



O fenômeno workaholic e a aposentadoria

Workaholic - the phenomenon and retirement

Cilene Marta Rocha de ARAUJO¹ | Eduardo FONSECA²

Resumo: O presente artigo discute a questão do fenômeno workaholic e suas repercussões no momento da aposentadoria. Parte do pressuposto de que o trabalho ocupa lugar privilegiado na constituição da identidade dos sujeitos. Chama a atenção para alguns danos decorrentes do exagero quanto ao tempo investido na atividade laboral. Define o fenômeno workaholic e a atenção/cuidado com as pessoas acometidas por ele no momento da aposentadoria. Por fim, propõe a necessidade de capacitação para os gestores de pessoas no sentido da importância da implantação de programas ou projetos que visem ao planejamento da aposentadoria.

Palavras-chave: Trabalho. Fenômeno Workaholic. Aposentadoria.

Abstract: This article discusses the Workaholic phenomenon and its repercussions by the time of retirement. It assumes that work occupies a special place in the constitution of the identity of the individuals. It draws attention to some damage originated from exaggeration concerning the amount of time invested in work activities. It also defines the workaholic phenomenon and attention / care employed in analyzing people affected by it at retirement. Finally, it proposes the need for training human resource managers towards the importance of implementing programs or projects aimed at planning retirement.

Keywords: Work. Phenomenon Workaholic. Retirement.

Introdução

O presente artigo busca compreender os efeitos da aposentadoria em trabalhadores que sofrem do fenômeno workaholic. Sabe-se que o trabalho é visto por algumas pessoas como um ponto central e, diante de tantas transformações, as organizações e os indivíduos foram obrigados a se adequarem às novas demandas de mercado. Percebe-se, portanto, grandes impactos no mundo do trabalho e que envolvem a saúde do trabalhador. Observa-se que algumas pessoas constroem suas vidas em função de um 'único' interesse: o trabalho, e que essas pessoas, geralmente, não conseguem ver sentido em outros aspectos da vida. Vários são os fatores que levam o indivíduo a se dedicar tão somente ao trabalho e, essa exclusividade, pode levar as pessoas a adquirirem o fenômeno workaholic.

1 Psicóloga, com Especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho pela Faculdade Frassinetti do Recife – FAFIRE
2 Professor de Psicologia da Faculdade Frassinetti do Recife, orientador da monografia O fenômeno workaholic e aposentadoria, do curso de Especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho, FAFIRE.

Mendes & Cruz (apud TAMAYO, 2004) nos dizem que a centralidade do trabalho na vida das pessoas traz grandes consequências para a saúde psíquica e social do trabalhador, e que tais consequências podem decorrer da compulsão ao trabalho ou pela falta dele (desemprego). Ambos os contextos podem provocar o adoecimento. Portanto, o trabalho pode colaborar ou desencadear o adoecimento do indivíduo.

As transformações no mundo do trabalho

O trabalho ocupa um lugar de destaque na sociedade e pode ser o centro da vida do indivíduo, isto é, as pessoas podem atribuir vários sentidos e significados ao trabalho. Zanelli, Borges-Andrade & Bastos (2004, p. 31) nos dizem que “o trabalho é uma categoria central que os indivíduos devem tomar como prioridade em suas vidas, porque deverá prover a abundância geral e o sucesso individual”. As diferentes concepções sociais, econômicas e políticas foram dando formas ao trabalho. A globalização vem colocando à nossa sociedade um constante desafio, pois vivemos na era das transformações, que são facilmente percebidas através do exacerbado consumismo, do ritmo de vida das pessoas, cada vez mais acelerado, do individualismo, do poder do mercado e do avanço tecnológico que se torna cada vez mais rápido.

Vaz (apud ALMEIDA, 2004, p. 20) nos diz que: “As profissões, que anteriormente duravam, hoje se transformam no decorrer de nossas vidas”. O acelerado crescimento econômico, assim como o intenso desenvolvimento tecnológico é uma das características mais marcantes e crescentes dessas transformações, e o indivíduo se vê obrigado a acompanhar essas mudanças, passando a se relacionar virtualmente, realizando o seu trabalho de forma virtual. Há uma fragilidade das relações sociais, alterando, assim, o seu modo de ser e pensar.

Chesneaux (apud ALMEIDA, op. cit, p. 24) traz que “os indivíduos não possuem mais projetos pessoais nem tradições às quais se vincularem, orientam-se pelo que vem de fora, pela publicidade, pela mídia”. E com isso, surgem as novas profissões, os novos tipos de relações de trabalho, os novos estilos de vida e “o indivíduo é obrigado a se inserir nessa realidade criada pelo progresso, adaptando-se de modo a alcançar o atendimento de seus desejos” (SIQUEIRA, 2009, p. 27). Desejos que jamais serão alcançados no mundo das incertezas, pois as organizações se apresentam como um lugar produtivo, gratificante, de plena satisfação, ou seja, o único lugar onde os indivíduos poderão realizar seus desejos, por um preço, muitas vezes, sacrificante, doloroso.

Percebe-se, portanto, que as empresas fortalecem sua autoimagem, expandindo a sua influência sobre o indivíduo. Além disso, elas buscam desenvolver suas habilidades de acordo com as necessidades e exigências do mercado e buscam profissionais qualificados para enfrentarem as diversas mudanças a que são submetidos. Porém, observa-se que esse controle é feito de forma sutil, esse controle é dado ao próprio indivíduo, onde ele mesmo define as suas metas, a forma de trabalho, porém, ele deve obrigatoriamente

cumpri-las. Freitas (2002, p. 76) contribui dizendo que: “a sutileza do controle se reflete também na disseminação da crença de que todos podem ser heróis”, levando o indivíduo a ser empreendedor de sua própria vida, um capital a dar retorno.

É necessário constante aprendizagem, inovação, desenvolvimento profissional e flexibilidade, pois o novo modelo de gestão organizacional requer das pessoas um conjunto de habilidades e atitudes, além de um “ser” flexível, como também, capacidade de tomar decisões, autonomia, rapidez no ritmo de trabalho, enfim, o novo modelo exige que o trabalhador acompanhe tais mudanças para manutenção de seu trabalho, o que assegura a sua sobrevivência e de sua família dentro da organização. Porém, para se chegar ao pódio, ser flexível e excelente sempre é o preço que todos devem pagar, pois se sabe que não existe lugar no pódio para todos. Cabe, então, ao indivíduo manter a sua empregabilidade constantemente, buscando uma constante atualização e dedicação à empresa, tornando-se competitivo ao mercado.

Porém, com o novo discurso organizacional moderno, a possibilidade de realização e o atendimento dos desejos dos indivíduos, muitas vezes, os deixam de mãos atadas para o seu sofrimento, a sua angústia. Ou seja, a relação que o indivíduo mantém com a organização não é meramente objetiva, e sim mediatizada por laços psicológicos. O indivíduo, desejando fortalecer os vínculos com a empresa, se une na busca de reconhecimento profissional. De acordo com Siqueira (2009, p. 65), “o indivíduo perceberá cada vez mais a organização como fazendo parte essencial de sua existência, se envolverá emocionalmente com ela, lutar pelo seu sucesso, que é o seu próprio sucesso”. Ou seja, o sucesso se torna a principal referência na vida do indivíduo, o que poderá levar a grandes efeitos negativos. Mas, ele lutará para obter o sucesso da empresa como sendo o seu próprio sucesso, pois isso passa a ser uma necessidade do indivíduo que se dedicará inteiramente.

Portanto, “a lógica que define os relacionamentos sociais e os comportamentos dos indivíduos na sociedade moderna é a adesão integral e o culto à empresa” (SIQUEIRA, 2009, p. 102). E a empresa, que passa a imagem de ser idolatrada por todos, exigirá cada vez mais que o indivíduo tenha um perfil de comportamento de super-herói, que possa suprir todas as suas necessidades, que se dedique integralmente e que deseje o sucesso, que deve ser sempre colocado em primeiro lugar. Diante disso, surge o fenômeno workaholic. Para essas pessoas, trabalhar arduamente, intensificar as horas de trabalho com o intuito de alcançar o sucesso profissional, o reconhecimento da empresa, o status, o poder é o mais importante, ou seja, o vício no trabalho é o único sentido de sua vida.

O fenômeno workaholic nas organizações

O fenômeno workaholic foi abordado como tema de estudo pelo psicólogo americano Wayne Oates, em 1968, num artigo intitulado *On being a ‘workaholic’*, no qual relatava sua própria experiência e, ao se comparar a um alcoólatra, o autor afirmava ser

também um viciado, mas em trabalho. Mais tarde, Oates (1971) definiu workaholism como um vício para trabalhar, compulsão ou a necessidade incontrolável para trabalhar incessantemente (SERVA & FERREIRA, 2006, p. 186). Percebe-se que, na busca desenfreada ao modelo de super-herói, pelo funcionário de sucesso e que atenda a todos os requisitos necessários às organizações modernas, surge o Fenômeno Workaholic.

As empresas hoje, antes de qualquer requisito, desejam indivíduos que estejam totalmente disponíveis, que se dediquem exclusivamente ao seu trabalho, que sejam flexíveis, que saibam lidar com as exigências em curto prazo, que tenham um ritmo acelerado e que consigam lidar com uma carga alta de trabalho. Para Killinger (*apud* STEFANICZEN, STEFANO & MACHADO, 2010, p. 03),

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

Observa-se que, atender as exigências do mercado atual, adequar-se ao perfil desejado pelas organizações e aderir ao comportamento de super-herói se torna imprescindível. Não se dando conta de que se está entrando num jogo de sedução e poder. Hansen (*apud* STEFANICZEN, STEFANO & MACHADO, op. cit., p. 04) coloca que “o avanço tecnológico aparece como um grande impulsionador do fenômeno workaholic”. A tecnologia dá às pessoas a opção de poder trabalhar em qualquer lugar, pois uma dedicação integral e a vida voltada ao trabalho parecem ser a regra da sobrevivência do mercado, e acompanhá-lo torna-se fonte de sobrevivência.

Siqueira (2009, p. 129) nos fala: “ninguém lhe diz que é obrigado a trabalhar. É dito apenas que para progredir é preciso trabalhar muito”. Sendo assim, observa-se que as transformações do mundo atual contribuem para essa aceleração do trabalhador. E nesse contexto, percebe-se que as organizações modernas elegem esse perfil de profissional de sucesso que aguenta o ritmo de trabalho acelerado e que está sempre em busca de resultados, ou seja, que esteja totalmente absorvido (física e psicologicamente) com o seu trabalho.

França e Rodrigues (*apud* STEFANICZEN; STEFANO & MACHADO, 2010, p. 02) trazem que “Os workaholics são muito valorizados no meio empresarial, pois são pessoas muito produtivas, competitivas, eficazes, vivem para a empresa e em busca de objetivos relacionados ao trabalho, com alto nível de rendimento profissional”. Importante salientar que, nem sempre, apenas o vício no trabalho caracteriza o fenômeno workaholic, pois, é preciso identificar se o profissional dedica todo o seu tempo apenas ao trabalho, sem vida social.

Muitas pessoas trabalham horas e mais horas, mas mantêm uma relação saudável com os demais aspectos de sua vida (família, lazer, esporte, amigos etc.), e que, para Wanderley Codo, são chamados de worklovers (pessoas que amam o seu trabalho). “Ainda existem poucos estudos sobre o tema Worklover, seu conceito não é bem definido,

muitos acreditam que worklover possa ser um modo menos agressivo de se referir a pessoas que são consideradas workaholics” (STEFANICZEN, STEFANO & MACHADO, 2010, p. 06). Portanto, uma versão ‘mais saudável’ do perfil workaholic. Essas pessoas ainda conseguem o equilíbrio entre vida social e profissional e estão sempre satisfeitas com o seu trabalho, além de sofrer menos de estresse, enfim, essas pessoas conseguem lidar melhor com as pressões do dia a dia.

Alves (2011) destaca que “um workaholic busca, através do trabalho, criar um mundo particular para escapar dos problemas reais”. Ou seja, as pessoas escolhem distribuir o seu tempo de modo a gastar muito mais com o trabalho do que com sua vida pessoal. Pois, há uma necessidade de reconhecimento, de status enquanto profissional e até de fuga da vida social.

O valor do indivíduo, seu reconhecimento enquanto ser humano pode ser medido pelos papéis profissionais que ele representa e pela posição destes papéis no sistema social. Logo, é a identidade profissional que define o sujeito e determina seu lugar na sociedade. Em consequência, se o sujeito interioriza esta ideia dominante, este pensamento social, o trabalho se torna um fim em si mesmo, podendo ser um fator de alienação, na medida em que a importância da atividade profissional pode levar o indivíduo a confundir sua identidade com seu papel. Ele corre o risco de interiorizar a ideia de que o sentido de sua vida, sua importância enquanto pessoa depende, diretamente, do papel profissional que ele representa (SANTOS, 1990, p. 11).

E para atender a grande demanda do mercado atual, “as empresas costumam cumprir com tudo o que foi prometido e acordado, bem como obedece e respeita as regras do contrato. Costuma dar todas as oportunidades e vantagens prometidas, o que não costumam dizer é o que será retirado” (FREITAS, 2002, p. 112). Nesse contexto, observa-se que o trabalhador se encontra no vazio social, perdido em si mesmo, totalmente dependente da empresa. Como nos diz O’Neil (apud SIQUEIRA, 2009, p. 101), “um sem-número de locais de trabalho são lares substitutos para homens e mulheres que se afastam da família ou dos amigos com os quais não têm como competir”.

Essas pessoas têm a ilusão de que o sucesso é sempre definitivo, não se dão conta de que nunca estão satisfeitos e que, para isso, estão fazendo a escolha de uma vida social nula. Pessoas viciadas, exclusivamente, em seu trabalho, persistem em pensar nos afazeres e trabalham muito além do que é esperado para o cargo ou do que precisam para atender as suas necessidades básicas. Porém, é importante salientar que variáveis situacionais podem acarretar no desenvolvimento do fenômeno no indivíduo, conforme Serva e Ferreira (2006).

O sucesso e o desejo de reconhecimento se torna uma grande armadilha para essas pessoas, pois elas não se dão conta de que todo o seu investimento (profissional/pessoal) muitas vezes não pode ser correspondido pelas empresas. Por outro lado, eles aceitam manter a “parceria” com a empresa, mesmo sendo a parte mais delicada da relação. E “o indivíduo passa a amar a organização em que trabalha, desenvolve com ela

uma relação de afeto que permanece, muitas vezes, até o momento em que se aposenta ou é aposentado por ela” (SIQUEIRA, 2009, p. 104).

Não se percebendo nesse contexto, o indivíduo passa a tornar os grandes referenciais de sua vida o trabalho e a empresa, e não conseguindo canalizar as suas energias para outros aspectos de sua vida, quando chega o momento de se afastar desse contexto, torna-se algo bastante sacrificante e insuportável.

A ruptura com o mundo do super-executivo, que pode se dar, seja pela aposentadoria, seja pela demissão, o levará à perda do poder de decisão, de símbolos de status [...]. O poder como lembra Enriquez (1991), é totalitário e seu possuidor se nega de todas as formas a abrir mão dele, pretendendo sempre a manutenção e estabilidade (SIQUEIRA, op.cit., p. 150-151).

Observa-se, então, que se deparar com as perdas é se deparar com a perda de sua identidade pessoal, pois se perde também os sonhos, os desejos, o seu papel diante da sociedade, ou seja, o indivíduo se depara com o que não houve “tempo” de imaginar, a perda do seu lugar no pódio de super-homem.

A aposentadoria e seus efeitos

A aposentadoria representa um período de grandes mudanças na vida das pessoas. Santos (1990, p. 24) traz que, “é o tempo do não trabalho. Durante vários anos, o sujeito aprendeu a dividir seu tempo entre trabalho e o não trabalho”. Ou seja, a aposentadoria é a ‘suspensão’ de um aspecto da vida do indivíduo. Pois, como dito anteriormente, o valor que é dado ao indivíduo se refere ao seu papel enquanto profissional.

De acordo com França (2008, p. 82),

a aposentadoria é a transição que pode trazer perdas e ganhos, por vezes alterando a vida das pessoas, ou pode ser uma fase de continuidade, a depender tanto da perspectiva social quanto da perspectiva individual dos aposentados na época imediatamente anterior e posterior ao evento.

Muitas vezes o indivíduo não está preparado para esta nova fase e, quando se depara, se percebe perdido no vazio de si mesmo, surgindo, assim, os efeitos negativos da aposentadoria na vida dessas pessoas. Santos (1990, p. 26) complementa dizendo que, “a perda do papel profissional significa, antes de tudo, o afastamento do sistema de produção... Se um certo poder é uma parte fundamental da imagem positiva de si mesmo, pode-se deduzir que a perda, acarretará uma mudança da identidade pessoal”. O indivíduo se submete a todo um processo de dominação da empresa, adquire a identidade, os valores e a imagem da empresa como sendo sua, colocando a organização como sendo o único lugar de realização, e se vê destituído de seu poder, no vazio social, no momento da aposentadoria. Portanto, planejar a aposentadoria é um processo que precisa estar

relacionado ao planejamento de vida e muitas pessoas não o fazem. França (op. cit., p. 78) nos diz que,

Além da garantia de sobrevivência, a percepção do trabalho é considerada como um dos mais importantes preditores das atitudes, do planejamento e da decisão frente à aposentadoria. A função e o cargo podem não determinar o envolvimento e a satisfação com o trabalho, mas quanto maior é o status gerado pelo cargo ocupado, mais difícil parece ser ficar sem ele.

Sabe-se que o indivíduo enquanto ser produtor, ativo, possui um lugar diferenciado na sociedade, e quando não mais produz perde esse lugar, pois cada um investe diferentemente em seus papéis profissionais e cada um percebe e reage diferentemente à aposentadoria. Ou seja, a aposentadoria, assim como toda e qualquer mudança, provoca uma transformação no comportamento do indivíduo, as pressões sociais são bem maiores na vida dessas pessoas. Portanto, “uma vida construída em torno da reprodução da força de trabalho leva a uma aposentadoria vazia, ‘uma não existência’, uma morte-social” (SANTOS, 1990, p. 25). Sendo assim, a aposentadoria será o momento de o indivíduo se deparar com a perda do reconhecimento social, de valorização profissional, devendo acionar seus mecanismos adaptativos para lidar com essas perdas e construir novos caminhos.

Aposentadoria de Pessoas Workaholic

Há uma mudança no sistema de papéis e, “um dos grandes desafios para aqueles que se aposentam é a administração do tempo livre, especialmente para aqueles que concentraram sua vida num único foco: o trabalho” (FRANÇA, 2008, p. 104). Percebe-se, portanto, que para as pessoas que sofrem do fenômeno workaholic a aposentadoria se torna algo menos importante. Essa nova fase da vida se torna mais difícil, pois no momento em que elas se aposentam, são afastadas de seu papel profissional, começa a interrupção de um ritmo de vida que durou com muita intensidade e dedicação por muito tempo, e a aposentadoria vem como a perda de pontos de referências do indivíduo (workaholic). Santos (1990, p. 12) contribui dizendo:

para aquele que sempre confundiu sua identidade pessoal com sua identidade sócio-profissional, a aposentadoria o fará descobrir a ausência de sentido fora do trabalho... para esse sujeito que a aposentadoria tornar-se-á um momento mais difícil, uma crise mais longa. Ele não terá mais uma identidade reconhecida socialmente, perderá o sentido de sua vida e terá dificuldade em saber por que e por quem vive.

No momento da aposentadoria haverá o desequilíbrio dos papéis sociais assumidos pelo indivíduo e as desigualdades sociais serão ainda mais visíveis para essas pessoas. Santos (op. cit. 1990) destaca que a aposentadoria também é o momento de as pessoas se voltarem para si mesmas, de buscarem a sua identidade pessoal, que antes foi

confundida com a sua identidade profissional, ou seja, é a possibilidade que o indivíduo tem de se expandir enquanto pessoa, de autoafirmação e de autovalorização. É o momento de se voltar para seu lar, seus amigos, sua vida social, buscar outras fontes de prazer e satisfação pessoal. E administrar essa nova rotina de liberdade pode representar algo muito difícil para as pessoas que sofrem no fenômeno workaholic, pois elas associam a aposentadoria à perda do sentido de suas vidas, ao sentimento de vazio, à exclusão do mundo do trabalho, entre outros.

França, Rodrigues (apud STEFANICZEN, STEFANO & MACHADO, 2010, p. 04) destacam:

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

Diante disso, percebe-se que para essas pessoas o tempo livre é algo desestruturador, sacrificante. E a aposentadoria é o momento de descobrir a ausência de sentido fora do trabalho, é o momento de refazer a identidade, de interiorizar novos papéis, de ir em busca de novos objetivos, o momento de reestruturar a identidade pessoal antes integrada à identidade profissional. Porém, diante da incapacidade de descobrir sozinho o sentido de sua vida profissional/pessoal, os workaholics continuam suas atividades profissionais, mesmo após a aposentadoria, com o mesmo ritmo de trabalho, caso contrário, correm o risco de alienar-se com o não trabalho, com a ociosidade. Pois, sentem a necessidade de serem aceitos, valorizados, reconhecidos diante da sociedade, só assim, não 'perdem' o seu ponto de referência, ou seja, a sua identidade.

Santos (1990, p. 38) contribui dizendo que

Após a aposentadoria eles voltam a trabalhar, em geral na mesma atividade anterior, por não suportarem a perda do papel profissional. Eles associam a aposentadoria à perda do sentido de suas vidas, à solidão, à exclusão do grupo social e ao sentimento de vazio.... Observa-se então, que a recusa da condição de aposentado parece estar ligada à perda do poder enquanto ator social, à perda de uma importante fonte de engajamento e de investimento pessoal, e ao conseqüente sentimento de vazio, de perda de sentido.

Observa-se, então, que essas dificuldades se manifestam devido à não concordância do estado de aposentado, por não conseguirem encontrar sentido diante da possibilidade de vivenciar e construir novos projetos de vida, por estarem presos ao seu papel profissional e ao status que ele proporciona, como se da manutenção de seu papel profissional dependesse sua sobrevivência enquanto pessoa. Portanto, a inatividade se torna o afastamento do sistema de produção, e estar fora desse sistema é uma tarefa muito difícil para essas pessoas (workaholics). França & Soares (2009, p. 742-743) trazem que,

Sob o ponto de vista psicossocial, é fundamental que sejam analisadas as atitudes dos trabalhadores diante das perdas e os ganhos que acompanham essa transição, de forma que os ganhos possam ser reforçados e o impacto das perdas sejam contornados através do planejamento.

Preparar-se para aposentadoria torna-se fundamental a todos os trabalhadores e, principalmente, àqueles que sofrem do fenômeno workaholic. França & Soares (op. cit., p. 742) complementam dizendo que é preciso uma atenção especial por parte da gestão de pessoas com os trabalhadores viciados no trabalho e que não se imaginam no tempo livre, ou seja, é necessária atenção especial com os workaholics.

A aposentadoria depende de muitos fatores que estão interrelacionados com a vida de cada indivíduo; com as expectativas de futuro que essas pessoas possuem, com o seu bem-estar. Se o trabalho pode ser um meio de satisfação profissional e pessoal, a preparação para a aposentadoria pode trazer a mesma satisfação para essas pessoas. França (2008, p. 118) coloca que “o planejamento da aposentadoria deve ser um processo de educação continuada que precisa estar relacionado ao planejamento da vida”. Coloca ainda que o programa de preparação para aposentadoria traz grandes benefícios, se for desenvolvido o autoconhecimento dos profissionais, se forem apoiadas as suas decisões futuras.

Enfim, preparar-se para a aposentadoria implica uma visão de futuro ampla, é continuar tendo o mesmo nível de aspiração diante do presente/futuro, é se questionar e encontrar em cada dia o sentido de sua própria existência.

Considerações finais

O trabalho pode ser um dos aspectos de maior relevância na vida dos indivíduos, e acompanhar as mudanças ocorridas no mundo organizacional tornou-se regra geral para estarmos inseridos no mercado de trabalho. Contudo, o sucesso e a satisfação no mundo do trabalho podem reafirmar a autoestima e a identidade do trabalhador, é o que dá status e poder às relações sociais, familiares, entre outros.

A interrupção de uma vida de trabalho longa, intensa, exagerada pode ser bastante danosa ao indivíduo, é o caso das pessoas que sofrem do fenômeno workaholic. A aposentadoria para essas pessoas é a perda do status profissional e pessoal, elas não veem sentido em outro aspecto da vida. E o papel profissional se torna a principal fonte de significados que nutrem a identidade e a autoestima desses indivíduos. A maioria continua a trabalhar no mesmo segmento de negócio, outras mudam de segmento, mas continuam trabalhando, e outras adoecem sem o trabalho.

Contudo, torna-se bastante relevante estarmos atentos a esses trabalhadores que se dedicam exclusivamente ao trabalho. E a realização deste trabalho pretende contribuir de forma positiva para uma gestão mais centrada na qualidade de vida dos trabalhadores e ser um alerta para que possamos compreender e identificar esse tipo de trabalhador que é tão disputado e almejado no mercado de trabalho.

Referências

- ALMEIDA, Lúcia. **O trabalhador no mundo contemporâneo: psicodrama nas organizações**. São Paulo: Ágora, 2004.
- ALVES, Rubens. **Será que você é um workaholic?** 2011. Disponível em: < <http://www.rhportal.com.br/artigos - Tendências>>. Acesso em: 18 fev. 2011.
- FRANÇA, Lúcia Helena. **O desafio da aposentadoria**. Rio de Janeiro: Rocco, 2008.
- FRANÇA, Lúcia Helena de Freitas Pinho; SOARES, Dulce Helena Penna. **Preparação para aposentadoria como parte da educação ao longo da vida**. 2009. Disponível em: < <http://www.scielo.br/scielo.php>>. Acesso em: 18 fev. 2011.
- FREITAS, Maria Ester de. **Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?** 3. ed. edição, Rio de Janeiro: FGV, 2002.
- FREITAS, Maria Ester de. **Gestores da vida**. 2002. Disponível em:< <http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/1506.pdf> >. Acesso em: 18 fev. 2011.
- MENDES, Ana Magnólia; CRUZ, Roberto Moraes. Trabalho e saúde no contexto organizacional: vicissitudes teóricas. In: TOMAYO, Alvaro. (Org.) **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- SANTOS, Maria de Fátima de Souza. **Identidade e aposentadoria**. São Paulo: EPU, 1990.
- SERVA, Maurício; FERREIRA, Joel Lincoln Oliveira. **O fenômeno workaholic na gestão de empresas**, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n2a02.pdf> >. Acesso em: 18 fev. 2011.
- SIQUEIRA, Marcos Vinicius Soares. **Gestão de pessoas e discurso organizacional**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2009.
- STEFANICZEN, Josemara; STEFANO, Silvio Roberto; MACHADO, Roseli de Oliveira. **Workaholic: um novo modelo de comportamento nas organizações**. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/semead/13semead/resultado/trabalhosPDF/472>>. Acesso em: 18 fev. 2011.
- ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. (Orgs.) **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

Recebido em: 18.06.2015

Aprovado em: 09.07.2015

Para referenciar este texto:

ARAÚJO, M. R. A.; FONSECA, E. O fenômeno workaholic e a aposentadoria. **Lumen**, Recife, v. 24, n. 2, p. 135-144, jul./dez.2015.