

CENTRO UNIVERSITÁRIO ASSIS GURGACZ - FAG

AMANDA FIGUEIRA RAMOS

ELLEN THAÍS DA SILVA

O FENÔMENO WORKAHOLIC EM CARGOS DE LIDERANÇA

CASCADEL-PR

2018

CENTRO UNIVERSITÁRIO ASSIS GURGACZ - FAG

AMANDA FIGUEIRA RAMOS

ELLEN THAÍS DA SILVA

O FENÔMENO WORKAHOLIC EM CARGOS DE LIDERANÇA

Projeto de Pesquisa apresentado como requisito parcial para obtenção da aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso: Projeto do 9º período noturno do curso de Psicologia do Centro Universitário Assis Gurgacz.

Professor (a). Orientador (a): Me. Laís Raycik.

CASCADEL-PR

2018

SUMÁRIO

1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	5
1.1 ASSUNTO/TEMA	5
1.2 JUSTIFICATIVA	5
1.3 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA	6
1.4 FORMULAÇÃO DAS HIPÓTESES	6
1.5 OBJETIVOS DA PESQUISA	6
1.5.1 Objetivo Geral	6
1.5.2 Objetivos Específicos	6
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	7
2.1 AMBIENTE LABORAL E AS EXIGÊNCIAS ORGANIZACIONAIS	7
2.2 FATORES PSICOSSOCIAIS	9
2.2.1 Riscos Psicossociais	11
2.3 WORKAHOLISM	13
2.4 PERFIL E PAPEL ATUAL DO LÍDER NAS ORGANIZAÇÕES	14
2.4.1 LIDERANÇA E WORKAHOLISM	16
3. ENCAMINHAMENTO METODOLÓGICO	17
3.1 Local	18
3.2 Participantes	18
3.2.1 Critérios de Inclusão	18
3.2.2 Critérios de Exclusão	19
3.3 Instrumentos	19
3.3.1 Questionário	19
3.3.2 Entrevista	20
3.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	20
3.4.1 Grau de vulnerabilidade dos sujeitos – Riscos/Benefícios	21
3.5 ANÁLISE DOS DADOS	21
3.6 CRONOGRAMA	22
3.7 ORÇAMENTO	22
REFERÊNCIAS	23
APÊNDICE A - ENTREVISTA	26
ANEXO A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)	27
ANEXO B - VERSÃO REDUZIDA DO DUWAS ©	30

ANEXO C - PROART	31
ANEXO D - DECLARAÇÃO DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE	33

1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

1.1 ASSUNTO/TEMA

O fenômeno *workaholic* em cargos de liderança.

1.2 JUSTIFICATIVA

Este estudo propõe-se a detectar o *workaholism* em cargos de liderança, ponderando os riscos psicossociais que este fenômeno pode causar nos indivíduos e a sua influência. *Workaholic* trata-se da dedicação ao trabalho que envolve a focalização quase que exclusiva às atividades ocupacionais, que muitas vezes exclui outros interesses da vida e até mesmo as relações interpessoais do sujeito.

Considerando a amplitude das tecnologias, usualmente adotadas, é possível imaginar a enorme abrangência de seus efeitos, gerando mudanças no ambiente social da organização e na realização do trabalho. Com o advento da tecnologia, a palma da mão, comunicação instantânea entre colaboradores e organização, por vezes, não existe o desligamento dos afazeres profissionais quando se está fisicamente longe da empresa, como em horários de descanso, principalmente em cargos de liderança.

Em nossa competitiva sociedade, fala-se muito em qualidade nos serviços prestados, aos clientes e aos produtos, mas pouco se tem fomentado a respeito da qualidade ofertada ao próprio trabalhador. Indubitavelmente, diferente daquilo que se pensa, agir desta forma não traz benefícios, porque se submete a um desgaste físico, psicológico e emocional, que faz com que esses sujeitos, ao retornarem à rotina laboral, fiquem mais cansados, sejam menos eficazes, cometam mais erros e tenham maior falta de concentração no trabalho, afetando diretamente no desempenho e produtividade.

Os *workaholics* geralmente entendem essa dedicação integral a empresa como uma forma de sobrevivência, como o único caminho para o crescimento e sucesso na carreira. (SERVA & FERREIRA, 2006). Frequentemente, profissionais *workaholics* não visualizam os riscos psicossociais que podem enfrentar em razão a essa dedicação excessiva ao trabalho em detrimento a vida pessoal.

Em virtude dos fatos mencionados entende-se que esse vício ao trabalho pode causar prejuízo a vida dessas pessoas e também aos seus familiares, portanto, referimos a alta relevância social em se fomentar e pesquisar a respeito. O interesse deste estudo também advém da pouca discussão do tema no Brasil, por conseguinte, vislumbramos ao mesmo um caráter promissor, com a pretensão de tornar-se um referencial teórico na área, para a contribuição na pesquisa da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

1.3 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

O fenômeno *workaholic* está presente em indivíduos que ocupam cargos de liderança na área de tecnologia no Oeste do Paraná?

1.4 FORMULAÇÃO DAS HIPÓTESES

H0: Não existem profissionais *workaholics* em cargos de liderança na área de tecnologia.

H1: Existem profissionais *workaholics* em cargos de liderança na área de tecnologia.

1.5 OBJETIVOS DA PESQUISA

1. 5. 1 Objetivo Geral

Investigar se indivíduos que ocupam cargos de liderança na área de tecnologia apresentam características do fenômeno *workaholic* observando fatores e riscos psicossociais.

1. 5 .2 Objetivos Específicos

- Identificar se os indivíduos que ocupam cargos de liderança conhecem o fenômeno *workaholic*;
- Averiguar se esses indivíduos reconhecem em seus comportamentos características

do fenômeno *workaholic*;

- Verificar se os indivíduos apresentam características do fenômeno *workaholic*;
- Detectar quais são os riscos psicossociais apresentados por líderes com características *workaholic*.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 AMBIENTE LABORAL E AS EXIGÊNCIAS ORGANIZACIONAIS

Heloani (2016) afirma que a inclusão de novas formas de gestão de produção trazida pela pós-modernidade, acabam por exigir maior aderência dos colaboradores, elevando assim a produtividade destes por meio de um controle sutil e mais envolvente, onde parece oferecer uma maior autonomia aos colaboradores.

Nesse sentido, Zanelli et al (2010), enfatizam que o início do século XXI levaram a grandes exigências e pressões por resultados em todos os níveis hierárquicos. Trouxeram ainda as mudanças tecnológicas, a concorrência globalizada e o desemprego estrutural, como fatores de pressões por resultados dentro das organizações; pressões essas, ligadas às demandas da sociedade pós-industrial.

A nova divisão de trabalho, gerada pela pós-modernidade, se mostra mais competitiva, de forma que esses novos processos pressionam o sujeito, que passa a viver em constante estado de angústia por não poder corresponder à sua própria idealização (HELOANI, 2016). Segundo Zanelli et al (2010), o enfrentamento de tais pressões pelos sujeitos acabam afetando a saúde mental, em virtude das reações prejudiciais tomadas para se adaptar a essas exigências.

Zanelli et al (2010), afirmam ainda que, pensando serem promovidos e comprometidos nas organizações, os trabalhadores acabam excedendo as horas de trabalho e em decorrência disso, os níveis de estresse e bem-estar são prejudicados. Por vezes, os trabalhadores de diversos campos de atividade, levam para seus lares tarefas que antes eram feitas somente no local de trabalho, ocupando suas horas de lazer para pensar em como executar essas tarefas.

Dessa forma, a dificuldade de conciliar as exigências e pressões, tanto familiares quanto do trabalho, são pontuadas, por Zanelli et al (2010), como mais um dos fatores de interferência negativa no estresse e bem-estar dos trabalhadores. De acordo com os autores, diante de inúmeras cobranças por resultados e por maior produtividade, trabalhadores dos

mais diversos setores estão tendo dificuldade para perceber, refletir e agir em benefício da própria saúde e do bem-estar coletivo, assim estão deixando de lado essas preocupações em prol de bons resultados e maior produtividade do trabalho.

Começa ficar claro o entendimento sobre a responsabilidade das organizações, por parte do estresse vivenciado por colaboradores, em razão das horas dedicadas dentro e fora das empresas, da sobrecarga que o próprio colaborador se coloca e das exigências do mundo moderno corporativo (ZANELLI et al, 2010).

Neste sentido, Fischer (2012) cita em seu editorial, o documento publicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS) em 1980, onde chamavam a atenção para os efeitos adversos dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho. Nesse documento, tanto a OIT quanto a OMS concordavam que “o crescimento e progresso econômico não dependiam apenas da produção, mas também das condições de vida e trabalho, saúde e bem-estar dos trabalhadores e seus familiares”.

Para Fischer (2012) o documento publicado, deixava claro que os riscos psicossociais também possuem importância na saúde dos trabalhadores e não apenas os riscos físicos, químicos e biológicos. Dejours (2016) cita a importância do trabalho em relação à saúde mental, sendo que ele pode ser uma das piores causas no sofrimento, o qual pode, levar o sujeito até o suicídio. O trabalho pode ser estruturante da identidade do indivíduo, quando a organização valoriza e reconhece o sentido da atividade do trabalhador. Em contrapartida, ele pode ser fonte de angústia e sofrimento, quando a atividade não é significativa para o sujeito. Para o mesmo autor, o trabalho nunca é neutro no que se diz respeito à saúde mental e, inclusive é um elemento decisivo para a conservação da mesma.

É preciso registrar que o próprio ambiente de trabalho também pode provocar doenças. A saúde de um funcionário pode ser prejudicada. Líderes devem assumir a responsabilidade de cuidar do estado geral de saúde dos funcionários, incluindo seu bem-estar psicológico. Um funcionário excelente e competente, mas, deprimido e com baixa autoestima, pode ser tão improdutivo quando um funcionário doente e hospitalizado. Apesar de tudo, tanto os riscos de saúde como riscos físicos e biológicos, podem provocar danos às pessoas no trabalho (OLIVIER et al, 2012, pg. 10).

Conforme Stefaniczen (2010) as organizações buscando agilidade e competitividade, estão reformulando práticas e políticas que afetam diretamente nos contratos estabelecidos com as pessoas que nelas trabalham. Cabe ressaltar que, para acompanhar esses avanços do mercado e das organizações, muitos sujeitos passam a dedicar-se de forma constante ao trabalho, porém uma dedicação na forma exacerbada, com cargas laborais descomedidas, ou seja, não se desvinculam do trabalho, mesmo em momentos de descanso ou lazer.

Concomitantemente, os indivíduos buscam sucesso na organização em que trabalham, onde precisam estar em constante aprendizagem, pois os interesses, motivações e aspirações em relação ao trabalho “precisam” corresponder aos objetivos e aos valores adotados pela organização, ou seja, a intenção é oportunizar às pessoas o uso total de sua capacidade intelectual, de forma dinâmica e comprometida com o trabalho para o alcance de metas e resultados.

Conforme Zanelli, et.al, (2004) torna-se impossível compreender o ser humano sem pensar em seu ambiente laboral, pois, cada indivíduo é afetado diretamente pelo funcionamento de seu trabalho. Para Homem e Dellagnelo (2006), as mudanças decorrentes da abertura dos mercados e as rápidas transformações tecnológicas trouxeram para as organizações a necessidade de repensar e reformular seus modos e modelos de se trabalhar, através dos novos arranjos organizacionais, acarretando nas modificações de ordem tecnológica e cultural, conduzindo as organizações a uma série de impactos no trabalho do indivíduo.

As empresas direcionam e aumentam seus investimentos em soluções e mudanças significativas no nível organizacional, voltando a sua atenção para o aumento da competitividade. Têm-se então mudanças significativas na organização do trabalho, no entanto, a intensificação das mudanças e exigências acaba por acarretar no aumento da competitividade e nas tensões entre as pessoas, alterando o comportamento destes trabalhadores; Estas têm um impacto significativo nas exigências e expectativas das pessoas, e como uma consequência direta na modificação de seus comportamentos e necessidades (ROTTA, 2001, pg. 02).

Segundo a autora citada, estes sujeitos convivem em seu dia-a-dia com um mercado de trabalho cada vez mais competitivo; que leva à modificação do conceito de emprego, e que promove a busca por novas soluções e alternativas para os conflitos, resistências e principalmente a manutenção das profissões.

2.2 FATORES PSICOSSOCIAIS

Lacaz (2016) afirma que o estresse, ansiedade, tensão, preocupação, impotência, frustração, mal-estar e mau humor, por vezes não são enquadrados como doenças do trabalho pela Previdência Social, situações essas que muitas vezes são geradas pela carga de trabalho e pressão de demandas, advindas da nova realidade de trabalho e o quanto elas são prejudiciais à saúde, principalmente no que se refere ao imediatismo e a falta de tempo para realizar tarefas.

As doenças decorrentes das condições de trabalho, associadas às pressões do mundo moderno, representam claros prejuízos para os recursos governamentais e de iniciativa privada (ZANELLI et al, 2010).

Macêdo et al, (2016), veem a importância de inserir “fatores psicossociais” na categoria de “riscos ambientais” do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). Esse programa foi regulamentado através da Norma Reguladora (NR) 9, que entrou em vigor, no ano de 1978. O PPRA é a medida obrigatória de proteção do trabalhador, tratando da promoção de um ambiente suficientemente salubre para a boa prática do exercício profissional, o PPRA atua na antecipação e observação de problemas que possam surgir ou que estejam em fase principiante no ambiente de trabalho (BRASIL, 1978).

Corroborando com isso, para Zanelli e Kanan (2018), a saúde dos trabalhadores deve ser considerada como um objetivo e valor estratégico na organização e não mais do que um meio. Os autores defendem que para ser produtivo é necessário estar saudável e inserido em uma organização também saudável, os mesmos ressaltam ainda que pensar uma saúde plena, tanto da organização quanto do indivíduo possivelmente seria utópico.

Para Macêdo et al (2016), tão importante quanto inserir os fatores psicossociais no PPRA, seria também a inserção dos profissionais especializados em saúde psicossocial do trabalho. Para eles, essas inserções permitiriam que os fatores psicossociais de risco, acaso existentes nos ambientes de trabalho, seriam detectados, analisados e transformados, concedendo assim a toda organização (empregadores e colaboradores) uma melhor condição de vida e um meio ambiente do trabalho sadio e agradável.

Zanelli e Kanan (2018), com base na Organização Internacional do Trabalho (OIT) citam a seguinte definição sobre fatores psicossociais relacionados ao trabalho:

Referem-se às interações entre o ambiente de trabalho, ao conteúdo do trabalho, às condições organizacionais e às capacidades, necessidades, cultura, condições pessoais externas ao trabalho, que podem, por meio das percepções e experiências, influenciar a saúde, o desempenho e a satisfação dos trabalhadores (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 1986, pg. 3).

Os conjuntos de fatores psicossociais relacionados ao trabalho estão categorizados por Zanelli e Kanan (2018), em três esferas:

1- Os fatores referentes ao indivíduo trabalhador, onde estão suas características “demográficas, autoestima e autoconhecimento, locus de controle, capacidade de enfrentamento e adaptação, habilidade sociais, estilo de vida, significado da vida, espiritualidade e outros possíveis aspectos”.

2- Os fatores internos ao trabalho, onde estão incluídas as questões que ocorrem dentro da organização, como o ambiente de trabalho, as interações sociais, as atividades exercidas, etc.

3- Os fatores externos ao trabalho, que estão relacionadas situações que não ocorrem no ambiente organizacional e não está diretamente ligada a ele, como relacionamentos familiares, acesso e assistência a saúde, educação, lazer, situação financeira pessoal, familiar, bem como da comunidade envolvida, etc.

A respeito dos fatores internos e externos ao trabalho, Zanelli et al (2010), afirmam que o campo familiar tem sido, muitas vezes, prejudicado no confronto entre as exigências de trabalho e a família, redundando em fracassos no casamento e dificuldade nas relações entre pais e filhos.

2.2.1 Riscos Psicossociais

Zanelli e Kanan (2018) apresentam alguns fatores psicossociais positivos que se fazem presente em organizações, como: satisfação no trabalho; conciliação trabalho-vida pessoal; trabalho com sentido; comunicação saudável; práticas positivas de liderança; reciprocidade, recompensa e reconhecimento; bem-estar no trabalho e relacionamentos saudáveis.

Na literatura, riscos psicossociais tratam-se de exigências laborais, organização e conteúdo do trabalho, relações sociais e liderança, interface trabalho-indivíduo, valores no local de trabalho, justiça e respeito, saúde e bem-estar, comportamentos ofensivos. Novas ou renovadas formas de trabalho, contextos sociais de interação, alterações demográficas da população, fluxos migratórios, crise econômica à escala global, novas tecnologias, renovados modelos de negócio, gestão das cadeias de negócio/logística dão lugar ao aparecimento de novos ou diferentes riscos, que muitas vezes tomam a forma de riscos emergentes ou desconhecidos (FERNANDES & PEREIRA, 2016).

Conforme Matos (2014), o mundo do trabalho está a passar por transformações, que implicam novos desafios em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores. Estas transformações levam ao surgimento de riscos psicossociais. Esses riscos, que estão relacionados com a forma de como o trabalho é concebido, organizado e gerido, bem como, a seu contexto econômico e social, suscitam um maior nível de stress e podem originar uma grave deterioração da saúde mental e física.

Os riscos psicossociais relacionados com o trabalho são definidos como “todos os aspetos relativos ao desempenho do trabalho, assim como à organização e gestão e aos seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial de causar danos de tipo físico, social ou psicológico” (EU-OSHA, 2007, pg.03).

Os fatores psicossociais de risco no trabalho podem ser agrupados em seis dimensões: intensidade do trabalho e tempo de trabalho; exigências emocionais; falta/insuficiência de autonomia; má qualidade das relações sociais no trabalho; conflitos de valores e insegurança na situação de trabalho/emprego (COSTA & SANTOS, 2013).

Conforme EU-OSHA (2007) os riscos psicossociais decorrem de deficiências da organização e da gestão do trabalho, partindo de um contexto social de trabalho problemático, podendo resultar em efeitos negativos a nível: físico, psicológico e social, tais como: estresse relacionado com o trabalho, esgotamento e/ou depressão.

De acordo com Zanelli et al (2010), a incompatibilidade de valores pessoais e organizacionais, uma cultura organizacional opressiva e insalubre, são fatores que favorecem condições de riscos psicossociais, de sofrimento e de adoecimento.

Zanelli e Kanan (2018) conceituam os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho como “condições, circunstâncias ou acontecimentos que afetam os trabalhadores, os grupos, a própria organização e o contexto societário, em curto ou longo prazo, com maior ou menor severidade, de modo a potencializar a probabilidade de danos à saúde e segurança”. Os autores ressaltam ainda, que não se pode jamais considerar algum risco psicossocial aceitável, ainda com a dependência financeira que o trabalho trás, ou até mesmo quando esse é o único sustento próprio ou de sua família.

Para eles, uma cultura organizacional que prega a busca a “receptividade ao outro, a tolerância, o aprendizado com os erros, responsabilidade, integridade e coerência, flexibilidade, ousadia nos limites apropriados, colaboração e persistência em fase das dificuldades”, possuem baixos riscos psicossociais. Já aquelas organizações que possuem prevenções de riscos de qualquer ordem, através de ações, projetos e planejamento específicos e próprios para essas prevenções, são apresentadas pelos autores como organizações saudáveis.

Os autores afirmam ainda que, em organizações saudáveis a ocorrência de riscos psicossociais é minimizada. Dentre a construção desse tipo de organização, estão conceitos e atitudes de integridade, respeito, confiança, reconhecimento, valorização das pessoas etc.

2.3 WORKAHOLISM

Segundo Soares (2018) o *workaholism* serve para designar uma pessoa viciada, não em álcool, mas em trabalho, tratando-se de uma expressão americana que teve origem na palavra *alcoholic* (alcoólatra). Concomitantemente, pode levar o indivíduo a sérias consequências na saúde em diversos aspectos: físico, emocional, mental, e social provocando estresse, afastamento da família e amigos de trabalho, tornando este indivíduo uma pessoa isolada, com um único objetivo, concluir a atividade laboral sem questionar-se.

Stefaniczen et al (2010), destaca que o psicólogo americano Wayne Oates, foi o pioneiro ao abordar o fenômeno *workaholic*, autor no artigo intitulado “On being a ‘workaholic’”, em 1968, no qual relatava sua própria experiência e, ao se comparar a um alcoólatra, o autor afirmava ser também um viciado.

Andreassen et al (2012), apresentam outros termos para *workaholic* utilizados nas literaturas, como: *workaholism*, adicção ao trabalho e trabalho excessivo. Para Serva e Ferreira (2006), *workaholic* é um fenômeno que é cada vez mais crescente, tendo maior incidência nas organizações que possuem cultura competitiva. Segundo os autores, estar absorvido de maneira intensa com o trabalho, longas jornadas diárias, carga horária de trabalho descomedida, ritmo veloz de se trabalhar e busca desenfreada por resultados são fortes indícios que podem contribuir para que trabalhadores se tornem *workaholics*. Portanto é de imprescindível relevância pensar: até que ponto não desligar-se do trabalho torna-se viável ao sujeito, será que essa vinculação laboral exacerbada, concomitante e ininterrupta não esconde fatores de riscos que nas organizações podem manter-se velados ou até mesmo serem confundidas a características de um profissional dedicado, esforçado, ou seja, aquele que “veste a camisa da empresa”.

Segundo Santos (2010) na tentativa desenfreada de atingir todos os objetivos pessoais e profissionais valorizados pelo mercado, é preciso alongar o dia, conferindo-lhe mais horas ou ainda paralisar o relógio, obviamente como um e outro não são possíveis, se aumenta o investimento e a energia em um dos campos sociais, que é o do trabalho. Assim, para parecerem diferentes, mantendo-se empregáveis e reconhecidos, muitos profissionais acabam por se empenhar única e exclusivamente ao exercício laboral.

Parte-se da percepção que *workaholic* caracteriza um indivíduo com a compulsão em trabalhar, onde este trabalha de forma excessiva, e por vezes irracional, muito acima das quarenta horas semanais (CARLOTTO, 2011).

Conforme Franco (2011), a principal diferença entre um *workaholic* e um trabalhador esforçado é que esse último está emocionalmente preparado para assumir determinada carga de trabalho sem que sejam afetadas as relações sociais e de saúde. Partindo deste pressuposto, ser viciado em trabalho implica em que as relações, principalmente as familiares, sejam afetadas, bem como, notam-se sintomas de desgaste físico e mental. Cabe salientar ainda que, a alienação no trabalho pode aparecer como uma das causas de alguém tornar-se um viciado em trabalho.

Coelho (2011), ao falar sobre *workaholic*, “adição ao trabalho” como ele o denomina, apresenta como um dos efeitos psicossociais negativos adjacente, o assédio e violência no trabalho, consumo abusivo de álcool e outras drogas, corrupção corporativa e organizacional, estresse e burnout, depressão, ansiedade patológica, suicídio, entre outros. O *workaholism* está entre os riscos psicossociais emergentes no trabalho, o autor é de Portugal, nota-se que a realidade dele se aproxima a do Brasil, no sentido de que, segundo ele esse é um dos riscos psicossociais menos estudados e conhecidos.

Para Serva e Ferreira (2006), indivíduos em cargos de liderança, como gestores, supervisores e gerentes, possuem uma carga de pressão onde não se pode retroceder, isto é, se espera sempre o progresso e o sucesso, assim as decisões a serem tomadas possuem um grau de responsabilidade acumulado e estes fatores poderiam resultar em trabalhadores *workaholics*. Cabe referir que, outro ponto a ser pensado é na diferenciação do amor pelo trabalho ao vício nele. Daí a importância em distinguir: o que é excesso e o que é habitual, o que se torna nocivo, e o que é saudável. Além disso, tem se ainda o pensamento de que trabalhar em demasia é sinônimo de alta produtividade, porém é notável que fatores psicossociais positivos nas organizações implicam na potencialização de resultados benéficos, ou seja, valorizar o equilíbrio e prevenir riscos psicossociais é de suma importância.

2.4 PERFIL E PAPEL ATUAL DO LÍDER NAS ORGANIZAÇÕES

Bergamini (2014) trás que na maioria das vezes, ao se pensar em líder e/ou liderança remetem-se lembrar daquelas pessoas ditas especiais, diferentes das comuns, que podem exercer liderança sobre as demais. Dispondo a elas uma conotação de qualidade superior. Assim, liderar obteve significado em nosso meio social, como advento de poder e sucesso profissional. Desta maneira, as empresas consideradas bem sucedidas e vencedoras seriam

aquelas que possuem bons líderes, o que acarreta na idealização de cargos de liderança. Concomitantemente a figura do líder passou a personificar ideais, pelos quais as organizações buscam alcançar. Porém, cabe referir que a associação de liderança com o sucesso trouxe também o preço de maiores cobranças internas e externas para se alcançar o ideal aceito e reconhecido como válido.

A definição de liderança utilizada é a de ocupação de um cargo administrativo onde é preciso que o ocupante decida sobre estruturas e regras organizacionais, gerencie pessoas, produtos e tenha metas a cumprir. Sabe-se que o fenômeno da liderança está presente em todos os níveis organizacionais, como a liderança encontrada nos níveis gerenciais, isto é, pessoas cuja atuação depende o funcionamento de um sistema de gestão, a direção de um setor, departamento, ou mesmo da empresa (GOMES, 2017, pg. 02).

Segundo Gomes (2017), o interesse pelo tema liderança é uma das propostas atuais, sendo que, as empresas buscam intensamente líderes atuantes, que sejam competentes e eficazes, compreendendo a uma questão de sobrevivência no mercado competitivo. Desta forma, o cenário atual e suas exigências idealizadas para o perfil dos ocupantes em cargos de liderança são facilitadoras no surgimento de sobrecarga mental, doenças, patologias e sofrimento psíquico.

Conforme Ventura e Mageste (2016), o trabalho exercido pelos ocupantes de cargos de liderança apresentam ambiguidades devido aos conteúdos da função gerencial, ou seja, ao mesmo tempo em que o líder controla a força de trabalho, ele também se torna controlado pelas imposições da organização. Assim, o conflito diz respeito à percepção da identidade de seu papel no sistema de classes capitalistas, uma vez que a liderança representa o controle do capital e por outro lado é ele próprio também, mais um trabalhador assalariado a ser dominado. Diante do exposto, o líder precisaria administrar as exigências do cargo, lidando com seus projetos individuais além dos interesses e exigências da organização o que consequentemente podem acarretar na frustração e pressão sobre o indivíduo.

Para Drucker (2000), os líderes diariamente precisam lidar com as determinações da globalização, “devendo” ter suficiente habilidade para enfrentar uma série extraordinária de ambiguidades e incertezas. Portanto, não seriam as habilidades técnicas as que mais importariam, mas as interpessoais e interculturais.

Atualmente boas lideranças são cada vez mais atreladas ao sucesso ou fracasso de uma organização. Concomitantemente sendo mais um fardo que o ocupante do cargo de liderança carrega em suas responsabilidades na função - como o dever de apresentar resultados e atingir metas, quase como uma obrigatoriedade (SCHEIN, 2009).

2.4.1 Liderança e Workaholism

Segundo Tavares (2017) mesmo não havendo ainda um estudo a nível nacional, que envolva grandemente as relações de tempo, ritmo de trabalho de líderes, alguns estudos, menos abrangentes têm demonstrado o acontecimento de um fenômeno de energização maior da relação ao vício de trabalho vinculado a gestores.

Serva e Ferreira (2006), realizaram uma pesquisa com foco em gerentes, onde foram pesquisados oito indivíduos de diferentes segmentos e regiões do Brasil. Nesta pesquisa os autores identificaram riscos com implicação direta ao fenômeno *workaholic*, como perfeccionismo, necessidade de estar no controle e domínio do ambiente, para eles as exigências organizacionais dos gerentes é mais uma relação com a ocorrência do fenômeno *workaholic* na gestão das empresas contemporâneas.

Andreassen et al (2012), desenvolveram uma pesquisa afim de desenvolver uma escala de *workaholic*, a *Bergen Work Addiction Scale* (BWAS), que foi aplicada a funcionários de empresas norueguesas. Dentre os resultados alcançados e a validação da escala, foi concluído que, em relação a posição de liderança e a categorização do indivíduo como *workaholic* ou não, foram pesquisados 11769 pessoas, sendo que 21% possuíam cargos de gerência em nível superior, 25,20% de gerência em nível médio, 25,20% outras funções de gestão e 30,90% não possuíam função de gestão. A categoria que mais apresentou pessoas *workaholic* foi à de cargos de gerência em nível superior, percebeu-se que o nível de cargos de gerência está diretamente relacionado com a categorização de indivíduos *workaholics*. Os autores afirmam ainda a influência das novas tecnologias e as linhas tênues entre trabalho e vida pessoal na era da globalização, no crescimento do vício no trabalho.

Novamente no Brasil, pesquisas realizadas pelo Datafolha com 161 executivos da região metropolitana de São Paulo, apresentaram que para a maioria (59%) o trabalho é mais importante que lazer, em média esses executivos trabalham 10 horas por dia. A pesquisa apontou ainda o que os pesquisados mais temem em suas vidas profissionais: o desemprego e por essa razão priorizam o trabalho em detrimento a outras atividades (DATAFOLHA 2003).

Outra pesquisa, esta realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), onde se verificou sobre dedicação ao trabalho, foram ouvidas 3.796 pessoas das cinco regiões do país. A pesquisa não deixa claros os cargos ocupados pelos pesquisados, no entanto, apresenta um dado importante, onde 45,4% dos pesquisados não se desligam do trabalho,

sendo que 26% ficam de prontidão, pois pode ser acionado para alguma atividade extra, 8% Planeja/desenvolve atividades referentes ao trabalho via internet/celular e 7,2% Procura aprender coisas sobre o trabalho em seu tempo livre (IPEA, 2012).

Por tudo isso, verifica-se que as pesquisas científicas nacionais relacionadas ao presente tema estão se iniciando, e desta forma, as mesmas não possuem um grande fator de reprodutividade. Por outro lado, verifica-se uma crescente preocupação por parte da sociedade quanto à influência do *workaholism* na vida de pessoas que ocupam cargos de liderança.

3. ENCAMINHAMENTO METODOLÓGICO

O presente estudo tem por natureza a pesquisa básica, em razão de ter como objetivo gerar conhecimentos novos, úteis para o avanço da ciência, no entanto sem aplicação prática prevista (PRODANOV e FREITAS, 2013). A pesquisa segue o caráter exploratório e descritivo, com métodos de pesquisa bibliográfica e de levantamento. Para Gil (2002), a pesquisa exploratória visa proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-las explícito ou construir hipóteses. Já segundo Triviños (1987 *apud* Silveira e Córdova 2009), a pesquisa descritiva tem como intuito descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade.

Serão utilizados procedimentos bibliográficos, como livros e artigos da área, para obter-se mais proximidade com as questões levantadas nos objetivos, problemas e conhecimento acerca de um tema tão atual e pouco difundido. A pesquisa adotará ainda procedimentos classificados como de pesquisa de levantamento. Silveira e Córdova (2009), apontam as vantagens desse tipo de pesquisa como um conhecimento direto da realidade, a economia e rapidez, e obtenção de dados agrupados que possibilitam uma riqueza na análise estatística como vantagens para esse tipo de pesquisa.

Por fim, a abordagem do estudo será mista, que contemplará os objetivos do presente estudo. De acordo com Creswell (2007), essa abordagem é utilizada quando são coletados e analisados dados qualitativos e quantitativos para estudar um fenômeno. Através de entrevista semi-estruturada e questionário fechado.

Na pesquisa qualitativa segundo Cruz Neto *et al.* (1994), há uma preocupação com nível de realidade que não pode ser quantificado, trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, corresponde a um espaço mais profundo das

relações dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Já Richardson (1999), analisa que a pesquisa quantitativa caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples como percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão etc. Enfim, utiliza técnicas estatísticas para se traduzir em números os conhecimentos gerados (PRODANOV E FREITAS, 2013).

3.1 LOCAL

Empresas na área de tecnologia da cidade de Cascavel, Paraná.

3.2 PARTICIPANTES

A população do presente estudo será composta por indivíduos que ocupam cargos de liderança na área de tecnologia da cidade de Cascavel, Paraná. Marques et al (2013) explicam a função de liderança como “todas as atividades de influência de pessoas, ou seja, que geram a motivação necessária para pôr em prática o propósito definido pela estratégia e estruturado nas funções organizacionais”. Sendo assim, nesta pesquisa serão considerados líderes, aqueles que atuam como gestores, gerentes, supervisores, encarregados de setores, CEO, etc. A amostra do presente estudo será não probabilística, onde farão parte da mesma todos os sujeitos que se enquadrarem nos critérios de inclusão.

3.2.1 Critérios de Inclusão

Indivíduos que trabalham na área de tecnologia, que ocupem cargos de liderança - aqueles que exerçam liderança, que possuem cargos de confiança e influenciam pessoas, como gestores, gerentes, supervisores, encarregados de setor, CEO, etc - que estejam nesta

função há pelo menos seis meses e que aceitem participar da pesquisa, assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ANEXO A).

3.2.2 Critérios de Exclusão

Indivíduos que não ocuparem cargos de liderança, ou que tenham menos de 6 meses de empresa e aqueles que não assinarem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ANEXO A).

3.3 INSTRUMENTOS

Será utilizado o método de pesquisa mista, por meio de questionário e entrevista semiestruturada.

3.3.1 Questionário

Inicialmente será aplicada a escala de adição ao trabalho, Dutch Work Addiction Scale (DUWAS), de Schaufeli et al (2006), traduzido e adaptado para uso do Brasil por Carlotto e Miralles (2010). A DUWAS (ANEXO B), avalia o vício em trabalho (*workaholic*), nas dimensões de trabalho compulsivo e trabalho excessivo. Será utilizada sua versão reduzida, que conta com 10 itens (5 de cada dimensão), que são avaliados por escala do tipo Likert, com variações de 1 a 4, sendo 1 nunca e 4 sempre. Em sua pesquisa para tradução e adaptação da escala, Carlotto e Miralles (2010), ressaltam que a escala trata-se de um instrumento de pesquisa e não de um diagnóstico clínico.

Após esta etapa o questionário abordará os riscos psicossociais através da adaptação do Protocolo de Avaliação e Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART). A primeira versão, apresentada por Facas (2013), foi elaborada com 95 itens. A estrutura do protocolo sofreu pequenos ajustes, tendo sua versão final 92 itens, distribuídos em 4 escalas do tipo likert, com variações de 1 a 5, sendo 1 Nunca e 5 sempre. O presente protocolo é composto por quatro

escalas: Escala da Organização Prescrita do Trabalho; Escala de Estilos de Gestão; Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho; e Escala de Danos Relacionados ao Trabalho.

As autoras desta pesquisa utilizaram apenas a escala de danos relacionados ao trabalho, que apresentam os itens que se referem aos problemas físicos, psicológicos e sociais avaliados como causados essencialmente pelo trabalho (ANEXO C).

3.3.2 Entrevista

Será aplicada uma entrevista semiestruturada (APÊNDICE A), com sete questões elaboradas pelas autoras da pesquisa, de acordo com os objetivos e o embasamento teórico do projeto.

3.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Primeiramente será enviado uma carta ao local da realização da pesquisa (ANEXO D), solicitando a oportunidade de realização de estudo. Após a aceitação do local, o projeto de pesquisa será enviado ao Comitê de Ética em Pesquisa com seres humanos do Centro Universitário Assis Gurgacz (CEP-FAG), conforme resolução 466/2012 por meio da Plataforma Brasil.

Posterior ao aceite do CEP-FAG serão feitos os encaminhamentos para a coleta de dados, entrando em contato com indivíduos que contemplam os critérios de inclusão da pesquisa, após esse contato serão marcados dia e horário apropriado com o local de realização da pesquisa. Antes do dia da coleta de dados será entregue um termo de consentimento livre e esclarecido (ANEXO A) aos voluntários em 3 cópias, no qual o mesmo deverá entregar devidamente preenchido e assinado ao pesquisador no dia da coleta de dados.

Os dados coletados serão utilizados somente para fins de pesquisa, sendo resguardado a identidade dos sujeitos e arquivados os dados e termo de consentimento livre esclarecido durante 5 anos conforme a resolução 466/2012.

3.4.1 Grau de vulnerabilidade dos sujeitos – Riscos/Benefícios

Nesta pesquisa a aplicação da entrevista pode gerar riscos, mesmo que mínimos como constrangimento. Para evitá-los as pesquisadoras irão explicar antecipadamente sobre o que se trata a pesquisa, como salienta Junior e Junior (2011) a introdução da entrevista é outro ponto primordial para a sua aplicação. Os autores falam ainda da importância do entrevistado entender corretamente do que se trata a pesquisa, assim deixando-o à vontade e criando uma boa atmosfera para que a entrevista possa fluir da melhor forma e obter os resultados desejados. O estudo trará como benefício fomentar conhecimento a respeito do vício em trabalho e os seus riscos psicossociais.

3.5 ANÁLISE DOS DADOS

Os dados serão submetidos a estatística descritiva através medidas de tendência central (média), medidas de variabilidade (desvio padrão e coeficiente de variação) e frequência/porcentagem das respostas obtidas no questionário. Em relação a entrevista será realizada a análise de conteúdo.

3.6 CRONOGRAMA

ATIVIDADES	ANO 2018					
	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Envio do projeto ao CEP-FAG	x					
Liberação do parecer positivo pelo CEP-FAG		x				
Coleta de Dados			x			
Tabulação das informações			x			
Discussão dos resultados				x		
Conclusão				x	x	
Entrega Final					x	
Defesa TCC					x	

3.7 ORÇAMENTO

*ITENS	QUANTIDADE	VALOR UNITÁRIO	VALOR TOTAL
Impressões	200	R\$0,20	R\$40,00
Encadernações	3	R\$3,00	R\$9,00
Combustível	50	R\$4,30	R\$ 215,00
Canetas	5	R\$1,50	R\$7,50
**Material Permanente			
Notebook	2	---	R\$ 3.000,00
***Recursos Humanos			
Orientador	1	---	---
TOTAL GERAL			R\$ 3.271,50

* Os custos do projeto são de responsabilidade do acadêmico/pesquisador.

**Os materiais permanentes são de posse do acadêmico/pesquisador.

*** A remuneração do Orientador será por conta da instituição a qual ele está vinculado.

REFERÊNCIAS

- ANDREASSEN, C. S.; GRIFFITHS, M. D.; HETLAND, J. e PALLESEN, S. **Development of a work addiction scale**. Scandinavian Journal of Psychology, 2012. 53,265–272.
- BERGAMINI, C. W. **Psicologia Aplicada à Administração de Empresas: Psicologia do Comportamento Organizacional**. Atlas. São Paulo, 2014.
- BORSOI, I. C. F. **Da Relação entre Trabalho e Saúde à Relação entre Trabalho e Saúde Mental**. Psicologia & Sociedade, 2007.
- CARLOTTO, M. S.; WENDT, G. W.; LISBOA, C.; ALVES DE MORAES, M. **Preditores da Adição ao Trabalho em Trabalhadores que utilizam Tecnologias de Informação e Comunicação**. Temas em Psicologia, 2014.
- CARLOTTO, M. S.. **Adição ao Trabalho e Relação com Fatores de Risco Sociodemográficos, Laborais e Psicossociais**. Psico-USF – Itatiba, 2011.
- CARLOTTO, M. S.; MIRALLES, M. D. L.. **Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala de Adição ao Trabalho Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)**. Contextos Clínicos, 3(2):141-150, Julho-Dezembro, 2010.
- COELHO, J. A. **Gestor Hospitalar e Prevenção de Riscos Psicossociais no Trabalho**. 1ª Edição. Janeiro de 2011. Lisboa: Placebo, Editora LDA.
- COSTA, L; SANTOS, M. **Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos**. International Journal On Working Conditions, 2013.
- CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. tradução Luciana de Oliveira da Rocha. - 2. ed. - Porto Alegre: Artmed,2007.
- CRUZ NETO, O. *et al.* **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 23 ed. Rio de Janeiro:Vozes, 1994.
- DATAFOLHA. **Guia da carreira executiva**, 2003. Disponível em <<http://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2003/06/1226939-guia-da-carreira-executiva.shtm> Junho de 2003>. Acesso em maio de 2018.
- DEJOURS, C. Organização do trabalho e saúde mental: quais são as responsabilidades do manager? In: MACÊDO, Kátia Barbosa et al. (orgs). **Organização do trabalho e adoecimento – uma visão interdisciplinar**. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2016. p. 317-331.
- DRUCKER, P. **Liderança para Século XXI**. Futura. São Paulo. 2000.
- FERNANDES, C; PEREIRA, A. **Exposição a Fatores de Risco Psicossocial em Contexto de Trabalho**: Revisão Sistemática. Revista Saúde Pública, 2016.

FISCHER, M. F. **Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador.** Rev Saúde Pública 2012;46(3):401-6 . Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v46n3/a01>.

FRANCO, T. **Alienação do Trabalho: Despertencimento Social e Desenraizamento em Relação à Natureza.** Caderno CRH. Salvador, 2011.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, A. M.G. **Liderança e Personalidade: Reflexões Sobre o Sofrimento Psíquico no Trabalho.** Revista de Psicologia. Fortaleza, 2017.

HOMEM, I; DELLAGNELO, E. Fórum – **Novos Modelos Organizacionais: Paradoxos e Contradições entre o discurso e a Prática.** Novas Formas Organizacionais e os Desafios Para os Expatriados. RAE-eletrônica, 2006.

HELOANI, J. R. M. Histórico das relações de trabalho e seu reflexo na organização e gestão laboral In: MACÊDO, Kátia Barbosa et al. (orgs). **Organização do trabalho e adoecimento – uma visão interdisciplinar.** Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2016. p. 67-92

IPEA- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Dedicação ao trabalho invade tempo livre das pessoas,** 2012. Disponível em http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=13515:dedicao-ao-trabalho-invade-tempo-livre-das-pessoas&catid=10:disoc&directory=1. Acesso em Maio de 2018.

JUNIOR, A. F. B; JUNIOR, N. F. **A utilização da técnica da entrevista em trabalhos científicos.** Evidência, Araxá, v. 7, n. 7, p. 237-250, 2011.

LACAZ, F. A. de C. **Trabalho e saúde em tempos de globalização** In: MACÊDO, Kátia Barbosa et al. (orgs). **Organização do trabalho e adoecimento – uma visão interdisciplinar.** Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2016. p. 41-64

MACÊDO, K. B. et al. (org.) **Organização do trabalho e adoecimento – uma visão interdisciplinar.** Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2016.

MARQUES, E. S.; SILVA, L. O.; ESTENDER, A. C.; NERY, S.; BOCK, C. P.. **A Importância do Desenvolvimento da Liderança.** X SEGET, 2013.

MATOS, S. S. **Riscos Psicossociais em Trabalhadores na Arábia Saudita.** Setúbal, 2014.

OLIVIER, M.; MAGNAGO, T; COSTA, S; ARAUJO, C. **Profissionais de Sucesso, Vida Paradoxal: Consequências das Novas Exigências Organizacionais.** IX Convibra Administração, 2012.

OSHA. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. **Riscos Psicossociais no Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção.** EU-OSHA, 2007.

POCINHO, M.D; GARCIA, J. C. **Impacto Psicossocial da Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC): Tecnoestresse, Dano Físico e Satisfação no Trabalho.** Ato Colombiano de Psicologia, 2008.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RICHARDSON, R. J.. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** 3 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROTTA, I. S. **Os Desafios da Organização do Trabalho: O Novo Perfil dos Trabalhadores e as Principais Tendências no Século XXI.** São Carlos SP, 2001.
Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2001_tr15_0483.pdf. Acesso em: 10/05/18.

SANTOS, P. **Workaholic: Uma Relação de Prazer ou Sofrimento.** Pedro Leopoldo, 2010.

SCHEIN, E.H. **Cultura Organizacional e Liderança.** Atlas. São Paulo, 2009.

SERVA, M.; FERREIRA, J.. **O Fenômeno Workaholic na Gestão de Empresas.** Rio de Janeiro, 2006.

SILVEIRA, D. T. ; CÓRDOVA, F. P.. **A pesquisa científica.** In: GERHARDT, T. E. e SILVEIRA, D. T.. **Métodos de pesquisa.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

SOARES, A. **A Influência do Workaholismo no Comportamento Interpessoal em Empresas.** Psicologia Portal dos Psicólogos.Olinda, 2018.

STEFANICZEN, J;STEFANO, S; MACHADO, R. **Área Temática: Gestão de Pessoas Workaholic: Um Novo Modelo de Comportamento nas Organizações.** XIII SEMEAD, 2010.

TAVARES, A. S. **Trabalho intenso: opção ou condição?**.Gerais, Rev. Interinst. Psicol., Belo Horizonte , v. 10, n. 1, p. 123-132, jun. 2017 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202017000100012&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 04/05/18.

VENTURA, R.C.M. O; MAGESTE, G.S. **Trabalho Gerencial: Uma Análise Teórica das Dimensões que o Cercam.** IN I Jornada de Iniciação Científica. Minas Gerais, 2016.

ZANELLI, J. C.; KANAN, L. A.. **Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam.** Lages: Editora da Uniplac, 2018.

ZANELLI, J. C. (org); CALZARETTA, A. V.; GARCIA, A. J.; LIPP, M. E. N. e CHAMBEL, M. J.. **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências.** Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. **Inserção Profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho.** In Zanelli, J. C.; J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004.

APÊNDICE A - ENTREVISTA

Idade: _____

Sexo: _____

Tempo de atuação: _____

1. Você conhece ou já ouviu falar na palavra “*workaholic*”?
2. O que essa palavra significa para você?
3. Quais características ou comportamento você acredita que uma pessoa *workaholic* possui?
4. Existem algumas destas características e/ou comportamentos que você percebe em seu dia-a-dia?
5. Você fica na empresa após o horário de expediente?
6. Você leva trabalho para casa? (Se sim, porque leva?)
7. Você acredita que já adoeceu por causa do trabalho?
8. Como se sente quando não está no trabalho?

ANEXO A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado (a) a participar de uma pesquisa intitulada: “O FENÔMENO *WORKAHOLIC* EM CARGOS DE LIDERANÇA”, em virtude de se enquadrar nos critérios de estudo, coordenada pelo (a) Professor (a) Laís Raycik e contará ainda com Amanda Figueira Ramos e Ellen Thaís da Silva.

A sua participação não é obrigatória sendo que, a qualquer momento da pesquisa, você poderá desistir e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo para sua relação com o pesquisador, com o Centro Universitário FAG ou com a empresa que trabalha.

Os objetivos desta pesquisa são: Contatar se líderes da área de tecnologia apresentam características do fenômeno *workaholic* observando os riscos psicossociais.

Caso você decida aceitar o convite, será submetido (a) ao(s) seguinte(s) procedimentos: respostas a entrevista e questionário com questões objetivas.

O tempo previsto para a sua participação é de aproximadamente 15 minutos.

Os riscos relacionados com sua participação são mínimos, mas existentes como constrangimento e serão minimizados pelos seguintes procedimentos: explicação antecipadamente sobre o que se trata a pesquisa, assim deixando-o à vontade e criando uma boa atmosfera para que a entrevista e a aplicação do questionário possa fluir da melhor forma e obter os resultados desejados.

Os benefícios relacionados com a sua participação poderão ser observados no fomento conhecimento a respeito do vício em trabalho e os seus riscos psicossociais.

Os resultados desta pesquisa poderão ser apresentados em seminários, congressos e similares, entretanto, os dados/informações obtidas por meio da sua participação serão confidenciais e sigilosos, não possibilitando sua identificação.

A sua participação bem como a de todas as partes envolvidas será voluntária, não havendo remuneração para tal.

Não haverá gasto financeiro da sua parte. Não está previsto indenização por sua participação, mas se você sofrer qualquer dano resultante da sua participação neste estudo, sendo ele imediato ou tardio, previsto ou não, você tem direito a assistência integral e gratuita, pelo tempo que for necessário, e também o direito de buscar indenização. Ao assinar este termo de consentimento, você não estará abrindo mão de nenhum direito legal, incluindo o direito de pedir indenização por danos e assistência completa por lesões resultantes de sua participação neste estudo.

Após ser esclarecido (a) sobre as informações do projeto, se você aceitar em participar

deste estudo, assine o consentimento de participação, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é do pesquisador responsável. Em caso de recusa, você não será penalizado. Este consentimento possui mais de uma página, portanto, solicitamos sua assinatura (rubrica) em todas elas.

A qualquer momento, você poderá entrar em contato com o pesquisador principal, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sobre sua participação.

Pesquisador Responsável: Laís Raycik

Endereço: Av. Das Torres, 500 - FAG

Telefone: 45 9 9944-1183

Assinatura_____

CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO

Eu _____, abaixo assinado, concordo em participar do presente estudo como participante e declaro que fui devidamente informado e esclarecido sobre a pesquisa e os procedimentos nela envolvidos, bem como os riscos e benefícios da mesma e aceito o convite para participar. Autorizo a publicação dos resultados da pesquisa, a qual garante o anonimato e o sigilo referente à minha participação.

Assinatura do participante ou Responsável legal

Impressão dactiloscópica

Telefone do participante para contato:_____

Em caso de dúvida quanto à ética da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP). Este Comitê é composto por um grupo de pessoas que trabalham para garantir que seus direitos como participante de pesquisa sejam respeitados. Ele tem a obrigação de avaliar se a pesquisa foi planejada e se está sendo executada de forma ética. Se você achar que a pesquisa não está sendo realizada da forma como você imaginou ou que está sendo prejudicado de alguma forma, você pode entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário Assis Gurgacz (CEP-FAG).

Avenida das Torres 500– Bloco 4 – Bairro FAG

Cascavel-Paraná CEP: 85806-095

Tel.: (45) 3321-3791

Coordenadora: Prof^a. Thayse Dal Molin Alérico

E-mail: comitedeetica@fag.edu.br

ANEXO B - VERSÃO REDUZIDA DO DUWAS ©

As dez frases seguintes são sobre como você se sente no trabalho. Por favor, leia atentamente cada declaração e decida com que frequência você se sente assim sobre o seu trabalho. Por favor, indique de cada afirmação a alternativa que melhor descreve a frequência com que você se sente assim. Por exemplo, se você nunca ou quase nunca teve esse sentimento, circule o “1” (um) após a afirmação. Se você teve sempre ou quase sempre esse círculo de sentimentos “4” (quatro)

(quase) nunca	Às vezes	Frequentemente	(quase) sempre	
1	2	3	4	
1. Parece que estou numa corrida contra o relógio (TE)	1	2	3	4
2. Muitas vezes me dou conta que estou trabalhando depois que meus companheiros já pararam de trabalhar (TE)	1	2	3	4
3. Para mim é importante trabalhar duro, inclusive quando não desfruto do que estou fazendo (TC)	1	2	3	4
4. Geralmente estou ocupado, tenho muitos assuntos sob meu controle (TE)	1	2	3	4
5. Sinto que há algo dentro de mim que me impulsiona a trabalhar duro (TC)	1	2	3	4
6. Dedico mais tempo ao trabalho do que estar com meus amigos, ter hobbies ou fazer atividades que me dão prazer (TE)	1	2	3	4
7. Sinto-me culpado quando não estou trabalhando em alguma coisa (TC)	1	2	3	4
8. Quando me dou conta, estou fazendo duas ou três coisas ao mesmo tempo, como comer, tomar notas e falar ao telefone (TE)	1	2	3	4
9. Sinto-me culpado quando tenho um dia mais livre no trabalho (TC)	1	2	3	4
10. É difícil relaxar quando não estou trabalhando (TC)	1	2	3	4

TE = Trabalho Excessivo; *TC* = Trabalho Compulsivo

© Schaufeli e Taris (2004). A Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) é gratuita para uso em pesquisas científicas não comerciais.

O uso comercial e / ou não científico é proibido, a menos que uma permissão prévia por escrito seja concedida pelos autores.

ANEXO C - PROART

Os itens, a seguir, tratam dos tipos de problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados, essencialmente, pelo seu trabalho. Marque o número que melhor corresponde à frequência com a qual eles estiveram presentes na sua vida nos últimos seis meses.

(quase) nunca	Às vezes	Frequentemente	(quase) sempre
1	2	3	4
Amargura		1	2 3 4
Sensação de vazio		1	2 3 4
Mau-Humor		1	2 3 4
Vontade de desistir		1	2 3 4
Tristeza		1	2 3 4
Perda da autoconfiança		1	2 3 4
Solidão		1	2 3 4
Insensibilidade em relação aos colegas		1	2 3 4
Dificuldades nas relações fora do trabalho		1	2 3 4
Vontade de ficar sozinho		1	2 3 4
Conflitos nas relações familiares		1	2 3 4
Agressividade com os outros		1	2 3 4
Dificuldade com os amigos		1	2 3 4
Impaciência com as pessoas em geral		1	2 3 4
Dores no corpo		1	2 3 4
Dores no braço		1	2 3 4
Dor de cabeça		1	2 3 4
Distúrbios digestivos		1	2 3 4
Dores nas costas		1	2 3 4
Alterações no sono		1	2 3 4

Dores nas pernas	1	2	3	4
Distúrbios circulatórios	1	2	3	4
Alterações no apetite	1	2	3	4
Alergias	1	2	3	4
Gastrite	1	2	3	4
Tensão nos ombros/ torcicolo	1	2	3	4
Labirintite	1	2	3	4
Depressão	1	2	3	4
Crise de ansiedade	1	2	3	4
Perda de horários	1	2	3	4

ANEXO D

DECLARAÇÃO DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE OU COPARTICIPANTE AUTORIZAÇÃO DO RESPONSÁVEL PELO CAMPO DE ESTUDO

Título do projeto: O FENÔMENO WORKAHOLIC EM CARGOS DE LIDERANÇA

Pesquisador Responsável: Laís Raycik

Pesquisador Colaborador: Amanda Figueira Ramos e Ellen Thaís da Silva

Local da pesquisa: Seta Digital

Responsável pelo local de realização da pesquisa: Lizandra Pereira Zanatta

Declaramos para os devidos fins que concordamos com os itens e procedimentos citados no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido que será assinado pelos participantes da pesquisa de nossa empresa/instituição **Seta Digital**. Sendo assim, o(s) pesquisador(es) acima identificado(s) estão autorizados a realizarem a pesquisa e coletar dados, com base em **coleta de dados, com base em aplicação de questionário e entrevista**, preservando as informações referentes aos participantes de pesquisa, divulgando-as exclusivamente para fins científicos apenas anonimamente, respeitando todas as normas da Resolução 466/12 e suas complementares.

Sabemos que nossa **Seta Digital** poderá a qualquer fase desta pesquisa retirar esse consentimento. Concordamos que os resultados deste estudo poderão ser apresentados por escrito ou oralmente em congressos e/ou revistas científicas, de maneira totalmente anônima.

Colocamo-nos à disposição para qualquer dúvida que se faça necessária.

Cascavel, 04 de julho de 2018.

Lizandra Pereira Zanatta, assinatura e carimbo