

A ARTE DE PROCRASTINAR¹

Ângela Maria Bavaresco²

Micheli Carla Bortolotti ³

RESUMO: As empresas buscam a excelência, a eficácia e rapidez em seus colaboradores visando resultados satisfatórios. A procrastinação consiste em atrasar ou adiar sistematicamente a realização de atividades relevantes, podendo acontecer em situações e em contextos variados (RIBEIRO ET AL., 2014). Diante disto, o presente estudo pretendeu ampliar o conhecimento sobre o ato de procrastinar, buscando compreender quais os motivos e consequências deste comportamento, na visão do colaborador e do gestor. Optou-se por uma pesquisa quali-quantitativa, de caráter exploratório. Os resultados deixaram claro uma dificuldade em gerir o tempo. Grande parte dos funcionários (48%) demonstraram sérios problemas para administrar o tempo, e outros 36% possuem diversos pontos prejudiciais na administração do tempo. Os resultados dos gestores, não se mostraram diferentes. O excesso de trabalho aparece como principal causador da procrastinação. Junta-se a este, a “falta de tempo”, seguida da necessidade de optar por atividades mais importantes, deixando outras de lado, e o surgimento de novas tarefas. A maior consequência da procrastinação foi o acúmulo e sobrecarga de trabalho, sendo esta uma consequência, que se liga fortemente ao motivo trazido anteriormente. Este acúmulo leva a atrasos, esquecimentos e ao estresse. Todos procrastinam em algum momento de suas vidas, portanto, aceitar que o deixar para depois está mais presente do que se queira admitir é um primeiro passo, e buscar compreender este processo, se faz necessário.

PALAVRAS-CHAVE: Procrastinação. Tempo. Trabalho. Adiar.

1 INTRODUÇÃO

Entende-se que na atualidade as empresas buscam a excelência, a eficácia e rapidez em seus colaboradores, visando resultados satisfatórios. A procrastinação de acordo com Ribeiro et al. (2014) consiste em atrasar ou adiar sistematicamente a realização de atividades relevantes, implica ainda em deixar que as tarefas de baixa prioridade (menos importantes)

¹Artigo apresentado ao Curso de Pós-Graduação em Gestão de Recursos Humanos da Universidade do Oeste de Santa Catarina – Campus de São Miguel do Oeste.

²Psicóloga, Mestre em Ciências da Saúde Humana e professora do Curso de Psicologia da Universidade do Oeste de Santa Catarina /UNOESC - Campus de São Miguel do Oeste. Rua Oiapoc, 211, São Miguel do Oeste/SC. Telefone: (49) 9998-4033. E-mail: angela.bavaresco@unoesc.edu.br.

³Psicóloga, titulação obtida em 2014 pela Universidade do Oeste de Santa Catarina/UNOESC – Campus de São Miguel do Oeste. Rua Rua Oiapoc, 211, São Miguel do Oeste/SC. Telefone: (49) 88442752. E-mail: michelibortolotti@hotmail.com.

antecipem as de alta prioridade (mais importantes). Percebendo-a desta maneira, a ação de procrastinar implica em consequências para a empresa e também para o colaborador que a pratica, gerando inúmeras vezes o acúmulo e atraso de serviços, a frustração, sentimentos de culpa, a perda de oportunidades, entre outros resultados inadequados para a empresa e também para o funcionário.

O comportamento procrastinatório pode ocorrer em situações e em contextos variados, podendo ocorrer com jovens ou adultos, profissionais desempregados ou bem-sucedidos. Surge em ambientes diversos, como escola, escritório, empresas ou em casa. Ribeiro et al. (2014) salientam que a procrastinação parece ser um problema que já afeta uma parcela significativa da população. Pesquisas apontam que mais de 20% das pessoas apresentam um comportamento procrastinador grave em atividades cotidianas. Estudos em relação à temática são recentes, e existem poucos realizados no âmbito do trabalho, assim, tendo em vista que a temática possui pouco aprofundamento, fica evidente a necessidade de se compreender com maior completude a procrastinação.

A área da Gestão de Recursos Humanos está em contato com o capital humano das empresas, e lidar com situações adversas dentro do universo trabalhista se torna uma rotina, e faz parte desta rotina também procurar soluções e melhoras. Estas influenciam diretamente a funcionalidade da empresa, bem como cada pessoa presente na mesma. Diante disto, percebe-se que existe uma educação pela qual se vê a procrastinação como algo negativo, porém adiar atividades é mais frequente do que se imagina. Sendo uma tendência que acompanha o homem há muito tempo. Qualquer tipo de procrastinação envolve a decisão de adiar, considerando-se adequado estudar o tema, afinal quem adere o ato da procrastinação geralmente o faz de forma consciente, compreender esse comportamento pode nos levar a soluções ou maneiras de amenizar as consequências advindas da arte do deixar para depois.

Nesse contexto, o presente estudo pretendeu ampliar o conhecimento sobre o ato de procrastinar. Especificamente, objetivou-se pesquisar a procrastinação em empresas de uma cidade do Extremo Oeste Catarinense, buscando compreender quais os motivos que levam a esse comportamento bem como as consequências, numa visão do colaborador e gestor.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 RECURSOS HUMANOS

Após a Revolução Industrial, as tarefas nas organizações adquiriram maior complexidade. Em virtude disso, no início do século XX, surgiu a necessidade do desenvolvimento de uma atividade encarregada de mediar os conflitos entre os objetivos das organizações e os objetivos individuais. A esta atividade denominou-se Relações Industriais (RI) e durante décadas representou a maneira tradicional, impositiva e coercitiva pela qual as organizações tratavam os seus funcionários. Esta atividade, com o passar dos anos sofreu aperfeiçoamentos para, ao redor dos anos 50, ser denominada Administração de Pessoal, englobando também as atividades de administrar as pessoas em consonância com a nascente legislação trabalhista (REALI, 2004).

O autor acima continua dizendo que com a crescente industrialização do pós-guerra, denominada era da industrialização neoclássica, quando as mudanças passaram a ocorrer mais rapidamente, aumentando a competitividade entre as empresas, agora globalizadas, as relações entre pessoas e organizações veio a receber a denominação de Recursos Humanos (RH) e obteve popularidade no mundo todo ao trazer uma nova postura, sendo mais aberta e dinâmica, em relação aos funcionários, que eram considerados o mais importante recurso organizacional. A esta denominação somaram-se diversas vertentes, que atendem pelo nome de Gestão de Pessoas, Gestão de Talentos, Capital Humano ou Capital Intelectual. As denominações variam, mas o objetivo é um só: lidar com as pessoas, o que se tomou hoje uma atividade completamente diferente do que se fazia há alguns anos.

De acordo com Chiavenato (1999), existe uma nova maneira de administrar. Administra-se hoje juntamente com as pessoas. Este é o novo papel de consultoria interna que está se consolidando na maior parte das organizações bem-sucedidas. Administrar com pessoas - consideradas agora parceiras do negócio e não mais apenas recursos organizacionais - passou a ser o mais importante desafio interno das empresas em plena Era da Informação.

Para Toledo (1988), RH é a área de estudos e atividades que lida com os aspectos relativos ao elemento humano em geral, nas organizações. Ou seja, a área que trata dos problemas de pessoal, de qualquer agrupamento humano organizado.

Segundo Chiavenato (2002) os objetivos da Gestão de Pessoas são variados. A ARH deve contribuir para a eficácia organizacional através dos seguintes meios:

- Ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão;

- Proporcionar competitividade à organização;
- Proporcionar à organização empregados bem treinados e bem motivados;
- Aumentar a auto atualização e a satisfação dos empregados no trabalho;
- Desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho;
- Administrar a mudança;
- Manter políticas éticas e comportamentos socialmente responsáveis.

Gestão de Recursos Humanos pode ser compreendida por um conjunto de “políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativa entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo” (DUTRA, 2002, p. 17 apud D’AMORIM, 2009).

2.2 PROCRASTINAÇÃO

De acordo com Potts (1987 apud GOUVEIA et al., 2014), esse fenômeno ocorre em ao menos 95% da população em geral e, cronicamente entre 15% a 20% de adultos e 33% a 50% de estudantes.

O termo “procrastinar” deriva do latim *procrastinare* e literalmente significa “deixar para o dia de amanhã”, adiar, protelar, demorar, espaçar, deferir, delonga” (Dicionário Ilustrado da Língua Portuguesa, 2001). Procrastinar implica realizar uma atividade alternativa à pretendida, o que não é sinônimo de ócio. A procrastinação pode ainda ser distinguida do adiamento intencional, porque não é planeada, assim como do adiamento lógico e necessário, causado por motivos e razões óbvias tais como doenças ou problemas técnicos (COSTA,2007).

Contribuindo, Sampaio e Bariani (2011) destacam que há muitos sinônimos para esse fenômeno: adiar, diferir, tardar, delongar, demorar, enrolar, espaçar, protrair, transferir para outro dia, portanto, deixar para depois algo que poderia ser realizado naquele momento. É simplesmente, realizar outras atividades menos importantes, no lugar da pretendida. As definições de procrastinação são variadas, porém possuem um núcleo comum, reconhecem que deve haver transferência ou retardo de uma tarefa ou decisão.

Por mais que existam abordagens teóricas distintas sobre o tema, Steel (2007, apud RIBEIRO et al., 2014) ressalta que as conceituações da procrastinação possuem um núcleo comum: todas as definições reconhecem a procrastinação como um traço ou uma disposição comportamental, na qual deve haver algum tipo de adiamento ou atraso.

Corroborando com todos os conceitos mencionados, Hamasaki e Kerbauy (2001) consideram que procrastinação é deixar de lado ou atrasar uma tarefa importante que tem um reforçador atrasado, em benefício de alguma coisa mais rápida e fácil que provoque menor ansiedade. É também atrasar ações vitais até que o desempenho e os resultados sejam maiores do que os realizados no tempo adequado.

Apesar das possíveis consequências desfavoráveis, anteriormente descritas, de acordo com Sampaio (2011) nem sempre se atribuiu à procrastinação um sentido negativo. Há relatos sobre o procrastinar entre as civilizações egípcias e romanas que não viam esse comportamento de maneira negativa e, sim como um adiamento útil e sábio, sobretudo frente à tomada de grandes decisões. Contudo, essa conotação negativa parece ter surgido no século XVIII, com a propagação da revolução industrial, principalmente, em sociedades ocidentais orientadas para a competição, para o sucesso e que vivem em função do tempo e da produção (STEEL, 2007 apud SAMPAIO, 2011).

Nessas, o procrastinador passou a receber adjetivos e descrições pouco lisonjeiras, sendo geralmente caracterizado como aquele que não tem ambição, que é preguiçoso ou indolente. As características de certas sociedades e situações parecem contribuir para o surgimento e a manutenção do comportamento de adiar, principalmente aquelas que exigem do indivíduo um desempenho perfeito e cobram sempre resultados de sucesso (BURKA; YUEN, 1991 apud SAMPAIO, 2011).

Nesta incursão histórica, Costa (2007) nos coloca que a tentativa para encontrar uma definição e explicação para a procrastinação foi efetuada por vários filósofos morais pré-científicos. A população romana utilizava também o termo, frequentemente associando-o a contextos militares. Esta utilização parece refletir a noção de que o adiamento da ação ou da tomada de decisão pode ser algo necessário e sábio, provavelmente porque implicava um processo de tomada de decisão complexo, que se opunha a comportamentos impulsivos. No entanto, por motivos não completamente esclarecidos, a procrastinação acabou por adquirir uma conotação moral negativa que subsiste até hoje.

É nesse sentido que Gouveia et al. (2014) nos colocam que os primeiros achados a respeito indicaram que nem todos os comportamentos de procrastinação são inadequados, prejudiciais ou levam a consequências indesejáveis. Nesse sentido, são diferenciados dois tipos de procrastinadores: os passivos e os ativos. Os passivos são considerados procrastinadores tradicionais, paralisando suas ações em virtude de indecisões de agir sobre a realidade, deixando de executar tarefa em tempo hábil. Em contrapartida, os ativos apresentam características desejáveis de comportamentos e atitudes, preferindo trabalhar sob

pressão, tomando decisões, controlando o tempo e a auto eficácia para melhor realização de tarefas.

Cabe aqui, salientar que a procrastinação tornou-se mais evidente na sociedade ocidental com a Revolução Industrial, em virtude da relação crescente entre a produção e o uso eficaz do tempo (RIBEIRO et al., 2014).

Não sendo estranho que as pessoas que procrastinam, sejam frequentemente consideradas preguiçosas, pouco ambiciosas e indolentes, adjetivos pouco lisonjeiros em sociedades orientadas para a realização e para o sucesso, sabendo que todas as pessoas procrastinam, pelo menos num ou noutro momento (KNAUS, 1973 apud COSTA, 2007).

Em estudos realizados Burka e Yuen (1991 apud SAMPAIO, 2011) destacam, ser mais comum que as pessoas procrastinem diante de situações específicas, como perante atividades que consideram difíceis, desagradáveis, aversivas ou impostas, por exemplo.

Apesar de nem sempre ter tido conotação negativa, Sampaio (2011) nos coloca que de qualquer forma, independente da atividade ou da área da vida em que se manifeste a procrastinação, quando vivenciada de maneira sistemática ou crônica, a procrastinação é prejudicial ao funcionamento intra ou interpessoal, podendo contribuir com possíveis consequências graves e significantes, de ordem interna e/ou externa ao indivíduo. Por exemplo, contribuindo com perdas financeiras, tensão na relação com pais/familiares/cônjuge/amigos, conflitos com chefe/colegas de trabalhos, penalidades governamentais, como multas por impostos atrasados, problemas de saúde, entre outros. E também, com prováveis prejuízos internos, gerando estados emocionais desfavoráveis à adaptação do indivíduo, como irritações leves ou intensas, falta de concentração, pensamentos ruminantes, autocondenações, autocríticas, depressão, desespero, entre outros.

Cabe destacar, o posicionamento de Ferrari, Johnson e McCown (1995 apud RIBEIRO et al., 2014), que classificaram três tipos de comportamento procrastinador. A primeira, que recebe a denominação de crenças irracionais, diz respeito a procrastinadores que duvidam de suas habilidades. Nesse contexto, devido às elevadas cobranças, as falhas são inevitáveis, sendo que a procrastinação acaba originando uma desculpa para os fracos resultados. A segunda vertente analisa a relação da procrastinação com teorias pautadas no controle da legitimidade. A última categoria relaciona-se ao perfeccionista irracional.

Contribuindo, Schouwenburg (2004 apud, RIBEIRO et al., 2014) destaca dois posicionamentos que guiam as investigações sobre esse fenômeno. O primeiro caracteriza a procrastinação com base em traços da personalidade, ou seja, é uma disposição de exibir respostas típicas em situações variadas. Pesquisas nessa linha investigam a associação da

procrastinação com o modelo dos Cinco Grandes Fatores (neuroticismo, extroversão, franqueza, afabilidade e consciência). A segunda vertente analisa o fenômeno com base no comportamento do indivíduo. Esse posicionamento entende a procrastinação como algo dinâmico que se altera ao longo da vida, dependendo da interação entre os indivíduos. Pesquisas nessa área envolvem aspectos cognitivos, metacognitivos, ambientais e processos motivacionais.

Cabe ressaltar que um comportamento nunca ocorre de maneira isolada. Porém, além de aspectos ambientais e comportamentais, é preciso considerar aspectos pessoais envolvidos. A manifestação de um comportamento vai além das contingências ambientais e envolve um repertório pessoal, constituído por conjunto de experiências, de valores morais, de percepções, de crenças e expectativas, entre outros (SAMPAIO, 2011).

3 MÉTODO

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa quali-quanti, de caráter exploratório, que de acordo com Gil (1999, p.43) “este tipo de pesquisa é realizada especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis”. Para pesquisar o índice de procrastinação, optou-se por realizar a aplicação do Teste de Administração do Tempo de Berg (2013, p.31) que vem ao encontro do tema da pesquisa, e que nos permite avaliar a procrastinação por meio da administração do tempo e acúmulo de tarefas, e duas perguntas semiestruturadas acerca dos motivos e consequências do deixar para depois, aplicadas concomitantemente ao teste.

Participaram da pesquisa 5 empresas selecionadas aleatoriamente de um município do Extremo Oeste Catarinense, sem requisito de tamanho e área de atuação. A amostra foi composta, por 25 questionários respondidos por funcionários, e 4 por gestores/gerentes. Para resguardar a identidade das empresas foram nomeadas como E1, E2, e assim sucessivamente.

A E1 caracteriza-se: Está no mercado há 44 anos, iniciou sua atividade com uma pequena ferraria, fábrica de implementos agrícolas e consertos de equipamentos, posteriormente expandiu, passando atuar também no ramo de comércio de peças usadas para veículos, e compra e venda de sucata. Com o passar dos anos, a empresa passou a explorar o ramo de mecânica pesada e comércio de autopeças, atualmente sendo este seu ramo de atividade. A empresa é constituída por 11 funcionários, dos quais 10 participaram da pesquisa.

E2 é uma empresa do ramo de papelaria e bazar, estando em atividade há 13 anos; a mesma conta com uma equipe de 3 colaboradores, dos quais todos participaram da pesquisa.

E3 atua no ramo de móveis, atendendo o comercial com móveis planejados e decoração para diversos ambientes. Esta no mercado há quase 5 anos, e conta com uma equipe de 8 funcionários, destes 3 participaram do estudo.

A empresa E4 está no mercado há 8 anos, sendo uma loja que faz parte de uma rede de autosserviço que comercializa produtos de qualidade, com variedade, volume, preço baixo e crediário facilitado aos seus clientes. Seus produtos compõem linha íntima, confecções, calçados, cama, mesa e banho. Tem como público alvo o varejo popular. Conta com um quadro pessoal formado por 4 funcionários, todos participantes da pesquisa.

E por fim, a empresa E5, fundada em 2011, atuando no setor de floricultura e jardinagem. Atualmente expandiu sua atuação, trabalhando com execuções de projetos de jardinagem, manutenção de jardins e também venda e distribuição de grama no atacado e varejo para demais floriculturas da região. Possui 12 funcionários, dos quais 9 participaram da pesquisa.

As empresas foram contatadas, sendo esclarecido do que se tratava o estudo e solicitada a participação das mesmas, após o consentimento do gestor de cada empresa, fora explicado também aos funcionários, salientando o sigilo, e a importância da sinceridade e a liberdade quanto a participação ou não da mesma, após assinatura dos Termos de Consentimento Livre e Esclarecido, o Teste de Administração do Tempo e questionário foram aplicados, tanto nos funcionários quanto nos gestores e/ou gerentes das empresas participantes, para posterior avaliação e comparação da visão de ambos. O sigilo da identidade dos participantes foi garantido.

Os testes foram corrigidos e os resultados foram quantificados, sendo os dados tratados estatisticamente por meio do Statistical Package for Social Science (SPSS, 17.0). A análise dos dados seguiu todos os procedimentos éticos, onde foi utilizada a técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (2000). Esta se define como um conjunto de técnicas de análise das comunicações pretendendo obter, por processos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. Os dados foram analisados e dispostos em 3 categorias de análise pré-definidas: 1- Procrastinação – funcionários *versus* gestores; 2- Causas da procrastinação; 3 – Consequências da procrastinação.

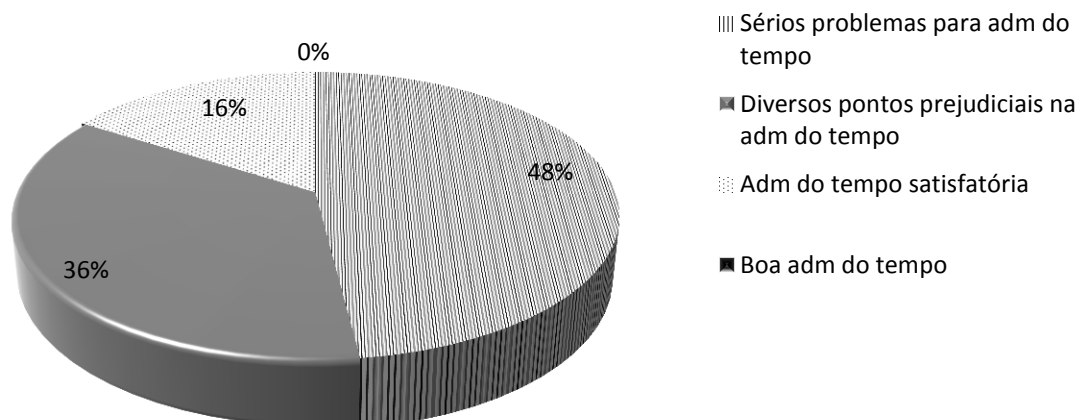
4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 PROCRASTINAÇÃO – FUNCIONÁRIOS *versus* GESTORES

Diante de todos os estudos, pode-se dizer que procrastinar implica adiar o início ou a conclusão de um curso de ação ou de uma decisão planejada, podendo ser total ou parcial. De acordo com Sampaio (2011), grande parte dos procrastinadores tem dificuldade em planejar e em gerir o tempo, sendo que suas ações não são proteladas em função de algum tipo de prioridade, ou ainda, da aquisição de benefícios ou de utilidades percebidas por adiar. Neste sentido, o uso do Teste de Administração do Tempo de Berg (2013) vem ao encontro de nossas necessidades.

O tempo é o componente essencial e o bem mais precioso na era da competitividade e da globalização, e é também o fator mais escasso e disputado do século XXI. O tempo pode ser um grande inimigo se jogarmos contra ele, mas também pode tornar-se um extraordinário aliado se soubermos usá-lo a nosso favor. Todos temos à nossa disposição 24 horas por dia, nem mais, nem menos. O que realmente faz a diferença entre os indivíduos é o que eles fazem durante essas 24 horas. A qualidade do uso do tempo é que determinará se você será produtivo ou improdutivo (BERG, 2013). Abaixo podemos ter uma visão clara da administração do tempo das empresas participantes.

Gráfico 01: Resultado do teste de administração do tempo dos funcionários

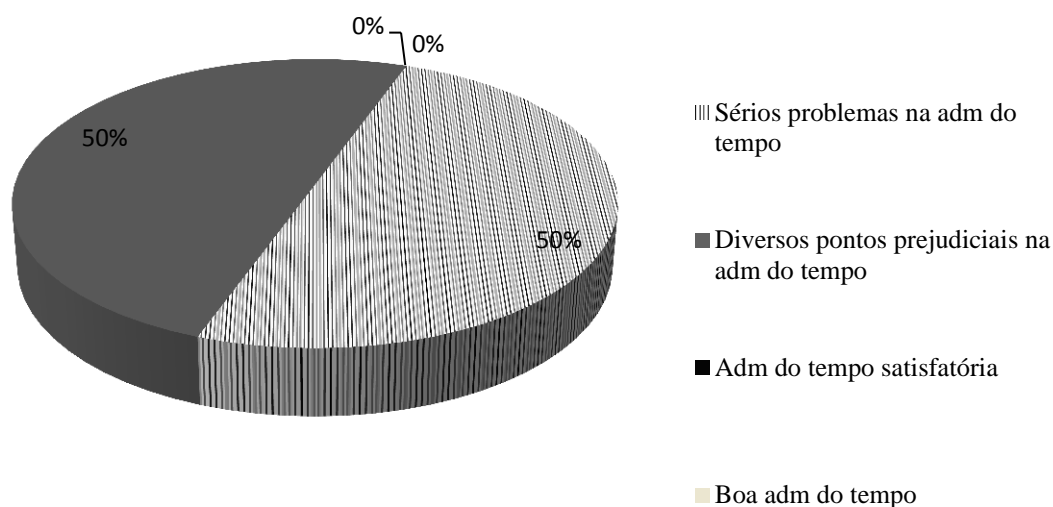


Os resultados do Teste de Administração do Tempo nos levam a perceber uma dificuldade clara em gerir o tempo. Quase a metade dos participantes (48%) demonstraram sérios problemas para administrar o tempo, classificação esta que se enquadra na menor pontuação do teste. Além desta, outra grande porcentagem (36%), demonstra possuir diversos pontos prejudiciais na administração do tempo, o que diminui a eficiência no trabalho. Do total apenas 16% conseguem uma administração do tempo satisfatória. É importante observar que nenhum participante do teste, classificou-se com uma boa administração do tempo de trabalho.

É neste sentido, que podemos dar atenção quando Steel (apud MACHADO, 2012) nos fala que o real responsável da procrastinação é a falta de autocontrole. Assim, pensar em autocontrole e tempo, podemos relacionar a gestão deste tempo, que passa pelo quesito administração e controle de algo que se tenha, ou seja, o poder sobre o nosso tempo. Por mais que seja necessário cumprir tarefas, metas e afins, quando se coloca na posição de funcionário, ainda assim tem-se o domínio sobre o nosso tempo e agir.

Com o estudo buscou-se o resultado dos funcionários, e também dos gestores; quando se pensa em procrastinar, a gestão do tempo também se relaciona e esta ligada a quem gere a empresa. Abaixo se expõem os resultados dos testes dos gestores das empresas participantes:

Gráfico 02: Resultado do teste de administração do tempo dos gestores



É possível perceber que, quando se fala em gerir tempo a dificuldade também está presente na gestão das empresas. Metade dos participantes da pesquisa apresentam sérios problemas na administração do tempo, e a outra metade demonstra ter diversos pontos prejudiciais na administração do tempo. Cabe salientar aqui, que das cinco empresas participantes, um dos gestores não participou da pesquisa.

Complementando o assunto, Gouveia et al. (2014), salientam que o fator tempo, que é visto como central no conceito de procrastinação, não estaria implicado somente na evitação da tarefa, mas também em como o indivíduo gerencia o tempo para concluir com sucesso uma atividade.

Sampaio (2011) nos diz que, geralmente, a procrastinação é associada à dificuldade do estabelecimento de prioridades e tomadas de decisões. É nesse sentido, que podemos relacionar os resultados apresentados acima com o que o presente autor nos ensina. Os resultados merecem atenção, pois, muitas vezes se presume que, os funcionários tem maior dificuldade em gerir tempo, e tendem a procrastinar mais, porém a pesquisa deixa claro que administrar o tempo passa ser algo complexo, que se estende para todo o conjunto da empresa, ou seja, tanto colaboradores quanto gestores possuem sérias dificuldades em gerir o tempo.

A manifestação da procrastinação vai além das contingências comportamentais e ambientais e envolve um repertório pessoal, constituído por conjunto de experiências, de valores morais, de percepções, de crenças e expectativas, entre outros (SAMPAIO; POLIDORO; ROSÁRIO, 2012).

4.2 CAUSAS DA PROCRASTINAÇÃO

De acordo com os resultados deste estudo, a maior parte dos participantes, alegou que o excesso de trabalho os faz procrastinar. Quando se menciona isto, é importante enfatizar que ao avaliar as causas do procrastinar, procurou-se a visão dos funcionários e dos gestores, e ambas vieram de encontro, sendo que 23% dos funcionários e 45% dos gestores trazem o mesmo motivo para deixar para depois, o excesso de trabalho e/ou atividade.

Juntamente com o trabalho excessivo, surge por parte dos funcionários a “falta de tempo”, com 19%, como geradora da procrastinação, ou seja, existe uma relação muito forte entre esse motivo e o anterior, pois o excesso gera falta de tempo, e por não conseguir dar conta de tudo, passa a ser então adiado. E, não menos ligado a isso, segue como sendo motivador da procrastinação a necessidade de optar por atividades mais importantes, deixando

assim outras de lado (15%), e também o surgimento de novas tarefas (8%), cujas não estavam programadas ou previstas. Percebe-se que todos estes motivos elencados pelos funcionários estão intimamente interligados.

Cabe aqui a reflexão de Sampaio e Bariani (2011), dizendo que o adiamento de tarefas menos importantes em favor de outras prioridades é considerado algo saudável e necessário. Contudo, essa “falta de tempo”, precisa ser analisada com cautela, visto que pode ser o resultado de um planejamento inadequado de compromissos e de um mau gerenciamento de tempo.

É necessário e conveniente salientar a semelhança entre os resultados das respostas dos gestores e funcionários. Onde a única exceção é que a falta de tempo é menos evidenciada pelos gestores (11%), porém tanto substituir atividades menos significativas por mais importantes, quanto surgimento de novas tarefas, são destacadas como motivos da procrastinação, ambas aparecendo com um percentual de 22% na pesquisa.

Quando falamos em optar por atividades mais ou menos importantes, não podemos nos esquecer de avaliar essa importância, e considerar que muitas vezes nesta avaliação pode estar incutida a preferência individual. Machado (2012) diz que a procrastinação também pode ser causada por motivo prosaico como mera aversão a tarefa. Ou seja, ainda que se trate de uma tarefa necessária, é considerada custosa, tediosa e, neste caso, o mecanismo do adiamento da tarefa é mais evidentemente justificado. Assim, pode que surjam novas tarefas e seja “permitido” que estas se tornem prioritárias, e passa-se a adiar as “não prioritárias” ou aquelas a que se tem aversão.

Corroborando com o mencionado acima, Sampaio e Bariani (2011) mencionam estudos que indicam que, geralmente, as pessoas tendem a protelar atividades que consideram desagradáveis ou as quais não se julgam boas o suficiente para realizar. Além disso, é sabido que as pessoas raramente procrastinam atividades que apreciam ou que as satisfazem.

Pessoas que procrastinam ficam apreensivas pelo fato de poderem ser julgadas pelos outros ou pelo senso de autocrítica. Certos indivíduos temem ser descobertos em faltas ou que os seus melhores esforços não sejam suficientemente bons para atingir um determinado alvo. Outras pessoas se preocupam mais em ser julgadas como boas demais ou como grandes realizadoras e, assim, tendem a pensar que terão que enfrentar consequências desagradáveis por se destacarem (BURKA; YUEN, 1991 apud RIBEIRO et al., 2014). Portanto, novamente cabe lembrarmos que somos seres subjetivos, e temos muito de nós incutido em nosso comportamento, cujo é influenciado por uma série de questões, as quais refletem diretamente no procrastinar.

4.3 CONSEQUÊNCIAS DA PROCRASTINAÇÃO

De acordo com Burka e Yuen (1991 apud RIBEIRO et al., 2014) existem duas maneiras pelas quais os indivíduos procrastinam. A primeira ocorre quando o adiamento resulta em consequências externas, que variam desde um efeito inofensivo como, por exemplo, uma multa decorrente do atraso na entrega de um livro à biblioteca, até os graves, que acabam comprometendo o emprego ou mesmo o casamento do indivíduo. A segunda maneira ocorre quando as pessoas que procrastinam passam a sofrer consequências internas pelas suas atitudes, sendo que os sentimentos variam desde uma leve irritação a uma autocondenação por não concluir determinada tarefa. Nesse sentido, o fato de procrastinar torna-se um problema substancialmente grave, podendo afetar diretamente o desempenho do indivíduo em seu trabalho, escola, relacionamentos e em casa. As consequências advindas do ato de procrastinar surgiram tanto no âmbito externo quanto interno no presente estudo.

Novamente ocorre uma aproximação nas respostas, tanto os funcionários quanto os gestores participantes da pesquisa, trouxeram como forte consequência da procrastinação o acúmulo e sobrecarga de trabalho. Em ambos 37% das respostas apontaram esta como sendo uma das consequências do deixar para depois. Cabe reforçar que, é esta uma consequência, que se liga fortemente aos motivos trazidos anteriormente, os quais podemos relacionar com a gestão do tempo e administração de trabalho, uma vez que deixar algo para depois, é somar com o montante do próximo dia, como em uma rotina lógica e óbvia, que atrapalha e incomoda.

O segundo item que aparece como consequência, pelos gestores e funcionários, está fortemente ligado ao primeiro. Constituindo 14% das respostas, são mencionados trabalhos atrasados e inacabados, que conseqüentemente somam para o acúmulo, um trabalho não realizado, fica inacabado, sendo ele para aquele momento e não concretizado, passa automaticamente a ser um trabalho atrasado, que logicamente, é uma sobrecarga para o dia seguinte, ou seja, algo que teria que ter sido feito, mas não o foi e que não pode ser ignorado, passa a ser então algo atrasado ou inacabado, que contribui como um número a mais na lista do que deve ser realizado. Interessante que, se analisado todo esse processo, ele se torna quase que contínuo, uma vez que se entra neste ciclo, para sair, ou “colocá-lo” novamente em dia, fica difícil.

Em meio a tudo isso, os gestores trazem como significativa consequência o estresse (25%). Pode ser este um indicativo de que a procrastinação está afetando de modo negativo a vida do indivíduo, sendo neste sentido que Sampaio e Bariani (2011) trazem que os

sentimentos envolvidos e produzidos pelo adiamento em si e suas consequências devem ser levados em consideração.

Portanto, este dado não é espantoso, pois quando se mencionou inicialmente as consequências, elas são externas e internas, sendo o estresse umas dos efeitos internos da procrastinação. Tendo como base esse panorama, Gouveia et al. (2014) destacam que a procrastinação poderia causar a depressão, a ansiedade extrema, o estresse, o déficit de atenção e a desorganização mental.

Aliado a estes fatores, pode se relacionar as consequências destacadas pelos funcionários, que salientam o esquecimento e perda de dados importantes, juntamente com a desorganização, advindas da procrastinação. Quando algo é gerador de sentimentos negativos, ou quando se lida com um ambiente e condições que não sejam tão positivas, podem surgir resultados e comportamentos no trabalho inadequados ou insatisfatórios, é o que parece surgir nesta situação.

Cabe salientar aqui, que apesar de historicamente nem sempre a procrastinação teve conotação negativa, cuja se reforçou com a industrialização, no presente trabalho as consequências referidas reforçam o lado negativo da mesma, provando que quando se fala em procrastinar, automaticamente as pessoas já tem incutida uma visão e avaliação não muito favorável deste comportamento. É nesse sentido que Ribeiro et al. (2014) afirmam que a procrastinação passa a ser entendida como um fenômeno que implica em consequências negativas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A procrastinação é rodeada de diversos conceitos e definições, no entanto todos eles fundem-se em alguns pontos, o que leva a impossibilidade de pensar na mesma, sem vir atrelada a ela o deixar para depois, o postergar. Sampaio (2011) relata que ela pode ser compreendida como uma dificuldade comportamental, cognitiva, e motivacional. Conceito este pertinente aos resultados da pesquisa, pois coloca em questão a subjetividade do ser. O que cabe aqui, é que independente da perspectiva adotada para se compreender tal fenômeno, o fato é que este se faz presente, e é mais frequente do que muitas vezes se imagina. A grande maioria dos participantes do estudo, se mostram procrastinadores, possuem dificuldades para gerir e administrar o seu tempo, cujo em nosso favor é um grande aliado, porém quando não bem utilizado, se torna algo que nos atormenta.

Crê-se que o presente estudo tenha atendido a sua proposta inicial, visto que apresentou contribuições para compreensão da procrastinação, ao descrever e analisar motivos e consequências da mesma. Espera-se que os achados aqui descritos possam subsidiar e instigar novas investigações, pois as pesquisas na área são escassas, e diante dos resultados, entende-se que seja necessário que se compreenda mais sobre o assunto, que se faz tão presente. E tudo isso fica ainda mais contundente, quando os motivos e consequências se mostram fortemente interligados como apareceram no estudo. O excesso de trabalho, que surge como o principal motivo da procrastinação, juntamente com a opção da atividade mais importante e o surgimento de novas atividades, está atrelado a principal consequência, o acúmulo e sobrecarga de trabalho. Assim, merece a nossa atenção, o fato de que, todo este funcionamento passa a se tornar um círculo vicioso, o qual está fixado ao fator primordial da procrastinação, a administração do tempo e atividades.

Fica claro que o fato de a procrastinação constituir ou não um problema depende da gravidade e da extensão do comportamento. Ela torna-se num problema mais sério quando afeta os sentimentos e o controle pessoal, quando a qualidade do trabalho é significativamente mais baixa do que as capacidades do indivíduo, quando os outros já não podem confiar ao indivíduo a responsabilidade de completar o seu trabalho, quando coloca obstáculos na vida pessoal e profissional, quando provoca sentimentos negativos no indivíduo ou resulta problemas de saúde ou em relações conflituosas. Enfim, a procrastinação deve ser compreendida melhor, todos procrastinam em algum momento de suas vidas, lidar com as situações que surgiram no presente estudo é algo que vem como necessário, sendo uma normalidade da realidade das empresas e da vida pessoal de qualquer indivíduo. Portanto, aceitar que o deixar para depois está mais presente do que se queira admitir é um primeiro passo, e buscar compreender este processo, de modo que se criem alternativas para identificar e trabalhar este quesito, se faz mais do que preciso, se faz presente, seja consciente ou não, na vida profissional e pessoal das pessoas.

THE ART OF PROCRASTINATION

ABSTRACT: Companies seek excellence, efficiency and speed in its employees, seeking satisfactory results. Procrastination is to systematically delay or delay the conduct of relevant activities, which may happen in situations and in different contexts (RIBEIRO ET AL., 2014). Given this, the present study intended to increase knowledge of the act of procrastinating, trying to understand what the consequences of this behavior and, a developer and manager vision. We opted by a qualitative and quantitative research, exploratory. The results made clear a difficulty in managing time. Much of the staff (48%) showed serious problems to manage time, and another 36 % have many harmful points in time management. The results of the managers were not different. Overwork appears as the main cause of procrastination. Joins this, "lack of time" followed by the need to opt for more important activities, leaving other hand, and the emergence of new tasks. The major consequence of procrastination was the accumulation and work overload, this being a consequence, that binds strongly to that previously brought reason. This buildup leads to delays, forgetfulness and stress. All procrastinate at some point in their lives, therefore, accept that the leave after this is more than we want to admit is a first step, and try to understand this process, it is necessary.

KEYWORDS: Procrastination. Time. Work. Put off.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2000.

BERG, Ernesto Artur. **35 testes para avaliar suas habilidades profissionais**. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos – Edição compacta**. São Paulo: Atlas, 2002.

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

COSTA, Marta Daniela da Silva. **Procrastinação, auto-regulação e gênero**, 2007, 135 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Escolar) - Universidade do Minho, 2007. Disponível em: <[https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/6961/1/TESE%20Completa%20\(2\).pdf](https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/6961/1/TESE%20Completa%20(2).pdf)>. Acesso em: 12 de out. 2015.

D´AMORIM, Amanda Raquel de França Filgueiras. **Gestão de recursos humanos em organizações sustentáveis: análise à luz do *global reporting Initiative* e da administração renovada**. 2009. 188 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2009. Disponível em: <http://www.ccsa.ufpb.br/ppga/site/arquivos/dissertacoes/dissertacao_49.pdf>. Acesso em: 04 out. 2014.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. ed. São Paulo: Atlas S.A., 1999.

GOUVEIA, Valdiney V., et al. Escala de procrastinação ativa: evidências de validade fatorial e consistência interna. **Psico – USF**, Bragança Paulista, v. 19, n. 2, p. 345-354, maio/agosto 2014. Disponível em: <[www.scielo.br http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712014019002008](http://www.scielo.br/http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712014019002008)>. Acesso em: 05 de out. 2015.

HAMASAKI, Eliana Isabel de Moraes; KERBAUY, Rachel Rodrigues. Será o comportamento de procrastinar um problema de saúde? **Rev. bras. ter. comport. Cogn.**, São Paulo, v.3, n.2, p. 35-40, dez.2001. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-55452001000200005>. Acesso em: 05 de out. 2015.

MACHADO, Maria Aparecida de Rodrigues. “**Amanhã sem falta**”- os efeitos econômicos da procrastinação. 2012. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Economia) – Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, Porto Alegre, 2012. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/56110>>. Acesso em: 10 de ago. 2015.

REALI, José Luiz Soares. **Os recursos humanos e a gestão pela qualidade total**. 2004. 113 f. Dissertação (Mestrado Executivo) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresa, Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/8674/000348616.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 04 out. 2014.

RIBEIRO, Flávio, et al. Comportamento procrastinador e desempenho acadêmico de estudantes do curso de ciências contábeis. **Advances in Scientific and Applied Accounting**, São Paulo v.7, n.3 p. 386 – 406, Set. / Dez. de 2014. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/34016/comportamento-procrastinador-e-desempenho-acade>>. Acesso em: 05 de out. 2015.

SAMPAIO, Rita Karina Nobre; POLYDORO, Soely Aparecida Jorge; ROSÁRIO, Pedro Sales Luís de Fonseca. Autorregulação da aprendizagem e a procrastinação acadêmica em estudantes universitários. **Cadernos da Educação**, Pelotas, n. 42 , p. 119-142 , mai./jun./jul./ago. 2012. Disponível em: <<https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/caduc/article/view/2151/1968>>. Acesso em: 20 de ago. 2015.

SAMPAIO, Rita Karina Nobre; BARIANI, Isabel Cristina Dib. Procrastinação acadêmica: um estudo exploratório. **Estudos Interdisciplinares em Psicologia**, Londrina, v. 2, n. 2, p. 242-262, dez. 2011. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/eip/article/view/10930>>. Acesso em: 10 de ago. 2015.

SAMPAIO, Rita Karina Nobre. **Procrastinação acadêmica e autorregulação da aprendizagem em estudantes universitários**. 2011. 147f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Educacional) – Faculdade Estadual de Campinas, Campinas, 2011. Disponível em: <<https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/caduc/article/view/2151/1968>>. Acesso em: 12 de out. 2015.

TOLEDO, F. Administração de Pessoal: Desenvolvimento de recursos humanos. São Paulo: Editora Atlas S.A., 1988.