

**UNIARP – UNIVERSIDADE ALTO VALE DO RIO DO PEIXE
MBA EM GESTÃO DE SAÚDE PÚBLICA**

SUELEN DE ABRÃO FELTRIN

***WORKAHOLIC*: ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA DE INDIVÍDUOS EM
CARGOS GERENCIAIS**

**CAÇADOR
2015**

SUELEN DE ABRÃO FELTRIN

***WORKAHOLIC: ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA DE INDIVÍDUOS EM
CARGOS GERENCIAIS***

Monografia apresentada como exigência para aprovação do Curso de Pós-Graduação em Gestão de Saúde Pública, ministrado pela Universidade Alto Vale do Rio Do Peixe - UNIARP- Campus de Caçador, sob Orientação da Professora Ms. Genéia Lucas dos Santos.

**CAÇADOR
2015**

RESUMO

Este artigo tem como objetivo identificar características de indivíduos workaholic, ou seja, pessoas viciadas em trabalho, especificamente em cargos de gestão em uma instituição de ensino superior, apresentando além de características, conceitos sobre o tema, mas direcionando os indivíduos a tomada de conhecimentos sobre o assunto, seus comportamentos e atitudes e destacando de que forma isso influencia no ambiente da organização, social e familiar, com ênfase no estresse e qualidade de vida. A pesquisa utilizou uma revisão de literatura sobre o tema estudado, a fim de identificar subsídios que esclareçam aspectos fundamentais do comportamento humano no trabalho, influências socioculturais nos valores, no comportamento e nas interações sociais do homem na organização, identificando se esse fenômeno é positivo para o indivíduo suas interações familiares, sociais. Foi realizado um estudo de caso, utilizando abordagem quantitativa, analisando se uma amostra de 21 colaboradores em cargos gerenciais de uma Instituição de ensino superior. Para a coleta de dados foi utilizado um questionário online com 24 questões. Os resultados apontaram que entre os gestores, existe um número considerável de funcionários que podem vir a tornar-se workaholics, devido as características apresentadas, enquanto outros conseguem equilibrar suas vidas pessoais e profissionais, além de uma preocupação sobre o tema e suas consequência físicas e mentais.

Palavras - Chave: workaholic, workalover, gestores, estresse e qualidade de vida.

ABSTRACT

This article aims to identify characteristics of workaholic individuals, or people addicted to work, specifically in management positions in a higher education institution, with addition of features, concepts on the subject, but targeting individuals taking knowledge the subject, their behaviors and attitudes and highlighting how it influences the organization's environment, social and family, with emphasis on stress and quality of life. The research used a literature review on the subject studied in order to identify subsidies to clarify fundamental aspects of human behavior at work, socio-cultural influences on values, behavior and social interactions of man in the organization, identifying whether this phenomenon is positive for The Guy Your family, social interactions. A case study was conducted using quantitative and qualitative approach, analyzing a sample of 21 employees in managerial positions of a higher education institution. For data collection was used an online questionnaire with 24 questions. The results showed that among managers, there is a considerable number of employees that may become workaholics, because the characteristics presented, while others can balance their personal and professional lives, as well as a concern about the issue and its physical consequence and mental.

Key - words: workaholic, workalover, managers, stress and quality of life.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
1.1 APRESENTAÇÃO DO TEMA	5
1.2 PROBLEMA	5
1.3 JUSTIFICATIVA	6
1.4 OBJETIVOS	6
1.4.1 Objetivo Geral	6
1.4.2 Objetivos Específicos	6
2 DESENVOLVIMENTO	8
2.1 REFERENCIAL TEÓRICO	8
2.1.1 Trabalho	8
2.1.2 Gestão	15
2.1.3 Workaholic x workalovers	18
2.1.4 Estresse e qualidade de vida	24
2.2 METODOLOGIA	35
2.2.1 Natureza e Tipo de Pesquisa	36
2.2.2 Delimitação do Universo e Tipo de Amostragem	36
2.2.3 Das Instalações e a Infraestrutura	37
2.2.4 Técnicas e Instrumentos de Coleta de Dados	37
2.3 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS	37
3 CONCLUSÃO	54
REFERÊNCIAS	57
APÊNDICE A – Questionário	64
ANEXO: Termo de concordância	69

1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo serão apresentadas a contextualização do tema, a problematização, bem como a definição do problema da pesquisa, objetivo geral e os objetivos específicos.

1.1 APRESENTAÇÃO DO TEMA

Com os novos desafios do mercado de trabalho, tem aumentado gradativamente a competitividade entre os profissionais, seja qual for a sua área de atuação, principalmente nos cargos de grandes responsabilidades como os gerenciais responsáveis por grandes decisões, as quais podem definir um resultado positivo ou negativo de empresas ou instituições que estejam ligados direta ou indiretamente.

Este estudo busca a reflexão acerca do estresse e da qualidade de vida desses profissionais, diante de seus contextos sociais e familiares, visto que empregam grande energia na estruturação e desenvolvimento de suas carreiras, comprometendo inclusive sua saúde física e mental.

Esse anseio não se dá apenas pela necessidade financeira e sobre sentir-se útil, mas vai muito além da vontade de vencer e se destacar, os indivíduos *workaholic* buscam o sucesso, o reconhecimento e sobretudo serem os melhores no que fazem, competitividade e desafios são sem sombra de dúvidas suas palavras-chaves.

O termo *workaholic* é contemporâneo, confunde-se ainda com o termo *worklover*. Há poucos estudos à respeito destes assuntos, o que amplifica o desejo de aprofundamento sobre o tema para entendermos melhor o que se passa com os indivíduos, que no senso comum são chamados de “viciados ou amantes do trabalho”.

1.2 PROBLEMA

Visando a rica oportunidade de ampliar esses novos conhecimentos e compreender melhor esse comportamento antigo, porém com nomenclatura americanizada e contemporânea, questiona-se, que reflexos o estresse pode causar na qualidade de vida de indivíduos com propensão *workaholic*, em cargos gerenciais?

1.3 JUSTIFICATIVA

A presente pesquisa tem como relevância científica analisar o reflexo do estresse e a qualidade de vida de indivíduos com possíveis características *workaholics* que se encontram em cargos gerenciais em empresas privadas ou públicas, através de métodos e instrumentos criados para apontar resultados seguros.

Em sua relevância acadêmica, justifica-se por se tratar de uma experiência ativa para compreender e assimilar na prática conhecimentos específicos da área de saúde, esse contato a ser vivenciado é crucial e eficaz para a atualização e qualificação profissional, pois através dela podemos construir análises e reflexões por intermédio das fundamentações teóricas repassadas no Curso de Pós-Graduação.

A relevância social deste trabalho consiste em ressaltar que com a prática e envolvimento nos tornamos agentes de mudanças, levando em conta que o campo de trabalho requer profissionais habilitados para atuar numa realidade globalizada e multicultural, e de alguma forma, contribuir positivamente para a melhoria da sociedade, para compreensão do mundo em que vivemos ou ainda para desenvolvimento e emancipação do homem.

O trabalho desenvolvido justifica-se, portanto, por trazer resultados no desenvolvimento pessoal, acadêmico bem como para todos os envolvidos na sociedade em geral através de informações comprovadas por meio de um trabalho desenvolvido com atuação direta.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo Geral

- Identificar o reflexo do estresse na qualidade de vida de indivíduos com propensão *workaholic* em cargos gerenciais.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Conhecer os principais conceitos sobre os temas que norteiam a pesquisa (estresse, *workaholic*, qualidade de vida);

- Montar questionário para coleta de dados;
- Aplicar questionário em indivíduos da amostragem determinada;
- Analisar resultados do questionário estudado;
- Identificar o reflexo do estresse na qualidade de vida de indivíduos com propensão *workaholic* em cargos gerenciais.

2 DESENVOLVIMENTO

Neste capítulo revisaram-se os principais conceitos envolvidos no trabalho, enfatizando as temáticas relevantes para que se alcancem os objetivos deste estudo. Apresentar-se-ão também a metodologia, a análise dos dados e os resultados obtidos.

2.1 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico desta monografia visa obter o embasamento necessário para melhor compreensão do tema abordado.

2.1.1 Trabalho

Este estudo foi concebido com intuito de esclarecer conceitos modernos criados para novas nomenclaturas de eventos ou comportamentos já existentes e amplamente conhecidos, porém para melhor entendermos o que é o fenômeno *workaholic*, é necessário, sobretudo conhecermos as breves convergências históricas básicas, definições e conceitos sobre o trabalho. Conforme Albornoz (2015, web):

A experiência do esforço para prover à sobrevivência e enfrentar os desafios, cotidianos ou extraordinários, tem acompanhado a humanidade desde seu aparecimento, de modo que nas mais diversas culturas teceram-se modos de sentir e de pensar a respeito. Assim, também na história ocidental, na encruzilhada de culturas que conviveram em torno do Mediterrâneo e do Atlântico, do século de ouro da Grécia até o começo do nosso século XXI da chamada era cristã, o conceito de trabalho vem apresentando um movimento complexo que merece nossa atenção e meditação.

Marx (1996, p. 297) apresenta o conceito de trabalho como “o processo entre homem e natureza, no qual o homem por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza”. Quando o homem atua sobre o meio modificando-o, também é modificado.

Segundo define Tolfo *apud* Codo (1997, p. 26) “O trabalho pressupõe “[...] uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado. É por meio do trabalho que o ato de dar significado à natureza se concretiza”.

O trabalho humano é consciente e proposital ao passo que o trabalho dos outros animais é instintivo [...]. Assim, o trabalho como atividade proposital, orientado

pela inteligência, é produto especial da espécie humana (BRAVERMANN, 1981, p. 52).

Em tempos remotos, na antiguidade, o trabalho era visto como punição ou sofrimento, não estava atrelado a ação de sentir-se útil e sim a classificação econômica de classes sociais. Do Carmo *apud* Platão (1992, p.19) comenta:

Para o filósofo grego, sendo os homens diferentes por natureza, cabe cada um estar no lugar em que melhor expresse sua habilidade. Dessa forma, fica justificado o papel, reservado ao escravo, de realizar tarefas necessárias à manutenção da cidade, deixando aos cidadãos as prerrogativas políticas.

O trabalho era percebido como uma atividade direcionada aos indivíduos com direitos restritos à cidadania. “O fardo pode ser invisível, pois, na verdade, é o fardo social da falta de independência e de liberdade” (KURZ, 1997, p.3).

O significado de sofrimento e de punição perpassou pela história da civilização, diretamente se relacionando ao sentido do termo que deu origem à palavra trabalho. Essa vem do latim vulgar *tripalium*, embora seja, às vezes, associada a *trabaculum*. *Tripalium* era um instrumento feito de três paus aguçados, com ponta de ferro, no qual os antigos agricultores batiam os cereais para processá-los. Associa-se a palavra trabalho ao verbo *tripaliare*, igualmente do latim vulgar, que significava "torturar sobre o *trepalium*", mencionado como uma armação de três troncos, ou seja, suplício que substituiu o da cruz, instrumento de tortura no mundo cristão. Por muito tempo, a palavra trabalho significou experiência dolorosa, padecimento, cativo, castigo. (BUENO, 1988, p.25).

A origem da palavra “trabalho” revela, por si só, o conceito que possuía na antiguidade. Do latim *tripalium*, era um instrumento composto de três paus que servia para torturar réus e segurar cavalos por ocasião de ferrar (SOIBELMAN,1981).

Conforme Albornoz (2015, web). “Ambos usos do *tripalium* parecem assombrar a palavra trabalho, enquanto lembra o instrumento da labuta, mas a ele agrega a conotação terrível do abuso e da violência”.

Por ser tão antiga e tão abrangente, a história do trabalho pode ser abordada sob os mais diversos aspectos, tais como: a escravidão, a evolução do trabalho, a industrialização, o assalariamento, o sindicalismo, entre tantos outros (VERA, 2009).

Na antiguidade, os egípcios, gregos e romanos utilizaram do trabalho escravo para as mais diversas funções: seja na fabricação de utensílios, em trabalhos domésticos, seja na condição de gladiadores, músicos, filósofos e até poetas.

O trabalho na Antiguidade, representava punição, submissão, em que os trabalhadores eram os povos vencidos nas batalhas, os quais eram escravizados. O trabalho não era dignificante para o homem. A escravidão era tida como coisa justa e necessária. Para ser culto, era necessário ser rico e ocioso (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2005, p. 3).

A escravidão também esteve presente na era medieval, onde aqueles que eram considerados “infiéis” ou “bárbaros” eram feitos escravos, havendo inclusive o comércio de escravos para o Oriente. Da mesma forma na Idade Moderna, a escravidão foi utilizada no descobrimento da América. Vianna (1991), que os espanhóis, portugueses, ingleses, franceses e holandeses fizeram uso desta prática, escravizando índios e africanos como forma de incrementar suas conquistas.

Na época do feudalismo, que perdurou entre os séculos X ao XIII (SOIBELMAN,1981), a escravidão foi substituída pela servidão. Neste sistema, Vianna (1991) destaca que o homem se submetia ao trabalho em benefício exclusivo do senhor da terra, sendo que da terra retirava em proveito próprio a habitação, a alimentação e o vestuário.

Com o declínio da servidão, no século XVI, surge uma submissão dos feudos a um governo central, com o surgimento do mercantilismo e a perda da importância da terra como fonte geradora de riquezas (VERA, 2009).

Sobre este grande período da história do trabalho, Melgar (1995, p. 50) resume bem a condição do ser humano como trabalhador:

(...) o tipo de trabalho existente até a Revolução Industrial não era um trabalho livre, era um trabalho de escravos e servos, cuja ínfima condição social era condizente com o escasso ou quase nulo valor que se atribuía ao seu esforço

Conforme SOIBELMAN (1981). A Revolução Industrial foi considerada um período de terror para o trabalhador, sendo que as condições de trabalho a que foram submetidos naquele período são consideradas como desumanas. Sobre este período, Cerqueira (1961, p. 343) revela em sua obra que:

Para poder enfrentar a livre concorrência, os chefes de indústria não encontravam recurso mais fácil do que explorar ao máximo os operários, pagando-lhes ínfimos salários e impondo-lhes jornadas de trabalho excessivas, muito superiores a sua capacidade física, a fim de reduzir ao mínimo o custo da mão-de-obra e, portanto, o custo da produção, o que lhe permitia auferir maiores lucros. Desamparados de qualquer proteção e impedidos de se reunir para reagir contra esses abusos, viam-se os operários na dura contingência de escolher entre os baixos salários insuficientes para a sua subsistência e a mais completa indigência. Prolongavam-se as jornadas

de trabalho a 14 e 16 horas, não se distinguindo entre trabalho noturno e trabalho diurno. Trabalhava-se a semana toda, sem um dia de repouso (...).

Tamanho era o descaso do Estado para com a condição de trabalho, que não somente homens eram submetidos àquelas condições desumanas, mas também mulheres e crianças. Acerca deste período de abuso, Cerqueira (1961, p. 343) revela que:

Por outro lado, não eram só os homens que trabalhavam, mas também as mulheres e as crianças, desde 5 ou 6 anos de idade, consideradas “meias forças” e remuneradas com salários sensivelmente inferiores. A situação dos trabalhadores agravava-se cada vez mais, a medida que os progressos do maquinismo se acentuavam, reduzindo o emprego da mão-de-obra.

Como neste período os trabalhadores eram livres e já detinham a ideia de ser titulares de direitos na esfera particular, esta época também foi marcada pelos conflitos de classe, devido às más condições de segurança e higiene do trabalho, remuneração, jornadas, trabalho feminino e infantil (VERA, 2009).

Segundo Santana (2009, web) houve a emergência de uma nova sociedade: a sociedade de classes do modo de produção capitalista. A classe proletária (numerosa, não dispunha de poder) e a capitalista (impunha ao proletariado a orientação que tinha de ser seguida).

O direito do trabalho é produto da história recente da humanidade, quando a sociedade passou por modificações significativas. No século XIX, sucedem fatos, ingredientes sociais que propiciaram o surgimento do direito do trabalho. O marco principal é a Revolução Industrial, a mecanização do trabalho humano em setores importantes da economia. A Revolução Francesa viera a possibilitar, sobretudo graças ao direito das eleições democráticas da Constituição de 1793 e à ditadura revolucionário-plebéia dos jacobinos, a mudança da história europeia no sentido da imposição dos direitos humanos e da democracia (SANTANA, WEB, 2009).

Nascem as ideias socialistas, surgidas em resposta aos problemas econômicos e sociais criados pelo capitalismo, a chamada Questão Social. O socialismo criticava o capitalismo e o liberalismo, preconizava nova organização da sociedade, beneficiando as classes mais numerosas, os mais pobres, o proletariado.

Conforme Vera (2009) O Estado então abandona a posição não intervencionista, passando a promulgar leis que regulam as condições de trabalho, nascendo assim o direito do trabalho. Em vários países ocorreram fatos que marcaram as relações entre

empregados e empregadores, alterando, de forma definitiva, como seriam tratadas as questões voltadas as condições de trabalho daí em diante (VIANNA, 1991).

Segundo Santana (2009, web) O intervencionismo vem para realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho. O trabalhador passa a ser protegido jurídica e economicamente. A lei começa a estabelecer normas mínimas sobre condições de trabalho, que o empregador deve respeitar.

A história do trabalho no Brasil está dividida em três principais etapas: o primeiro período que abrange a independência do Brasil até a Abolição, ocorrida em 1888; o segundo período a partir da Abolição até Getúlio Vargas, em 1930; e o terceiro período, desde a era Vargas até os dias atuais (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2005).

O primeiro período, aquele em que vigorava o sistema de escravidão no Brasil, relata uma fase marcada pelo tratamento desumano e degradante dos trabalhadores escravos.

Os castigos corporais são comuns, permitidos por lei e com a permissão da Igreja. As Ordenações Filipinas sancionam a morte e mutilação dos negros como também o açoite. Segundo um regimento de 1633 o castigo é realizado por etapas: depois de bem açoitado, o senhor mandará picar o escravo com navalha ou faca que corte bem e dar-lhe com sal, sumo de limão e urina e o meterá alguns dias na corrente, e sendo fêmea, será açoitada à guisa de baioneta dentro de casa com o mesmo açoite. Outros castigos também são utilizados: retalhamento dos fundilhos com faca e cauterização das fendas com cera quente; chicote em tripas de couro duro; a palmatória, uma argola de madeira parecida com uma mão para golpear as mãos dos escravos; o pelourinho, onde se dá o açoite: o escravo fica com as mãos presas ao alto e recebe lombadas de acordo com a infração cometida (KOSHIBA; PEREIRA, 2000, p. 34).

O início do segundo período é marcado pela abolição da escravatura que, no entender de FURTADO (2005, p.106), assemelha-se a uma “reforma agrária”, pois:

A abolição da escravatura teria de acarretar modificações na forma de organização da produção e no grau de utilização dos fatores. Com efeito, somente em condições muito especiais a abolição se limitaria a uma transformação formal dos escravos em assalariados.

O modo de produção assalariado surge no Brasil, após o fim da escravidão. Depois de terem deixado a condição de escravos e já na condição de homens livres, os escravos libertados que abandonaram os engenhos encontraram grandes dificuldades para sobreviver, pois nas regiões urbanas pesava já um excedente de população (Vera, 2009).

Os deslocamentos se faziam de engenho para engenho e apenas uma fração reduzida filtrou-se fora da região. Não foi difícil, em tais condições, atrair e fixar uma parte substancial da antiga força de trabalho escravo, mediante um salário relativamente baixo. Se bem não existam estudos específicos sobre a matéria, seria difícil admitir que as condições materiais de vida dos antigos escravos se hajam modificado sensivelmente após a abolição, sendo pouco provável que esta última haja provocado uma redistribuição de renda de real significação (FURTADO, 2005, p. 107).

Segundo Vera (2009): A partir da Abolição até Getúlio Vargas, já surgem algumas leis de caráter trabalhista, mas nenhuma delas pode ser considerada como fonte de direito atual, posto que não tiveram qualquer encadeamento com as leis sancionadas mais tarde.

Apenas no início do século XX é que emergiu o interesse dos legisladores pela sorte dos trabalhadores brasileiros, sendo este período marcado por uma certa organização do trabalho, com reivindicações dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, redução de jornada e melhores salários (VIANNA, 1991).

Em que pese já haver movimento sindical, este ainda não era forte e organizado, havendo normas específicas e esparsas para alguns grupos e setores de produção, não havendo ainda regras gerais aplicáveis a grande massa de trabalhadores (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2005).

Diante desse quadro que se instaurou à época, o Governo então resolveu reunir textos legais em um diploma somente, sendo então promulgado o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, criando a CLT (VERA, 2009).

Segundo Vera (2009) A CLT é considerada pioneira para a época em matéria de salubridade e segurança, sendo que estabeleceu em seu artigo 154 que em todos os locais de trabalho deveria ser respeitado o que se dispusesse relativamente a higiene e segurança. Acerca deste importante período histórico da legislação trabalhista brasileira, Nascimento (1999, p. 66) revela:

Não seria, no entanto, a CLT um instrumento de cristalização dos direitos trabalhistas que se esperava. A mutabilidade e a dinâmica da ordem trabalhista exigiam constantes modificações legais, como fica certo pelo número de decretos, decretos-leis e leis que depois foram elaborados, alterando-a. Além desses fatores, operou-se uma substancial alteração na filosofia que presidiu a evolução das normas constitucionais, com a Constituição Federal de 1946, de cunho social-democrático, com medidas de natureza neo-liberalista, porém respeitando a liberdade em dimensão maior, confrontando com o pensamento corporativista que pesou na edificação dos principais pontos da CLT.

Conforme Santana (2009, web) [...] a Legislação Trabalhista e a Justiça do Trabalho surgiram, no Brasil, [...] sob forte influência dos princípios de proteção aos trabalhadores expostos pelo Papa Leão XIII em sua encíclica *Rerum Novarum*, de 1891.

Assim a Constituição Federal de 1988, como lei fundamental e suprema do Brasil, passou a assegurar diversas garantias constitucionais, tendo como objetivo também dar maior efetividade aos direitos fundamentais dos trabalhadores (VERA, 2009).

O Ministério do Trabalho também edita normas específicas para o desempenho das atividades laborativas, seja no que tange ao método, seja no que tange as condições de trabalho oferecidas aos trabalhadores. Tais normas são chamadas de Normas Regulamentadoras (NR), sendo que tiveram a sua aprovação em 1978 e sofreram várias alterações por meio de Portarias do Ministério do Trabalho (SALIBA; SALIBA, 2003)

Diante das transformações ocorridas na sociedade contemporânea, sob os mais diversos aspectos, quer econômico, quer social, faz surgir importante questão de se avaliar as condições a que os trabalhadores estão sendo submetidos, sob a ótica da proteção (VERA, 2009).

As discussões que envolvem o trabalho não podem ficar restritas ao aspecto físico, nas condições dos maquinários e equipamentos de trabalho, mas sim, e tão importante quanto, envolver o bem-estar psicológico do trabalhador. Nesta perspectiva, a condição de saúde do trabalhador deve ser vista como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doenças. É a partir desta compreensão que se poderá afirmar que a condição de saúde do trabalhador é o resultado de vários fatores que agem no meio ambiente de trabalho e que influenciam diretamente sua saúde em curto, médio e longo prazo.

O alcance de um meio ambiente do trabalho equilibrado deve ser visto não como um fim em si mesmo, mas como um meio do ser humano, enquanto trabalhador, adquirir e manter saúde e bem estar, tanto físico quanto mental (VERA, 2009).

Ao longo do ciclo de sua vida, o ser humano se depara com o trabalho, o qual passa a fazer parte integrante de seu desenvolvimento. É do trabalho que a maioria dos seres humanos tira seu sustento, é através do trabalho que o ser humano sente-se integrado à uma sociedade produtiva, sendo dela participante. E este trabalho no qual é inserido o ser humano, ao longo da história, sofreu inúmeras transformações.

No contexto histórico fica clara a participação e importância dos operários na luta dos direitos trabalhistas. Não apenas os operários, mas os demais trabalhadores gozam da mesma conquista. Visando uma pesquisa voltada para um público alvo específico, a seguir um breve estudo sobre a gestão.

2.1.2 Gestão

O termo gestão vem substituindo o termo administração, embora, etimologicamente, possuam significados semelhantes.

Administrar, do latim *administrare*, significa gerir negócios, governar, dirigir qualquer instituição, manter sob controle um grupo, uma situação a fim de obter melhor resultado. Gestão, do latim *gerere*, também significa executar, reger, gerenciar, administrar (AMARAL, 2007, WEB).

Assim, de acordo com Stadler (2009, p.1-2):

Gerir pessoas significa captar, ambientar, desenvolver, monitorar e manter colaboradores (funcionários, empregados, parceiros) dentro da organização. Significa oferecer condições organizacionais para que o elemento humano possa aprender e aprimorar suas habilidades e, dessa forma, aliar os objetivos organizacionais aos seus objetivos pessoais. Significa também utilizar habilidades técnicas, gerenciais e interpessoais. As técnicas dizem respeito ao cotidiano do trabalho, as gerenciais estão relacionadas a tomada de decisão por parte do gestor e a interpessoal é o que diferencia os profissionais, esta capacidade é percebida como liderança.

Segundo Lima (*apud* PESSOA, 2005, p.06, web), “ser dirigente é como reger uma orquestra, onde as partituras mudam a cada instante e os músicos têm liberdade para marcar seu próprio compasso”.

A função do “gestor” emerge não com a visão macro da organização, mas com a preocupação da execução [...]. Para cada grupo de trabalhadores há um supervisor especializado (AMARAL, 2007, WEB).

A transição para o paradigma de gestão foi difícil e complexa: trabalha-se hoje de maneira complementemente diferente do que no início do século XX em função da ênfase sobre o conhecimento no local de trabalho.

No decorrer dessas mudanças, houve a necessidade das organizações de afinar suas estratégias, de forma clara, sustentadas por uma gestão com amplo envolvimento e participação.

Manter boas relações humanas na organização passa a ser o foco, seja através do bom tratamento dispensado pela gerência, seja pela adoção de uma administração mais democrática e participativa, [...] entre os grupos de trabalho e a administração superior (AMARAL, 2007, WEB).

Os profissionais nas organizações aprenderam princípios gerenciais, cuja base está em não forçar o processo de crescimento das pessoas, mais enfraquecer a sua fonte de limitação, treinando, capacitando e desenvolvendo um padrão de comportamento organizacional. Esta visão de gerenciamento trouxe transformações sociais e organizacionais, que são caracterizadas por: busca da hegemonia do econômico, culto à empresa e influência crescente do pensamento empresarial sobre as pessoas. Essa visão gerencial também influenciou na dinâmica e no tipo de sociedade que se conhece hoje (MACARENCO, 2006, WEB).

Segundo Chiavenato (1999, p. 7) “Os empregados [...] como recursos humanos, eles precisam ser administrados, o que envolve planejamento, organização, direção e controle de suas atividades, já que são considerados sujeitos passivos [...]”.

O autor ainda comenta: “cada administrador, seja ele, um diretor, gerente, chefe ou supervisor, desempenha quatro funções administrativas: planejar, organizar, dirigir e controlar”. (CHIAVENATO, 1999, p.11).

Segundo Macarenco (2006, web), “As causas para a dificuldade do gestor de lidar com novos paradigmas devem estar fundamentadas nos princípios clássicos de gerenciamento e nos seus ensinamentos sobre a racionalização do trabalho”.

Nas universidades, o cargo de gestão é marcado por demandas e mudanças cada vez mais complexas geradoras de estresse: tomada de decisões, pressões por produção e resultados, pressões gerais advindas de níveis inferiores e superiores, contínuas adaptações tecnológicas e imposição por respostas rápidas aos constantes desafios, dentre outras (BENEVIDES-PEREIRA; DAVID; BLASCO, 2005; ROMERO; OLIVEIRA; NUNES, 2007; KANAN, 2008).

São inúmeros os desafios e processos de mudanças impostos às universidades. Atualmente, inseridas em um contexto altamente competitivo, enfrentam desafios constantes, como as mudanças provocadas pelos avanços tecnológicos e expectativas relacionadas ao ensino superior (CRUZ, 2008).

Assim, o mundo se encontra em processos de contínuas mudanças cuja intensidade afeta diretamente as organizações às quais são impostas exigências e pressões como mudar processos, rotinas e estruturas para se ajustarem às demandas próprias (RINALDI, 2002).

Para Ésther (2007), aspectos referentes à competitividade e à complexidade das organizações, a crescente busca por resultados, por excelência operacional e seu papel no desenvolvimento das sociedades e economias exigem dos seus gestores uma atuação diferenciada.

Essas mudanças impõem às universidades respostas rápidas aos constantes desafios e necessidade de reestruturação de suas organizações, reordenamento de suas posições e atuações no mercado. Assim, as aceleradas transformações ocorridas no mundo têm pressionado a universidade a ajustar estruturas e processos para realizar suas atividades (ZANELLI, 1999).

A principal função dos que ocupam cargos de chefia é a de tomar decisões para obter resultados. Nas organizações em geral, os gestores enfrentam dilemas: ao decidir o que fazer, apesar da incerteza, ao lidar com a diversidade, ao identificar os problemas e encontrar suas próprias soluções, ao se deparar com volume de informações relevantes, ao se expor a um grande número de estressores como o nível de responsabilidade, as relações de trabalho, o ambiente físico, a carga excessiva de trabalho, entre outros (BENEVIDES-PEREIRA; DAVID; BLASCO, 2005).

Em suas atividades são desafiados também a enfrentar as mudanças ocorridas na sociedade (MARCON, 2008). Dentre as missões do trabalho gerencial, além de tomar decisões, constam promover a integração, o comprometimento e a melhoria do desempenho dos servidores e da instituição (MARQUES, 2011).

Envolve, ainda, a capacidade de gerenciar uma relação adequada entre a estrutura, a estratégia, os sistemas, os estilos, as capacidades, as pessoas e os objetivos superiores da organização (TAMAYO, 2008). Ser gestor em universidade é exercer um cargo com exigências e funções complexas que contemplam tarefas diferentes que precisam ser executadas na dimensão acadêmica, pedagógica, técnica e científica. São características importantes no exercício do cargo de gestor universitário: ter visão de futuro, ter flexibilidade, domínio da tecnologia, desenvolvimento de competências e conhecimentos, visão estratégica, capacidade de decisão, gerenciar informações, ser empreendedor e participativo (BENEVIDES-PEREIRA; DAVID; BLASCO, 2005; ÉSTHER, 2007; KANAN, 2008).

São indicadas três habilidades gerenciais divididas em três categorias: a habilidade *técnica* está relacionada à sua atividade específica, portanto, aos conhecimentos, métodos e equipamentos necessários à realização de suas tarefas; a habilidade *humana* que envolve a compreensão das pessoas e suas necessidades,

interesses e atitudes; a habilidade *conceitual* que se refere à capacidade de aprender e de lidar com a complexidade da organização (MARQUES, 2011).

Cada gestor realiza seu trabalho de forma peculiar, decorrente de fatores como características pessoais, experiências, história de vida, qualificação, apoio dos pares e domínio de diferentes habilidades de variáveis presentes nas situações que gerencia e das avaliações que faz dos resultados de seu trabalho. Também são considerados aspectos referentes às particularidades, realidade, tamanho, estilo ou natureza e cultura organizacional das universidades (ÉSTHER, 2007; KANAN, 2008).

Em geral, os cargos nas universidades estão estruturados em três níveis hierárquicos: nível estratégico (cargos de reitor e pró-reitor), com a finalidade de definir políticas e objetivos institucionais a longo prazo; nível intermediário (tático) ocupado pelos cargos de coordenador, chefe de departamento e diretor de centro, com a função de estabelecer a integração entre os níveis estratégico e operacional; e nível operacional ocupado pelos cargos de professor e cargos administrativos de secretaria (MARCON, 2008).

Nos processos de gestão, a abordagem positiva pode ser utilizada para incentivar virtudes, respeitar a dignidade humana, prezar a excelência, velar pela busca da felicidade, promover a cooperação e a confiança gerando consequências desejáveis nos indivíduos e nas organizações. De outro modo, trabalhar em organizações com vivências de experiências negativas pode ocasionar custos laborais e também interferências na vida pessoal e familiar ao lidar com situações estressantes.

Tendo em vista a estreita ligação entre conceitos gerenciais e a responsabilidade da gestão nos dias atuais, este trabalho busca evidenciar tal ligação com o fenômeno *workaholic* através de estudo bibliográfico, evidenciando a seguir, as relações e influências mútuas entre esses contextos, bem como a as diferenças entre os conceitos *workaholic* x *workalovers*.

2.1.3 Workaholic x workalovers

A atual relação entre o indivíduo e a organização do trabalho leva a crer que, embora a sociedade tenha evoluído, o trabalho tem sido motivo de redução da qualidade de vida de algumas pessoas. As pesquisas nesse campo, ainda muito limitadas, especialmente no Brasil, apontam que algumas pessoas estão trabalhando

em uma quantidade de horas que excede a sua capacidade física, levando a doenças psicossomáticas.

Diante desta complexidade, os termos *workaholic* e *workalover* tem sido muito amplamente discutido, visto que se referem a dedicação exacerbada ao trabalho. A seguir conceitos e definições importante para esclarecer devidamente as suas diferenças.

2.1.3.1 Workaholic

As pessoas tendem a trabalhar arduamente a fim de alcançar as metas traçadas pela organização e obter sucesso profissional, e muitas vezes acabam fazendo do trabalho a sua principal razão de viver, evidenciando um novo fenômeno de comportamento nas organizações: *Workaholic* é uma expressão americana que teve origem na palavra *alcoholic* (alcoólatra). “Serve para denotar uma pessoa viciada não em álcool, mas, em trabalho” (STEFANICZEN; STEFANO, MACHADO, WEB, 2010).

“Os *workaholics* são muito valorizados no meio empresarial, pois são pessoas muito produtivas, competitivas, eficazes, vivem para a empresa e em busca de objetivos relacionados ao trabalho, com alto nível de rendimento profissional” (FRANÇA; RODRIGUES, 1999)

O tema *workaholic* é de fundamental importância no sentido de evidenciar se há aumento de pessoas viciadas em trabalho, e de que forma isso influencia no ambiente da organização já que as empresas estão exigentes com relação aos profissionais empregados por elas.

Em 1971, em seu livro *Confessions of a workaholic: The facts work addiction*, Wayne Oates definiu *workaholism* como um vício, uma compulsão ou uma necessidade incontrolável de trabalhar incessantemente (OATES, 1971).

Spence e Robbins (1992) definem *workaholism* baseados em uma noção de *workaholic* tríade, composta de três propriedades: envolvimento no trabalho, sentimento de controle sobre o trabalho (autonomia) e diversão no trabalho.

Para Porter (1996), o *workaholic* é definido a partir do excessivo envolvimento com o trabalho e pelo abandono de outras áreas da vida. Mesmo que seja feriado, tal indivíduo não hesitará em trazer trabalho para casa (PORTER, 1996). Isso ocorre, segundo Salomone e Seybold (1994, *apud* Burwell e Chen, 2002), porque a satisfação

resultante do trabalho é mais importante do que a satisfação resultante da vida em família. Sendo assim, não é incomum que essa pessoa sofra de problemas de saúde (BURWELL; CHEN, 2002).

Devido ao excesso de trabalho, o *workaholic* acaba se privando de conviver com sua família e amigos, torna-se um solitário cercado de pessoas, pois sua obsessão pelo trabalho o impede de aproveitar os momentos com as pessoas que ama (ARENDR, 2004).

É salutar não confundir trabalhar demais com ser viciado em trabalho. Quem trabalha demais distingue as fronteiras entre a vida profissional e a pessoal e consegue viver normalmente quando não está trabalhando, enquanto os viciados em trabalho, na maior parte dos casos, não têm vida pessoal e não conseguem viver tranquilamente fora do trabalho (HANSEN, 2005).

Para Killinger (1991), os *workaholics* são os “viciados respeitáveis” do nosso século, e portanto, não causa mais estranheza aos nossos olhos alguém que trabalhe 10, 12 ou 14 horas por dia. A autora descreve o *workaholic* como um indivíduo que, numa tentativa de ser aceito, respeitado e aprovado pelo outro, faz do trabalho um meio de alcançar tal aprovação e sucesso.

Embora a noção de trabalhar por longas horas se encaixe no termo popularizado *workaholic*, vários estudos têm verificado que o número de horas não define uma pessoa viciada em trabalho (PORTER, 2005)

Para Salomone e Seybold (1994), as causas do comportamento *workaholic* são variadas, associando uma ou mais características entre as descritas:

- a) um incontrolável vício;
- b) o trabalho como fuga para os problemas pessoais;
- c) necessidade de controlar a vida;
- d) pessoa altamente competitiva;
- e) modelo *workaholic* herdado dos pais;
- f) autoimagem e autoestima comprometidas.

Essa última característica está sustentada também por Burke, Oberklaid e Burgess (1999, p. 527, *apud* Burwell e Chen, 2002), que acredita ser o trabalho um motivo para esconder os sentimentos de baixa autoestima e insegurança. Segundo França e Rodrigues (1999):

Os *workaholics* são pessoas dependentes do seu trabalho. Praticamente, não conseguem fazer nada na vida a não ser trabalhar e, quando estão com a família, ou no lazer e a vida social, podem se mostrar irritadiços e até mesmo, desenvolver manifestações depressivas, pois são pessoas incapacitadas para usufruir seu tempo livre, em geral porque levam dentro de si um nível de ansiedade muito intenso e se acostumaram a conviver com o estresse utilizando o trabalho como válvula de escape (FRANÇA; RODRIGUES, 1999).

Segundo Santos (Web, 2010) “Dessa forma, embora estejam frequentemente ligadas ao árduo labor, essas pessoas se sentem estimuladas por conseguirem evitar um intenso sentimento de angústia, insegurança ou de inutilidade, que as acompanha quando não estão produzindo ou trabalhando”.

Além disso, é compreensível interpretar porque algumas pessoas afirmem que o que as faz sentir-se mais animadas é especialmente o fato de estar diante de novos desafios ou grosso modo estarem diante de mais trabalho.

Conforme Furnham e Argyle (1998) no moderno mundo industrializado, o dinheiro é inculido com a moral e significados emocionais, ou seja, muitas pessoas, embora não conotadas *workaholics*, se encontram nisso talvez por razões financeiras. Muitos são conduzidos por alguma compulsão interna, ou trabalha para superar baixa autoestima e sentimentos de vazio. Alguns dizem que se sentirão mais felizes quando suas tarefas estiverem finalizadas, mas desde que o trabalho nunca termine, felicidade é sempre o projeto a longo prazo.

O fenômeno *workaholic* recebe uma conotação positiva, nos estudos de Scott e colaboradores (1997), não sendo visto, portanto como uma patologia. Os autores identificam três tipos de padrões de comportamento *workaholic*: compulsivo-dependente, perfeccionista e o orientado para realização. As características que compõem esses padrões são analisadas como variáveis contínuas, assim, os padrões não são mutuamente exclusivos e um *workaholic* pode ser uma combinação de qualquer dos dois ou de todos os três tipos. Scott (1997), comenta os tipos:

O *workaholic* “compulsivo-dependente” é caracterizado pela compulsão para trabalhar ou pela dependência de trabalho, o indivíduo trabalha de forma excessiva ou irracional e mesmo reconhecendo o excesso ele não consegue se controlar ou reduzir a sua carga de trabalho.

O padrão “perfeccionista” apresenta como principais características a forte necessidade de estar no controle, a forma rígida e inflexível de administrar, a busca agressiva de poder para dominar o ambiente e o trabalho, e a preocupação exacerbada com detalhes, regras e relatórios.

Já o padrão denominado “orientado para realização”, manifesta alto desejo para mobilidade superior na carreira e alta de satisfação e disposição para esperar por recompensas; além disso, ele responde motivação de realização,

forte identidade com a carreira, habilidade para lidar com a demora positivamente à competição, está disposto a avançar com esforço para atingir a excelência, e anseia por um cargo com mais responsabilidade e renda crescente. Esse padrão denominado também *Workaholic* entusiasta, possui características empreendedoras, têm maior probabilidade de procurar alto crescimento empresarial e possui espírito especulativo.

Sobre vício em trabalho, Porter (2005, p. 1) afirma que é tão negativo para a vida da pessoa quanto seria uma dependência de outra natureza, como a dependência por álcool ou por drogas. Para Ferreira (2003) se uma pessoa se envolve intensamente ao trabalho, dedicando-se freneticamente a uma excessiva carga de atividades, em busca de resultados, ela pode se transformar em uma viciada em trabalho.

2.1.3.2 Worklover

O conceito de worklover, ao contrário, é utilizado para definir as pessoas que se realizam através do trabalho, sem deixar de lado os outros aspectos de sua vida particular. Codo (2004) acredita que, uma vez satisfeito com o seu trabalho, grande é a possibilidade de que o indivíduo seja saudável, haja vista que o trabalho influencia a saúde mental de um trabalhador. De acordo com Mendes (1999):

A atividade profissional, quando escolhida baseada nas inclinações pessoais, também proporciona meios à sublimação. Esse processo demonstra-se na criatividade, na inovação, e na criação de oportunidades. Sendo assim, o prazer no trabalho passa a ser um dos elementos fundamentais do equilíbrio psíquico, pois o trabalho cria identidade social.

Se por um lado a pessoa realiza as suas atividades por paixão em um ambiente que possibilita tais condições: “um prazer associado a um espaço onde nos sentimos bem” (CHANLAT, 1996b, p. 109), por outro lado, é possível que tal paixão a estimule a uma intensa dedicação ao trabalho. E isso não é algo inteiramente ruim, pois é importante reforçar que o excesso de trabalho tem um potencial negativo, mas também um potencial positivo (MACHLOWITZ, 1980). É positivo, à medida que o trabalhador é produtivo no trabalho, sem que, com isso, sofra danos a sua saúde. Porém negativo, quando ocorre o contrário.

Os estudos de Codo (2004), Machlowitz (1980), dentre outros contribuem para desmistificar a ideia de que quem trabalha muito é necessariamente definida, negativamente, como *workaholic*. Esses estudos, ao contrário, indicam que, quando

o trabalho é realizado e produz significado relevante, ele será fonte de paixão para quem o realiza. Menezes (2004), pesquisadora do centro de pesquisas da Universidade de Brasília, junto a Codo, se identifica como *worklover* e descreve que a diferença existente entre o *workaholic* e *worklover* está na qualidade de vida de ambos, ou seja, o prazer pela vida está tanto na maneira como se relaciona com o seu trabalho, quanto na maneira como se relaciona com as pessoas, sendo que um não existe como um refúgio do outro, mas sim como um complemento

O *worklover* pode se dedicar muito ao trabalho, mas mantém vida social paralela ao trabalho, dificilmente consegue separar o prazer ou lazer do que é trabalho, pois o trabalho para ele é como o lazer. Possui ótimas relações fora do ambiente de trabalho, sendo que sua realização profissional até o auxilia nas outras relações sociais. Profissionais que tornam-se *worklover*, são aqueles que possuem uma autonomia maior em suas tarefas profissionais, sentem que podem modificar o mundo ao seu redor com seu trabalho, profissões que não tenham um trabalho rotineiro, têm maior tendência a criar profissionais com esse perfil.

À medida que o trabalho tem significado e importância tanto para o indivíduo como para a organização, considerando que são valores resultantes ou reforçadores dos sentimentos de utilidade, produtividade quando têm espaço a criatividade, liberdade e autonomia, o que consolida a identidade, fortalecendo a auto-imagem em razão da predominância do sentimento de valorização (MENDES, 1999).

Assim, denomina-as *worklovers* ou apaixonadas pelo trabalho. Para o autor, *workaholics* e *worklovers* trabalham muito; a diferença está na maneira como cada grupo encara as suas tarefas. Como é descrito por Ferreira (2003), no ambiente de trabalho, o *worklover* apresenta elevada produtividade e, quando está fora dele, consegue se desligar e realizar outras atividades.

Quadro 1: *worklover* x *workaholic*

WORKLOVER	WORKAHOLIC
É apaixonado pelo trabalho.	É viciado em trabalho.
Está geralmente satisfeito com o trabalho e sabe lidar melhor com as dificuldades que aparecem.	É motivado por natureza, mas não está necessariamente satisfeito com o trabalho.
Se o trabalho vai mal, busca ajuda para os problemas.	Se a vida profissional vai mal, sofre, se descuida da saúde.

Trabalha muitas horas por dia sem perceber o tempo passar, mas a satisfação se estende à vida pessoal. Tem equilíbrio.	Trabalha muitas horas por dia e abandona a vida pessoal. Piora a situação porque foge dos problemas privados “internando-se” mais horas na empresa.
Sofre menos de estresse, garantindo saúde mental e física por mais tempo.	Apresenta estresse e tem mais chances de sofrer doenças cardiovasculares.

Fonte: Codo (2004).

Conforme Bonebright *et al.* (2000) e Robinson (2000) o entusiasta no trabalho é um subtipo de não – *workaholic*, na base que eles não são compulsivos e orientados para o trabalho árduo. No modelo de padrão de comportamento do *workaholic* essa questão de classificação do entusiasta no trabalho é considerada um subtipo de *workaholic*.

2.1.4 Estresse e qualidade de vida

O trabalho não deve ser considerado inicialmente uma fonte de sofrimento, pelo contrário, é através dele que o indivíduo se constitui como sujeito [...] No entanto, as relações no interior das organizações privam o trabalhador de sua subjetividade, [...] fazendo o homem vítima do seu próprio trabalho (DEJOURS, 2000). A seguir abordaremos conceitos e definições à respeito do estresse E qualidade de vida do trabalhador, para compreender melhor as influências no indivíduo com possíveis características *workaholic*.

2.1.4.1 Estresse

O termo estresse surgiu fora do mundo das organizações e do trabalho, e embora há alguns séculos tem sido utilizado, somente a partir da década de 1930 ele passou a ser sistematicamente definido e tornou-se um objeto de pesquisa (LAZARUS e FOLKMAN, 1984).

A palavra estresse, em português, significa, de acordo com o Dicionário da Língua Portuguesa (BUENO, p.331, 2000), o “conjunto de reações orgânicas e agressões; esgotamento; stress”. Segundo Cooper e Cooper & Eaker (1988) e Arnold, Robertson e Cooper (1995), estresse é uma palavra derivada do latim *stringere*, que significa tração apertada, ou seja, “espremer”.

Derivada do latim, a palavra estresse foi empregada popularmente no século XVII significando fadiga, cansaço (VIEIRA; GUIMARÃES; MARTINS, 1999). O termo estresse foi usado inicialmente na Física para traduzir o grau de deformidade sofrido por um material quando submetido a um esforço ou tensão (LIPP, 1996). Ele veio a ser introduzido na Biologia por Selye (1956, 1959 *apud* VIEIRA; GUIMARÃES; MARTINS, 1999) significando o esforço de adaptação do organismo para enfrentar situações que considere ameaçadoras à sua vida e a seu equilíbrio interno.

Em seu clássico trabalho sobre estresse fisiológico e adaptação Selye (1946, 1956 *apud* SIKORA; BEATY; FORWARD, 2004) descreveu a teoria da “Síndrome de Adaptação Geral” ou o processo pelo qual o corpo responde e se adapta a qualquer estressor.

Em outras palavras, quando uma pessoa defronta-se com uma situação e a interpreta como um perigo ou uma ameaça à nossa homeostase, ou seja, ao nosso equilíbrio biopsíquico, a reação básica é a de luta ou fuga. Preparando-se para tais reações, o organismo aciona imediatamente mecanismos neuro-hormonais que se manifestam por alterações cardiovasculares, respiratórias, gastrintestinais, urinárias e etc. Para desencadear-se a reação de estresse, ou seja, a Síndrome de Adaptação Geral é necessária a interação de três fatores, segundo o autor: o estressor, o contexto e a vulnerabilidade (BAUK, 1996).

Embora os corpos humanos sejam mobilizados para a luta ou a fuga nas situações de pressão, normalmente não optam por nenhuma delas por causa da obediência às normas culturais. Raramente concretiza-se o processo em termos físicos. Assim, a vida na sociedade moderna obriga o indivíduo a inibir suas respostas de fuga ou luta frequentemente, ou seja, durante todo o dia afasta suas reações corporais ao estresse. Essa repressão do instinto de luta e fuga é um processo que, se demorado, pode ter sérias consequências para a saúde e o bem-estar (ALBRECHT, 1990; SIMONTON *et al.*, 1987).

Segundo Cooper, Cooper & Eaker (1988) Arnold, Robertson & Cooper (1995), Albrecht (1990) e Lipp (1996a), o fisiologista Cannon estudou os efeitos do estresse sobre animais e pessoas e, em particular, estudou a reação de “luta ou fuga”. Assim, as pessoas reagem às condições adversas (fisiológicas, ambientais e emocionais), preparando-se para uma resposta rápida e eficaz, ficar e lutar ou tentar escapar, visando proteger seu organismo. Um pioneiro no estudo do estresse, Selye (1959, 1965) salienta:

Esse pode ser definido como o desgaste ocasionado pela inadequação prolongada do indivíduo às exigências do ambiente. Completando o conceito de estresse, o autor também relaciona uma série de ideias errôneas e distorcidas existentes sobre o termo. Para este autor, a reação de estresse do organismo não pode ser confundida com outras manifestações e estados orgânicos. Além disso, destaca que o termo estresse tem sido aplicado de forma tão diversa e confusa que seria mais fácil começar por estabelecer o que não é estresse.

Como definição mais precisa, Selye (1965, p.64) afirma: “Stress é o estado manifestado por uma síndrome específica, constituída por todas as alterações não-específicas produzidas num sistema biológico”.

Parafrazeando Selye, Goldberg (1980, p.51) define estresse como um estado em que modificações específicas ocorrem no sistema biológico: “[...] mas tais modificações são causadas por uma variedade tão grande de agentes que, falando estritamente, devemos designar o estresse como induzido inespecificamente”. Já para Couto (1987), o estresse é um estado em que há uma redução da disposição de trabalho e/ou desgaste anormal do organismo humano, acarretado por uma insuficiência prolongada da pessoa tolerar, adaptar-se ou superar as exigências de natureza psíquica existentes em seu ambiente.

Simonton *et al.* (1987) sugerem a existência de uma ligação entre estresse e doença. Trata-se de uma ligação tão forte que é possível diagnosticá-la com base na quantidade de estresse sofrida por uma pessoa. O estado emocional contribui para o aparecimento da doença, ou seja, indivíduos estressados são os que apresentam maior probabilidade de adoecer.

Da mesma forma, Santos (1994) define o estresse como um estado entre a saúde e a doença. Para o autor, estresse é diferente de doença porque é difícil reconhecer na pessoa os sinais e sintomas. No estado de estresse, o corpo luta contra o agente causador da doença. O indivíduo muitas vezes não sabe que seu organismo está abalado. Esse organismo tenta lutar contra os agentes agressores e, se ele perde, surge a doença.

Durante o século XX, o interesse científico sobre estresse no trabalho desenvolveu-se e se tornou uma disciplina conhecida como psicologia da saúde ocupacional. No contexto das organizações e do trabalho o estresse como fenômeno psicossocial tornou-se um tema da Saúde Pública a partir da década de 1960 (BAKER, 1985). O estresse ocupacional, de forma genérica, pode ser compreendido como a união de três aspectos (JEX, 1998):

1º) os estímulos estressores, agentes estressores presentes na organização, exigem respostas adaptativas dos trabalhadores que excedem seus repertórios de estratégias de enfrentamento; 2º) as respostas dos trabalhadores, reações psicológicas, fisiológicas e comportamentais diante dos agentes estressores organizacionais; 3º) os estímulos estressores-resposta, consiste no impacto dos processos organizacionais por meio de seus estímulos estressores sobre os trabalhadores.

Diversas denominações são encontradas na literatura para o estresse relacionado ao trabalho, como estresse laboral, estresse profissional, estresse ocupacional, neurose profissional e síndrome do esgotamento profissional (BELANCIERI, 2005).

O estresse ocupacional pode ser vinculado ao ambiente de trabalho no qual o indivíduo está inserido. No ambiente organizacional, são denominadas pressões os eventos, as situações ou as contingências às quais o indivíduo está submetido e que possibilitam a esse indivíduo desenvolver algum nível de estresse (MORAES *et al.*, 2001).

O acirramento da concorrência faz com que as empresas mudem suas estratégias de negócios e formas de organização de trabalho e, além disso, passem a demandar profissionais dotados de competências cada vez mais sofisticadas e variadas. (SANT'ANNA; MORAES; KILIMNIK, 2003). O estresse é também produto do contexto econômico, ou seja, a grande competitividade do mercado faz com que as empresas exijam maior produtividade de seus empregados. Ocorre o aumento do custo das atividades empresariais e a diminuição da qualidade de vida no trabalho (MORAES; MARQUES, 1998).

Aquino (2007) ressalta que algumas pesquisas refletem a necessidade de estudos envolvendo estresse e as relações com o trabalho, visto que as mudanças econômicas, organizacionais e tecnológicas têm gerado instabilidade no trabalhador, também pelo alto nível de exigência do mercado de trabalho e de controle rigorosos entre empresa e trabalhador. A competição e o conflito nas organizações têm efeitos relacionados à saúde dos gestores.

A Organização Internacional do Trabalho (IOT, 1996) define o estresse do trabalho como um conjunto de fenômenos que se apresentam no organismo do trabalhador, podendo afetar a sua saúde. Alguns autores descrevem o fenômeno como um conjunto de causas que conduzem a pessoa a consequências emocionais desagradáveis, resultando em um clima profissional ruim, ocasionando tensões nervosas para pessoas que estão ligadas umas às outras (PONZENTO, 2002).

A partir dos pressupostos até aqui apresentados observa-se que o adoecer no trabalho, principalmente em decorrência do estresse ocupacional, impacta de maneira importante na qualidade de vida pessoal, social e ocupacional (CAMARGO; OLIVEIRA, 2004).

É com base então nessa associação entre Estresse Ocupacional e Qualidade de Vida que, no presente estudo, se optou por utilizar como referencial teórico-conceitual as contribuições mais relevantes e recentes nessas duas áreas de conhecimento neste tópico. A seguir apresenta-se então uma breve descrição acerca da Qualidade de Vida.

2.1.4.2. Qualidade de vida

Segundo Vido e Fernandes (2007), no desenvolvimento histórico-cultural da humanidade já haviam tentado definir Qualidade de Vida mesmo antes da era cristã. Os autores citam que, em obras como *Nicomachean Ethics* (350 a.C.), Aristóteles (384-322 a.C.) já mencionava que as pessoas distintas concebiam boa vida ou bem-estar como felicidade e que as pessoas já davam atribuições diferentes a esses termos; que Sócrates (470-399 a.C.), ao se referir à corte ateniense, ante a pena de morte, afirmava estar preocupado com coisas piores que a morte, dizendo que não era a vida que contava, e sim a qualidade de vida, e que o mérito moral determinava essa qualidade.

Paiva (2003) também cita esses autores e complementa que, na cultura chinesa, Qualidade de Vida pode ser traduzida pelo equilíbrio entre o Yng e Yang e que, segundo os chineses, esses dois princípios de vida tornam possível a riqueza e a variabilidade de valores na vida, como o bom e o ruim, os quais se referem às expressões citadas. Numa analogia às terapias energéticas e tratamentos holísticos atuais, tais valores se referem ao equilíbrio emocional, físico e psíquico.

Determinar historicamente o período em que o termo Qualidade de Vida (QV) foi utilizado pela primeira vez ainda gera questionamentos. De acordo com Wood-Dauphine (1999), a primeira referência ao termo QV, foi realizada por Pigou no livro sobre economia e bem-estar, *The Economics of Welfare* (1920), que abordava o impacto das ações governamentais na vida dos indivíduos de classes menos favorecidas. Em torno da década de 1950, as severas críticas aos governos e o incentivo econômico levaram à valorização de bens materiais e reproduziram um

conceito consumista e capitalista, voltado a um conceito materialista. A Qualidade de Vida passou, assim, a ser privilégio de algumas pessoas. Tal condição, voltada a bens materiais, tornou-se exagerada.

Em 1960, a comissão norte-americana (pós-guerra) de metas começou a relacionar Qualidade de Vida à saúde, ao bem-estar, ao crescimento econômico, e a defender o sistema capitalista (FLECK *et al.*, 1999a, 1999b). Em 1964, o então presidente dos Estados Unidos da América do Norte, Lyndon Johnson ao declarar que “[...] os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles podem ser medidos através da QV que proporcionam às pessoas”, apresenta o termo QV em destaque na mídia (FLECK *et al.*, 1999).

De acordo com Fleck (2008), a partir da década de 1970, o conceito de QV surge como medida de saúde num contexto no qual os avanços da medicina moderna permitem o controle de sintomas ou o retardo de determinadas doenças. Prolonga-se a vida de forma amena ou devido às doenças assintomáticas. Houve então a necessidade da mensuração da QV de forma a verificar como as pessoas vivem mais.

Atualmente, pesquisas são realizadas em várias áreas, como da saúde, sociais, humanas e outras, e, nesse contexto, a Qualidade de Vida tem sido buscada como fonte de investigação sob muitos aspectos.

Em 1978, em Alma-Ata (antiga União Soviética), durante a “Conferência Internacional Sobre Cuidados Primários de Saúde”, da Organização Mundial da Saúde (OMS), o ponto culminante foi a conceituação do termo “saúde”, o qual se referia a um completo bem-estar, de equilíbrio biopsicosocial, e não somente à ausência de doença. Saúde passou, então, a se referir também à sensação de bem-estar social, direito ao trabalho, salário digno, educação e informação, atingiu os âmbitos de saúde pública e ações da medicina em geral para que a sociedade em si proporcionasse às pessoas melhores condições de vida (FRIES; SINGH, 1996).

Em 1994, por haver uma proliferação de opiniões e definições, a OMS, com o objetivo de uniformizar os conceitos e instrumentos de avaliação de Qualidade de Vida, reuniu um grupo de colaboradores e estudiosos do tema, de vários países (FLECK *et al.*, 1999a). O primeiro passo foi a busca da definição, do conceito. Esse grupo, além da definição, elaborou, em 1995, um instrumento de avaliação de Qualidade de Vida, denominado *World Health Organization Quality of Life* (WHOQOL). Estabeleceu-se, assim, uma definição universal de Qualidade de Vida. É um conceito amplo que abrange a complexidade do construto e inter-relaciona o meio ambiente

com aspectos físicos, psicológicos, nível de independência, relações sociais e crenças pessoais (FLECK *et al.*, 2000).

Após muitas discussões sobre conceituação, definição, avaliação de Qualidade de Vida e das controvérsias a respeito, a OMS, em 1994, por meio do grupo de pesquisadores do tema, definiu-o como sendo “[...] a percepção que o indivíduo faz de sua posição na vida, no contexto cultural dos sistemas de valores nos quais ele vive, e também em relação aos seus objetivos, suas expectativas, padrões, preocupações e interesses” (SEIDL; ZANNON, 2004, p. 583).

Para Souza (1997), devido às consequências de uma doença e seu tratamento, e a percepção do paciente em viver proveitosa e satisfatoriamente a vida, observa-se que definir QV representa uma tentativa de quantificá-la. A QV assume uma definição funcional, mensurável e evolutiva no decorrer dos tempos.

Ainda conforme uma perspectiva quantitativa na definição de QV, Campaña (1997, p. 125) destaca:

Estudiosos da qualidade de vida “no mundo capitalista, apesar da quantidade de investigações realizadas, nunca estão completamente de acordo sobre o quê de fato esta qualidade de vida significa e como deve ser medida. Para a maioria, contudo, o termo, qualidade supõe a superação de uma limitada avaliação quantitativa do desenvolvimento.

Segundo Souza e Guimarães (1999), o termo QV é usado em vários setores da sociedade e campos de estudo, apresentando conceitos diversos. Pode-se entender por QV, um conjunto harmonioso e equilibrado de realizações em todos os níveis, sejam eles, saúde, trabalho, lazer, sexo, família e até mesmo o desenvolvimento da espiritualidade do indivíduo.

Para Souza e Guimarães (1999), Qualidade de Vida não pode ser abordada sem levar em conta fatores culturais e étnicos, pois uma das características humanas, que diferencia o homem dos animais, é a capacidade de socialização, de estabelecer relacionamentos. Para Alleyne (2001), há um valor intrínseco em cada ser humano, mas admite que existem diferenças substanciais nas capacidades das pessoas. Assim, há uma variação enorme na percepção e na experiência do que constitui uma vida boa ou com boa qualidade, para cada pessoa.

Goulart e Sampaio (2004) referem que essas diversas áreas do conhecimento têm contribuído para o desenvolvimento e a utilização do conceito de QV através de diferentes enfoques:

- Áreas sociais e do ambiente – QV se traduz através de indicadores sociais, como os relacionados com a riqueza e o bem-estar da população (educação, renda, condições de moradia, entre outros), indicadores da qualidade do meio-ambiente (qualidade do ar, preservação de recursos naturais, combate à poluição), o IDH – Índice de Desenvolvimento Humano, entre outros;

- Áreas da saúde – QV se traduz pela qualidade da saúde, através de indicadores de natalidade, morbidade, mortalidade, expectativa de vida da população, emergência de doenças contagiosas, entre outras. A Psicologia tem contribuído para essa compreensão acrescentando indicadores relacionados ao estresse, à busca da satisfação no trabalho, à importância da saúde mental, entre outros.

Em paralelo ao conceito de QV, a abordagem denominada QVT – Qualidade de Vida no Trabalho, apresentada a seguir, desenvolveu-se a partir de referenciais diferentes, buscando garantir uma força de trabalho saudável, competente e produtiva.

A preocupação com o bem-estar e satisfação do trabalhador vem desde a Antiguidade. Rodrigues (1999 *apud* VASCONCELOS, 2001, p. 23) destaca que:

Historicamente, os ensinamentos de Euclides (300 a.C.) de Alexandria sobre os princípios da geometria serviram de inspiração para a melhoria do método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo, assim como a Lei das Alavancas, de Arquimedes, formulada em 287 a.C., veio a diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores.

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), foi mostrado inicialmente pela busca da satisfação do trabalhador e pela tentativa de diminuição do esforço físico gerado pelo trabalho. Porém, somente a partir dos séculos XVIII e XIX que iniciaram-se os estudos de QVT, pois as condições de trabalho passaram a ser estudadas de forma científica (SAMPAIO, 1999). Segundo Rodrigues (2002), o homem preocupava-se com a QVT desde o início de sua existência, com outros títulos e contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.

Somente na década de 50 de nosso século, que a QVT apareceu na literatura especializada. Foi na Inglaterra, quando Eric Trist e seus colaboradores estudavam um modelo macro para tratar o trinômio Indivíduo-Trabalho-Organização. A partir de então, surge uma abordagem sociotécnica da organização do trabalho, que tem como base a satisfação do trabalhador no trabalho e com o trabalho (SAMPAIO, 1999).

Segundo Huse e Cummings (1985 *apud* FERNANDES, 1996), foi na década de 60 nos Estados Unidos que ocorreu uma maior preocupação com a QVT, impulsionada pela criação da “National Commission on Productivity”, cuja função foi analisar as causas da baixa produtividade nas indústrias americanas, seguindo-se a criação pelo congresso do “National Center for Productivity and Quality of Working Life”, com a função de realizar estudos e servir de laboratório sobre a produtividade e a QV do trabalhador.

Chiavenato (1999) refere que o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi cunhado por Louis Davis na década de 1970 e refletia a preocupação com o bem estar geral e a saúde dos indivíduos no desempenho de suas tarefas. Goulart e Sampaio (2004), comentam:

No passado, o tema QVT era representado pela busca de satisfação do trabalhador e pela tentativa de redução do mal-estar e do excessivo esforço no trabalho. Ao longo do tempo, a partir da sistematização dos 52 métodos de produção nos séculos XVIII e XIX, essas condições de trabalho passaram a ser estudadas cientificamente pelos economistas liberais, passando para os teóricos da Administração Científica, chegando até a Escola de Relações Humanas, iniciada por Elton Mayo.

Nos anos 80, a QVT adquire significância como um conceito globalizado; uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade (ZAVATTARO, 1999).

QVT consiste em fatores que melhorem as condições de trabalho atuais, para todas as funções de qualquer natureza e nível hierárquico, juntamente com políticas específicas, humanizar o emprego, obtendo resultados satisfatórios, tanto para os empregados como para a organização. Enquanto Fernandes (1996), afirma que sua aplicação conduz, sem dúvida, a melhores desempenhos, evitando-se maiores desperdícios e reduzindo os custos operacionais. (QUEIROZ, 2005).

Sucesso (1998, *apud* VASCONCELOS, 2001) destaca que a QVT abrange:

1. Renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais;
2. Orgulho pelo trabalho realizado;
3. Vida emocional satisfatória;
4. Autoestima;
5. Imagem da empresa/ instituição junto à opinião pública;
6. Equilíbrio entre trabalhador e lazer;
7. Horários e condições sensatas de trabalho;
8. Oportunidades e perspectivas de carreira;

9. Possibilidade de uso do potencial;

10. Respeito aos direitos,

11. Justiça nas recompensas.

Nessa perspectiva, a European Foundation (2002) acrescenta que promover QV significaria promover a qualidade do trabalho e do emprego tendo como ponto de partida os seguintes objetivos:

- Garantir a segurança na carreira e no emprego, assegurando a empregabilidade, a renda, a proteção social e o direito dos trabalhadores;
- Manter e promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores através dos cuidados à saúde e à exposição a riscos no trabalho, e de uma organização do trabalho mais adequada e eficaz;
- Desenvolver habilidades e competências através da qualificação, do treinamento, do desenvolvimento na carreira;
- Reconciliar a vida fora e dentro do trabalho através da redução ou adequação da extensão da jornada de trabalho, da flexibilização do tempo dedicado ao trabalho e da criação de estruturas sociais de apoio. De acordo com Limongi França (2004):

As fontes mais sólidas de indicadores de QV contemplam uma avaliação dos fatores econômicos, organizacionais e médicos (saúde física e mental) dos trabalhadores. As avaliações que buscam contemplar esses fatores cobrem os grandes eixos da qualidade de vida do trabalho, tanto do ponto de vista da empresa, como do ponto de vista do empregado, quais sejam características sócio-funcionais, processos de relação de trabalho e de produção e saúde ocupacional.

Para a autora, nas empresas, para uma avaliação adequada da QV no trabalho, além da utilização de indicadores mais objetivos, relacionados à produtividade, custos, assiduidade, pontualidade, entre outros, é necessário tornar mensuráveis aspectos usualmente subjetivos acerca do bem-estar das pessoas na organização. Através de avaliação desses indicadores é possível viabilizar uma maior capacidade estratégica, gerencial e operacional para questões de qualidade de vida no trabalho, destacando-se os:

- Indicadores Organizacionais: A carreira é um poderoso indicador organizacional, assim como benefícios, participação em decisões, entre outros. Um outro importante medidor da percepção do funcionário das questões organizacionais é a avaliação da QVT – grau de satisfação do funcionário.

- Indicadores da Saúde: As Normas Regulamentadoras da legislação de Saúde e Segurança podem ser entendidas como valiosos indicadores de QV nas empresas, uma vez que determinam programas de eliminação, controle e preservação da saúde e conseqüente bem-estar no trabalho (CIPA, SIPAT, PPRA, PCMSO).

Outro termo encontrado na literatura é o de Qualidade de Vida Relacionada à Saúde (Health Related Quality of Life) – QVRS, utilizado com objetivos semelhantes ao de QV, embora implique aspectos mais diretamente associados às enfermidades ou intervenções em saúde (SEIDL; ZANNON, 2004). O autor conceitua QVRS como sendo:

“[...] vários aspectos da vida de uma pessoa que são afetados por mudanças no seu estado de saúde, e que são significativos para sua qualidade de vida. Guiteras e Bayés (1993) também afirmam que é a valoração subjetiva que o paciente faz de diferentes aspectos de sua vida, em relação ao seu estado de saúde.

A QVRS incorpora características físicas, psicológicas e sociais, as quais são influenciáveis por experiências, crenças, expectativas, percepções pessoais e até mesmo renda, liberdade e qualidade do meio ambiente (VELARDE-JURADO; AVILA-FIGUEROA, 2002). Entende-se assim que todos esses aspectos relacionados à saúde não podem dissociar-se de outras dimensões da vida, tais como os papéis e a interação social, as relações econômicas, culturais, políticas e espirituais.

Estas outras dimensões, quando associadas àquelas diretamente relacionadas à saúde, passam a constituir o que se designa Qualidade de Vida global, construto mais amplo que incorpora fatores que interferem na vida individual e coletiva (CAMPOLINA; CICONELLI; FERRAZ, 2006). A percepção dos homens sobre seu processo saúde e doença se relaciona com a compreensão histórica da organização da sociedade em que vive, tanto nos seus posicionamentos individuais, como perante a coletividade (CHAMMÉ, 2002). É importante salientarmos que saúde representa vida com qualidade. Atualmente o estado consumista e mecânico representam sinônimos de uma boa forma de viver e declaradamente dissimulam à ideia de que qualidade de vida se resume em padrões de beleza, formas físicas e bens materiais.

No que se refere a qualidade de vida, no âmbito biopsicossocial, não podemos deixar de dar ênfase para o papel da família como parte de importante influência sobre o trabalho, assim como o trabalho pode influenciar drasticamente a vida familiar.

Rodrigues (1994, p. 64): “Entendemos por família a célula do organismo social que fundamenta uma sociedade”. A família atualmente tem sido interpretada pela relação dos vínculos afetivos, seja este formado pelo casamento, por relações monoparentais, ou ainda por relações homossexuais (embora não haja valor legal). Enfrentando crises e problemas próprios de família, esta se revela com um lugar de pertencimento, onde se forma os valores, a identidade e onde ocorre a socialização do indivíduo. Segundo SOUZA (1997, p.23):

Mas a família contemporânea se defronta também com o individualismo dentro dos lares, os valores de mercado perpassando as relações de trabalho, tem adotado um caráter individual e isso faz com que a pessoa se torne objeto de consumo, sendo como primazia o bem estar individual a esse respeito ressalta SOUZA (1997, p.33):

A família, portanto, parece ter perdido sua “utilidade” como fonte de prazer. “Na verdade, a família passou a ser julgada pela contribuição que tem a dar à realização individual”. [...]. Perdeu seus valores anteriores, ora considerados arcaicos, sem conseguir substituí-los por outros. [...] “nossa sociedade se encaminha para as famílias informais”.

Muito se tem falado sobre a qualidade de vida no trabalho. Mas a satisfação no trabalho não pode estar isolada da vida do indivíduo como um todo. Segundo Rodrigues (1994, p.93), “Os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória, tem o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”. Assim, o trabalho assume dimensões enormes na vida do homem.

2.2 METODOLOGIA

A metodologia utilizada, neste estudo será apresentada em subcapítulos, a saber: (a) natureza da pesquisa e tipo de pesquisa; (b) delimitação do universo e amostragem; (c) Instalações e a Infraestrutura; (d) Técnicas e Instrumentos de Coleta de Dados; e (e) Procedimento para Análise de Dados.

2.2.1 Natureza e Tipo de Pesquisa

Pesquisa descritiva de caráter qualitativa, quantitativa, e exploratória do tipo descritiva, com atividades a campo e uso de pesquisa bibliográfica. Oliveira *apud* Fisher (2001, p. 11) destaca que a pesquisa qualitativa como:

[...] possui facilidade para escrever a complexidade de uma determinada hipótese ou problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos experimentados por grupos sociais, apresentar contribuições no processo de mudança, criação ou particularidades dos comportamentos e atitudes dos indivíduos, em maior grau de profundidade.

Já o método quantitativo se preocupa com as causas e busca nos resultados da pesquisa o porquê para uma melhor explicação sobre o fato.

[...] este método também é empregado no desenvolvimento da pesquisa de âmbito social, econômico, de comunicações, mercadológicas, de opiniões, de administração, etc. representa em linhas gerais, uma forma garantida da precisão dos resultados, evitando, assim, distorções de análise e interpretações (OLIVEIRA *apud* FISHER, 2001, p. 11).

Segundo Gil (2002, p. 15) “as pesquisas descritivas são aplicadas com o objetivo de levantar opiniões, atitudes e crenças de uma população. Sendo assim, sua característica principal é permitir que o participante revele livremente o que pensa”.

Conforme Marconi e Lakatos (2007, p. 25) “A pesquisa bibliográfica é um apanhado geral sobre os principais trabalhos realizados, revestidos de importância por serem capazes de fornecer dados atuais e relevantes relacionados com o tema”.

2.2.2 Delimitação do Universo e Tipo de Amostragem

Segundo Marconi e Pacatos (2007, p.108) “universo ou população é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum”.

A pesquisa de campo foi realizada por amostragem da população, onde foram sujeitos desta pesquisa, 21 indivíduos de ambos os gêneros, que atuam profissionalmente em cargos de gestão em uma Instituição de Ensino Superior do município de Caçador, com faixas etárias diferentes.

2.2.3 Das Instalações e a Infraestrutura

A coleta de dados do questionário, ocorreu através da ferramenta do *google docs*, disponível na internet, enviado por e-mail. Conforme a disponibilidade de tempo, os gestores participantes tiveram a liberdade de escolher o momento para o preenchimento do mesmo.

2.2.4 Técnicas e Instrumentos de Coleta de Dados

Os sujeitos foram informados via e-mail do motivo, objetivo e procedimento da pesquisa e sobre o sigilo e que não teriam seus dados pessoais de identificação repassados para terceiros, mantendo assim, o sigilo ético no desenvolvimento da pesquisa através dos instrumentos aplicados, não houve a necessidade de assinar o termo de consentimento, visto que a coleta do questionário foi realizada via internet pelo *google docs* de forma anônima.

2.2.5 Procedimentos para Análise de Dados

O procedimento para análise qualitativa foi interpretação dos conteúdos, observações, já para as análises quantitativas, foram necessárias análises estatísticas e a tabulação dos gráficos. A seguir será apresentada a análise dos dados e consequentemente apontados os resultados mais relevantes obtidos na presente pesquisa.

2.3 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS

A pesquisa apresentada a seguir foi empregada com o objetivo de identificar o reflexo do estresse na qualidade de vida de indivíduos com características ou propensão *workaholic* em cargos gerenciais.

Dessa forma, 21 indivíduos em cargos gerenciais de uma instituição de ensino superior concordaram em participar, informando anonimamente dados importantes para este estudo. A baixo realiza-se a análise dos dados coletados.

Termo de aceite:

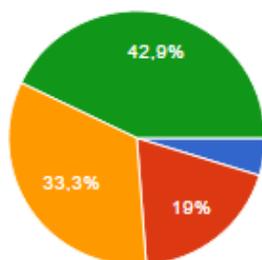


Concordo em participar	21	100%
Não Concordo em participar	0	0%

Dos 43 gestores, público alvo convidados à participar da pesquisa, apenas 21 indivíduos concordaram em participar, uma média de 48,8% apenas, porém suficiente para conhecermos e refletirmos sobre os resultados apontados.

INFORMAÇÕES PESSOAIS

Gráfico1: Idade

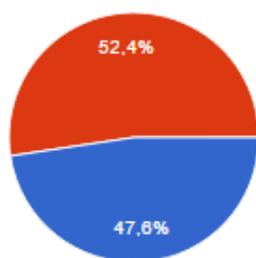


Até 25	1	4.8%
Entre 25 e 35	4	19%
Entre 36 e 45	7	33.3%
Acima de 46	9	42.9%

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Nota-se que grande parte dos gestores, 33,3% entre 36 a 45 anos e 42,9% acima de 46 anos, totalizando 76,2% dos indivíduos, estão provavelmente em sua maturidade profissional, indicando claramente que possuem anos de experiência, conhecimento e uma estrutura em suas carreiras.

Gráfico 2: Sexo

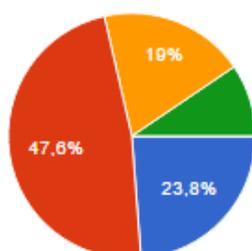


Feminino	10	47,6%
Masculino	11	52,4%

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Percebe-se um grande equilíbrio nos gêneros participantes, indicando que a mulher vem a cada dia mais buscando qualificação e seu espaço no mercado de trabalho. Ainda assim, é de extrema importância enfatizar que para gerir é necessário habilidades e competência específicas que podem ser adquiridas ou desenvolvidas por qualquer indivíduo e que isso independe do sexo.

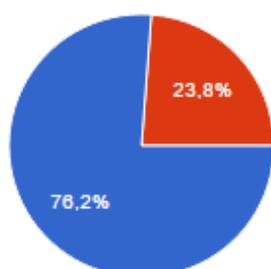
Gráfico 3: Estado civil



Solteiro (a)	5	23,8%
Casado (a)	10	47,6%
União Estável	4	19%
Divorciado (a)	2	9,5%
Viúvo (a)	0	0%

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Gráfico 4: Possui filhos?

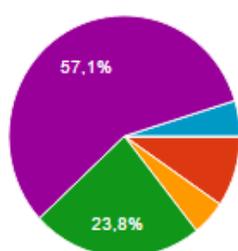


Sim	16	76,2%
Não	5	23,8%

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Sobre as questões 3 e 4, dos gestores participantes, 66,6% encontram-se em casados ou em união estável, relacionamentos que subentende-se que os indivíduos além de suas famílias nucleares pais, irmãos, possuem ainda uma nova família, esposa (o), possivelmente filhas (os) 76,2%, o que demanda mais tempo e dedicação para o âmbito familiar e lazer.

Gráfico 5: Nível de escolaridade



Até ensino fundamental completo	0	0%
Até ensino médio completo	2	9.5%
Ensino Superior completo	1	4.8%
Pós graduação completa	5	23.8%
Mestrado completo	12	57.1%
Doutorado completo	1	4.8%
Pós-Doutorado completo	0	0%

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Claramente percebe-se o alto nível de qualificação dos gestores participantes, sendo: 2,8% com curso superior completo, 23,8% pós-graduados, 57,1% mestres e 4,8% com doutorado completo, totalizando 85,7% dos indivíduos. Tratando-se de uma instituição de ensino superior, a informação acima não chega a surpreender, porém confirma que a qualificação é essencial e o melhor caminho para o crescimento profissional.

ÂMBITO PROFISSIONAL

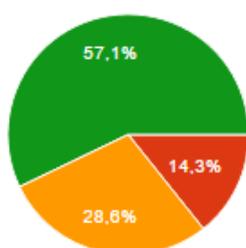
Questão 6 - Profissão (ões) atual (ais)

- ✓ Administrador
- ✓ Professor ensino superior e Coordenador de curso
- ✓ Prefiro não comentar minha função
- ✓ Coordenação
- ✓ Professora
- ✓ Professor e Coordenador de Curso
- ✓ Professora

- ✓ Administradora
- ✓ Jornalista
- ✓ Coordenador de Área
- ✓ Auxiliar administrativo
- ✓ Professor
- ✓ Jornalista
- ✓ Professor
- ✓ Professor e Programador de Produção
- ✓ Gestor
- ✓ Administrador
- ✓ Coordenador, Professor e Engenheiro de Projetos
- ✓ Engenheiro
- ✓ Coordenador de TI

Nesta questão descritiva e aberta, ficou livre o preenchimento da profissão, a pesquisa foi encaminhada e direcionada para coordenadores de cursos, coordenadores de áreas, gerentes e diretores da instituição. Nota-se grande variedade de profissões, porém percebe-se que alguns indivíduos, possivelmente não sentiram-se confortáveis para citar todas suas profissões ou seus cargos específicos, mesmo tratando-se de uma pesquisa online de caráter anônimo

Gráfico 7: Trabalha em média, quantas horas por dia?



Até 6 horas	0	0%
Entre 6 a 8 horas	3	14,3%
Entre 8 a 10 horas	6	28,6%
Acima de 10 horas	12	57,1%

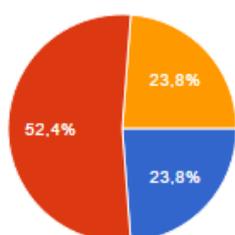
Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Dos gestores pesquisados 28,6% trabalham entre 8 e 10 horas, enquanto 57,1% trabalham em média acima de 10 horas diária, totalizando 85,7% dos indivíduos, ou seja, está claro que os mesmos possuem uma carga horária extensa,

acima de 8 horas, porcentagem que indica grandes possibilidades como: carga excessiva de trabalho, horas extras ou mais de um emprego. Conhecendo a realidade do contexto educacional, sabemos que muitos dos coordenadores de cursos por exemplo, além de professores, ainda trabalham em outras empresas, públicas e/ou privadas como hospitais, prefeituras e etc...

Segundo Scott (1997) O workaholic “compulsivo-dependente” é caracterizado pela compulsão para trabalhar ou pela dependência de trabalho, o indivíduo trabalha de forma excessiva ou irracional e mesmo reconhecendo o excesso ele não consegue controlar ou reduzir a sua carga de trabalho.

Gráfico 8: Das atividades realizadas no local de trabalho, costuma leva-las para casa?

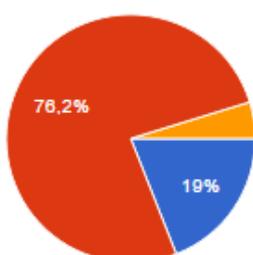


Não	5	23.8%
Sim, as vezes	11	52.4%
Sempre ou quase sempre	5	23.8%

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

No contexto educacional, sabemos que os profissionais, além de preocupações, ideias, projetos, levam por muitas vezes materiais de trabalho como provas e trabalhos para correções ou demais materiais, pois na prática, devido ao grande fluxo de informações a ser repassadas aos alunos ou atendimentos não há tempos hábil para atingirem as metas necessárias de suas atividades.

Gráfico 9: Quanto do seu tempo dedica a sua vida profissional?



até 50%	4	19%
de até 70%	16	76.2%
100%	1	4.8%

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Percebe-se um leve equilíbrio em relação ao tempo dedicado a vida profissional, leva-se em conta que as demandas ocorrem de formas diferentes conforme o semestre, seja nas atividades acadêmicas, seja nas atividades administrativas, pois uma está ligada a outra, direta ou indiretamente.

Gráfico 10: Costuma trocar horas de lazer por trabalho?

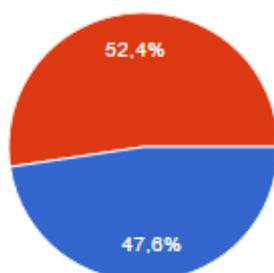


Fonte: Elaborado pela autora (2015)

O resultado do gráfico acima instiga a reflexão acerca dos possíveis motivos que interferem na troca de horas de lazer por horas de trabalhos. 61,9% dos gestores estão com excesso de trabalho, estão motivados pela competitividade e desafio de realizar as tarefas de modo que não se importam ou sentem falta de realizar atividades de lazer, das quais estariam envolvidos seus amigos e familiares? Há um grande leque de possibilidades de fato, que nos leva a questionamentos sobre a saúde física e mental dos indivíduos, lazer, cultura, esporte, enfim são atividades revigorantes que trazem sensações de satisfação e vitalidade.

Os *workaholics* são pessoas dependentes do seu trabalho. Praticamente, não conseguem fazer nada na vida a não ser trabalhar e, quando estão com a família, ou no lazer e a vida social, podem se mostrar irritadiços e até mesmo, desenvolver manifestações depressivas, pois são pessoas incapacitadas para usufruir seu tempo livre, em geral porque levam dentro de si um nível de ansiedade muito intenso e se acostumaram a conviver com o estresse utilizando o trabalho como válvula de escape (FRANÇA; RODRIGUES, 1999).

Gráfico 11: Considera-se competitivo, acima da média?

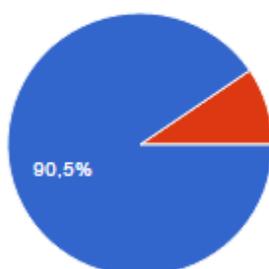


Sim	10	47,6%
Não	11	52,4%

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Na questão acima nota-se um grande equilíbrio nas respostas, sobre competitividade, comportamento realmente comum nos indivíduos workaholics, importante dar ênfase a informação acima, porém esclarecer que nem todos os indivíduos que se sentem movidos competitivamente acima da média, são de fato viciados em trabalho. As referências bibliográficas apresentadas no desenvolvimento desta pesquisa apontam diversas outras características importantes na identificação. Há a necessidade de um conjunto de outras características para afirmar algo com tamanha certeza. Ainda assim lembramos que não é objetivo desta pesquisa “diagnosticar” e sim verificar indícios e buscar a reflexão e conhecimento sobre o assunto.

Gráfico 12: Considera-se movido a desafios, além da média?



Sim	19	90,5%
Não	2	9,5%

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

O ser humano é movido diariamente por pequenos e grandes desafios, o que é comum no dia-a-dia, porém chama a atenção 90,5% dos gestores se considerar movidos a desafios *além da média*, é um comportamento, que aliado ao tema da

pesquisa, nos leva a pensar que sim, esta é uma característica importante em um indivíduo workaholic.

Segundo Santos (Web, 2010) “Dessa forma, embora estejam frequentemente ligadas ao árduo labor, essas pessoas se sentem estimuladas por conseguirem evitar um intenso sentimento de angústia, insegurança ou de inutilidade, que as acompanha quando não estão produzindo ou trabalhando”.

Além disso, é compreensível interpretar porque algumas pessoas afirmem que o que as faz sentir-se mais animadas é especialmente o fato de estar diante de novos desafios ou grosso modo estarem diante de mais trabalho.

Gráfico 13: Costuma assumir muitas atividades ao mesmo tempo ou responsabilidades extras no trabalho?

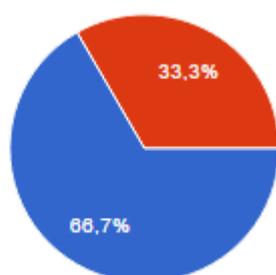


Fonte: Elaborado pela autora (2015)

A questão acima pode ser linkada com as questões 9 e 10, direcionando a reflexão do porquê, os gestores participantes estão tão inclinados ou envolvidos em seus trabalhos, falta tempo, interesse na vida pessoal ou simplesmente esses indivíduos necessitam estar diretamente ligados ao trabalho para não perder o controle, sentir-se úteis ao produzir suas atividades

Sobre vício em trabalho, Porter (2005, p. 1) afirma que é tão negativo para a vida da pessoa quanto seria uma dependência de outra natureza, como a dependência por álcool ou por drogas. Para Ferreira (2003) se uma pessoa se envolve intensamente ao trabalho, dedicando-se freneticamente a uma excessiva carga de atividades, em busca de resultados, ela pode se transformar em uma viciada em trabalho.

Gráfico 14: Já ouviu o termo workholic (viciado em trabalho)?

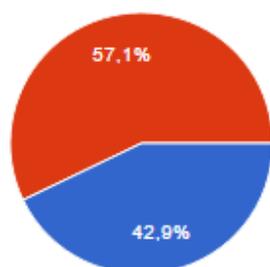


Sim	14	66,7%
Não	7	33,3%

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Nota-se certa familiaridade com a nomenclatura, como apontado na introdução desta pesquisa, trata-se de um termo novo, em inglês, porém os estudos vem a cada dia se expandindo, visto que é um comportamento que possui reflexos na vida moderna, família, amigos, saúde física e mental.

Gráfico 15: Considera-se viciada (o) em trabalho?



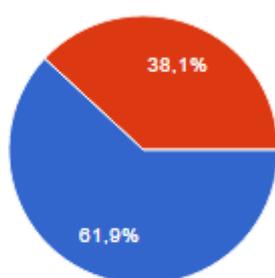
Sim	9	42,9%
Não	12	57,1%

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Pode-se considerar 42,9%, mesmo em minoria, uma porcentagem considerável, dos 21 gestores envolvidos nesta pesquisa, quase a metade considera-se viciada em trabalho.

Para Ferreira (2003) se uma pessoa se envolve intensamente ao trabalho, dedicando-se freneticamente a uma excessiva carga de atividades, em busca de resultados, ela pode se transformar em uma viciada em trabalho.

Gráfico 16: Já ouviu o termo workalover (amante do trabalho)?

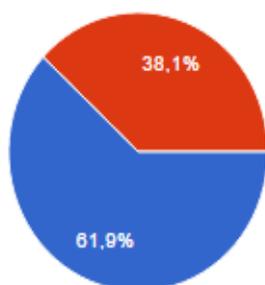


Sim	13	61,9%
Não	8	38,1%

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Assim como workaholic, o termo workalover está sendo difundido em novos estudos, que por meio de pesquisa, buscam entender melhor comportamentos e as melhores formas exercê-las, para que tragam benefícios aos indivíduos.

Gráfico 17: Considera-se amante do trabalho?



Sim	13	61,9%
Não	8	38,1%

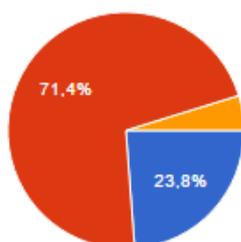
Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Nota-se uma ligação, um certo equilíbrio com o gráfico da questão 15. Enquanto 9 indivíduos se reconhecem como workaholics, 13 consideram-se apenas amante do trabalho. Há obviamente um pequeno conflito nas respostas, porém, considerando que o questionário foi produzido direcionando os gestores a refletir sobre os temas é perfeitamente aceitável e não interfere negativamente na pesquisa.

Conforme Codo (2004) acredita que, uma vez satisfeito com o seu trabalho, grande é a possibilidade de que o indivíduo seja saudável, haja vista que o trabalho influencia a saúde mental de um trabalhador.

ÂMBITO SOCIAL E FAMILIAR

Gráfico 18: Acredita que o trabalho interfere de alguma forma nas suas relações sociais ou familiares?



Sim, sempre	5	23.8%
Sim, às vezes	15	71.4%
Nunca	1	4.8%

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

A questão pode dar margem para um grande leque de pensamentos, sabe-se que o ser humano, não consegue separar suas frustrações, bem como suas conquistas pessoais e profissionais. Somos dotados de sentimentos que se misturam. O problema é quando um interfere de forma negativa no outro.

Devido ao excesso de trabalho, o *workaholic* acaba se privando de conviver com sua família e amigos, torna-se um solitário cercado de pessoas, pois sua obsessão pelo trabalho o impede de aproveitar os momentos com as pessoas que ama (ARENDR, 2004).

Nas questões a seguir entenderemos melhor quais as possíveis interferências e suas consequências.

Gráfico 19: Quanto do seu tempo dedica a sua vida pessoal (familiar e social)?



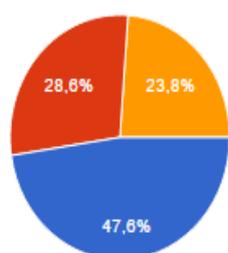
até 50%	21	100%
de até 70%	0	0%
100%	0	0%

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

O excesso de trabalho e correria do dia-a-dia, por muitas vezes exigem uma certa objetividade e praticidade. Isso serve como margem para o afastamento dos indivíduos devido às prioridades. O ideal, obviamente é buscar um equilíbrio nas relações pessoais e familiares, isso é extremamente saudável para a psique do indivíduo, o afeto, amor, carinho, momentos de prazer e lazer são necessários para a manutenção da saúde mental.

Segundo Rodrigues (1994, p.93), “Os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória, tem o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”. Assim, o trabalho assume dimensões enormes na vida do homem.

Gráfico 20: Acha que poderia dedicar-se mais horas para realizar atividades de cultura e lazer?

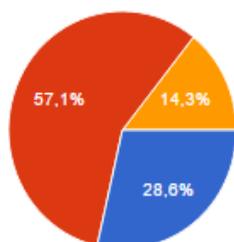


Sim, basta organizar melhor suas atividades	10	47,6%
Não, por falta tempo	6	28,6%
Dedica-se o suficiente	5	23,8%

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Enquanto 47,6% tem a consciência de que precisam reorganizar suas vidas, 28,6% acreditam estar assoberbados de trabalho. Visivelmente uma minoria acredita dedicar-se o suficiente, demonstrando conflito com a questão 18, onde grande maioria dos pesquisados afirmam a interferência do trabalho no âmbito social e familiar.

Gráfico 21: Costuma recusar convites para eventos com familiares e amigos?



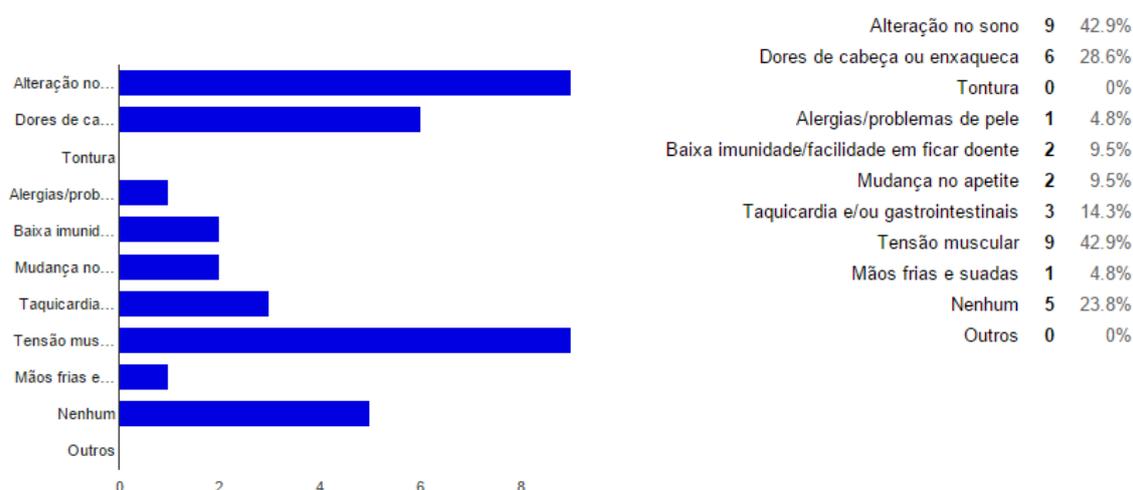
Sim	6	28,6%
Às vezes	12	57,1%
Não	3	14,3%

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Grande parte dos gestores abrem mão de momentos de lazer com amigos e familiares para atingir suas metas no trabalho, ou até mesmo para compensar horas de descanso devido ao excesso de atividades, entrando em círculo vicioso de trabalho.

ÂMBITO DA SAÚDE

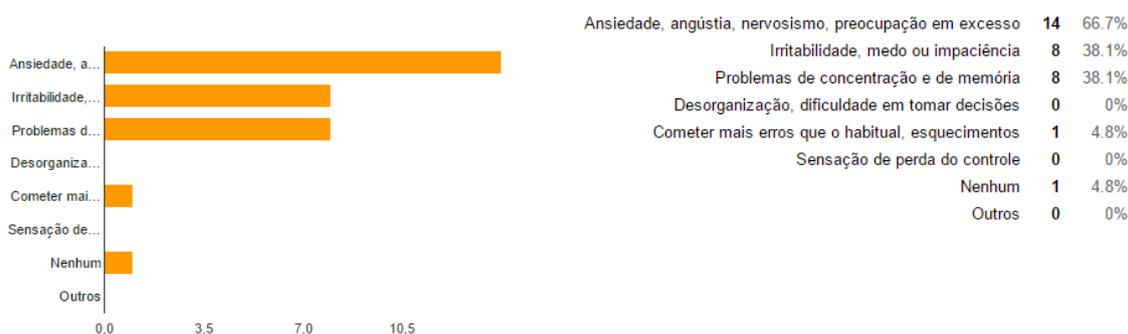
Gráfico 22: Marque quais dos **sintomas físicos** abaixo costuma sentir:



Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Dos sintomas físicos apresentados na pesquisa, em uma escala de 0 a 100, os três principais informados são: alteração do sono com 42,9%, tensão muscular também com 42,9% e dores de cabeça ou enxaqueca.

Gráfico 23 Marque quais dos **sintomas psicológicos ou emocionais** abaixo costuma sentir:



Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Dos sintomas psicológicos ou emocionais apresentados na pesquisa, em uma escala de 0 a 100, os principais informados são: ansiedade, angústia, nervosismo ou preocupação em excesso 66,7%, irritabilidade, medo ou impaciência 38,1% e problemas de concentração e de memória com também 38,1%. Correlacionando os gráficos 22 e 23:

Define o estresse como um estado entre a saúde e a doença. Para o autor, estresse é diferente de doença porque é difícil reconhecer na pessoa os sinais e sintomas. No estado de estresse, o corpo luta contra o agente causador da doença. O indivíduo muitas vezes não sabe que seu organismo está abalado. Esse organismo tenta lutar contra os agentes agressores e, se ele perde, surge a doença. (SANTOS,1994).

Questão 24: O trabalho influência seu estado de saúde ou qualidade de vida?

Comente:

- ✓ Às vezes me pego pensando nessa hipótese.
- ✓ Qualidade de vida - tenho perdido momentos importantes junto com os familiares.
- ✓ Sim, sem comentários.
- ✓ Às vezes.
- ✓ Me preocupo em excesso em realizar meu trabalho muito bem feito. Fico preocupada se não consigo cumprir com prazos.
- ✓ Sim, acredito que para ter uma qualidade boa de vida é necessário conciliar trabalho, alimentação adequada, e um lazer ligado ao esporte ou exercício físico, assim adquirindo um equilíbrio, e alto desempenho em todas as atividades.
- ✓ Às vezes, de acordo com o ritmo de trabalho e com as tarefas a serem cumpridas.
- ✓ Hoje não. Até há pouco tempo sim. Consegui me organizar e diminuir a quantidade de trabalho e aumentar o lazer.
- ✓ Sim, pois em função do grande volume de trabalho vivo em desequilíbrio constante e sempre cheio de pendências.
- ✓ Nem sempre, depende da quantidade de trabalho que tenho no momento.

- ✓ Sim, às vezes.
- ✓ Sim, dependendo da qualidade do trabalho vai refletir na qualidade de vida.
- ✓ Às vezes, por aceitar muitas responsabilidades ao mesmo tempo.
- ✓ Acredito que sim, mas apesar de tudo, amo o que faço. Gosto da profissão que escolhi para minha vida.
- ✓ Sim, pois o resulta do um bom trabalho, resulta em uma boa qualidade de vida e saúde.
- ✓ Sim. Sinto que preocupações com o trabalho algumas vezes me deixam estressado, atrapalhando outras atividades que afetem a qualidade de vida.
- ✓ Sim, porque acabo ficando muito tempo trabalhando e não tomo cuidado com minha saúde.
- ✓ Sim, sempre para melhor por é gratificante e satisfatório.
- ✓ Sim.
- ✓ Acredito que em parte sim, mas sem o trabalho não terei qualidade de vida.
- ✓ Não.

Percebe-se que uma grande maioria dos gestores pesquisados demonstram insatisfação com o excesso de atividades e acreditam que esse fato interferem negativamente e diretamente na saúde física e mental bem como no todo que é a qualidade de vida, onde se insere todo o contexto pessoal como as relações entre familiares, amigos, atividades de lazer, cultura e descanso.

De acordo com Limongi França (2004):

As fontes mais sólidas de indicadores de QV contemplam uma avaliação dos fatores econômicos, organizacionais e médicos (saúde física e mental) dos trabalhadores. As avaliações que buscam contemplar esses fatores cobrem os grandes eixos da qualidade de vida do trabalho, tanto do ponto de vista da empresa, como do ponto de vista do empregado, quais sejam características sócio-funcionais, processos de relação de trabalho e de produção e saúde ocupacional.

Obviamente, a pesquisa apresentada acima nos traz a reflexão sobre o tão buscado equilíbrio na vida, afinal o trabalho também é importante para a qualidade da saúde física e mental. Sabe-se que o ser humano não busca a profissão apenas pela

sobrevivência, mas também por possuir um senso pertencimento e de utilidade, visando seu crescimento e desenvolvimento pessoal, social e financeiro.

3 CONCLUSÃO

Esta monografia foi elaborada com o objetivo de explicar conceitos ainda pouco expandidos, ideias que melhor representassem o significado do termo workaholic, o qual ainda possui poucos estudos, mas vem gerando a curiosidade de diversos pesquisadores, o que é de extrema importância para melhor entender determinados comportamentos e como os mesmos interferem na vida dos indivíduos.

Dessa forma a presente pesquisa visou, além de conhecer os principais conceitos sobre o tema, buscar sua correlação com o estresse e qualidade de vida de indivíduos em cargos gerenciais de uma instituição de ensino superior. Identificando propensões, características e reflexos em âmbitos familiares, sociais e profissionais.

Este estudo apresentou ainda em seus conceitos, a diferença entre os termos workaholic e worklovers. Enquanto o primeiro trata-se do perfil do indivíduo viciado em trabalho, com características extremas no que se refere a desafio e competitividade e que não se desliga de suas atividades mesmo em ocasiões fora do exercício profissional como folgas, férias e muitas vezes abdicam da vida social para estarem mais integrados no âmbito profissional. O segundo refere-se aos indivíduos que apesar de focar o trabalho como fator importante em suas vidas, tem um maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

A pesquisa se relaciona com a literatura especializada, pois o comportamento workaholic vem crescendo nas organizações cada vez com mais frequência devido a competitividade. Podemos considerar esse modelo como um novo estereótipo da vida moderna, visto que os profissionais são valorizados por sua dedicação extrema no trabalho, assim buscou-se um aprofundamento sobre as características que envolvem este fenômeno.

A partir do referencial teórico utilizado na presente pesquisa e dos “achados” obtidos por meio dos questionários, foi possível traçar um perfil e aprofundar a análise da relação de indivíduos em cargos de gestão com sua vida pessoal e profissional, mais especificamente, sua relação com o trabalho e sua vida pessoal, familiar e social.

Através dessa pesquisa evidenciou-se que existe um número considerável de profissionais com propensões ou características que podem vir a se tornar workaholics, o presente tema, workaholic possui grande relevância na sociedade moderna, pois nota-se que as organizações sejam empresas privadas ou públicas estão cada dia mais competitivas e preocupadas em obter resultados positivos,

visando obviamente destaque, reconhecimento, desenvolvimento, crescimento e claro uma maior lucratividade. Muitas organizações encaram como positivo o fato de terem funcionários totalmente dedicados e focados em suas atividades no trabalho, ou seja, acreditam que o profissional workaholic é benéfico para a organização, pois gera lucros e um aumento na produtividade, por outro lado, não muitas vezes não fornecem um suporte, visto que essa dedicação extrema pode trazer consequências nem tão benéficas no que se refere a saúde física e mental do indivíduo.

Para o indivíduo, dedicar-se ao trabalho sem limites, não tendo um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é um risco para sua saúde, pois a partir do momento em que a pessoa não tem uma preocupação com sua qualidade de vida, como tempo para dedicar-se a vida social, cultura e lazer, passa a ter maiores probabilidades de ter comprometimentos voltados à saúde como estresse e outros problemas derivados do excesso de trabalho.

Essa pesquisa não apenas delimitou-se a aspectos como conhecimento de conceitos, mas buscou-se implantar a ideia de auto percepção dos pesquisados, ou seja, direcionou os gestores pesquisados à tomada de consciência de seus comportamentos, bem como a reflexão sobre os fatores que influenciam um aumento no número de possíveis profissionais com perfil workaholic na organização e possíveis mudanças de comportamentos e atitudes.

Este trabalho buscou trazer para reflexão aspectos como acima exposto, procurou também evidenciar as relações entre as exigências ao gerente moderno com o chamado fenômeno workaholic e algumas implicações na vida dos gerentes, colocando as consequências dessas práticas administrativas como um fenômeno social que merecem atenção e mais estudos. Parte expressiva dos gerentes participantes da pesquisa demonstraram implicações físicas como alteração do sono, tensão muscular e dores de cabeça ou enxaqueca, e emocionais/psicológicas como ansiedade, angústia, nervosismo ou preocupação em excesso, irritabilidade, medo ou impaciência e problemas de concentração e de memória, em decorrência ou relacionada às preocupações e tensões vividas no trabalho, conforme questionário.

Outro fator importante a ser relatado, sem dúvidas, são as questões referente a vida social e familiar. Os indivíduos apresentaram conflitos nesses “departamentos”. Parte expressiva relatou deficiência na participação das atividades e interação com amigos e familiares, por muitas vezes trocando horas de descanso e lazer para dedicar-se ao trabalho, alguns conscientes, outros inconscientemente, seja por pura

satisfação profissional, competitividade, necessidade de produzir, alcance de metas e superação de desafios, seja apenas por acomodamento ou fuga, sabemos que nem todas as relações sociais e familiares são saudáveis, de forma que o próprio afastamento, pode gerar ainda mais conflitos, já que a ausência pode gerar afastamento de amigos, cônjuges e demais familiares.

Com a tomada de consciência, notou-se grande preocupação com a qualidade de vida e sua progressão, a necessidade de alimentar-se adequadamente, realizar atividades físicas e culturais proporcionam leveza ao indivíduo, fazendo com que relaxe e não presencie tão fortemente a sensação estresse e descontrole. A família e a amigos são de extrema importância para a inserção do indivíduo no mundo e seu crescimento pessoal, autoestima e autoconhecimento.

Como se tratou de uma pesquisa de caráter quantitativo como forma de identificar o perfil e características workaholics, os resultados tiveram certas limitações subjetivas em seu leque de interpretações, por tratar-se de um tema novo e pouco conhecido, porém com tamanha relevância, contudo, concluiu-se satisfatoriamente a hipótese levantada, podendo ser uma orientação ou base para pesquisas futuras, e estudos de caso sobre o tema em outras organizações ou instituições, evidenciando a contribuição do tema workaholic, bem como a diferença do tema workalover, para uma gestão mais centrada em qualidade de vida e diminuição de fatores estressantes, assim como um alerta às organizações que contribuem para o aumento de casos, no sentido de melhorar a relação organização/trabalhador, visando sempre um objetivo positivo em conjunto.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **Introdução à história das ideias sobre o trabalho:** um resumo. Unisc. Disponível em: <http://www.unisc.br/portal/upload/com_arquivo/introducao_aa_historia_das_ideias_sobre_o_trabalho___um_resumo.pdf> Acesso em: 23 de jul de 2015.

ALLEYNE, G. A. O. **Health and the quality of life.** Revista Panamericana Salude Publica, Washington, v. 9, n. 1, p. 1-6, 2001.

AMARAL, Maria Céri Da Silva. **A GESTÃO EM QUESTÃO:** da (des)construção à (re)construção. Domínio Público. Disponível em:< <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp0100000.pdf>> Acesso em: 28 de jul de 2015.

ARENDT, H. **A condição humana.** 10 ed. Rio de Janeiro. Forense Universitária, 2004.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T.; DAVID, C. M.; BLASCO, R. **O Estresse no Trabalho de Profissionais em Cargos Gerenciais.** In: Anais II Congresso Internacional de Psicologia e VII Semana de Psicologia da Universidade Estadual de Maringá, 2005.

BONEBRIGHT, C. A., CLAY, D. L.; ANKENMANN, R. D. **'The Relationship of Workaholism with Work-Life Conflict, Life Satisfaction, and Purpose in Life'**, Journal of Counseling Psychology, Vol. 47, no. 4, pp. 469-477. 2000.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista:** A degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro> Editora Zahar, 1981.

BUENO, Franciso da S. **Grande dicionário etimológico-prosódico da língua portuguesa.** São Paulo: Lisa, 1988.

BURKE, R. J., OBERKLAD, F.; BURGESS, Z. **'Workaholism among Australian Women Psychologists: Antecedents and Consequences'**, International Journal of Management, Vol. 21, no. 3, p. 527. 1999.

BURWELL, Rebecca; CHEN, Charles. **The workaholic:** characteristics, definition, & complicating factors. Healthcare Training Institute [on-line]. 2002. Disponível em: . Acesso em 05 Ago de 2015.

CAMPAÑA, A. **Em busca da definição de pautas atuais para o delineamento de estudos sobre condições de vida e saúde.** In: BARATA, R. B. (Org.). Condições de vida e situação de saúde. Rio de Janeiro, ABRASCO, 1997, p. 115-165.

CAMPOLINA, A. G.; CICONELLI, R. M.; FERRAZ, M. B. **Qualidade de vida e medidas de preferência:** contribuições para a avaliação e o gerenciamento de programas em saúde. Sinopse de Reumatologia, São Paulo, ano 7, n. 4, p. 111-116, 2006.

CERQUEIRA, João da Gama. **Sistema de Direito do Trabalho.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 1961.

CHAMMÉ. S. J. **O corpo e saúde:** inclusão e exclusão social. Saúde e Sociedade, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 3-17, 2002.

CHANLAT, Jean-François (Coord.). **Por uma antropologia da condição humana nas organizações:** O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996a, v. 1. p. 21-45.

CHIAVENATO, I.. **Administração nos novos tempos.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CODO, Wanderley (Org.). **Psicopatologia do trabalho:** O trabalho enlouquece? Um encontro entre a clínica e o trabalho. Petrópolis: Vozes, 2004. p. 11-22.

CRUZ, R.C. **Tipos de atividades que constituem as rotinas do trabalho de diretores de cursos de graduação de uma universidade e aprendizagens para o exercício da função.** 2008. 219 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

DO CARMO, Paulo Sergio. **A ideologia do trabalho.** São Paulo: Editora Moderna, 1992.

ÉSTHER, A. B. **A construção da identidade gerencial dos gestores da alta administração das universidades federais de Minas Gerais.** 2007. 276 f. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de PósGraduação em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. **Quality of work and employment in Europe:** issues and challenges. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002, 38p.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** 3. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Joel Lincoln Oliveira. **O fenômeno *workaholic* na gestão:** estudo de casos aplicados a gerentes. Dissertação (Mestrado em Administração). 2003, 200f.

FLECK, M. P. A. **Problemas conceituais em qualidade de vida**. In: FLECK, M. P. A. (Org.). A avaliação de qualidade de vida: guia para profissionais da saúde. Porto Alegre: Artmed, 2008. cap. 1, p. 19-27.

_____. **O instrumento de avaliação de Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde (WHO-QOL-100): características e perspectivas**. Ciência & Saúde Coletiva, v. 5, n. 1, p. 2000.

_____. **Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-100)**. Revista Brasileira de Psiquiatria, São Paulo, v. 21, n. 1, p. 19-28, 1999.

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e Trabalho Uma Abordagem Psicossomática**. 2ª Edição. São Paulo: Atlas, 1999

FRIES, J. F.; SINGH, G. **The hierarchy of patient outcomes**. In: SPILKER, B. (Ed.). Quality of life and pharmacoeconomics in clinical trials. 2nd. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 1996. p. 33-40.

FURNHAM, A.; ARGYLE, M. **The psychology of money**. London: Routledge. 1998.

FURTADO, Celso. **A Formação Econômica do Brasil**. 32. ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2005.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projeto de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GOULART, I.B.; SAMPAIO, J.R. **Qualidade de vida no trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras**. In: SAMPAIO, J.R. (Org.) Qualidade de vida no trabalho e psicologia social. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. p.25-48.

HANSEN, R. S. **Are you – or someone you know – a workaholic?** In: Quintessential careers on line, 2005. Disponível em <http://www.quintcareers.com>. Acesso em: 10 Ago. 2015

JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

KANAN, L.A. **Características do processo de vinculação de coordenadores de curso com o trabalho e com a universidade**. 2008. 312 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

KILLINGER, B. **Workaholic**: the respectable addicts. New York: Simon & Schuster, 1991.

KOSHIBA, Luiz. PEREIRA, Denise Manzi F. **História do Brasil**. São Paulo: Atual, 2000.

KURZ, Robert. **A origem destrutiva do capitalismo**: modernidade econômica encontra suas origens no armamentismo militar. Folha de São Paulo. 30.3.1997.

LIMA, Renata Fernandes de Oliveira. **Gestão Estratégica de Pessoa**: uma Ferramenta Poderosa. Disponível em: <> Acesso em: 28 de jul de 2015.

LIMONGI FRANÇA, A.C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho**: uma proposta de conceitos, critérios e funções para ações e programas empresariais. In: SAMPAIO, J.R. (Org.) Qualidade de vida no trabalho e psicologia social. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. p. 115-38.

MACHLOWITZ, M. **Workaholics**: living with them, working with them. Boston: AddisonWesley, 1980.

MARCON, S.R.A. **Comportamentos que constituem o trabalho de um gestor de curso de graduação**. 2008. 249 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2007.

MARQUES, I.M. **Atividade física e bem-estar na perspectiva da psicologia positiva**. 2008. 52 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Porto Alegre, 2008.

_____. **Gerentes em organizações públicas: características do trabalho e contexto profissional. Gerais**: Revista Interinstitucional de Psicologia. Uberlândia, v.4, n.1, p.93-103, 2011

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. Tomo I. São Paulo: Editora, 1996.

MELGAR, Alfredo Montoya. **Derecho del Trabajo**. 16. ed. Madrid: Tecnos, 1995

MENDES, A. B. **Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional**. Brasília, 1999. Tese de doutorado. Programa de Pós-graduação em Psicologia, UnB, 1999.

MENEZES, Iône Vasques. **Por onde passa a categoria trabalho na prática terapêutica?** In: CODO, Wanderley (Org.). O trabalho enlouquece? Um encontro entre a clínica e o trabalho. Petrópolis: Vozes, 2004. p. 23-52.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

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

OLIVEIRA, Silvio Luiz. **Tratado da metodologia científica.** São Paulo: Cultrix, 2001.

PAIVA, O. C. **Exposição ao ruído ocupacional e qualidade de vida.** 2003. 140 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, MS, 2003.

PORTER, Gayle. **Workaholism.** Encyclopedia. Chestnut Hill, 2005. Disponível em: . Acesso em 10 Ago. 2015.

_____. **Organizational impact of workaholism:** suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. Journal of Occupational Health Psychology, v., 1, p. 70-84, 1996.

QUEIROZ, I. S. **Fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho:** um estudo de caso no Instituto Médico Legal de Campo Grande (MS). Campo Grande: UFMS, 2005.

RINALDI, R.N. **Adaptação estratégica em universidades públicas:** o caso da unioeste. Cascavel: Edunioeste, 2002.

ROBBINSON, B. E. **'A Typology of Workaholics with Implications for Counselors'**, Journal of Addiction & Offender Counseling, Vol. 21, no. 1, pp. 34-48. 2000.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho.** Petrópolis: Vozes, 2002.

_____. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Ed.Vozes, 1994.

ROMERO, S.M.T.; OLIVEIRA, L.O. de; NUNES, S. da C. **Estresse no ambiente organizacional: estudo sobre o corpo gerencial.** In: IV Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, p.1-16, 2007.

SALIBA, Tuffi Messias. SALIBA, C. Reis. Legislação de Segurança, Acidente do Trabalho e Saúde do Trabalhador. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2003.

SALOMONE, P. R.; SEYBOLD, K. C. **Understanding Workaholism: A Review of Causes and Counselling Approaches.** Journal of Counselling & Development, Vol. 73, no. 1, pp. 4-9. 1994.

SAMPAIO, J. R. (Org). **Qualidade de Vida, Saúde Mental e Psicologia Social: Estudos Contemporâneos II.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

SANTANA, Fábio Ferraz. **Evolução histórica do direito do trabalho.** Disponível em: <http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/uam/fabioferrazsantana/evolhistoricaditralhalho.htm>Acesso em: 23 de jul. de 2015.

SANTOS, Patrícia Almeida dos. **Workaholic: uma relação de prazer ou sofrimento?** Dissertação. Faculdades Pedro Leopoldo: Pedro Leopoldo, 2010.

SCOTT, K. S., MOORE, K. S.; MICELI, M. P. **An exploration of the meaning and consequences of workaholism.** Human Relations, 50, 287-314, 1997.

SEIDL, E. M.; ZANNON, C. M. L. C. **Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos.** Cad. Saúde Pública, v. 20, n. 2, p. 580-588, 2004.

SOIBELMAN, Leib. **A enciclopédia do Advogado.** 3. ed. Rio de Janeiro: Rio, 1981.

SOUZA N.M.A. **A família e seu espaço: uma abordagem de terapia familiar.** Ed. 2. Rio de Janeiro: Agir, 1997.

SOUZA, J. C.; GUIMARÃES, L .A. M. **Insônia e Qualidade de Vida.** Campo Grande: UCDB, 1999

SPENCE, J. T.; ROBBINS, A. S. **Workaholism: definition, measurement, and preliminary results.** Journal of Personality Assessment, 58, 160-178. 1992.

STEFANICZEN, Josemara; STEFANO, Silvio Roberto; MACHADO, Roseli de Oliveira. **WORKAHOLIC: UM NOVO MODELO DE COMPORTAMENTO NAS ORGANIZAÇÕES.** Disponível em:<
<http://www.sgc.goias.gov.br/upload/arquivos/2013-04/area-tematica--gestao-de-pessoas-workaholic-um-novo-modelo-de-comportamento-nas-organizacoes.pdf>>
Acesso em 09 de Ago de 2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo. Ltr, 1991. vol. 1.

TAMAYO, M.R. **Burnout: aspectos gerais e relação com o estresse no trabalho.** In: TAMAYO, A. (Org.). Estresse e Cultura Organizacional. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

THE WHOQOL GROUP. **The World Health Organization Quality of Life assessment (WHOQOL):** position paper from the World Health Organization. *Social Science & Medicine*, Oxford, v. 41, n. 10, p. 1.403-1.409, 1995.

TOLFOI, Suzana da Rosa; PICCININIII, Valmíria. **Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros.** Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400007&lng=pt&nrm=iso&tling=pt&userID=-2. Acesso em: 24 de jul. de 2015.

VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de vida no trabalho:** origem, evolução e perspectivas. *Caderno de Pesquisa em Administração*, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.

VELARDE-JURADO, E.; AVILA-FIGUEROA, C. **Evaluación de la calidad de vida.** *Salud Pública de México*, Cuernavaca, v. 44, n. 4, p. 449-461, 2002.

VIDO, M. B.; FERNANDES, R. A. Q. **Qualidade de Vida: considerações sobre conceito e instrumentos de medida.** *Brazilian Journal of Nursing*, Niterói, v. 6, n.2, 2007. Disponível em: . Acesso em: 10 de Ago de 2015.

VERA, Leila Cristina Rojas Gavilan. **A aplicação dos elementos de meio ambiente do trabalho equilibrado como fator de desenvolvimento humano.** 2009.126 F. Dissertação (Mestrado em Organizações e Desenvolvimento) FAE Centro Universitário, Curitiba.

VIANNA, Segadas. Universalização da legislação de proteção ao trabalho. In:

WOOD-DAUPHINE, S. **Assessing quality of life in clinical research:** from where have we come and where are we going. *Journal of Clinical Epidemiology*, Oxford, v. 52, n. 4, p. 355- 363, 1999.

ZAVATTARO, H. A. **A Qualidade de Vida no trabalho de profissionais da área de informática:** um estudo exploratório. Dissertação de mestrado. Instituto de Psicologia, USP, São Paulo, 1999.

ZANELLI, J.C. **Ações estratégicas na gestão da Universidade Federal de Santa Catarina:** reações dos participantes. *Psicologia & Sociedade*. São Paulo, v.11, n.2, jul./dez., 1999.

APÊNDICE A – Questionário

UNIARP – Universidade Alto Vale do Rio do Peixe
Curso de Pós-Graduação - MBA em Gestão de Saúde Pública
Pesquisadora: Suelen de Abrão Feltrin
Orientador (a): Genéia Lucas dos Santos

Você está sendo convidado a participar da pesquisa intitulada "**WORKHOLIC: Estresse e qualidade de vida**", que fará parte da monografia de Conclusão de Curso de pós-graduação MBA em Gestão de Saúde Pública da UNIARP, da acadêmica Suelen de Abrão Feltrin, sob orientação da professora Genéia Lucas dos Santos, Ms. A sua participação é livre e voluntária, ou seja, você poderá desistir do preenchimento do questionário a qualquer momento. Contudo, a sua participação é muito valiosa para o aprendizado profissional. Por isso, pede-se a leitura atenta das questões e as respostas sinceras. Desde já agradecemos.

() Concordo () Não Concordo

WORKHOLIC: Estresse e qualidade de vida

INFORMAÇÕES PESSOAIS:

1- Idade: _____

2- Sexo: () Fem. () Masc.

3- Estado Civil:

() Solteiro (a)

() Casado (a)

() União Estável

() Divorciado (a)

() Viúvo (a)

4- Possui filhos?

() Sim

() Não

5- Nível de escolaridade

- Até ensino fundamental completo
 - Até ensino médio completo
 - Ensino Superior completo
 - Pós graduação completa
 - Mestrado completo
 - Doutorado completo
 - Pós-Doutorado completo
-

ÂMBITO PROFISSIONAL

6- Profissão (ões) atual (ais): _____

1- Trabalha em média, quantas horas por dia?

- Até 6 horas
- Entre 6 a 8 horas
- Entre 8 a 10 horas
- Acima de 10 horas

2- Das atividades realizadas no local de trabalho, costuma leva-las para casa?

- Não
- Sim, as vezes
- Sempre ou quase sempre

3- Quanto do seu tempo dedica a sua vida profissional?

- até 50%
- de até 70%
- 100%

4- Costuma trocar horas de lazer por trabalho?

- Sim
- Não

5- Considera-se competitivo, acima da média?

() Sim

() Não

6- Considera-se movido a desafios, além da média?

() Sim

() Não

7- Costuma assumir muitas atividades ao mesmo tempo ou responsabilidades extras no trabalho?

() Sim

() Não

8- Já ouviu o termo workholic (viciado em trabalho)?

() Sim

() Não

9- Considera-se viciada (o) em trabalho?

() Sim

() Não

10- Já ouviu o termo workalover (amante do trabalho)?

() Sim

() Não

11- Considera-se amante do trabalho?

() Sim

() Não

ÂMBITO SOCIAL E FAMILIAR

12- Acredita que o trabalho interfere de alguma forma nas suas relações sociais ou familiares?

() Sim, sempre

() Sim, as vezes

() Nunca

13- Quanto do seu tempo dedica a sua vida pessoal (familiar e social)?

- até 50%
- de até 70%
- 100%

14- Acha que poderia dedicar-se mais horas para realizar atividades de cultura e lazer com familiares e amigos:

- Sim, basta organizar melhor suas atividades
- Não, por falta tempo
- Dedicar-se o suficiente

15- Costuma recusar convites para eventos com familiares e amigos?

- Sim
- As vezes
- Não

SAÚDE

16- Marque quais dos **sintomas físicos** abaixo costuma sentir:

- Alteração no sono
- Dores de cabeça ou enxaqueca
- Tontura
- Alergias/problemas de pele
- Baixa imunidade/facilidade em ficar doente
- Mudança no apetite
- Taquicardia e/ou gastrointestinais
- Tensão muscular
- Mãos frias e suadas
- Nenhum
- Outros. Quais: _____

17- Marque quais dos **sintomas psicológicos ou emocionais** abaixo costuma sentir:

- () Ansiedade, angústia, nervosismo, preocupação em excesso
- () Irritabilidade, medo ou impaciência
- () Problemas de concentração e de memória
- () Desorganização, dificuldade em tomar decisões
- () Cometer mais erros que o habitual, esquecimentos
- () Sensação de perda do controle
- () Nenhum
- () Outros. Quais: _____

18- O trabalho influência seu estado de saúde ou qualidade de vida? Comente:

ANEXO: Termo de concordância**DECLARAÇÃO****DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA E CONCORDÂNCIA DAS INSTITUIÇÕES
ENVOLVIDAS**

Com o objetivo de atender às exigências para a obtenção de parecer do Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos, os representantes legais das instituições envolvidas no projeto de pesquisa intitulado "WORKAHOLIC: ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA DE INDIVÍDUOS EM CARGOS GERENCIAIS" declaram estarem cientes e de acordo com seu desenvolvimento nos termos propostos, lembrando aos pesquisadores que no desenvolvimento do referido projeto de pesquisa, serão cumpridos os termos da resolução 196/96 e 251/97 do Conselho Nacional de Saúde.

Em relação à pesquisa -supracitada, informamos que o acesso dos pesquisadores ao local da pesquisa e a manipulação dos dados de questionários, será autorizado somente após a emissão do PARECER DE APROVAÇÃO do Comitê de Ética em pesquisa em Seres Humanos da UNIARP. Esta instituição está ciente de suas co-responsabilidades como instituição co-participante do presente projeto de pesquisa, e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos sujeitos de pesquisa nela recrutados, dispondo de infra-estrutura necessária para a garantia de tal segurança e bem-estar.

Local/Setor onde a pesquisa será realizada: Cargos gerenciais, pesquisa aplicada por meio de questionário online.

Por ser verdade, firmo a presente.

Caçador (SC), 01 de outubro de 2015.


Ass: Pesquisador responsável (Orientador)


Ass: do responsável pela Instituição (de origem)


Ass: Responsável de outra instituição

Nome: *Adelcio Machado dos Santos*
Cargo: *Rector*
Instituição: *Uniarp*
Número de Telefone: *49 3561-6200*