

18º Congresso Nacional de Iniciação Científica

**TÍTULO:** WORKAHOLIC X WORKLOVER: ANÁLISE DO PADRÃO DE COMPORTAMENTO DOS DIRETORES DE UMA FEDERAÇÃO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

**CATEGORIA:** CONCLUÍDO

**ÁREA:** CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS

**SUBÁREA:** Administração

**INSTITUIÇÃO(ÕES):** FACULDADE DE ESTUDOS SOCIAIS DO ESPÍRITO SANTO - PIO XII

**AUTOR(ES):** BRUNA SCHNEROCK MACHADO, ELAINE MERSCHER DE OLIVEIRA SILVA, ALINE MOURA DO NASCIMENTO, CRISLANE GONÇALVES ELOY AHNERT

**ORIENTADOR(ES):** JOCELINO ANTONIO DEMUNER, PAULA JENAINA COSTA

## 1. RESUMO

O estudo busca descrever o comportamento de sujeitos *workaholic* ou *workalover*, pessoas viciadas em trabalho ou pessoas que amam o trabalho. A partir da análise do comportamento e definições acerca do assunto, com o objetivo de identificar se a diretoria de uma Federação do Estado do Espírito Santo tem características de perfil *workaholic*, e como isso pode impactar no contexto organizacional e na saúde dos analisados. No período de janeiro a junho foi realizada uma pesquisa exploratória em publicações bibliográficas e documentais, somadas ao estudo de caso de uma Federação do Estado do Espírito Santo, substanciados por questionário de perguntas de escala *likert* para comparação com a base teórica. O resultado do estudo evidencia tendência a perfil *workaholic*, o mesmo não reflete no desempenho profissional dos sujeitos estudados e esses se mostram atentos ao reflexo negativo do *workaholismo* na organização e na saúde.

Esse estudo é relevante na medida em que há possibilidade de identificar o comportamento do trabalhador como uma qualidade ou fator de risco, para ele e/ou para a organização.

**Palavras-chave:** Trabalho; *Workaholic*; *Worklover*.

## 2. INTRODUÇÃO

A análise comportamental dos sujeitos pode ser influenciada diretamente pelo ambiente de trabalho, tendo em vista que o desempenho das atividades laborais faz parte do ser social do homem e é o elo de representação deste com o mundo (ZANELLI et al., 2004). Inicialmente o trabalho era visto como forma de sobrevivência, entretanto a competitividade no mercado do trabalho alterou o comportamento do indivíduo com relação ao trabalho, na medida em que ele passou a ver o trabalho como uma atividade que lhe dá prazer e satisfação. Contudo, essa nova concepção sobre o trabalho repercutiu também de forma negativa nos sujeitos, pois alguns desses, conscientemente ou não, se viciaram em trabalho.

Serva (2006) afirma que *workaholic* surgiu em 1990 e refere-se à compulsão em trabalhar, em que o sujeito é impactado pelas altas cargas de horário de trabalho, repercutindo nas relações sociais, na saúde, nas relações familiares e nos desgastes físicos e mentais. Em contraponto ao *workaholic* tem-se o *worklovers* que são pessoas apaixonadas e envolvidas pelo trabalho, mas não trabalham mais de 15 horas por dia, mas caso seja necessário o fazem com satisfação (MACEDO, 2018).

Esse estudo é relevante na medida em que há possibilidade de identificar o comportamento do trabalhador como uma qualidade ou fator de risco, para ele e/ou para a organização. Permite-se traçar estratégias para equilibrar o nível de trabalho e prevenir condutas de comportamentos nocivos, resultando em melhor qualidade de vida e em melhores resultados.

Embasados nestas considerações é que esta pesquisa se desenvolveu, enfatizando a seguinte problemática: Os Diretores da Federação têm características de perfil *workaholic*?

## 3. OBJETIVOS

Logo, o objetivo foi identificar se a diretoria da Federação do Estado do Espírito Santo tem características de perfil *workaholic* e os específicos foram analisar se o padrão de comportamento da diretoria é de um *workaholic*; investigar se o

*workaholismo* pode causar danos à saúde do profissional e identificar se o comportamento não for de *workaholic* se é de *worklover*.

#### 4. METODOLOGIA

Inicialmente foi realizada uma pesquisa bibliográfica, documental e exploratório que fundamentou o estudo acerca do tema, com a finalidade de identificar se a diretoria de uma Federação do Estado do Espírito Santo tem características de perfil *workaholic*. Após criou-se um questionário com 33 questões fechadas com percepção de *workaholismo* que os gestores possuem em relação ao efeito da elevada carga horária de trabalho.

As escalas de resposta foram construídas a partir de busca teórica em pesquisas parecidas como estudos realizados, levando em conta a natureza das perguntas. Adotando-se a escala *Likert*, narra Pereira (1999) que esta escala baseia-se nas premissas de relação entre os atributos de um objeto e sua representação ideológica. Seu sucesso reside no fato de reconhecer a oposição entre contrários, de reconhecer gradiente e reconhecer a situação intermediária.

Para que a pesquisa pudesse contemplar seus objetivos optou-se pela utilização dos termos seguintes: de 1 a 5, em que 1 é **discordo totalmente**, 2 **discordo parcialmente**, 3 **indiferente**, 4 **concordo parcialmente** e 5 **concordo totalmente**. Por fim, os dados foram confrontados com a base teórica do estudo.

#### 5. DESENVOLVIMENTO

De acordo com Hansen (2005) o trabalhador *worklover* se caracteriza por conciliar elevada carga de trabalho com a vida social e pessoal, vivendo de forma normal quando não está trabalhando; já o trabalhador *workaholic* se caracteriza pelo excesso de trabalho e distanciamento da vida pessoal e social, situações em que o sujeito não consegue viver de forma tranquila longe do ambiente laborativo.

O trabalho, de acordo com Passos (2017) é importante, gratificante e dignificante para os indivíduos, mas em excesso pode ser perigoso, pois afeta a produtividade em longo prazo e a felicidade pessoal. O ritmo acelerado de trabalho traz inúmeros

malefícios ao indivíduo, como: distanciamento da família, ausência de grupos sociais e impacto direto na saúde do trabalhador. Brum (2015, p.186) acrescenta que: “[...] o comportamento humano é o reflexo da maneira pela qual o indivíduo vê a realidade que o cerca (independente do comportamento estar certo ou errado)”.

Em tempos de modernidade, onde a produtividade e a tecnologia estão aliadas para produzir resultados, é possível que os profissionais não percebam que o *workaholismo* está presente em sua vida. Nesta esteira Serva e Ferreira (2004) aduzem que *workaholic* é um fenômeno comportamental presente cada vez mais nas empresas, onde se observa a maior presença dele em empresa com cultura bem competitiva, refletindo em tempo de trabalho descontrolado e busca desmedida de resultados.

Mediante a fundamentação acima, um estudo deste porte pode ser um instrumento relevante para auxiliar os gestores na identificação e prevenção do *workaholic* nas organizações. Embora, a identificação e comparação sobre o gestor que trabalhar demais não tenha sido alvo de numerosos estudos, acredita-se que os resultados impactam ou contribuem no bom desempenho organizacional.

## **6. RESULTADOS**

De acordo com os dados coletados os gestores empolgam-se mais fora do contexto laboral do que no trabalho (69%). Indagados se trabalham durante o período em que se alimentam os dados apontam uma amostra heterogênea, bem distribuída e indiferente com o assunto em questão, que não são confirmados por Serva e Ferreira (2004), ao evidenciarem que o exposto acima se trata de uma característica de *workaholic*, caracterizando comportamento descontrolado do ritmo de trabalho.

Os dados revelam que 46% pensam no trabalho fora da empresa, 15% são indiferentes e 8% discordam totalmente. No que tange a sobrecarregar a agenda os resultados pontuam que 8% discordam desta prática, 35% concordaram parcialmente e 23% são indiferentes. Questionados sobre a alusão a reduzir a carga de horária de trabalho e sem comprometer a carreira 11 dos entrevistados são

indiferentes, 6 concordam e 3 discordam totalmente, pois não acham que tal redução interferirá na carreira deles.

No que tange ao cancelamento frequente de eventos familiares e sociais para cumprir prazos determinado por si próprio, 31% discordaram, 19% discordam parcialmente, 27% são indiferentes e 8% reconhecem ter o hábito de cancelar eventos. Nesta vertente o ritmo acelerado de trabalho traz inúmeros malefícios ao indivíduo, como: distanciamento da família e ausência de grupos sociais (PASSOS, 2017). Logo, 82% dos entrevistados têm características de *worklover*, pois os conseguem se desligar das atividades organizacionais. No que se refere a serem competitivos no contexto de trabalho os dados evidenciam a predominância da concordância totalmente com índice de 61%, Stefanicz, Estefano e Machado (2010) pontuam que a competitividade é um dos fatores que caracterizam o *workaholic*.

A respeito de trabalhar mais de 9 horas por dia, os resultados apontam que 21 dos pesquisados concordam totalmente e 5 discordam, na visão de Serva (2006) o exposto remete a situação que o indivíduo comumente exerce carga horária de trabalho semanal bem acima de quarenta horas. Indagados se já adoeceram por causa do trabalho 35% da amostra discordam totalmente, 19% concordam totalmente e 23% foram indiferentes. De acordo com Frankl (2011) a dicotomia homem-trabalho dever ser configura como meio um produtivo criativo e feliz, contudo a exigência por desempenho máximo reflete diretamente na saúde dos funcionários.

73% dos entrevistados concordam serem perfeccionistas, confirmando a tendência ao comportamento em evidência, Serva e Ferreira (2006) expõem o *perfeccionismo* se manifesta em decorrência da necessidade de controle e preocupação exacerbada com detalhes, regras e relatórios. 50% dos pesquisados concordam totalmente que o trabalho exercido por eles resulta em satisfação pessoal, nesta vertente Macedo (2018) aduz que a paixão pelo trabalho aponta tendência a ser um *worklover*, em concordância com ao exposto Codo (2005) *worklover* são indivíduos que sentem prazer em executar atividades laborais, inerentes ao cargo ocupado.

Concernente à automotivação com relação ao trabalho que exercem 69% dos gestores participantes concordaram totalmente, 15% mostram indiferentes e 8% discordaram totalmente, caracterizando forte tendência ao *workalover*. Acerca do mencionado Mendes (1999) revela que em um contexto de valorização da capacidade produtiva das pessoas, estar doente pode significar, para o trabalhador, ser indesejável ou socialmente desvalorizado.

Sobre manter o foco durante o horário de trabalho e fazer hora-extra, se necessário 14 dos entrevistados concordam totalmente, 6 concordam parcialmente e 3 discordam totalmente, nesta linha de pensamento Macedo (2018) esclarece que o *worklover* manifesta-se no indivíduo focado, que se envolve naquilo que se propõe a fazer; trabalhando mais horas quando necessário, sendo o laboro do mesmo exercido com satisfação. Em situações de sobre carga de trabalho pede ajuda e priorizam tarefas para foco nos problemas mais importantes, os achados apontam incidência à indiferença (31%). 54% dos sujeitos estudados mencionam que em contextos de equilíbrio laboral saem de férias e 46% mostraram-se indiferentes.

## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O estudo foi criado com o objetivo de identificar se a diretoria de uma Federação do Estado do Espírito Santo tem características de perfil *workaholic*, na percepção dos gestores. Para tal é essencial compreender certas condutas e como essas influenciam na vida dos sujeitos e explicar as definições poucas conhecidas ainda que mostrem o real significado do termo *workaholic*, pontuando sua relação nas demais relações estabelecidas pelos sujeitos. Por conseguinte, o sujeito *workaholic* caracteriza-se por considerar o trabalho como fator primordial de vida e os *worklovers* caracterizam-se pela capacidade de equilibrar o trabalho e os demais seguimentos da vida, mantendo o trabalho como fonte de prazer para realizar suas atividades e alcançar seus objetivos.

Mediante os achados bibliográficos e os de campos conseguiu-se delinear um perfil e avaliar a correlação de sujeitos em cargos de nível elevado com as demais esferas de sua vida. Por meio dos questionários há evidências de trabalhadores com peculiaridades que caracterizam um *workaholic* (62%), mas que isso não reflete no

desempenho profissional dos sujeitos estudados. O *workaholismo* tem extrema importância no mundo contemporâneo, uma vez que se vive em uma sociedade extremamente competitiva e com finalidades de adquirir lucros cada vez maiores, em que as organizações encorajem comportamento de excesso de trabalho para alcançar seu objetivo principal, sendo que muitas vezes não fornecem apoio preciso para tal, tendo em vista que esse reflete na saúde e nas demais esferas da vida do sujeito.

Outro dado relevante refere-se ao fato de que embora o *workaholismo* seja característica predominante entre os diretores entrevistados e os que não apresentaram tais características tendem ao perfil *worklover*, esses nunca adoeceram por causa do trabalho, pois procuraram e procurarão ajuda médica sempre que necessário, logo neste contexto o *workaholismo* não é prejudicial à saúde e ao desempenho profissional desses. Evidencia-se que as circunstâncias preponderantes que levam o *workaholismo* dos gestores de uma Federação do Estado do Espírito Santo referem-se à carga horária de trabalho elevada e a incidência do pensamento em trabalho frequentemente fora da empresa e apenas.

Como foi realizado um estudo qualitativo como maneira de identificar se a diretoria da Federação tem características de perfil *workaholic*, os achados apresentaram limitações subjetivas referentes ao fato dos dados terem sido coletados, tabulados e interpretados pelas pesquisadoras do estudo, mas, conclui-se que a pesquisa atingiu a finalidade levantada, servindo de suporte para outros estudos acerca da temática em outros contextos empresariais, ressaltando a contribuição do assunto para uma gerência orientada em resultados positivos, qualidade de vida e saúde dos sujeitos.



## 8. FONTES CONSULTADAS

- BRUM, M. **A influência do comportamento humano dentro das organizações.** *Revista pós-graduação: desafios contemporâneos* v.2, n. 3, jul/2015.
- CODO, W; SORATTO, L; VASQUES-MENEZES, I **Saúde mental e trabalho.** São Paulo: Artmed, 2005.
- FRANKL, VE. **O sentido do trabalho: despertencimento social e desenraizamento em relação a natureza humana.** *Caderno CRH*, Salvador, v. 24., b.spe 01, p. 171-191, 2011.
- HANSEN, RS. **Are you or someone you know a workaholic?** In: **quintessential careers on line.** Mai. 2005. Disponível em: < <http://www.quintcareers.com> > Acesso em: 10 fev. 2018.
- MENDES, AB. **Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional.** Tese de doutorado. Brasília, Programa de Pós- graduação em Psicologia, UnB, 1999.
- MACEDO, V. *Workaholic x worklover.* Disponível em: < <http://sistemas.eel.usp.br/docentes/arquivos/1285870/45/WorkaholicXWorklover.pdf> > Acesso em 05. Nov. 2017.
- PASSOS, J. **Excesso de trabalho prejudica os relacionamentos, a saúde e a produtividade.** Mai. 2017. Disponível em: < <http://jefersonperes.com.br/excesso-de-trabalho-prejudica-os-relacionamentos-a-saude-e-a-productividade> > Acesso em 27. fev. 2018.
- PEREIRA, JCR. **Análise de dados qualitativos:** estratégias metodológicas para as ciências da saúde, humanas e sociais. São Paulo: Edusp, 1999.
- SERVA, M. FERREIRA, J. **O fenômeno Workaholic na gestão de empresas.** In: Encontro Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração, 28 ,2004, Curitiba, Anais... ANPAD, 2004. 1 CD – ROM.
- SERVA, M. OLIVEIRA, JLO. **O fenômeno workaholic.** *RAP* Rio de Janeiro 40(2): 179-200, Mar/Abr 2006.
- STEFANICZEN, J. STEFANO, SR. MACHADO, RO. **Workaholic: um novo modelo de comportamento nas organizações.** *XIII Semead – Seminários em Administração.* Setembro de 2010.
- ZANELLI, JC. et al. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2004.