instituto Politécnico de Leiria com o objetivo de analisar os efeitos do Workaholism nos colaboradores da hotelaria portuguesa.

Para obter o seu contributo, solicitamos que marque a resposta que julgar mais correta ou apropriada em relação a cada uma das perguntas. Note que não existem respostas certas ou erradas e a informação fornecida é estritamente confidencial e anónima.

O preenchimento deste questionário demora cerca de 10 minutos.

O sucesso deste estudo depende muito da sua colaboração, que, desde já, agradecemos. 1

Grupo I
Dados Sociodemográficos

Idade: *

A sua resposta _____

Sexo *

- Masculino
 Feminino
 Outro

2

Estado Civil *

- Solteiro(a)
 Casado(a) ou União de Facto
 Divorciado(a)
 Viúvo(a)
 Outro

Escolaridade *

- Ensino Primário
 Ensino Básico
 Ensino Secundário
 Bacharelato ou Licenciatura
 Pós-graduação ou Superior

3

Nº de Filhos *

- 0
 1-2
 3 ou mais

Aproximadamente há quanto tempo começou a trabalhar no local atual? *

- Menos de 1 ano
 Entre 1 ano e 2 anos
 Mais de 2 anos

Há quanto tempo ocupa o seu cargo atual? *

- Menos de 1 ano
 Entre 1 ano e 2 anos
 Mais de 2 anos

4

Clarifique a posição hierárquica da sua função: *

Sem colaboradores a cargo

Com colaboradores a cargo

Que tipo de contrato o une à empresa? *

Com termo

Sem termo

Outra: _____

Grupo II
Secção Paixão pelo Trabalho

5

As seguintes afirmações referem-se à sua atividade profissional. Indique o grau * com que concorda com as afirmações, registando as suas respostas numa escala crescente de 1 (Discordo Totalmente) a 7 (Concordo Totalmente):

	1 (Discordo Totalmente)	2	3	4	5	6	7 (Concordo Totalmente)
Esta atividade permite-me viver uma variedade de experiências.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As coisas novas que eu descubro com esta atividade permitem-me apreciá-la ainda mais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esta atividade permite-me viver experiências memoráveis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6

Esta atividade reflete as qualidades de que eu gosto em mim.

Esta atividade está em harmonia com outras atividades na minha vida.

Eu tenho um sentimento quase obsessivo por esta atividade.

O meu estado de espírito depende da minha capacidade de realizar esta atividade.

8

Para mim é uma paixão, que ainda consigo controlar.

Estou completamente envolvido(a) com esta atividade.

Não consigo viver sem ela.

Grupo III
Secção Workaholism

As afirmações que se seguem referem-se à sua vida profissional. Indique com * que frequência, durante o último ano, estes sintomas ocorreram, registando as suas respostas numa escala crescente de 1 (Nunca) a 7 (Sempre):

	1 (nunca)	2	3	4	5	6	7 (sempre)
Pensou em arranjar mais tempo para o trabalho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Passou muito mais tempo a trabalhar do que o que tinha inicialmente planeado?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A ânsia é muito forte. Não consigo evitar realizar esta atividade.

Tenho dificuldade em imaginar a minha vida sem esta atividade.

Estou emocionalmente dependente desta atividade.

Eu tenho dificuldades em controlar a minha necessidade de realizar esta atividade.

7

Trabalhou com a intenção de diminuir sentimentos de culpa, ansiedade, desamparo e depressão?

9

As outras pessoas disseram-lhe para reduzir o seu ritmo de trabalho, mas não as ouviu?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ficou stressado(a) se foi proibido(a) de trabalhar?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deixou de optar por hobbies, atividades de lazer e exercícios por causa de trabalho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalhou tanto que influenciou negativamente a sua saúde?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10

Ter pouca energia para se envolver em atividades de lazer com a sua família, amigos ou cônjuge.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter de trabalhar tanto que não tem tempo para nenhum dos seus hobbies.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As obrigações do seu trabalho não lhe permitem sentir-se relaxado(a) em casa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O trabalho tira-lhe tempo que gostaria de passar com a família, amigos, cônjuge.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Grupo IV
Secção Conflito Trabalho-Família

Em seguida são apresentadas várias afirmações sobre o trabalho e sobre a família. Indique a frequência com que lhe acontece cada uma das situações seguintes *

	1- Nunca	2- Raramente	3- Ocasionalmente	4- Muitas Vezes	5- Sempre
Sentir-se irritado(a) em casa por causa de exigências no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter dificuldade em desfrutar da companhia da sua família, amigos ou cônjuge por estar preocupado(a) com o trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ir para casa animado(a) após um dia bem-sucedido no trabalho, influenciando positivamente o ambiente em casa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Após um dia ou semana de trabalho agradável, ter vontade de se envolver em atividades com a família, amigos ou cônjuge.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desempenhar melhor as tarefas domésticas por causa do que aprendeu no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ter dificuldade em cumprir tarefas domésticas por estar constantemente a pensar no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter de cancelar "programas" com a família, amigos ou cônjuge devido a compromissos no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter dificuldade em cumprir as tarefas domésticas por causa do horário de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11

Ser mais capaz de manter "programas" em casa porque o trabalho a ensinou a fazer isso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gerir melhor o tempo em casa, por causa do modo como o faz no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser mais capaz de interagir com a família, amigos, cônjuge por causa do que aprendeu no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12

Grupo V
Secção Satisfação no Trabalho

Considerando as atuais circunstâncias em que se encontra, até que ponto está *
satisfeito(a) com cada um dos aspetos do seu trabalho? Indique, por favor, em
que medida se encontra satisfeito(a) ou insatisfeito(a) com cada um dos aspetos
que se seguem:

	1- Pouco satisfeito(a)	2- Insatisfeito(a)	3- Nem satisfeito(a) nem insatisfeito(a)	4- Satisfeito(a)	5- Muito satisfeito(a)
Em relação à empresa onde estou sinto-me...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em relação à colaboração e clima de relação com os meus colegas de trabalho estou...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em relação à remuneração/ benefícios sociais que recebo, estou...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em relação à competência e funcionamento do meu superior hierárquico estou...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em relação ao trabalho que realizo estou...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considerando todos os aspetos do meu trabalho e da minha vida, nesta empresa estou...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13

Grupo VI
Secção Engagement no Trabalho

As seguintes afirmações referem-se aos sentimentos que algumas pessoas têm *
em relação ao seu trabalho. Por favor, leia atentamente cada um dos itens a
seguir e responda se já experimentou o que é relatado, em relação ao seu
trabalho. Caso nunca tenha tido tal sentimento, responda (nunca) na coluna ao
lado. Em caso afirmativo, indique a frequência que descreveria melhor os seus
sentimentos, conforme a escala apresentada.

	(Nunca) Nenhuma vez	Algumas vezes por ano	Uma vez ou menos por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	(Sempre) Todos os dias
No meu trabalho sinto-me cheio(a) de energia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me com força e vigor quando estou a trabalhar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho inspira-me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando me levanto de manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me feliz quando estou absorvido(a) com o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou orgulhoso(a) do trabalho que faço.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou imerso(a) no meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Deixo-me ir" quando estou a trabalhar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14

Grupo VII
Secção *Engagement* pela Vida

Por favor, seja o mais honesto(a) possível e tente não deixar que a resposta a ^{*} uma afirmação influencie a resposta às restantes. Lembre-se que não há respostas certas ou erradas. Por favor, não deixe itens sem resposta. Para responder, indique o grau em que cada afirmação se aplica ou não a si, de acordo com a seguinte escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente):

	1 Discordo Totalmente	2	3	4	5	6	7 Concordo Totalmente
Não tenho objetivos suficientes na minha vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Para mim, tudo o que faço é importante.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A maioria das coisas que faço são triviais e sem importância para mim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu dou muita importância às minhas atividades e a tudo o que faço.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu não dou muita importância às coisas que faço.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu tenho muitas razões para viver.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15

Grupo VIII
Secção *Burnout*

As afirmações que se seguem referem-se à sua vida profissional. Para responder, ^{*} indique em que grau concorda ou não concorda com cada afirmação, de acordo com a seguinte escala crescente de 1 (discordo fortemente) e 7 (concordo fortemente).

	1 (discordo fortemente)	2	3	4	5	6	7 (concordo fortemente)
Sinto-me esvaído(a) emocionalmente por causa do meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No fim do dia de trabalho sinto-me exausto(a).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me fatigado(a) quando acordo de manhã e tenho de enfrentar mais um dia de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16

Trabalhar com pessoas todos os dias é uma fonte de tensão para mim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me desgastado(a) por causa do meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me frustrado(a) com o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que estou a trabalhar demasiado no meu emprego.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalhar diretamente com pessoas causa-me stress.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que estou no limiar da esperança.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Compreendo facilmente como os meus colegas/ utentes/clientes, se sentem acerca das coisas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lido de forma muito eficaz com os problemas dos meus colegas/ utentes/clientes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me influenciado(a) positivamente pela vida das outras pessoas no meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me com bastante energia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Crio facilmente um ambiente calmo e relaxado com os meus colegas/ utentes/clientes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me alegre depois do término do trabalho com os meus colegas/ utentes/clientes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me realizado(a) com a validade do meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No meu trabalho, lido com calma com os problemas emocionais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17

Sinto que trato os meus destinatários como se eles fossem "objetos".	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho-me tornado insensível desde que comecei este trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou preocupado(a) por este trabalho me estar a tornar mais insensível.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu não me preocupo com o que acontece com os colegas/ utentes/clientes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que os meus colegas/ utentes/clientes me culpam por alguns dos seus problemas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>