

**FACULDADE PATOS DE MINAS
DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
CURSO BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

KARINA KELLE DE JESUS LEITE

‘WORKAHOLIC’: uma qualidade ou um fator de risco?

**PATOS DE MINAS
2018**

**FACULDADE PATOS DE MINAS
DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
CURSO BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

KARINA KELLE DE JESUS LEITE

‘WORKAHOLIC’: uma qualidade ou um fator de risco?

Artigo apresentado à Faculdade Patos de Minas como requisito para conclusão do Curso de Graduação em Psicologia para finalidade de obtenção do título de Bacharel, podendo gozar dos direitos de Psicólogo.

Orientadora: Profa. Ma. Constance Rezende Bonvicini

FACULDADE PATOS DE MINAS
DEPARTAMENTO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
Curso Bacharelado em Psicologia

KARINA KELLE DE JESUS LEITE

‘WORKAHOLIC’: uma qualidade ou um fator de risco?

Banca Examinadora do Curso de Bacharelado em Psicologia, composta em 26 de
Novembro de 2018.

Orientadora: Prof^a. Ma. Constance Rezende Bonvicini
Faculdade Patos de Minas

Examinador 1: Prof. Me. Leonardo Carrijo Ferreira
Faculdade Patos de Minas

Examinadora 2: Prof^a. Ma. Juliana Amorim Pacheco de Oliveira
Faculdade Patos de Minas

DEDICO este trabalho para trabalhadores e estudiosos da área de administração e psicologia.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus que permitiu que tudo isso acontecesse, ao longo de minha vida, e não somente nestes anos como universitária, mas que em todos os momentos é o maior mestre que alguém pode conhecer.

A faculdade FPM, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior, infectado pela pura confiança no mérito e ética aqui presentes.

Agradeço a todos os professores por me proporcionar o conhecimento não apenas racional, mas a manifestação do caráter e afetividade da educação no processo de formação profissional, por tanto que se dedicaram a mim, não somente por terem me ensinado, mas por terem me feito aprender. A palavra mestre, nunca fará justiça aos professores dedicados aos quais sem nominar terão os meus eternos agradecimentos.

Agradeço a minha orientadora Constance Rezende Bonvicini, pela confiança, dedicação e competência durante toda a estruturação deste projeto.

Agradeço a professora Luciana de Araújo Mendes Silva, pelo aprendizado que me foi passado para que esse projeto fosse realizado.

Agradeço a minha mãe Angelita Aparecida de Jesus, heroína que me deu apoio, incentivo nas horas difíceis, de desânimo e cansaço.

Ao meu noivo Lúcio de Souza Barbosa, que apesar de todas as dificuldades me fortaleceu e que para mim foi muito importante.

Obrigada ao meu avô Manoel dos Reis Silva, meus irmãos Douglas Cravo de Araújo e Francielle Veronica de Jesus, meu sobrinho Felipe Augusto de Jesus, que nos momentos de minha ausência dedicada ao estudo superior, sempre fizeram entender que o futuro é feito a partir da constante dedicação no presente!

Agradeço minha família por todo apoio nestes cinco anos, não foram fáceis mais com vocês me ajudando fez com que esse momento fosse único.

Meus agradecimentos aos amigos, companheiros de trabalhos e irmãos na amizade que fizeram parte da minha formação e que vão continuar presentes em minha vida com certeza.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

Com dedicação, motivação, visão, talento, diálogo e trabalho em equipe podemos transformar o trabalho, a empresa, a comunidade e contribuirmos para uma sociedade melhor e mais justa.

Otto Cembranelli

WORKAHOLIC: uma qualidade ou um fator de risco?
Workaholic: a quality or a risk factor?

Karina Kelle de Jesus Leite¹

Constance Rezende Bonvicini²

RESUMO

Workaholic é conceituado como um transtorno, no qual o estilo de dedicação ao trabalho envolve a focalização quase que exclusiva às atividades ocupacionais, muitas vezes excluindo os outros interesses da vida e, até mesmo, as relações interpessoais. Questiona-se até que ponto é saudável o excesso de dedicação ao trabalho. Neste trabalho objetiva-se discutir workaholic aprofundando nos efeitos sobre a saúde do trabalhador. A pesquisa foi realizada por meio de uma revisão da literatura utilizando-se livros, artigos científicos, teses e dissertações obtidas em bases de dados da internet. O trabalho desenvolvido baseia-se na busca de artigos em plataformas como scielo e redalyc. Para a busca desses materiais foram utilizadas as seguintes palavras-chaves workaholic, viciados em trabalho, adoecimento no trabalho, qualidade de vida envolvendo a vida laboral e transtorno obsessivo compulsivo no trabalho. Este estudo mostrou sintomas e formas de adoecimento mental em que a pessoa vive a maior parte da vida quase que exclusivamente para o trabalho, verificando os aspectos da qualidade de vida, e em que ponto começa a ser um transtorno mental. Trazendo a definição dos temas workaholic, qualidade de vida, e o transtorno obsessivo compulsivo pelo trabalho, e também será desenvolvido o olhar do gestor de empresas nas quais se tem algum funcionário workaholic, e quais os fatores que torna bom ou ruim para as organizações. Os fatos verificados nesta pesquisa se relacionam com a literatura especializada, pois os índices de workaholics nas empresas são cada vez mais frequentes, devido à alta competitividade dentro das organizações.

Palavras-chave: Viciados em trabalho. Adoecimento no trabalho. Qualidade de vida.

ABSTRACT

Workaholic is considered a disorder in which the dedication style to the job involves the location almost exclusive to the occupational activities. Many times, excluding other life interests and, even the interpersonal relations. It is questioned until when is healthy the excess of dedication to the job. This work aims to discuss the deepened

¹ Graduanda em Psicologia pela Faculdade Patos de Minas (FPM). karinakelleite@gmail.com.

² Mestrado em Administração pelo Centro Universitário Novos Horizontes, especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho e Recursos Humanos. Docente do DPGPSI/FPM. constancebonvicini@yahoo.com.br.

workaholic in the effects about worker's health. The research was realized by a literature revision using books. Scientific articles, theses and obtained dissertations in book bases from the internet. The developed work bases itself in the search from articles in platforms like Scielo and Redalyc. To the workaholic, work addicted illness in the job, life quality in the job and compulsive obsessive disorder in the job. This study showed symptoms and ways of mental illness in which people live most part of life almost for the job exclusively, verifying if the aspects of life quality, and in what point it begins to be a mental disorder. Bringing the definition of the workaholic theme, life quality and the compulsive obsessive disorder for the job, also, will be developed the look from enterprises manager in which has any workaholic employee and what factors become good or bad for the organizations. The facts verified in this research relate themselves with the specialized literature, because workaholic indexes in enterprise are each time more frequent due the high competitiveness inside the organizations.

Keywords: Work addicted. Illness in the job. Life quality.

1 INTRODUÇÃO

O conceito do workaholic, correlaciona-se ao vício laboral, sendo assim uma pessoa 'workaholic' é um indivíduo cuja dedicação ao trabalho, se transforma em excessiva ou exclusivamente. Esse indivíduo continuamente não consegue se desligar do trabalho, mesmo fora deste local, muitas vezes, deixando em último plano, ou mesmo de lado seu cônjuge, família no geral, pais, filhos e amigos. Ou seja, esquece dos outros papéis sociais que exerce.

O termo 'workaholic' não é um termo de comum acordo entre todos os pesquisadores que falam do assunto, apesar de ser um tema frequente e de progressivo crescimento nas organizações de trabalho, tendo maior incidência em empresas que possuem uma cultura exageradamente competitiva dentre os cooperadores de uma determinada empresa. Um dos maiores receios de um workaholic é o grande medo de fracassar, de que tudo que sempre estruturou e sonhou não dê certo, como se depositasse 'todas as fichas no seu trabalho'. E esse medo fizesse com que o indivíduo se condicionasse e continuasse sempre dando o melhor de si, na procura insaciável por resultados de qualidade nos quais podem ser positivos para a empresa na qual está inserido.

Atualmente, a maioria dos seres humanos busca constantemente ter sucesso na empresa que trabalha, com a necessidade de estar em contínuo aprendizado e atualizando seus conhecimentos, pois os interesses, motivações, desejos e aspirações do indivíduo em relação ao trabalho precisam equiparar-se aos objetivos

e aos valores adotados pela instituição na qual está inserido para oferecer seu trabalho. Ou seja, a intenção é possibilitar aos indivíduos o uso máximo de sua habilidade de raciocínio, de forma dinâmica e comprometida com a instituição para alcançar o máximo de resultados satisfatórios e positivos para ambas as partes: empresa e funcionários (Stefaniczen, Stefano, & Machado, 2010).

Nota-se que no atual contexto de trabalho, toda e qualquer empresa tem como base seus valores e para que o rendimento e o aproveitamento do colaborador seja eficaz e de qualidade, seus valores também tem que estar alinhado aos valores da empresa na qual este funcionário está inserido.

Para atender a uma realidade que hoje em dia é muito competitiva, de um mercado de trabalho turbulento e descontínuo, as instituições e empresas estão cada vez mais atentas às características dos indivíduos como: os seus anseios, as aspirações, desejos, ambições, entre outras. Através das exigências organizacionais, sendo o trabalhador mais bem concebido, integrado ao seu ambiente e cultura, é mais valorizado e reconhecido pela organização que trabalha. Uma dedicação integral, uma vida quase exclusivamente voltada para a organização na qual trabalha parecem ser uma norma para sustentabilidade no emprego, nas organizações modernas, o caminho único de sucesso na correria gerencial (Serva & Ferreira, 2006).

Questiona-se sobre como as pessoas são motivadas, tendo-se em vista a enorme concorrência, ostentação, ganância, e em geral pela vaidade e até mesmo pela necessidade de sobrevivência nos dias atuais ou ainda, alguma necessidade intrínseca à personalidade de provar algo a si mesmo ou a algum outro indivíduo. Algumas determinadas pessoas acabam se tornando obcecadas em trabalho para atingir em seus objetivos pessoais. Assim, esse excesso de trabalho pode ser prejudicial à saúde deste indivíduo, pois, o trabalho em abundância pode causar desconforto, incômodo e cansaço, tanto físico quanto mental.

Este estudo consta de um trabalho caracterizado como descritivo realizado por meio de uma revisão sistemática, com abordagem dos aspectos sobre o workaholic e adoecimento no trabalho, o que se relaciona ao contexto diante do qual nossa sociedade e organizações de grande porte e empresas em geral gerem a força de trabalho de seus funcionários. Para tanto, fez-se necessário uma pesquisa com análises de artigos científicos e bibliografias variadas (artigos de revistas periódicos científicos da plataforma Scielo e Redalib). A busca dos materiais foi feita

a partir das seguintes palavras-chave: workaholic, viciados em trabalho, adoecimento no trabalho. Todo material pesquisado foi encontrado na língua portuguesa, haja vista que as publicações internacionais utilizadas possuem versão traduzida disponível nas bases de dados da internet. As datas das publicações utilizadas vão de 2006 a 2016.

Neste trabalho objetiva-se discutir workaholic aprofundando nos efeitos sobre a saúde do trabalhador.

2 WORKAHOLIC

O workaholismo é uma locução americana que teve originada na palavra alcoólica. Serve para caracterizar um indivíduo viciado no trabalho (Violin, 2003). Este estilo de vida aumentou gradativamente de acordo com o desenvolvimento industrial e empresarial. Assim, como os alcoólatras apresentam comportamento de euforia, baixa de moderação, perda do controle, dentre outros, os workaholic por sua vez manifestam também tais comportamentos, porém ligados ao trabalho.

O bem-estar do indivíduo vai além da ideia fixa de inexistência de doença. Implica uma posição preventiva para se atingir o bem-estar físico, mental e emocional. A saúde completa é a ausência de doenças físicas e mentais e a presença de nível suficientemente altos de bem-estar físico e mental (Soares, 2018).

A falta de saúde física e mental gera diversos danos leves e graves; a cada ano o nível de ausência nas instituições por motivo de doença física e mental é altíssimo. Os chamados viciados em trabalho não têm tempo para uma consulta médica ou mesmo para uma consulta de urgência, ou para uma conversa entre amigos, eles não pensam em nada além do seu trabalho e das suas atividades laborais. E por causa de tais comportamentos, desencadeiam vários sintomas que afetam negativamente o rendimento na empresa, seu emprego e a sua vida pessoal.

Segundo Soares (2018), atualmente existe alteração constante e abundante no quadro de emprego e por isso os funcionários precisam encontrar um modo de enfrentar a perda de emprego, transferência e novas contribuições. Tais aspectos para um colaborador normal é de fácil aceitação e adaptação, enquanto para um workaholic se torna uma tortura ter que ser desativado da empresa ou se afastar da sua função na qual exerce. Muitos desenvolvem depressão e a autoestima fica rebaixada por se sentirem que falharam perante si mesmo. Essa questão da

vulnerabilidade e destrutibilidade é particular de cada indivíduo, ou seja, algumas pessoas reagem de formas diferentes das outras ao estarem em contato direto com fontes de pressão semelhantes.

As relações de um workaholic, no clima organizacional, dizem de relações desgastadas que com o tempo se tornam pessoas excluídas, tanto por suas famílias quanto de seus colegas de trabalho e amigos. Pois depositam toda a sua energia física e psíquica ao trabalho, esquecendo-se dos outros papéis sociais que exerce.

Soares (2018) descreve que para algumas empresas os workaholics podem trazer privilégios em curto prazo, porém a longo prazo apresentam um lado desfavorável, entre eles podem surgir afastamento por doença, a sensação de incapacidade por sempre ultrapassar a carga horária diária e por gerar altíssimos custos com diversas horas extras, dentre outras características.

O workaholismo traz consigo alguns descréditos, os quais geram grande perda da produtividade e capacidade de produzir, inserido em equipe. Encontra-se ainda, características como diferentes estágios da síndrome de Burnout, apresentando-se uma dessas características: a dedicação intensificada, predomina a grande necessidade de se fazer todas as tarefas sozinho e provar ser capaz de realizar tais atividades, sem a colaboração de seus colegas de trabalho. Em alguns casos se torna tão sério, que em certo momento chega-se ao desafeto entre os grupos nos quais este funcionário está inserido, reuniões e comportamento antissocial, não aceitação de comentários e feedbacks. Tais aspectos possivelmente seriam para o bem do indivíduo e das relações interpessoais na empresa na qual o funcionário faz parte, no entanto, o indivíduo workaholic possui extremas dificuldades nos relacionamentos pessoais.

De acordo com Soares (2018), para reconhecer um indivíduo, um workaholic no ambiente social, é importante observar o afastamento dos familiares e amigos: se conversam apenas sobre assuntos que são destinados à empresa, se com frequência levam tarefas do serviço para realizar em casa, fazem reuniões durante o almoço ou em intervalos de descanso, se não soltam o notebook ou celular mesmo nos finais de semana ou nas férias. Para eles, tudo que não estiver interligado ao trabalho é considerado uma perda de tempo.

A vida social de uma pessoa considerada workaholic apresenta níveis baixíssimos de relações agradáveis, por causa do trabalho deixam insatisfeita a família, amigos e em diversos casos, ferem emocionalmente os filhos. A família

necessita de um apoio, de uma conversa que não exerça a função paterna e nem materna; as esposas se divorciam de seus respectivos maridos workaholics por não suportarem o abandono amoroso, a diminuição intensa de companheirismo. Ao não suportar segurar a relação sozinho, muitos maridos se divorciam de esposas workaholics por não aguentarem a grande ausência feminina ao lado deles.

As pessoas consideradas workaholics, em diversas vezes, não se fazem presente nos momentos mais necessários de seus companheiros, seus amigos, familiares. Geralmente seus amigos tornam-se apenas os que têm conexão com o local de trabalho, esquece-se de datas importantes, de um abraço, uma tarde com os amigos, pois se preocupam apenas com a agenda do trabalho e nas tarefas nas quais devem ser realizadas dentro da empresa.

3 QUALIDADE DE VIDA

A qualidade de vida no trabalho (QVT) consiste em ações visando a melhoria constante dos processos tecnológicos, estratégicos, operacionais e indivíduos de uma instituição. Ou seja, essa qualidade se justifica em um local de trabalho, no qual proporciona prazer e satisfação em estar inserido em determinada empresa. Na prática, visa viabilizar aos profissionais melhores condições, atenção maior, e oferecer um ambiente de trabalho mais adequado e que assegure um melhor desenvolvimento profissional e pessoal durante a realização de seu trabalho na empresa.

Rodrigues (1991) relata que a qualidade de vida no trabalho é um termo no qual tem sido generosamente divulgada nos últimos anos. Como engloba uma imprecisão sobre o conceito, vem dando margem a diversas práticas nela composta que ora aproximam-se da qualidade de processo e de produto, ora com esta se embaralham.

Observa-se que a qualidade de vida no trabalho procura unir interesses diversos e incoerentes, presentes nos ambientes e condições de trabalho, independente se são em empresas públicas ou privadas. Afeição sobre estes que não se abreviam aos do capital e do trabalho, mas também aos relativos ao mundo interno, ou seja, experiências, sentimentos, valores, crenças, ideologias e aos interesses financeiros e políticos (Sato, 1999). Ocorre, porém, que a eventualidade de envolver tais mensuráveis questões e procuras de demandas nas quais envolvem

uma rede e um mecanismo complexo de relacionamentos, em que a carga específica da atuação dos profissionais adquire um papel fundamental.

Para Ciborra e Lanzara (1985), existem diversos significados da expressão qualidade de vida no trabalho, associados às características essenciais das tecnologias ingressadas ao seu reflexo; ora a elementos financeiros, bonificações, salário, incentivos, ou ainda a diversos fatores que estão conectados à saúde física, mental e à segurança e, em geral, ao bem-estar daqueles que trabalham.

Juntamente com o planejamento do trabalho, a classe qualidade do trabalho também pode demonstrar vários conjuntos de problemas quando envolve algumas questões abstratas, que desvalorizam as relações concretas de formação no cotidiano do trabalho da sociedade. Frente tais aspectos, as questões conceituais sobre qualidade de vida no trabalho se consolidam, conforme apresentam Ciborra e Lanzara (1985), de um lado, por não apresentarem ser definidas opiniões, dos trabalhadores das organizações acerca de sua vida no trabalho, com isso assume-se que a proporção qualitativa do trabalho, acarreta relações econômicas entre os indivíduos e a empresa e, de outro, pelas questões básicas de saúde e segurança do posto de trabalho.

De acordo com Pinheiro (2016), a psicologia da saúde ocupacional, apreensiva com a qualidade de vida no trabalho, procura analisar intervenções nas quais acarretam algumas ações de proteção e promoção da saúde e do bem-estar dos colaboradores, tendo seu foco direcionado aos riscos psicossociais. Prioriza a necessidade da inserção de ações de qualidade de vida e do trabalho, a fim de favorecer a satisfação com a vida como um importante recurso para impedir o impacto do trabalho para a saúde.

O profissional workaholic tem um desejo obsessivo por trabalhar, juntamente com a falta de administração no controle sobre as horas dedicadas suas atividades laborais, a dedicação excessiva mostra-se desnecessária mediante as necessidades econômicas do ser humano e ante o que é exigido pela organização onde ele trabalha (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006). Com isso, a qualidade de vida de uma pessoa com excesso de serviço pode estar comprometida por vários motivos, causando danos psíquicos, físicos e sociais. Porém, o excesso de trabalho tem um resultado paradoxal, pois o ritmo de produção acaba ficando reduzido e os resultados passam a não aparecer.

4 ADOECIMENTO NO TRABALHO E O PAPEL DO PSICÓLOGO

O sofrimento no trabalho ocorre em decorrência do indivíduo viver em um ambiente que lhe é oposto, no qual ele não tem afinidade. O relacionamento do homem com o trabalho nunca foi fácil, houve tempos em que as patologias e disfunções relacionadas ao mesmo eram, em sua grande maioria, somáticas. No entanto, essa realidade ultimamente tem se alternado, quando o trabalho começou ganhar, gradativamente, alguns componentes psicopatológicos.

Foi a partir do início dos anos 80 que a psicologia do trabalho se atentou em fundamentar a clínica do sofrimento, na relação psicológica com a atividade profissional. Nessa abordagem o trabalho, na clínica psicológica, pode então ultrapassar seus conceitos filosóficos, econômicos e sociológicos, determinado como uma psicopatologia, sendo que o agente causal tem sua origem nas pressões do trabalho; pressões essas que põem em xeque a estabilidade psíquica e a saúde mental, na organização do trabalho (Dejours, 1994).

Dejours (1998) declara que os relacionamentos de trabalho, dentro das organizações e empresas, constantemente, despojam o trabalhador de sua subjetividade, excluindo o sujeito e constituindo o ser humano como uma vítima de sua atividade.

Um dos mais dolorosos e cruéis golpes, que o ser humano sofre com o trabalho é o desapontamento de suas expectativas iniciais sobre a realização desta tarefa, à medida em que a publicidade do mundo do trabalho promete felicidade, satisfação pessoal e material. Para o trabalhador; porém, quando lá adentra, o que se tem a infelicidade e, na maioria das vezes, a insatisfação pessoal e profissional do indivíduo, desacorrentando, então, o sofrimento humano nas organizações (Rodrigues, Alvaro, & Rondina, 2006).

Atualmente, os aspectos relacionados ao processo saúde-doença e trabalho, formam-se como uma reflexão significativa na sociedade. Assim, o trabalho desempenha papel essencial e fundamental no procedimento de desenvolvimento do ser humano, contribuindo inclusive para a constituição do patrimônio histórico-cultural do ser humano.

O trabalho não é somente para vender a força de trabalho do ser humano em troca de uma renda financeira. O trabalho não representa somente um meio através do qual é possível garantir-se a sobrevivência. O exercício de uma atividade

profissional proporciona ao ser humano fazer parte da vida em sociedade, como integrante de uma cultura marcada pela produtividade. Com esta perspectiva, o emprego favorece o crescimento de atributos e competências que qualificam e colaboram para a constituição de sua subjetividade e de sua identidade (Jacques, 1996).

Além de satisfazer as necessidades básicas do homem, o exercício de uma função contribui para o estabelecimento e aumento das relações sociais, afetivas e de produção (Marx & Angels, 2007; Braverman, 1980; Leontiev, 2004), sendo indispensável a importância para a saúde física e mental do homem (Jacques & Amazarray, 2006).

As empresas, por sua vez, compreendem as divisões do trabalho, os conteúdos das funções, o sistema de hierarquia, as modalidades de direção, as relações de poder, as questões de responsabilidade e seriedade, nas quais são importantes para cada tipo de organização.

Segundo Dejours (1993), as pressões relacionadas ao trabalho nas organizações intervêm no equilíbrio psicológico e na saúde mental dos colaboradores, ou seja, enquanto as organizações afetam negativamente o psicológico, as condições de trabalho podem danificar a saúde do corpo:

(...) o trabalhador, incomodado pela sua atividade psíquica espontânea paralisa-a. Para tanto a maioria dos trabalhadores acelera o ritmo de trabalho e se engaja freneticamente aceleração, de maneira a ocupar todo o seu campo de consciência com as pressões senso motoras. (Dejours, 1993, p. 162).

A psicodinâmica do trabalho, ao valorizar o aspecto subjetivo e psicodinâmico das relações que se constituem entre o ser humano e o trabalho, tem por objetivo significativo esclarecer o quê, na situação de trabalho, aproxima-se a saúde mental dos trabalhadores. Desse modo, a organização do trabalho delimita-se pela divisão de tarefas, responsável pelo 'sofrimento mental do trabalhador' (Dejours, 1986).

A relação entre as questões de aspectos associados ao ambiente de trabalho, condições organizacionais, conteúdo do trabalho, as necessidades e capacidades do trabalhador, correlacionados aos aspectos provenientes da vida pessoal e cultural, podem interceder na saúde e na qualidade de vida do trabalhador, contribuindo positivamente para as vivências de adoecimento, desconforto e sofrimento, até mesmo gerando a incapacidade para o trabalho.

Por tanto, atualmente, em diversas vezes, as empresas em que sucedem às pressões, o equilíbrio psicológico dos trabalhadores.

Diversos trabalhadores acreditam que apenas passando por um profissional da área da psicologia da organização na qual está inserido, é o suficiente para uma melhora significativa. Porém, cabe ao psicólogo organizacional observar e reconhecer distúrbios comportamentais e psicológicos dos trabalhadores da instituição e fazer a indicação psicoterápica corretamente.

A psicologia organizacional se refere ao desenvolvimento e aplicação de princípios científicos no ambiente empresarial. Além de que nesta área o psicólogo não lida diretamente com os problemas e dificuldades pessoais dos funcionários, e na grande maioria das empresas não existe a possibilidade de se fazer clínica dentro da mesma, e tal atividade, ainda conserva-se sob o controle da psicologia clínica (Soares, 2018).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho teve o objetivo de discutir sobre o que é o fenômeno do workaholic aprofundando nos efeitos sobre a saúde do trabalhador. Dessa forma constata-se que o indivíduo que sofre sintomas relatados está exposto ao sofrimento mental, o que pode comprometer também a sua saúde física.

Considera-se que o workaholismo é um comportamento que a longo prazo desencadeia amplos prejuízos para a vida dos colaboradores que são viciados em trabalho, afetando não apenas a sua vida profissional com afastamento do trabalho, cansaço físico e emocional, como também o afastamento do âmbito familiar, gerando impacto na vida de todos que estão ao seu redor.

Diante dessa pesquisa vê-se que o workaholismo precisa ser trabalhado pelos psicólogos organizacionais para intervir e gerar promoção à saúde mental dos trabalhadores, encaminhando a psicoterapias individuais, os trabalhadores que houverem necessidade.

Este artigo demonstra até que ponto a característica workaholic é positivo ou negativo na vida profissional e pessoal de um trabalhador, até que ponto pode ser saudável, tanto nos aspectos físicos quanto mentais.

Portanto, ficou claro que este tema ainda é pouco investigado, sendo necessária uma busca maior por conhecimentos, sugerindo-se a realização de pesquisas de campo com trabalhadores com este tipo de características.

O psicólogo organizacional precisa, portanto, estar atento a essa realidade, tendo um grande trabalho a ser realizado nas empresas para promover crescimento organizacional aliado ao bem-estar e saúde dos profissionais.

REFERÊNCIAS

- Lacaz, F. A. (2000). Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. *Ciência & Saúde Coletiva*, 5(1), 151 - 161.
- Arnold, B., Wilmar, B. Sc., Michael P. L., & T., W. Tarisd. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational. *Work e Stress. Trabalho e Estresse* 22(3), 187-200.
- Pinheiro, L. (s.d.). *Prevalencia e preditores da adição ao trabalho em gestores*. Pontifícia Universidade Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Rodrigues, P. F., Alvaro, A. L., & Rondina, R. (2016). Sofrimento no Trabalho na Visão de Dejours. *Revista Científica Eletrônica de Psicologia*, IV(7), 1-8.
- Serva, M., & Lincoln Oliveira Ferreira, J. (2006). O fenômeno workaholic na gestão de empresas. *Revista de Administração Pública - RAP*, 40(2), 179-198.
- Simões, F. I., & Hashimoto, F. (2013). Adoecimento no trabalho: um estudo de caso. *Revista Laborariva*, 2(2), 73-85.
- Soares, A. R. (2018). *A influência do workaholismo no comportamento interpessoal em empresas*.
- Stefaniczen, J., Stefano, S. R., & Machado, R. D. (2010). Workaholic: um novo modelo de comportamento nas organizações. *XIII Semead Seminários em Administração*, 15.

ENDEREÇO DE CORRESPONDÊNCIA

Autor Orientando:

Karina Kelle de Jesus Leite

Ormezinda Maria Caixeta, 179, Residencial Barreiro, Patos de Minas - MG

(34) 99658-7671

karinakelleite@gmail.com

Autor Orientador:

Constance Rezende Bonvicini

Avenida Tabelaão João Lopes, 404, Campestre, São Gotardo - MG

(34) 98810-5402

constancebonvicini@yahoo.com.br

DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Patos de Minas, 14 de dezembro de 2018

Karina Kelle de Jesus Leite

Constance Rezende Bonvicini



FACULDADE PATOS DE MINAS



FACULDADE PATOS DE MINAS

Mantenedora – Associação Educacional de Patos de Minas

Portaria de Recredenciamento MEC – DOU Nº. 1469 de 10 de Outubro de 2011.

Departamento de Graduação em Psicologia

Curso de Bacharelado em Psicologia

(Formação de Psicólogo)

Curso Reconhecido pela Portaria DIREG/MEC Nº. 371 de 30/08/2011, renovado Reconhecimento de Curso pela Portaria DIREG/ME Nº. 267 de 03/04/2017, publicado DOU em 04/04/2017, nº. 65, sessão 1, pág. 70-81

“Como Psicólogo, eu me comprometo a colocar minha profissão a serviço da sociedade brasileira, pautando meu trabalho nos princípios da qualidade técnica e do rigor ético. Por meio do meu exercício profissional, contribuirei para o desenvolvimento da Psicologia como ciência e profissão na direção das demandas da sociedade, promovendo saúde e qualidade de vida de cada sujeito e de todos os cidadãos e instituições.”

(Juramento do Psicólogo – Conselho Federal de Psicologia)