

WORKAHOLISM:

O trabalhador compulsivo e a qualidade de vida no trabalho

Maria Eduarda Condé Carneiro* e Renata da Costa**

Resumo

Com as transformações no mundo do trabalho, o mercado altamente competitivo e as exigências organizacionais cada vez maiores, a carga de trabalho e a quantidade de horas trabalhadas dos indivíduos aumentaram. Esse aumento excessivo do tempo de trabalho é um fenômeno comportamental chamado *workaholism*. O principal objetivo deste trabalho é analisar como a vida dos indivíduos *workaholics* é afetada pelo trabalho compulsivo. Por meio de uma pesquisa bibliográfica, serão descritos aspectos fundamentais acerca desse fenômeno comportamental, os quais serão debatidos à luz de diferentes autores para dar embasamento à pesquisa. Os *workaholics* acabam se tornando pessoas isoladas, com pensamentos e atitudes voltadas somente para a vida profissional, e, apesar do gosto pelo trabalho, as características comuns a eles podem afetar a qualidade de vida no trabalho – QVT e nem sempre rendem um desempenho satisfatório. Assim, considerando que o *workaholism* é uma doença e que as empresas estão buscando perfis de indivíduos que contribuam positivamente, saibam trabalhar em equipe e tenham como objetivo o sucesso da empresa, não é vantajoso para elas ter em seus quadros funcionários viciados em trabalho.

Palavras-chave: *Workaholism*. *Workaholic*. Fenômeno comportamental. Trabalho compulsivo.

1 Introdução

No mundo atual, globalizado e extremamente competitivo, as organizações empresariais estão cada vez mais em busca de crescimento e sucesso. Para isso, reformulações constantes nas formas de atuação se fazem necessárias.

Nesse processo, observa-se que, como forma de atender as necessidades da empresa moderna, os indivíduos tendem a trabalhar cada vez mais para atingir as metas estabelecidas e assim alcançar os objetivos planejados, fazendo muitas vezes do trabalho a sua principal razão de viver. Se, por um lado, os próprios indivíduos estão trabalhando arduamente para sua

* Aluna do 8º período do curso de Administração da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá - FAPAC.
E-mail: madu.conde@hotmail.com

** Aluna do 8º período do curso de Administração da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá - FAPAC.
E-mail: rcrenatacosta@yahoo.com.br

ascensão, do outro, no ambiente organizacional, as empresas estão cada vez mais exigentes em relação aos profissionais empregados.

O aumento excessivo do tempo de trabalho é um fenômeno comportamental chamado *workaholism*, uma expressão americana que significa o vício em trabalho.

Diante desse aspecto, a vida dos indivíduos *workaholics* é praticamente voltada para a organização e essa relação de trabalho tem resultado em redução de sua expectativa de vida, embora a sociedade tenha evoluído. Tais indivíduos deixam em segundo plano sua família, amigos, e até mesmo suas próprias vontades. Além disso, são aceitos e encorajados pela sociedade, que os vê como trabalhadores tentando proporcionar o melhor para sua família.

A partir dos aspectos apresentados acerca deste fenômeno comportamental, é possível tecer o seguinte questionamento: como a vida dos indivíduos *workaholics* é afetada?

Nesse sentido, o estudo tem por objetivo geral analisar como a vida dos indivíduos *workaholics* é afetada pelo trabalho compulsivo.

Para atingir o objetivo geral, este estudo tem como objetivos específicos identificar as características de um *workaholic*, expor algumas mudanças percebidas no mundo de trabalho e relacioná-las ao trabalho excessivo, além de apresentar fundamentos teóricos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. Assim, realizou-se uma pesquisa bibliográfica relacionada ao tema proposto, na qual se buscou descrever aspectos fundamentais acerca dessa questão, bem como debater, à luz de diferentes autores, para dar embasamento a pesquisa e tentar responder à pergunta: Como a vida dos indivíduos *workaholics* é afetada? A pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral. Este tipo de estudo fornece instrumental analítico para qualquer outro tipo de pesquisa, mas também pode esgotar-se em si mesmo (MORESI, 2003)¹.

Quanto aos fins, a pesquisa classifica-se como descritiva, uma vez que o fenômeno comportamental *workaholism* é descrito, e não manipulado. Conforme Gil (2010, p. 27) “as pesquisas descritivas têm como objetivo a descrição das características de determinada população. Podem ser elaboradas também com a finalidade de identificar possíveis relações entre variáveis”. Quanto à abordagem, trata-se de um estudo qualitativo, que busca entender o fenômeno de acordo com as perspectivas dos indivíduos *workaholics*, “visando à compreensão ampla do fenômeno que está sendo estudado, considera que todos os dados da realidade são importantes e devem ser examinados” (GODOY, 1995, p. 62).

¹<http://www.inf.ufes.br/~falbo/files/MetodologiaPesquisa-Moresi2003.pdf>

A pesquisa se justifica, dada a grande relevância de se abordar o tema *workaholism* para que as organizações estejam cientes de tal fenômeno comportamental e possam tomar medidas que evitem a perda de indivíduos com alto rendimento profissional, que adoecem por exceder a sua capacidade física e mental, levando-os a refletirem a respeito da própria saúde. Servirá também como fonte de informação para futuras pesquisas no âmbito acadêmico.

2 O *Workaholism*

A base teórica que fundamenta esta pesquisa é o fenômeno comportamental *workaholism*, o qual foi primeiro abordado pelo americano Wayne Oates, em 1968, no artigo *On being a workaholic*, no qual relatava sua própria experiência e se afirmava um viciado em trabalho. Em 1971, em seu livro *Confessions of a workaholic*, Wayne Oates definiu *workaholism* como um vício, uma compulsão ou uma necessidade incontrolável de trabalhar.

Os *workaholics* não conseguem fazer outra coisa a não ser trabalhar, pois são totalmente dependentes do trabalho. Mesmo quando estão no tempo de lazer, com família e amigos, podem ficar irritados, sendo pessoas incapacitadas de aproveitar a vida social. Isso acontece porque têm dentro de si um nível de ansiedade muito grande e estão acostumados a conviver com o estresse, utilizando o trabalho como válvula de escape (FRANÇA; RODRIGUES, 2005).

Com o excesso de trabalho, o *workaholic* acaba se tornando um indivíduo solitário cercado de pessoas, pois sua obsessão pelo trabalho é tão grande que ele acaba se privando de conviver e aproveitar os momentos com as pessoas que ama (ARENDT, 2010).

Eles são muito valorizados no meio empresarial, pois vivem para a empresa, sempre buscando objetivos relacionados ao trabalho, sendo altamente produtivos, eficazes e competitivos, com alto nível de rendimento profissional (FRANÇA; RODRIGUES, 2005).

Conforme Ortolani (2006)², os *workaholics* são pessoas que sofrem de dependência do trabalho. São aqueles profissionais que exercem sua atividade laborativa de forma demasiada, fazendo do trabalho sua principal razão de viver. A autora argumenta que na maioria das vezes a pessoa que é considerada *workaholic* não se dá conta de sua condição, ao contrário das pessoas que a cercam.

O *workaholism* é definido como uma doença, embora não possua classificação no Código Internacional de Doenças - CID (FUNTRAB³, 2007). Trata-se de “um distúrbio

²http://www.saude.com.br/site/materia.asp?cod_materia=133

³<http://www.funtrab.com.br>

obsessivo-compulsivo que se manifesta através de exigências auto-impostas, uma incapacidade de ajustar hábitos de trabalho, e uma tendência a supervalorizar o trabalho, em detrimento da maioria das outras atividades da vida”.

3 As transformações no mundo do trabalho – Século XX a XXI

O fim do século XIX foi marcado pela segunda fase da Revolução Industrial, na qual o capitalismo transita de sua fase concorrencial para a monopolista (FLEURY; VARGAS, 1983). Tal transição fez com que o século XX fosse demarcado por diferentes modelos de produção, como o *fordista* e o *taylorista*, em que a divisão de tarefas na produção de mercadorias e os estudos do tempo e movimento do trabalhador faziam dele um objeto, uma máquina braçal com movimentos mecanizados e repetitivos.

Para Alves (2000), o advento do *taylorismo* e do *fordismo* reflete a necessidade que a empresa capitalista passou a ter, na qual a mudança radical na organização da produção se faz necessária para que ela se adapte à nova demanda.

O *taylorismo* consiste em um modelo de administração criado por Frederick Winslow Taylor no final do século XIX, que tem como base a criação de um método de racionalização do trabalho intitulado ‘Administração Científica’. De acordo com Fleury e Vargas (1983), Taylor criou a Administração Científica junto com os trabalhadores do setor de execução, efetuando um minucioso trabalho de análises de cada tarefa executada pelo trabalhador, verificando sua produtividade e seu potencial.

A Administração Científica influenciou na repartição de responsabilidade, que tem como marco a criação de “um organograma de divisão de funções”: A gerência tornou-se responsável pelo planejamento, supervisão e controle do volume de produção de “metas”, enquanto o trabalhador fica responsável pela execução do trabalho e o “cumprimento de metas” (PERES, 2000)⁴.

Conforme Alves (2000), a Administração Científica influenciou numa maior intensificação da divisão do trabalho, da disciplina, da racionalização dos métodos e sistemas de trabalho, além da padronização do fluxo de produção. Para garantir que os padrões de produção fossem atingidos, as empresas implantaram procedimentos de seleção, treinamentos e controle dos trabalhadores, incluindo o pagamento pela produção gerada por indivíduo como incentivo para aumento de produtividade.

⁴<http://docente.ifrn.edu.br/josesantos/disciplinas-2012.2/fundamentos-sociopoliticos-e-economicos-da-educacao-para-licenciatura-em-educacao-fisica-do-fordismo-taylorismo-a-acumulacao-flexivel>

Fleury e Vargas (1983) enfatizam que Taylor criou o *taylorismo* a partir da constatação de que os trabalhadores aprendiam a forma de executar as tarefas por meio de observação dos companheiros, assim criando procedimentos para a execução das tarefas. Desse modo, Taylor substituiu os métodos empíricos e rudimentares pelos métodos científicos. Esse novo método criado ficou conhecido como organização racional do trabalho.

Peres (2000)⁵ afirma que a esse novo método deve-se a implementação de análise do estudo dos tempos e movimentos para a execução das tarefas, da fadiga humana, da divisão do trabalho e a especialização do operário, desenvolvimentos de cargos e tarefas, os incentivos salariais e prêmios, o conceito de homem econômico, as condições de trabalho, a padronização do trabalho e a supervisão funcional.

Taylor propõe o máximo de produção do trabalhador em menor tempo, movimentos mecânicos e repetitivos, o que resulta em sua despersonalização e alienação, por não ter noção do produto final do seu trabalho. Assim, o principal objetivo do *taylorismo* é sistematizar a produção, aumentar a produtividade, economizar tempo e suprir gastos desnecessários no interior do processo produtivo (FLEURY; VARGAS, 1983).

O *fordismo* também foi um dos principais modelos de produção do século XX. Criado por Henry Ford, foi introduzido em suas fábricas de automóveis nos EUA, tendo como principal característica a introdução da esteira de rolagem na produção. Tal processo objetiva diminuir o tempo ‘morto’ dentro das fábricas, por meio de uma fiscalização minuciosa e por movimentos repetitivos e limitados na linha de montagem (PERES, 2000)⁶.

O trabalho na linha de montagem *fordista* não exige do trabalhador um maior conhecimento, uma vez que qualquer pessoa seria capaz de executar as tarefas simples que lhes eram impostas, o que acabava por desvalorizar a mão de obra. Dejours (1992) problematiza o *fordismo* ao afirmar que nele há uma grande tendência à divisão das tarefas, sendo que cada trabalhador executava uma parte do trabalho, não tendo conhecimento do produto final, o que pode ser descrito como uma forma de alienação do trabalho.

Alves (2000) destaca o período em que o *Fordismo* e o *Taylorismo* vigoraram como modelos dominantes e possibilitaram um grande acúmulo de capitais às classes dominantes e a intensificação da exploração máxima da mão de obra humana no interior das fábricas. Amplamente difundidos em todo o mundo no século XX, esses modelos entraram em declínio na década de 1970, período que marca uma nova crise no capital, trazendo em seu bojo a

⁵<http://docente.ifrn.edu.br/josesantos/disciplinas-2012.2/fundamentos-sociopoliticos-e-economicos-da-educacao-para-licenciatura-em-educacao-fisica>

⁶*Ibidem*

necessidade de criação de novas formas de acumulação capitalista (ANTUNES, 1999).

Assim, os modelos produtivos presentes no *taylorismo* e no *fordismo* foram reestruturados, sem, no entanto, transformar os pilares essenciais do modo de produção capitalista.

Peres (2000)⁷ afirma que o *toyotismo* surgiu como um novo modelo pautado pela terceirização dos serviços, em que passou a vigorar o perfil do funcionário polivalente e multifuncional, capaz de trabalhar em diversas máquinas simultaneamente, configurando o que pode ser definido como flexibilização profissional.

Sobre esse processo, Menegat (2007) diz que a organização produtiva *fordista* foi suplantada novas tecnologias e suas formas organizacionais derivadas. Assim, para responder à crise, gradativamente os antigos modelos foram substituídos pela acumulação flexível e pelo receituário neoliberal.

A produção se tornou flexível, com ciclos rápidos de maturação e obsolescência, tanto dos produtos, como dos meios de produção e das linhas produtivas, podendo todos serem substituídos com relativa rapidez (ALVES, 2000).

Conforme Antunes (1999), a reestruturação produtiva fez com que fossem geradas sérias consequências ao longo do mundo, tais como o aumento da exploração do trabalho, o desemprego, o subemprego e a flexibilização das relações de trabalho.

Para Maroneze (2013)⁸, tais transformações expressam o fato de que o trabalho na sociedade moderna nada mais é do que uma configuração modelada nos limites da ordem econômica do capital. Desse modo, o aumento da informalidade e da terceirização não representa uma anomalia do mercado, apenas traduz suas estratégias para elevar os lucros da produção industrial.

Antunes (2007) também salienta o fato de que, em busca de estratégias de elevação de lucro, o mercado neoliberal acaba por impor mecanismos flexíveis que combinam a informatização dos serviços, insuflada pelo avanço tecnocientífico, com a informalização do trabalho.

Maroneze (2013)⁹ entende que, dentro do contexto da mundialização do capital, as propostas de desregulamentação da economia implicaram na desregulamentação das relações entre capital e trabalho. Estas, como forma de elevar os lucros do capital, ficaram submetidas às exigências do livre mercado, permitindo maior abertura aos acordos e negociações

⁷<http://docente.ifrn.edu.br/josesantos/disciplinas-2012.2/fundamentos-sociopoliticos-e-economicos-da-educacao-para-licenciatura-em-educacao-infancia-e-adolescencia>

⁸<http://congressoalast.com/wp-content/uploads/2013/08/182.pdf>

⁹<http://congressoalast.com/wp-content/uploads/2013/08/182.pdf>

precárias e atípicas, desprovidas de qualquer garantia de direitos ao trabalhador.

Essas novas configurações no mundo do trabalho são resultados direto da forte influência que o capital exerce nas relações dentro do modo de produção capitalista. De acordo com Antunes (2007), esse maior controle da força de trabalho visa extrair dela o máximo possível de valor, mesmo sob condições inseguras ao trabalhador. Para Maroneze (2013)¹⁰, o que importa ao capital é oferecer ganhos mínimos e incentivar os atributos individuais para obter as qualificações demandadas pelo mercado.

3.1 O *workaholic* e o novo mundo do trabalho

No mundo do trabalho é comum encontrar pessoas que possuem grande dificuldade de adaptação ao ritmo intenso de trabalho que se tornou característico das sociedades capitalistas, como pôde ser observado anteriormente. Porém, também não são raros os profissionais que têm no trabalho uma fonte inesgotável de prazer e contentamento, a ponto de tornar a atividade laborativa um vício. É o que acontece com os *workaholics*.

Não é difícil identificar um *workaholic* (CEBRAC, 2012)¹¹. Eles costumam trabalhar mais do que 12 horas por dia, levam trabalho para fazer em casa, usam o tempo do almoço também para trabalhar, fazer reuniões, dentre outros. Esses indivíduos costumam agir de forma diferente dos demais grupos de trabalho. Normalmente eles não interagem entre si, acabando por se tornarem pessoas isoladas, com pensamentos e atitudes voltadas quase que exclusivamente ao trabalho.

De acordo com Ortolani (2006)¹², os verdadeiros *workaholics* tendem a substituir a vida social pela vida profissional, fato este que se torna extremamente prejudicial à sua vida. O problema acontece quando o indivíduo não consegue se desligar do mundo corporativo e sente-se pressionado a dedicar atenção cada vez maior ao trabalho. O profissional *workaholic* possui a tendência de temer o fracasso e até mesmo de se cobrar de forma excessiva. Tais características abrem espaço para o aparecimento dos primeiros sintomas: Mau-humor, insônia, agressividade e depressão.

Como afirma Poty (2007)¹³, além da sensação de viver constantemente sob pressão, o *workaholic* acaba sofrendo com os danos à saúde que esse comportamento provoca, tais como doenças psicossomáticas, insônia, obesidade, depressão, úlcera, dentre outros.

¹⁰*Ibidem*

¹¹<http://www.cebrac.com.br/workaholics-os-perigos-de-ser-viciado-em-trabalho-2/>

¹²http://www.saude.com.br/site/materia.asp?cod_materia=133

¹³http://www.humanasaude.com.br/novo/materias/2/workaholics-viciados-em-trabalho_3044.html

Para a FUNTRAB (2007)¹⁴, o vício no trabalho é o único vício que a sociedade tolera, e normalmente até admira, sobretudo as empresas, que veem nestes profissionais uma fonte inesgotável de lucro, ao menos até seu adoecimento.

Conforme Poty (2007)¹⁵, não são raros os profissionais *workaholics* que alcançam sucesso na carreira enquanto são jovens. Porém, com o passar dos anos, os sinais e sintomas do estresse acabam minando a saúde desses profissionais, e o vício em trabalho acaba influenciando no aparecimento ou agravamento de problemas, especialmente os distúrbios cardiovasculares, como hipertensão, infarto e acidente vascular cerebral (AVC).

De acordo com Gerbara (2012)¹⁶, o *workaholism* afeta, na mesma proporção, homens e mulheres em idade produtiva. O autor ainda afirma que estudos recentes apontam que cerca de 5% da população economicamente ativa no mundo é acometida por essa doença.

Um reflexo da relação entre trabalho e adoecimento, com especial atenção aos *workaholics*, tem sido a emergência nas últimas décadas de programas de valorização da qualidade de vida no trabalho, como pode ser observado a seguir.

3.2 Workaholism x qualidade de vida no trabalho

De acordo com Moretti (2005)¹⁷, o movimento de qualidade de vida no trabalho teve origem na década de 1950, com o surgimento da abordagem sócio-técnica. Porém, esse movimento ganhou impulso somente na década de 1960. Segundo a autora, nesse período surgiram iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes na busca por melhores formas de organização do trabalho a fim de minimizar os efeitos negativos do emprego na saúde e bem estar geral dos trabalhadores. No entanto, a expressão qualidade de vida no trabalho ganhou notoriedade apenas no início da década de 1970, pelo professor Louis Davis, da Universidade da Califórnia -UCLA, ampliando o seu trabalho sobre o projeto de delineamento de cargos.

Nesse contexto, o movimento pela qualidade de vida no trabalho ganhou força principalmente nos EUA, como consequência da preocupação com a competitividade internacional e o grande sucesso dos estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centrado nos empregados. Conforme Moretti (2005, p.3)¹⁸:

¹⁴<http://www.funtrab.com.br>

¹⁵http://www.humanasaude.com.br/novo/materias/2/workaholics-viciados-em-trabalho_3044.html

¹⁶<http://www.marcosgerbara.com.br>

¹⁷<http://www.icpg.com.br/artigos/rev03-12.pdf>

¹⁸<http://www.icpg.com.br/artigos/rev03-12.pdf>

Existia uma tentativa de integrar os interesses dos empregados e empregadores através de práticas gerenciais capazes de reduzir os conflitos. Outra tentativa era a de tentar maior motivação nos empregados, embasando suas filosofias nos trabalhos dos autores da escola de Relações Humanas, como Maslow, Herzberg e outros.

Também conhecida como QVT, a qualidade de vida no trabalho é comumente utilizada pelas organizações para renovar seu trabalho, bem como o nível de satisfação pessoal dos funcionários. Esse conceito preconiza que a elevação do padrão de qualidade de vida nas empresas tem como resultado produtividade para a empresa.

Na concepção de Maximiano (2000, p.498), o conceito de qualidade de vida no trabalho - QVT tem por base em uma visão integral das pessoas dentro do ambiente de trabalho, onde é dado enfoque biopsicossocial ao indivíduo. Para o autor, este enfoque biopsicossocial das pessoas tem origem na medicina psicossomática, “que propõe a visão integrada, ou holística, do ser humano”.

Acerca desse enfoque psicossocial que passa a integrar o ambiente das empresas modernas, Vasconcelos (2001,p.25)¹⁹ considera que ele se baseia principalmente no fato de que “a construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo”.

De acordo com Chiavenato (1999), uma das principais funções desses programas é baratear custo com a saúde do trabalhador, configurando assim o seu caráter profilático. Desse modo, sendo o *workaholism* considerado uma doença, não é vantajoso para a empresa competitiva contar com funcionários viciados em trabalho.

Exemplo dessa questão é o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton, descrito por Chiavenato (1999), composto por oito categorias (Quadro 1).

Quadro 1 – Modelo de QVT de Walton

CATEGORIAS	FATORES
Compensação justa e adequada	Salário adequado ao trabalhador, equidade ou compatibilidade interna, equidade e compatibilidade externa.
Condições de segurança e saúde no trabalho	Jornada de trabalho, ambiente físico (seguro e saudável).
Utilização e desenvolvimento de capacidades	Autonomia; significado da tarefa, identidade da tarefa, variedade de habilidades, retroação e retroinformação.
Oportunidades de crescimento contínuo e segurança	Possibilidade de carreira, crescimento profissional, segurança do emprego.

Continua...

¹⁹<http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2009/06/qualidade-de-vida-no-trabalho-origem.pdf>

Quadro 1 – Cont.

Integração social na organização	Igualdade de oportunidades, relacionamentos interpessoais e grupais, senso comunitário.
Garantias constitucionais	Respeito às leis e direitos trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão, normas e rotinas claras da organização.
Trabalho e espaço total de vida	Papel balanceado do trabalho na vida pessoal.
Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa, responsabilidade social pelos produtos/serviços, responsabilidade social pelos empregados.

Fonte: Adaptado de Walton *apud* Chiavenato, 1999.

Partindo dos pontos destacados, é possível observar que o conceito de qualidade de vida no trabalho parte do entendimento de que produtividade e qualidade do trabalho estão diretamente relacionadas ao bem-estar do indivíduo, bem como a uma maior satisfação em sua vida pessoal.

No que concerne a relação do *workaholic* com a empresa, é possível destacar que este profissional vai de encontro ao processo de qualidade de vida no trabalho, como destaca Poty (2007)²⁰. Para a autora, os profissionais *workaholics* possuem as características de que, não conseguem trabalhar em equipe, dificilmente têm amigos, se preocupa demasiado em trabalho, tem o sucesso pessoal como único objetivo, medo de perder *status*, não gosta de correr riscos e não tolera erros.

Como pode ser observado, embora o gosto pelo trabalho seja visto de forma positiva pelas empresas, as características comuns a eles nem sempre rendem um desempenho satisfatório. Embora seja um profissional competitivo, a tendência a se tornar agressivo e intolerante acaba por comprometer o ambiente de trabalho, o relacionamento interpessoal na empresa e até mesmo a produtividade.

Ainda partindo da relação entre o profissional *workaholic* e a empresa, a FUNTRAB (2007)²¹ traçou um comparativo entre o executivo saudável e o acometido pelo *workaholism* (Quadro 2).

Quadro2 – Comparação entre o executivo saudável e o executivo *workaholic*

EXECUTIVO SAUDÁVEL	EXECUTIVO WORKAHOLIC
É bom colaborador e delega inteligentemente.	É incapaz de delegar e de trabalhar em equipe. Prefere trabalhar sozinho.
É sociável.	Quase não tem amigos.
Celebra a entrega de trabalhos importantes.	Considera trabalho como objetivo e não como meio.

²⁰http://www.humanasaude.com.br/novo/materias/2/workaholics-viciados-em-trabalho_3044.html

²¹<http://www.funtrab.com.br>

Continua...

Quadro 2 – Cont.

Aprecia contribuir criativamente.	É motivado pelo medo e pela perda de status.
É organizado: enxerga o resultado final e os passos para chegar até ele.	É ineficiente e se perde em detalhes.
Toma riscos e aprecia ultrapassar suas limitações.	Reluta em correr riscos para atingir resultados.
Aprende com seus erros.	Não tolera erros.

Fonte: Fundação do Trabalho – FUNTRAB, 2007.

Observa-se que tais características dos executivos *workaholics* podem comprometer o rendimento da empresa, o que faz com que atualmente profissionais com este perfil tenham perfil contrário ao que preconiza a empresa moderna, que traz consigo a necessidade de administrar as pessoas de perto, no sentido de que elas possam contribuir com ideias proveitosas necessárias ao sucesso da empresa.

4 Considerações Finais

Os indivíduos *workaholics* são resultado direto das transformações ocorridas no mundo do trabalho, onde o capital exerce forte influencia nas organizações, as quais estão sempre em busca de elevação do lucro e consequentemente exigindo mais de seus colaboradores. Porém, com o passar dos anos, foi possível constatar que o sucesso da empresa moderna não depende apenas da dedicação patológica ao trabalho, marca dos *workaholics*. O sucesso da empresa depende do conjunto de fatores que interferem no desempenho dos funcionários, o que pode explicar a forte ligação existente entre as condições adequadas para realização de um trabalho e produtividade.

Dessa forma, as organizações modernas tendem a adotar o conceito de QVT como uma das formas de otimização do trabalho mais eficazes. Isso porque tal conceito representa a satisfação das necessidades pessoais do trabalhador por meio do seu trabalho.

O *workaholism* afeta não só a vida pessoal dos *workaholics*, mas também a vida profissional que eles tanto priorizam.

Em relação à vida pessoal, eles acabam deixando de lado momentos de lazer, e até mesmo o relacionamento com a família e amigos, tornando-se pessoas isoladas e voltadas somente para o trabalho. As pressões do dia a dia fazem com que muitos danos sejam causados também à saúde dos *workaholics*. Os principais sintomas apresentados são: estresse, isolamento, hipertensão, calvície, infarto, depressão, fadiga, insônia, gastrite, ansiedade

excessiva, impotência sexual, surtos de mau-humor, atitudes agressivas em situações de pressão, entre outros.

Em relação à vida profissional, as características comuns a eles nem sempre rendem um desempenho satisfatório, pois a tendência é se tornarem agressivos e intolerantes. Há também a redução da criatividade, produtividade e capacidade de trabalharem em equipe, podendo comprometer a QVT.

WORKAHOLISM: WORKER COMPULSIVE AND THE QUALITY OF LIFE AT

WORK

Abstract

With the transformations in the world of business, with a highly competitive market and increasingly organization requirements, the workload and the amount of hours worked by individuals increased. This excessive increase of working time is a behavioral phenomenon called workaholism. The main purpose of this study is to analyze how the lives of workaholics is affected by compulsive labor, where by means of a bibliographic research, fundamental aspects will be described about this behavioral phenomenon and debating the light of different authors to give a base for this research. Workaholics tend to become isolated people, with thoughts and attitudes focused only on their professional life, and despite their passion for work, their common characteristics can affect the quality of life at work and do not always yield a satisfactory performance. So, considering that workaholism is a disease and that companies are seeking for individuals with characteristics that contribute positively, knows how to work in a team and have as an objective the company's success, it is not beneficial for organizations to rely on employees who are workaholics.

Keywords: Workaholism. Workaholic. Behavioral phenomenon. Compulsive labor.

Referências

ALVES, Giovanni. **O novo (precário) mundo do trabalho**. Reestruturação produtiva e a crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000. 368 p.

ANTUNES, Ricardo. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.p. 13-22.

_____. **Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 5.ed. São Paulo: Boitempo, 1999. 264 p.

ARENDT, H. **A condição humana**. 11.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2010. 452p.

CEBRAC. **Workaholics**: os perigos de ser viciado em trabalho. 28 abr. 2012. Disponível em: <<http://www.cebrac.com.br/workaholics-os-perigos-de-ser-viciado-em-trabalho-2/>>. Acesso em: 03 nov. 2014.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999. 457 p.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudos de psicopatologia do trabalho. 5.ed. São Paulo: Cortez, 1992.168 p.

FLEURY, Antônio Carlos; VARGAS, Nilton. **Organização do trabalho**: uma abordagem interdisciplinar. São Paulo: Atlas, 1983. 232 p.

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho** -uma abordagem psicossomática. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2005.192p.

FUNTRAB, Fundação do Trabalho do Mato Grosso do Sul. **Workaholicismo**. CIAT, 2007. Disponível em: <www.funtrab.com.br>. Acesso em: 11 out. 2014.

GERBARA, Marcos. **Workaholic**: definição, sintomas e tratamento. 9 abr. 2012. Disponível em: <www.marcosgerbara.com.br>. Acesso em: 20 ago. 2014.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2010.184p.

GODOY, Arilda Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas - RAE**, v.35, n.2, mar./abr., 1995,p 57-63.

MARONEZE, Luciane Francielli Zorzetti. **O trabalho docente na perspectiva das organizações internacionais**. Disponível em: <<http://congressoalast.com/wp-content/uploads/2013/08/182.pdf>>. Acesso em: 22 ago. 2014.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração**: da escola científica à competitividade na economia globalizada. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2000. 530p.

MENEGAT, Marildo. **Sem lenço nem aceno de adeus, formação de massas em tempo de barbárie**: como a esquerda social pode enfrentar esta questão? Praia Vermelha, n. 17, Rio de Janeiro, UERJ, 2007.

MORESI, Eduardo (org.). **Metodologia de pesquisa**. Brasília: UCB, 2003. Disponível em: <<http://www.inf.ufes.br/~falbo/files/MetodologiaPesquisa-Moresi2003.pdf>>. Acesso em: 05 ago.2014.

MORETTI, Silvinha. **Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação. 2005. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev03-12.pdf>>. Acesso em: 05 ago. 2014.

OATES, Wayne. **Confessions of a workaholic**: the facts about work addiction. New York: World Publishing, 1971.

_____, Wayne. On being a workaholic: a serious jest. **Pastoral Psychology**, v. 19, p.16-20, 1968.

OLIVEIRA, Talita. **Ser um workaholic**. 24 abr. 2013. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Qualidade_de_Vida/Artigo/8505/ser-um-workaholic.html>. Acesso em: 14 nov. 2014.

ORTOLANI, Ida. **Excesso de trabalho pode virar doença quando se torna um vício**. 02 mar. 2006. Disponível em: <http://www.saude.com.br/site/materia.asp?cod_materia=133>. Acesso em: 29 set. 2014.

PERES, Marcos Augusto. **Do Taylorismo/Fordismo à acumulação flexível Toyotista**: novos paradigmas e velhos dilemas. Faculdades Unopec, São Paulo, 2000. Disponível em: <<http://docente.ifrn.edu.br/josesantos/disciplinas-2012.2/fundamentos-sociopoliticos-e-economicos-da-educacao-para-licqui2n/do-fordismo-taylorismo-a-acumulacao-flexivel>>. Acesso em: 20 out. 2014.

POTY, Clarissa. **Workaholics**: viciados em trabalho. 20 ago. 2007. Disponível em: <http://www.humanasaude.com.br/novo/materias/2/workaholics-viciados-em-trabalho_3044.html>. Acesso em: 16 set. 2014.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho**: origem, evolução e perspectivas. Cadernos de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 08, n. 1, jan/mar 2001. Disponível em: <<http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2009/06/qualidade-de-vida-no-trabalho-origem.pdf>>. Acesso em: 21 out. 2014.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3.ed. São Paulo: Editora Atlas, 2000. 92p.