

Elisangélica Melo Portela

COMPORTAMENTO WORKAHOLIC

Quando a extrema
dedicação ao trabalho
se torna um perigo



Elisangélica Melo Portela

COMPORTAMENTO WORKAHOLIC

Quando a extrema
dedicação ao trabalho
se torna um perigo



© 2025 – Editora MultiAtual

www.editoramultiatual.com.br

editoramultiatual@gmail.com

Autora

Elisangélica Melo Portela

Editor Chefe: Jader Luís da Silveira

Editoração e Arte: Resiane Paula da Silveira

Capa: Freepik/MultiAtual

Revisão: Respective autores dos artigos

Conselho Editorial

Ma. Heloisa Alves Braga, Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais, SEE-MG

Me. Ricardo Ferreira de Sousa, Universidade Federal do Tocantins, UFT

Me. Silvana Maria Aparecida Viana Santos, Facultad Interamericana de Ciencias Sociales, FICS

Me. Guilherme de Andrade Ruela, Universidade Federal de Juiz de Fora, UFJF

Esp. Rícael Spirandeli Rocha, Instituto Federal Minas Gerais, IFMG

Ma. Luana Ferreira dos Santos, Universidade Estadual de Santa Cruz, UESC

Ma. Ana Paula Cota Moreira, Fundação Comunitária Educacional e Cultural de João Monlevade, FUNCEC

Me. Camilla Mariane Menezes Souza, Universidade Federal do Paraná, UFPR

Ma. Jocilene dos Santos Pereira, Universidade Estadual de Santa Cruz, UESC

Ma. Tatiany Michelle Gonçalves da Silva, Secretaria de Estado do Distrito Federal, SEE-DF

Dra. Haiany Aparecida Ferreira, Universidade Federal de Lavras, UFLA

Me. Arthur Lima de Oliveira, Fundação Centro de Ciências e Educação Superior à Distância do Estado do RJ, CECIERJ

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Comportamento Workaholic: Quando a extrema dedicação ao trabalho se torna um perigo para a saúde mental
P843c / Elisangélica Melo Portela. – Formiga (MG): Editora MultiAtual, 2025. 59 p. : il.

Formato: PDF
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
Modo de acesso: World Wide Web
Inclui bibliografia
ISBN 978-65-6009-189-4
DOI: 10.5281/zenodo.15645096

1. Comportamento Workaholic. 2. Psicologia industrial (Stress do trabalho). I. Portela, Elisangélica Melo. II. Título.

CDD: 158.7
CDU: 159.9

Os conteúdos, textos e contextos que participam da presente obra apresentam responsabilidade de sua autora.

Downloads podem ser feitos com créditos à autora. São proibidas as modificações e os fins comerciais.

Proibido plágio e todas as formas de cópias.

Editora MultiAtual
CNPJ: 35.335.163/0001-00
Telefone: +55 (37) 99855-6001
www.editoramultiatual.com.br
editoramultiatual@gmail.com
Formiga - MG
Catálogo Geral: <https://editoras.grupomultiatual.com.br/>

Acesse a obra originalmente publicada em:
<https://www.editoramultiatual.com.br/2025/06/comportamento-workaholic-quando-extrema.html>



COMPORTAMENTO *WORKAHOLIC*:
QUANDO A EXTREMA DEDICAÇÃO AO TRABALHO SE TORNA UM PERIGO
PARA A SAÚDE MENTAL

COMPORTAMENTO *WORKAHOLIC*:
QUANDO A EXTREMA DEDICAÇÃO AO TRABALHO SE TORNA UM PERIGO
PARA A SAÚDE MENTAL

ELISANGÉLICA MELO PORTELA

Obra baseada no

Trabalho de Conclusão Final apresentado como requisito parcial para obtenção do título de MESTRE no Curso de MASTER OF SCIENCE IN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL da MUST UNIVERSITY – Florida USA.

Orientadora: Profa. Dra. ANELISE SCHAURICH DOS SANTOS

RESUMO

Num cenário contemporâneo marcado pela valorização do alto desempenho e da produtividade, a cultura do trabalho intensivo tem gerado prejuízos à saúde mental dos trabalhadores. O objetivo geral desta pesquisa consistiu em investigar os impactos do comportamento *workaholic* na saúde mental dos trabalhadores e identificar estratégias organizacionais eficazes para mitigar os seus efeitos negativos. A presente pesquisa adotou a revisão bibliográfica como método de investigação, com enfoque no estado da arte. Foram consultadas as bases de dados *Scopus*, *Web of Science*, *PePSIC*, *PsycINFO* e *SciELO* e buscados estudos sobre a temática a partir dos descritores: ‘*workaholism*’, ‘saúde mental no trabalho’, ‘estresse ocupacional’, ‘equilíbrio entre vida pessoal e profissional’, ‘adição ao trabalho’ e ‘intervenções organizacionais para bem-estar no trabalho’. Foram considerados estudos publicados entre 2014 e 2024. A análise dos textos selecionados foi conduzida por meio do método de Análise Temática. Os resultados evidenciaram que o comportamento *workaholic* não decorre apenas de fatores individuais, mas principalmente organizacionais e socioculturais, sendo frequentemente naturalizado e incentivado nos ambientes corporativos. Identificaram-se consequências como estresse crônico, ansiedade, insônia, depressão e comprometimento nas relações interpessoais. Foram discutidas cinco estratégias organizacionais e individuais de enfrentamento, por exemplo, a implementação de políticas de bem-estar, suporte psicológico e ações de promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. As considerações finais destacaram que a redução do *workaholism* promove ganhos relevantes tanto na esfera individual quanto coletiva, uma vez que ao reconfigurar a relação com o trabalho, os sujeitos passam a experimentar menor incidência de distúrbios emocionais como estresse crônico e *Burnout*. Conclui-se, portanto, que o combate ao *workaholism* exige transformações estruturais nas relações de trabalho.

Palavras-chave: *Workaholism*. Saúde mental. Cultura organizacional. Estratégias organizacionais.

ABSTRACT

In a contemporary context marked by the emphasis on high performance and productivity, the culture of intensive work has led to detrimental effects on workers' mental health. The general objective of this research was to investigate the impacts of workaholic behavior on workers' mental health and to identify effective organizational strategies to mitigate its negative effects. This study adopted a bibliographic review as its research method, focusing on the state of the art. The databases consulted included Scopus, Web of Science, PePSIC, PsycINFO, and SciELO, and the search focused on studies using the following descriptors: workaholism, mental health at work, occupational stress, work-life balance, work addiction, and organizational interventions for workplace well-being. The review considered studies published between 2014 and 2024. The selected texts were analyzed using Thematic Analysis. The results showed that workaholic behavior arises not only from individual factors but from organizational and sociocultural ones, and it is often normalized and even encouraged in corporate environments. Consequences identified included chronic stress, anxiety, insomnia, depression, and impaired interpersonal relationships. Five organizational and individual coping strategies were discussed, such as the implementation of well-being policies, psychological support, and actions to promote work-life balance. The final considerations emphasized that reducing workaholism brings significant benefits on both individual and collective levels, since by reconfiguring their relationship with work, individuals experience a lower incidence of emotional disorders such as chronic stress and burnout. It is concluded, therefore, that combating workaholism requires structural changes in labor relations.

Keywords: Workaholism. Mental health. Organizational culture. Organizational strategies.

SUMÁRIO

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 10 |
| 2. METODOLOGIA | 14 |
| 3. SOBRE O COMPORTAMENTO <i>WORKAHOLIC</i> | 19 |
| 3.1. Teorias explicativas sobre comportamento <i>Workaholic</i> | 21 |
| 3.2. Diferença entre <i>workaholism</i> e engajamento no trabalho..... | 25 |
| 4. PERFIS DE TRABALHADORES <i>WORKAHOLIC</i> | 29 |
| 5. FATORES QUE CONTRIBUEM PARA O DESENVOLVIMENTO DOS COMPORTAMENTOS INDIVIDUAL E ORGANIZACIONAL..... | 32 |
| 6. IMPACTOS PSICOLÓGICOS E ORGANIZACIONAIS DO <i>WORKAHOLISM</i> | 36 |
| 7. ESTRATÉGIAS PARA LIDAR COM O <i>WORKAHOLISM</i> | 43 |
| 7.1. Estratégias organizacionais e individuais para mitigar os efeitos..... | 44 |
| 7.2. Políticas de bem-estar e programas de suporte..... | 48 |
| 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 52 |
| 9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 55 |

1. INTRODUÇÃO

Num cenário contemporâneo marcado pela valorização do alto desempenho e da produtividade, a cultura do trabalho intensivo tem gerado impactos na saúde mental dos trabalhadores. São exemplos desses impactos: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal, problemas de sono, dificuldades cognitivas, prejuízos nas relações interpessoais, quadros de ansiedade crônica, insônia, irritabilidade, sensação constante de culpa e dificuldade de desconexão durante momentos de lazer, comprometendo a qualidade de vida dos trabalhadores. Nesse contexto, o fenômeno do *workaholism* surge como uma problemática, uma vez que se caracteriza pelo envolvimento compulsivo e descontrolado com o trabalho, muitas vezes em detrimento do bem-estar físico e emocional do indivíduo (Lima & Carvalho, 2023).

Segundo Gaulejac (2007), a estrutura organizacional das empresas hipermodernas desloca o exercício do poder do corpo para a psique, tornando o trabalhador não apenas um agente produtivo, mas também alguém que internaliza as demandas organizacionais como parte da sua identidade. Esse cenário favorece a ascensão de profissionais que, ao confundirem os seus próprios ideais com os da empresa, acabam desenvolvendo um vínculo patológico com as suas atividades laborais.

Percebe-se que a exaltação da dedicação extrema ao trabalho pode resultar em alienação psíquica, comprometendo a qualidade de vida dos trabalhadores. Oates (1971) cunhou o termo *workaholic* para descrever indivíduos cuja necessidade incessante de trabalhar assume características compulsivas, comparáveis às de um vício. Esse comportamento, frequentemente reforçado por culturas organizacionais que premiam a sobrecarga e a alta *performance*, associou-se a diversos problemas de saúde mental, por exemplo, estresse crônico, ansiedade, depressão e *burnout* (Sussman, 2012). Assim, o *workaholism* transcende o âmbito profissional e atinge dimensões subjetivas, tornando-se um fator de risco para o equilíbrio psicológico do trabalhador.

De acordo com Sussman (2012), o comportamento *workaholic* está frequentemente associado ao desenvolvimento de outros hábitos prejudiciais à saúde. O autor ressalta que trabalhadores excessivamente dedicados são mais propensos a recorrer ao consumo exagerado de álcool e a desenvolver padrões alimentares compulsivos para aliviar a pressão e o estresse decorrentes do trabalho intenso. Limongi-França e Rodrigues (2005) corroboram essa perspectiva ao destacarem que os *workaholics* apresentam níveis elevados de ansiedade e utilizam o trabalho como uma válvula de escape para lidar com questões emocionais subjacentes. Nesse sentido, a compulsão pelo trabalho não somente compromete a saúde mental, mas também potencializa a vulnerabilidade do indivíduo a outras formas de dependência.

Cumprе ressaltar que, embora o *workaholism* possa ser percebido socialmente como um sinal de comprometimento profissional e dedicação exemplar, ele esconde impactos negativos profundos. Conforme Burke (1999), a admiração pela figura do trabalhador incansável dificulta a identificação e o tratamento desse problema, perpetuando um ciclo vicioso no qual o reconhecimento social mascara o sofrimento psíquico subjacente. Assim, compreender a relação entre o *workaholism* e as suas consequências é essencial para promover um ambiente de trabalho mais equilibrado e humanizado, no qual o bem-estar do trabalhador seja tão valorizado quanto a sua produtividade.

Diante desse panorama, surge a necessidade de investigar com profundidade os impactos do comportamento *workaholic* na saúde mental dos trabalhadores, bem como as estratégias organizacionais que podem ser implementadas para mitigar os seus efeitos negativos. Assim, a presente pesquisa buscou responder à seguinte questão: quais são os impactos do comportamento *workaholic* na saúde mental dos trabalhadores e quais estratégias organizacionais podem ser implementadas para mitigar os seus efeitos negativos? Esse problema de pesquisa permitiu explorar tanto os aspectos psicológicos individuais do *workaholismo* (como ansiedade, *burnout* e estresse) quanto as práticas organizacionais que podem contribuir para sua intensificação ou prevenção, além de abrir espaço para discutir medidas de intervenção e promoção do bem-estar no ambiente de trabalho.

O objetivo geral desta pesquisa consistiu em investigar os impactos do comportamento *workaholic* na saúde mental dos trabalhadores e identificar estratégias organizacionais eficazes para mitigar os seus efeitos negativos. Para alcançar esse

propósito, foram contemplados os seguintes objetivos específicos: analisar os principais fatores que contribuem para o desenvolvimento do comportamento *workaholic*, considerando aspectos individuais, organizacionais e socioculturais; avaliar os impactos psicológicos e emocionais do *workaholismo* na saúde mental dos trabalhadores; e identificar estratégias organizacionais eficazes para mitigar os efeitos negativos do *workaholism*, promovendo um ambiente de trabalho mais equilibrado e favorável ao bem-estar dos colaboradores.

Para cumprir esses objetivos, a estrutura do presente Trabalho de Conclusão Final (TCF) foi organizada de maneira a proporcionar uma análise do tema. Inicialmente, a introdução contextualizou a relevância do tema, para destacar a sua pertinência para o cenário contemporâneo, em que a cultura do alto desempenho pode se sobrepor à qualidade de vida. Além disso, foram apresentados os objetivos da pesquisa, a justificativa e a delimitação do estudo, bem como a estrutura do trabalho.

Em seguida, a metodologia expôs os métodos adotados para a condução da pesquisa, detalhando o tipo de abordagem utilizada, as fontes de coleta de dados e os critérios de análise. Essa seção foi essencial para garantir a transparência do estudo e a sua replicabilidade.

Na sequência, a conceituação do comportamento *workaholic* foi aprofundada, diferenciando-o do engajamento saudável no trabalho. Para isso, discutiu-se a distinção entre *workaholism* e dedicação profissional e apresenta os perfis característicos de indivíduos *workaholics* e as principais teorias que sustentam essa temática. Também foram explorados os fatores que contribuem para o desenvolvimento desse comportamento, divididos em aspectos individuais, como, traços de personalidade, crenças e motivações, e aspectos organizacionais, por exemplo, cultura corporativa, carga de trabalho excessiva e estilos de liderança. Ainda, examinaram-se os impactos psicológicos e emocionais desse fenômeno ao evidenciar as consequências para a saúde mental e para as relações interpessoais.

A temática da qualidade de vida e do equilíbrio entre vida pessoal e profissional surgiu como contraponto aos desafios impostos pelo *workaholism*. Nessa parte, foram apresentadas estratégias organizacionais que podem atenuar os impactos negativos desse comportamento, além de políticas institucionais voltadas à promoção do bem-estar no ambiente de trabalho. Por fim, discutiram-se programas de suporte psicológico e

assistência aos colaboradores, para demonstrar a importância do suporte corporativo para a construção de um ambiente laboral mais saudável e sustentável.

Ademais, tratou-se de cinco estratégias para lidar com o *workaholism*, iniciando pela análise dos fatores que contribuíram para o desenvolvimento desse comportamento em âmbitos individual e organizacional. Em seguida, foram apresentadas estratégias específicas voltadas à mitigação dos efeitos negativos, tanto do ponto de vista das organizações quanto dos indivíduos. Destacou a relevância de políticas de bem-estar e programas de suporte como instrumentos fundamentais para a promoção da saúde mental e do equilíbrio no ambiente de trabalho.

As considerações finais retomaram os principais achados do estudo, para destacar as contribuições teóricas e práticas da pesquisa, as suas limitações e sugestões para futuras investigações. O trabalho encerrou-se com a apresentação das referências bibliográficas utilizadas, garantindo a fundamentação acadêmica e científica do estudo.

Dessa forma, este estudo buscou contribuir para a compreensão do *workaholism* como um fenômeno plural, que vai além da simples dedicação ao trabalho e se configura como um risco para o equilíbrio psicológico dos trabalhadores. Ao enfatizar a necessidade de estratégias organizacionais que priorizem o bem-estar e a qualidade de vida, esta pesquisa reforçou a importância de um olhar crítico sobre as dinâmicas laborais contemporâneas, promovendo reflexões essenciais para a construção de ambientes corporativos mais humanizados e saudáveis.

2. METODOLOGIA

A presente pesquisa adotou a revisão bibliográfica como método principal de investigação, com enfoque no estado da arte. Visou analisar, organizar e discutir a produção acadêmica existente sobre o fenômeno do *workaholism* e os seus impactos na saúde mental dos trabalhadores. Esse método permite a construção de um referencial teórico consistente, fundamentado em estudos prévios, o que possibilita a compreensão das principais abordagens e discussões acadêmicas sobre o tema (Gil, 2019).

Essa abordagem também favorece a identificação de lacunas na literatura e o desenvolvimento de direções para futuras investigações, o que pode contribuir para um entendimento crítico sobre a compulsão pelo trabalho e as suas consequências para o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Assim, a pesquisa buscou sintetizar os achados da literatura, e destacar possíveis perspectivas para intervenções organizacionais voltadas à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho.

Destarte, o conceito de estado da arte refere-se à análise sistemática das produções acadêmicas sobre um determinado tema, permitindo a compreensão da evolução das discussões e abordagens teóricas (Lakatos & Marconi, 2020). No contexto desta pesquisa, o estado da arte foi utilizado para examinar criticamente as contribuições acadêmicas relativas ao *workaholism* e seus impactos na saúde mental dos trabalhadores.

Ademais, o objetivo principal do estudo do estado da arte foi mapear os principais conceitos, teorias e metodologias utilizadas na análise do *workaholism*, para identificar padrões e tendências nos estudos existentes. A pesquisa também buscou compreender como diferentes perspectivas acadêmicas abordam a compulsão pelo trabalho e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Nesse sentido, a metodologia adotada se caracterizou por uma abordagem qualitativa e exploratória, que visou compreender o fenômeno do *workaholism*, sem recorrer à quantificação de dados (Bardin, 2016). A pesquisa qualitativa permite uma

análise reflexiva e interpretativa da literatura revisada, favorecendo a exploração das dimensões subjetivas e sociais relacionadas à compulsão pelo trabalho. No âmbito desta pesquisa, a abordagem qualitativa foi aplicada na análise crítica dos textos selecionados, buscou compreender as relações teóricas entre o *workaholism* e a saúde mental, bem como identificar as principais estratégias organizacionais para mitigar os seus impactos negativos.

A revisão bibliográfica foi conduzida a partir de fontes acadêmicas reconhecidas, garantindo a credibilidade e a atualização das informações. Foram consultadas as bases de dados *Scopus*, *Web of Science*, *PePSIC*, *PsycINFO* e *SciELO*. Para a realização das buscas, foram utilizadas combinações de palavras-chave selecionadas, entre elas: ‘*workaholism*’, ‘saúde mental no trabalho’, ‘estresse ocupacional’, ‘equilíbrio entre vida pessoal e profissional’, ‘adição ao trabalho’ e ‘intervenções organizacionais para bem-estar no trabalho’. Cada um desses descritores foi escolhido visando contemplar diferentes dimensões do fenômeno analisado, de modo a proporcionar uma visão sobre os impactos do comportamento *workaholic* na saúde mental dos indivíduos em contextos laborais.

Para assegurar a qualidade, a relevância e a consistência da revisão bibliográfica desenvolvida no estudo foram adotados critérios de seleção das fontes consultadas. Os critérios de inclusão envolveram:

- ✓ Estudos publicados nos últimos 10 anos (2014-2024), garantindo a atualidade e a pertinência dos dados frente às transformações recentes no mundo do trabalho, especialmente após a pandemia da COVID-19, que intensificou os debates sobre saúde mental e novas dinâmicas laborais;
- ✓ Artigos científicos revisados por pares, assegurando o rigor metodológico e a confiabilidade das evidências apresentadas;
- ✓ Dissertações e teses acadêmicas, especialmente aquelas provenientes de programas de pós-graduação em Psicologia, Administração, Saúde Coletiva e áreas afins, por contribuírem com reflexões e estudos de caso relevantes;
- ✓ Livros e capítulos de livros especializados, desde que escritos por autores reconhecidos na área de psicologia do trabalho, gestão organizacional e saúde mental;
- ✓ Trabalhos com fundamentação metodológica clara, ou seja, que descrevem de forma transparente os procedimentos utilizados na coleta, análise e interpretação dos dados, permitindo a replicabilidade e a análise crítica dos resultados;

✓ Estudos que abordaram diretamente temas como o comportamento *workaholic*, os efeitos do excesso de trabalho na saúde mental, estratégias de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, bem como intervenções organizacionais voltadas para o bem-estar do trabalhador;

✓ Acesso ao texto completo, permitindo a leitura integral, análise crítica e extração de dados relevantes para o objetivo da pesquisa.

Esses critérios garantiram a seleção de fontes, promovendo uma análise consistente, fundamentada e representativa sobre o fenômeno do *workaholismo* e os seus impactos na saúde mental. Foram excluídas publicações sem relevância direta para os objetivos da pesquisa, bem como estudos com metodologia inadequada ou sem embasamento teórico consistente (Lakatos & Marconi, 2020).

A análise dos textos selecionados foi conduzida por meio do método de Análise Temática, no qual os conteúdos extraídos dos estudos revisados foram organizados em categorias relacionadas ao problema de pesquisa. Essas categorias incluíram aspectos centrais recorrentes nos dados para permitir uma sistematização coerente com os objetivos do estudo. Para fundamentar essa escolha metodológica, recorreu-se à abordagem proposta por Braun e Clarke em 2006 e posteriormente aprimorada em publicações de Braun e Clarke em 2019 e 2021, a qual se consolidou como uma abordagem metodológica essencial na pesquisa qualitativa.

Inicialmente apresentada como uma técnica acessível para identificar, analisar e relatar padrões (temas) nos dados, a proposta evoluiu para a chamada Análise Temática Reflexiva, que enfatiza a posição ativa do pesquisador na construção de significados e na interpretação dos dados. Na sua obra mais recente, *“Thematic Analysis: A Practical Guide”* (2021), as autoras reforçam a importância da coerência epistemológica, da reflexividade e da transparência em todas as etapas do processo analítico ao destacar que a análise temática vai além da mera codificação de dados, sendo uma ferramenta teórica e interpretativa robusta para compreender experiências, significados e realidades sociais. Essas categorias incluíram:

✓ Fatores que contribuem para o desenvolvimento do *workaholism*: esta categoria abrangeu aspectos individuais (como traços de personalidade, perfeccionismo, necessidade de reconhecimento e baixa autoestima), organizacionais (como cultura de alta performance, cobrança excessiva, metas irreais e jornadas prolongadas) e sociais

(como valorização social do excesso de trabalho e a digitalização que favorece a hiperconectividade);

✓ Impactos psicológicos e físicos do comportamento *workaholic*: foram considerados nesta categoria os efeitos adversos à saúde mental, como, estresse crônico, ansiedade, depressão, insônia e esgotamento emocional, bem como os danos físicos, incluindo distúrbios do sono, problemas cardiovasculares e queda na imunidade. Também foram incluídas análises sobre a deterioração das relações interpessoais e familiares, resultantes do desequilíbrio entre vida pessoal e profissional;

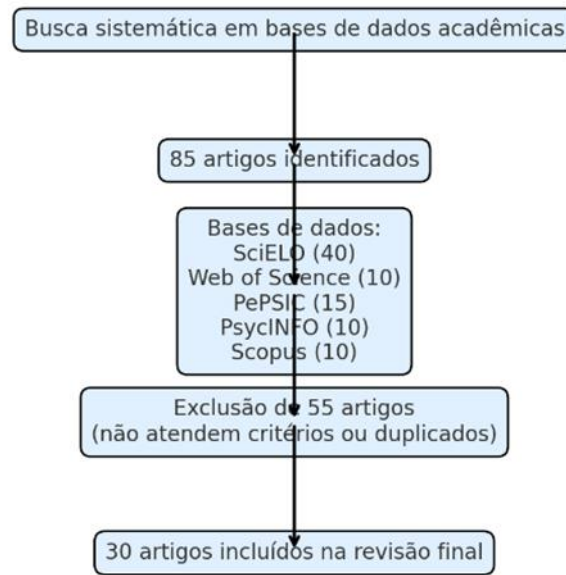
✓ Estratégias organizacionais para mitigação do problema: esta categoria contemplou práticas institucionais voltadas à prevenção e enfrentamento do comportamento *workaholic*, como, programas de saúde ocupacional, ações de promoção do bem-estar, flexibilização de jornadas, incentivo ao uso de períodos de descanso e férias, treinamentos para líderes, além do fortalecimento de uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio e a saúde dos colaboradores;

✓ Relação entre *workaholism* e produtividade: foram analisados estudos que discutem o impacto da dedicação excessiva ao trabalho na performance profissional, demonstrando que, embora o *workaholic* possa parecer produtivo no curto prazo, esse comportamento frequentemente resulta em queda de desempenho, absenteísmo e maior rotatividade;

✓ Políticas públicas e legislações relacionadas à saúde do trabalhador: foram incluídas reflexões sobre o papel das normativas legais e das diretrizes de saúde ocupacional na proteção contra os efeitos negativos do excesso de trabalho, com ênfase em políticas voltadas à saúde mental no ambiente laboral.

Ademais, a pesquisa respeitou os princípios éticos acadêmicos, garantiu a devida citação das fontes consultadas e evitou qualquer forma de plágio. O tratamento das informações seguiu as diretrizes para a integridade na pesquisa acadêmica, assegurando o rigor científico na análise e interpretação dos dados. Em síntese, a pesquisa adotou a revisão bibliográfica e a abordagem qualitativa como estratégias centrais para investigar o *workaholism* e os seus impactos na saúde mental. A análise do estado da arte permitiu uma compreensão do fenômeno, fornecendo contribuições teóricas para futuras intervenções organizacionais e acadêmicas sobre o tema.

Figura 1: Busca Sistemática em Bases de Dados Acadêmicas



Fonte: Elaborada pela autora (2025)

Sobre a Figura 1, vale mencionar que por meio de uma busca sistemática em bases de dados acadêmicas, foram identificados inicialmente 85 artigos que abordaram a temática sobre o comportamento *workaholic*. A pesquisa incluiu publicações encontradas em bases como *SciELO* (40 artigos), *Web of Science* (10 artigos), *PePSIC* (15 artigos), *PsycINFO* (10 artigos) e *Scopus* (10 artigos). Após uma análise criteriosa, 55 artigos foram excluídos da revisão bibliográfica por não atenderem aos critérios de inclusão pré-estabelecidos ou por se tratar de registros duplicados.

3. SOBRE O COMPORTAMENTO *WORKAHOLIC*

À luz das discussões contemporâneas acerca das dinâmicas laborais, destaca-se o termo *workaholic*, originado da fusão entre *work* (trabalho) e *alcoholic* (alcoólatra), o qual designa o indivíduo que se entrega compulsivamente ao trabalho, conferindo-lhe um papel central na sua vida, frequentemente em detrimento da saúde, das relações interpessoais e das atividades de lazer. A concepção de *workaholic* transcende a simples dedicação à profissão e configura-se como uma compulsão caracterizada pela dificuldade de desligamento da rotina profissional, resultando em elevados níveis de estresse, ansiedade e desgaste emocional. Essa condição costuma estar associada a uma incessante busca por produtividade, motivada por pressões sociais, exigências do ambiente corporativo e pela construção identitária centrada na carreira (Lima & Carvalho, 2023). Diante desse panorama, torna-se pertinente examinar os impactos subjetivos desse fenômeno na vida pessoal e profissional dos indivíduos.

Em continuidade a essa análise, cumpre observar que a linha divisória entre uma ética profissional equilibrada e um comportamento disfuncional é tênue. Embora o comprometimento com o trabalho possa ser considerado uma virtude, o comportamento *workaholic* conduz frequentemente a um desequilíbrio existencial, que culmina em prejuízos físicos e mentais, como estresse crônico, episódios de ansiedade e quadros depressivos. Concomitantemente, as relações interpessoais, sobretudo a familiares, tendem a ser afetadas, refletindo-se em isolamento social e dificuldades na construção de vínculos emocionais. Para uma identificação precisa desse padrão comportamental, é necessária uma avaliação minuciosa que considere não apenas a carga horária, mas também a qualidade da experiência profissional e seus desdobramentos na vida cotidiana (Prado *et al.*, 2023). A partir desse ponto, é relevante discutir os aspectos subjetivos que impulsionam esse tipo de comportamento, com especial atenção às características da personalidade.

Observa-se que determinados traços de personalidade desempenham papel importante na inclinação ao *workaholism*. Entre eles, destaca-se o perfeccionismo exacerbado, a necessidade constante de controle e a baixa autoestima, fatores que frequentemente conduzem o indivíduo à supervalorização da produtividade como forma de compensação ou validação externa. A maneira como tarefas são classificadas e hierarquizadas com base em parâmetros de eficiência reforça, ainda mais, a lógica de priorização de resultados, em detrimento do equilíbrio entre a vida profissional e a esfera pessoal (Prado *et al.*, 2023).

No que se refere às influências sociais e culturais, percebe-se que essas esferas também exercem um papel relevante na consolidação do comportamento *workaholic*. Em contextos socioculturais nos quais o êxito é mensurado essencialmente por conquistas profissionais e a ociosidade é estigmatizada, há uma tendência de os indivíduos se sentirem compelidos a manter jornadas extenuantes, o que os leva a sacrificarem o seu bem-estar físico e emocional. Esse cenário é intensificado por culturas organizacionais que valorizam a disponibilidade permanente, muitas vezes impulsionadas pelas tecnologias digitais, criando a expectativa de o profissional estar constantemente conectado. Essa exigência contínua de prontidão desfaz as fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal, promovendo um estado de alerta constante (Encarnação, 2021).

Sob a perspectiva organizacional, observa-se que determinadas práticas institucionais contribuem substancialmente para o desenvolvimento do *workaholism*. Políticas corporativas que recompensam excessivamente o esforço contínuo, sem considerar a importância do descanso, fomentam um ambiente propenso à exaustão física e psíquica. Organizações que negligenciam a valorização da saúde mental de seus colaboradores e que não promovem estratégias voltadas ao equilíbrio entre as esferas pessoal e profissional perpetuam uma lógica em que o trabalho é priorizado em detrimento do bem-estar. Ademais, a alta competitividade, intrínseca a muitos ambientes corporativos, reforça esse quadro, levando trabalhadores a se tornarem reféns das próprias demandas. Compreender esses elementos institucionais é fundamental para a formulação de intervenções que atenuem os efeitos deletérios do *workaholism* sobre os trabalhadores (Encarnação, 2021).

No que tange às repercussões fisiológicas do comportamento *workaholic*, destaca-se que os impactos do trabalho compulsivo vão além do sofrimento psicológico e atingem

diretamente o organismo. O envolvimento excessivo com atividades profissionais está correlacionado ao surgimento de distúrbios do sono, fadiga crônica e enfermidades cardiovasculares. A exposição prolongada a níveis elevados de estresse compromete diversas funções corporais, manifestando-se em sintomas como cefaleias, transtornos digestivos e fragilidade do sistema imunológico, tornando o indivíduo mais suscetível a doenças. Por conseguinte, o fenômeno não se limita ao sujeito individual, afeta também o desempenho organizacional, evidenciado por índices elevados de absenteísmo e rotatividade, que comprometem, a longo prazo, a produtividade institucional (Melo *et al.*, 2024). Tais considerações abrem espaço para reflexões sobre estratégias que possam mitigar esse fenômeno, buscando uma atuação multidimensional e preventiva no ambiente laboral.

Ademais, é pertinente considerar que o *workaholism*, para além dos seus impactos diretos na saúde física e emocional do indivíduo, contribui para a formação de um ambiente organizacional disfuncional. A valorização excessiva das longas jornadas em detrimento da qualidade e da cooperação pode instaurar uma cultura de competição hostil, marcada por conflitos interpessoais e pela redução do espírito colaborativo. Esse cenário tende a comprometer a criatividade e a inovação, elementos essenciais ao progresso institucional. Compreender as consequências do comportamento *workaholic*, portanto, torna-se relevante não apenas para os sujeitos identificarem padrões prejudiciais na sua conduta profissional, mas também para as corporações desenvolverem diretrizes que favoreçam um equilíbrio entre as esferas pessoal e laboral, para estimular tanto o desenvolvimento humano quanto a produtividade sustentável (Aquino *et al.*, 2023). À luz dessas implicações, torna-se necessário explorar as bases teóricas que fundamentam o comportamento *workaholic*.

3.1. Teorias explicativas sobre comportamento *Workaholic*

Observa-se que o *workaholism* configura-se como um fenômeno psicológico multifacetado, frequentemente interpretado à luz de abordagens explicativas que buscam decifrar os fatores motivacionais subjacentes ao comportamento excessivo no trabalho. Dentre essas abordagens, destaca-se a Teoria da Necessidade de Realização, proposta por David McClelland (1961), a qual sustenta que indivíduos com elevada necessidade de sucesso tendem a engajar-se em atividades que envolvam desafios e ofereçam

oportunidades de afirmação pessoal (McClelland, 1961). Nesse contexto, a busca contínua por eficiência e reconhecimento acaba por conduzir ao *overworking*, uma vez que o sentimento de realização pessoal passa a estar atrelado, de maneira intensa, ao desempenho profissional (Sanches, 2022). A partir dessa compreensão da motivação pelo sucesso, surge a relevância de investigar os fatores relacionais que contribuem para o comportamento *workaholic*.

No mesmo sentido, cumpre ressaltar que a Teoria do Apoio Social constitui uma importante vertente interpretativa ao abordar o *workaholism*. De acordo com essa teoria, a presença de suporte interpessoal adequado configura-se como um elemento estruturante do bem-estar psicológico. Indivíduos carentes de vínculos afetivos e de redes de apoio social eficazes tendem a buscar no trabalho uma forma de compensação emocional, recorrendo à dedicação excessiva como mecanismo para suprir lacunas nas relações interpessoais. Tal perspectiva revela uma interação significativa entre aspectos emocionais e a dedicação extrema ao trabalho, o que a ausência de conexões afetivas genuínas pode intensificar comportamentos *workaholics* (Lopes, 2022). A essa dimensão afetiva, amplia-se a necessidade de compreensão dos elementos motivacionais mais profundos, remetendo à Teoria da Autodeterminação.

A Teoria da Autodeterminação (TAD), elaborada por Edward Deci e Richard Ryan ao longo das décadas de 1970 e 1980, oferece um referencial para a análise das razões que conduzem determinados indivíduos ao comportamento *workaholic*. Essa teoria estabelece uma distinção fundamental entre a motivação intrínseca, associada ao prazer e à satisfação pela própria atividade, e a motivação extrínseca, relacionada a fatores externos, como, recompensas e reconhecimento social. No caso dos *workaholics*, a dedicação extrema ao trabalho pode ser explicada tanto por uma genuína paixão pela tarefa quanto por pressões externas ou pela incessante busca por aprovação (Ryan & Deci, 2000). Esta dicotomia conceitual prepara o terreno para refletir sobre a importância do atendimento das necessidades psicológicas básicas.

Em continuidade à mesma linha teórica, é relevante observar que a TAD destaca três necessidades psicológicas fundamentais: autonomia, competência e relacionamento. Quando essas necessidades não são devidamente satisfeitas no ambiente profissional, indivíduos podem recorrer ao comportamento *workaholic* como tentativa de compensação emocional ao procurar um senso de realização e pertencimento por meio do trabalho. Tal busca, contudo, pode gerar um ciclo de retroalimentação, no qual o

aumento do envolvimento laboral intensifica o sentimento de inadequação, perpetuando o estresse e a insatisfação contínuos (Ryan & Deci, 2000). Essa interpretação nos conduz à reflexão sobre a autonomia no trabalho como um fator moderador desse comportamento.

Nessa perspectiva, é pertinente considerar ainda que a Teoria da Autodeterminação sustenta que contextos organizacionais que promovem a autonomia dos profissionais contribuem para a mitigação de comportamentos *workaholics*. Ao permitir que os trabalhadores tenham maior controle sobre as suas decisões e responsabilidades, o ambiente se torna mais propício ao equilíbrio entre a vida pessoal e o exercício profissional. Assim, ao mesmo tempo em que a TAD oferece explicações abrangentes sobre os fatores motivacionais subjacentes ao *workaholism*, também propõe caminhos para intervenções eficazes que fomentem uma cultura organizacional mais saudável e consciente (Ryan & Deci, 2000). Ao transcender as dimensões motivacionais, torna-se necessário discutir os impactos fisiológicos e psicológicos do trabalho excessivo à luz da Teoria do Estresse.

A Teoria do Estresse, baseada nas investigações de Hans Selye (1956), proporciona uma análise significativa sobre como estímulos internos e externos podem desencadear reações negativas no comportamento humano, sobretudo em relação ao *workaholism*. O estresse, entendido como um conjunto de respostas fisiológicas e psicológicas a demandas intensas, tende a comprometer o equilíbrio e a saúde mental. Indivíduos *workaholics* vivem sob constante pressão para atender prazos rigorosos, satisfazer expectativas elevadas e manter alto rendimento, criando um ciclo de tensão contínua que sustenta a sua compulsão pelo trabalho. Essa teoria aponta que tal estado de hipervigilância e preocupação excessiva com o desempenho pode elevar os níveis de ansiedade, desencadear quadros depressivos e, eventualmente, culminar no esgotamento emocional (McEwen, 2007). A partir dessa leitura, surge a relevância de considerar os fatores individuais que intensificam tal padrão de comportamento.

Essa teoria também contempla as características pessoais que contribuem para o desenvolvimento do *workaholism*. Traços como autoestima fragilizada, necessidade exacerbada de aprovação e percepção distorcida de valor próprio, associada ao sucesso profissional, são elementos que intensificam o sofrimento emocional. *Workaholics*, por vezes, estabelecem padrões de desempenho inalcançáveis, acarretando não apenas desgaste psicológico, mas também compromete as relações interpessoais e a qualidade

de vida amplamente (McEwen, 2007). Frente a essas constatações, torna-se relevante discutir as possibilidades terapêuticas e estratégias de enfrentamento disponíveis.

Outrossim, diante das complexidades que envolvem o comportamento *workaholic*, é imperativo que se contemplem abordagens terapêuticas voltadas tanto para os aspectos ambientais quanto para as predisposições individuais. Estratégias como a terapia cognitivo-comportamental têm se mostrado eficazes no redirecionamento de crenças disfuncionais associadas à produtividade e ao sucesso, ao favorecer um reequilíbrio entre expectativas pessoais e a realidade cotidiana (Sanches, 2022). Assim, ao mesmo tempo, em que a Teoria do Estresse permite uma compreensão do impacto do trabalho excessivo, ela também oferece contribuições para o desenvolvimento de intervenções práticas voltadas à promoção de uma vida laboral mais equilibrada.

Figura 2 - Fatores Relacionados ao Comportamento *Workaholic* e os Seus Impactos



Fonte: Autora (2025)

A Figura 1, intitulada “Fatores Relacionados ao Comportamento Workaholic e Seus Impactos”, sintetiza, de forma esquemática, as principais teorias psicológicas que explicam a origem, o desenvolvimento e as consequências do *workaholism*. A representação gráfica articula cinco abordagens teóricas: a Teoria da Necessidade de Realização, que associa o comportamento excessivo no trabalho à busca por sucesso e reconhecimento pessoal; a Teoria do Apoio Social, que evidencia a relação entre carência afetiva e dedicação compulsiva ao trabalho; a Teoria da Autodeterminação, que destaca a influência das motivações intrínsecas e extrínsecas e a importância do atendimento das necessidades psicológicas básicas; a Teoria do Estresse, que explora os efeitos fisiológicos e emocionais decorrentes da sobrecarga laboral. Complementarmente, o Modelo de

Demandas e Recursos do Trabalho (JD-R), proposto por Demerouti *et al.* (2001), contribui para a compreensão do equilíbrio entre exigências e suportes no contexto organizacional, explicando como altas demandas aliadas à escassez de recursos favorecem o esgotamento e o comportamento *workaholic*, enquanto ambientes que oferecem recursos adequados tendem a promover o engajamento e o bem-estar. Assim, a figura permite uma visualização integrada dos fatores motivacionais, relacionais, emocionais e contextuais envolvidos no comportamento *workaholic*, além de indicar os potenciais impactos e alternativas de enfrentamento.

Um exemplo prático de como a promoção da autonomia pode reduzir indicadores de *workaholism* é o caso da empresa brasileira *Semco Partners*, liderada por Ricardo Semler. A Semco implementou um modelo de gestão participativa, permitindo que os funcionários escolhessem seus próprios horários, métodos de trabalho e participassem das decisões organizacionais. Essa abordagem resultou em um aumento significativo na produtividade e na satisfação dos colaboradores, além de uma redução na rotatividade de pessoal. Esses resultados estão alinhados com o Modelo de Demandas e Recursos do Trabalho (JD-R) de Demerouti *et al.* (2001), que destaca a importância do equilíbrio entre as demandas laborais e os recursos disponíveis para prevenir o estresse e a exaustão no ambiente de trabalho (PsicoSmart, 2023). Ao proporcionar maior autonomia e recursos adequados, a Semco conseguiu criar um ambiente de trabalho mais saudável, reduzindo comportamentos *workaholics* e promovendo o bem-estar dos funcionários

3.2. Diferença entre *workaholism* e engajamento no trabalho

Inicialmente, para compreender os impactos das atitudes frente ao trabalho na saúde mental e no desempenho profissional, é relevante distinguir entre os conceitos de *workaholism* e engajamento. O engajamento representa uma forma de envolvimento laboral mais equilibrada e funcional. Trata-se de um estado psicológico positivo no qual o profissional se encontra profundamente conectado às suas atividades, manifestando níveis elevados de energia, dedicação e absorção. Aqueles que demonstram engajamento tendem a experimentar maior satisfação com as suas tarefas, o que se reflete em desempenho aprimorado, criatividade ampliada e um ambiente organizacional mais colaborativo. Em contraste com o *workaholism* esse estado não se baseia em compulsão,

mas sim numa ligação saudável com o trabalho, permitindo que o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal seja mantido (Dias, 2024).

Conforme enfatiza Dias (2024), compreender essa diferença torna-se relevante, pois o engajamento favorece tanto o bem-estar do trabalhador quanto os resultados organizacionais, ao passo que o comportamento *workaholic* frequentemente culmina em esgotamento, queda de produtividade e comprometimentos à saúde. A partir dessas distinções, é pertinente considerar os desdobramentos práticos dessas abordagens na gestão de pessoas e no ambiente organizacional.

Com base nessas diferenças, torna-se evidente a importância de estratégias organizacionais voltadas à promoção do bem-estar no local de trabalho. A compreensão dos conceitos de *workaholism* e engajamento permite que líderes e gestores adotem práticas mais sustentáveis, para identificar e prevenir padrões comportamentais prejudiciais. Ambientes que favorecem o engajamento, oferecendo reconhecimento adequado e oportunidades de crescimento, demonstram maior capacidade de mitigar os efeitos adversos do *workaholism* (Lima e Freitas, 2021). Os autores destacam que a gestão de recursos humanos deve ser orientada por uma abordagem que valorize o equilíbrio emocional dos colaboradores, de modo a fomentar uma cultura organizacional mais saudável e produtiva. É a partir dessa lógica que se pode analisar a relação, muitas vezes ambígua, entre comportamento *workaholic* e produtividade.

Ao explorar tal relação, nota-se que o *workaholism* é comumente interpretado como sinônimo de alta *performance*, embora essa associação exija cautela. A compulsão por trabalhar em excesso pode inicialmente sugerir maior produtividade, sobretudo em contextos nos quais o cumprimento de metas e prazos é priorizado. Entretanto, Lima e Freitas (2021) alertam que a produtividade sustentada não decorre necessariamente do excesso de horas trabalhadas. A exaustão resultante do esforço contínuo compromete a eficiência, aumenta a incidência de erros e pode conduzir ao esgotamento profissional. Dessa forma, é importante considerar as consequências subjetivas e objetivas da dedicação desmedida ao trabalho.

Sob essa ótica, a suposta vantagem do *workaholism* a saber, a entrega constante de resultados, torna-se um elemento ilusório ao analisarem os efeitos a longo prazo. A dedicação exagerada pode gerar a falsa impressão de eficiência, ao passo que o desgaste físico e emocional, aliado ao distanciamento de aspectos pessoais da vida, compromete a produtividade sustentável. Como ressalta Lopes (2022), indivíduos *workaholics*

frequentemente negligenciam aspectos fundamentais para o desempenho contínuo, como, o autocuidado e os vínculos interpessoais. A ausência de recuperação e descanso afeta negativamente a criatividade, tornando o ciclo do excesso de trabalho um fator de risco à saúde e à eficiência organizacional. Assim, é pertinente refletir sobre o papel que a cultura organizacional desempenha na manutenção ou superação desses padrões.

Com efeito, a cultura organizacional configura-se como um elemento estruturante para o desenvolvimento de práticas laborais saudáveis ou, inversamente, para o enraizamento do *workaholism*. Trata-se de um conjunto de valores, normas e hábitos compartilhados que podem, consciente ou inconscientemente, estimular o excesso de dedicação ao trabalho. Quando a cultura da empresa valoriza a disponibilidade constante e recompensa aqueles que excedem os seus limites, a linha entre engajamento saudável e compulsão torna-se tênue. Esse contexto favorece a transformação de expectativas normativas em pressões implícitas para manter uma rotina de excessiva produtividade, colocando em segundo plano o bem-estar dos colaboradores (Lopes, 2022). Com base nisso, cabe examinar o papel dos líderes na consolidação ou ruptura dessa lógica cultural.

Dentro dessa mesma perspectiva, os estilos de liderança exercem papel determinante no fortalecimento da cultura organizacional e, por conseguinte, no estímulo ao *workaholism*. Conforme aponta Gandra (2021), líderes que demonstram comportamentos de extrema dedicação, sem preservar limites entre o trabalho e a vida pessoal, acabam sendo interpretados como modelos de sucesso, para influenciar diretamente a conduta das suas equipes. A valorização de jornadas prolongadas e a competitividade exacerbada tornam-se critérios para aferição do comprometimento profissional, fomentando um ambiente propício ao adoecimento. Esse modelo contribui para a criação de um ciclo vicioso no qual a produtividade é erroneamente mensurada pelas horas trabalhadas, ao invés de considerar a qualidade do desempenho. Diante dessas implicações, é oportuno ressaltar práticas que favoreçam um ambiente organizacional mais equilibrado.

Em contraposição a tais desafios, destaca-se o potencial transformador de culturas organizacionais voltadas ao respeito dos limites humanos e ao cuidado com a saúde psíquica dos colaboradores. Organizações que valorizam o tempo livre, adotam políticas de flexibilidade e oferecem suporte psicológico tendem a desenvolver climas corporativos mais equilibrados. A promoção de ambientes que respeitam o tempo pessoal e reconhecem a importância do bem-estar contribui diretamente para a prevenção do

workaholism. Tais culturas reconfiguram os parâmetros de sucesso profissional e ampliam a noção de produtividade para além das métricas tradicionais, promovendo resultados sustentáveis a longo prazo (Gandra, 2021). Diante dessa reformulação de valores, evidencia-se a importância de repensar os modelos de trabalho contemporâneos sob uma perspectiva mais humana e responsável.

Tabela 1 - Diferenças entre *Workaholism* e Engajamento e os seus Impactos nas Organizações

| Aspecto | <i>Workaholism</i> | Engajamento |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Definição | Compulsão pelo trabalho, com dificuldade de desconexão e prejuízo à saúde física e mental | Envolvimento saudável com o trabalho, com energia e dedicação equilibradas |
| Consequências Individuais | Estresse, <i>burnout</i> , baixa produtividade e deterioração de relações pessoais | Satisfação profissional, criatividade, equilíbrio entre vida pessoal e trabalho |
| Papel da Cultura Organizacional | Incentiva o excesso de trabalho e competitividade, reforçando o comportamento <i>workaholic</i> | Promove saúde mental, limites saudáveis e apoio ao bem-estar |
| Influência da Liderança | Líderes que reforçam longas jornadas estimulam a normalização do <i>workaholism</i> | Líderes equilibrados contribuem para ambientes saudáveis e produtivos |

Fonte: elaborado pela autora (2025)

O conteúdo da Tabela 1 sintetiza os principais contrastes entre o *workaholism* e o engajamento para evidenciar como esses fenômenos impactam os indivíduos e o ambiente organizacional. Enquanto o *workaholism* está associado a prejuízos à saúde, ao desempenho e à qualidade de vida, o engajamento representa uma relação saudável com o trabalho, favorecendo o bem-estar e a produtividade sustentável. A Tabela 1 também destaca o papel fundamental da cultura organizacional e da liderança como elementos influenciadores na prevalência ou mitigação desses comportamentos no ambiente de trabalho.

4. PERFIS DE TRABALHADORES *WORKAHOLIC*

Dentre os aspectos que permitem distinguir os indivíduos *workaholics* no ambiente profissional, destaca-se um padrão comportamental centrado na constante imersão em tarefas laborais. Com frequência, esses sujeitos demonstram uma inclinação para manter-se ocupados ininterruptamente, priorizando atividades profissionais em detrimento de áreas como vínculos afetivos e práticas de autocuidado. Tal envolvimento contínuo está geralmente associado à dificuldade de desconexão, levando à extensão das jornadas de trabalho e ao monitoramento permanente de *e-mails* e mensagens, mesmo fora do expediente. Ainda que essas condutas, em certos contextos organizacionais, sejam erroneamente interpretadas como expressões de comprometimento, elas tendem a alimentar um ciclo repetitivo de dedicação exacerbada, cujo desfecho mais comum é a insatisfação persistente (Santana, 2023).

Observa-se que a autodefinição baseada no desempenho profissional constitui outro elemento recorrente entre os *workaholics*. Nesses casos, a identidade pessoal se funde ao êxito laboral, sendo este constantemente reforçado pela necessidade de aprovação alheia. A busca incessante por metas e resultados, impulsionada por essa validação externa, acaba por gerar um quadro psicológico caracterizado por sentimentos de ansiedade e culpa quando o indivíduo se vê distante das atividades produtivas. A aversão à delegação de tarefas e o desejo de controle absoluto também surgem como comportamentos típicos, denotando apreensão relativamente à possibilidade de que terceiros não atendam aos padrões elevados que eles mesmos impõem (Santana, 2023).

A partir dessas considerações, torna-se evidente que o desgaste físico e emocional figura como uma das consequências mais recorrentes da conduta *workaholic*, o que frequentemente se traduz em manifestações de estresse crônico e comprometimentos à saúde geral. Tais repercussões não se limitam à esfera individual e estendem-se ao âmbito corporativo por meio da redução da produtividade, elevação das taxas de rotatividade e

deterioração do clima organizacional. Portanto, reconhecer esses sinais e padrões comportamentais representa um passo necessário para a formulação de estratégias voltadas à promoção de um equilíbrio mais funcional entre as dimensões profissional e pessoal, favorecendo uma atuação mais sustentável no longo prazo (Garcia & Medeiros, 2023).

Por conseguinte, os custos organizacionais associados a afastamentos por saúde mental, alta rotatividade (turnover) e perda de talentos têm se tornado uma preocupação estratégica crescente para as empresas. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), os transtornos mentais no ambiente de trabalho geram um impacto financeiro global que ultrapassa US\$ 1 trilhão por ano, considerando perdas de produtividade e despesas com cuidados médicos. No Brasil, dados do Ministério da Previdência Social indicam um aumento de 68% nos afastamentos por saúde mental entre 2014 e 2024, totalizando 472.328 casos, o que evidencia a urgência de ações preventivas nas organizações. Outrossim, ambientes de trabalho tóxicos e desmotivadores contribuem significativamente para a rotatividade de funcionários, resultando em custos elevados com recrutamento, treinamento e perda de conhecimento organizacional. Portanto, investir em programas de bem-estar e saúde mental não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas uma estratégia essencial para a sustentabilidade e competitividade das empresas (Talenses Group, 2024)

Convém salientar que os sujeitos com perfil *workaholic* compartilham motivações e condutas que, embora variados, apontam para um denominador comum: a priorização incondicional do desempenho profissional. Nesse grupo, é habitual a presença de metas elevadas aliadas a um desejo constante de se destacar. Levando-os, com frequência, a negligenciar aspectos relacionados à saúde mental e aos relacionamentos interpessoais. A autoexigência acentuada, somada à demanda contínua por reconhecimento, acaba por fortalecer um ciclo de elevada produtividade associado a elevados níveis de estresse. Em função disso, a dedicação excessiva à esfera laboral suplanta frequentemente a atenção às demandas pessoais (Garcia & Medeiros, 2023).

Ao considerar o exposto, é pertinente destacar que o mapeamento de aspectos psicológicos e comportamentais vinculados ao perfil *workaholic* fornece elementos relevantes para compreender como esses profissionais interagem com as pressões organizacionais. Muitos deles revelam baixa capacidade de lidar com frustrações, o que se traduz em padrões rígidos de autocrítica e resistência à partilha de responsabilidades.

Tal rigidez pode, por vezes, refletir tanto uma internalização de valores corporativos que favorecem o desempenho extremo quanto um mecanismo de compensação frente a inseguranças pessoais. O receio de fracassar ou de ter o seu valor subestimado promove um engajamento constante em atividades que, embora eficientes no curto prazo, frequentemente resultam em estados prolongados de exaustão e, em casos mais graves, no desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* (Santana, 2023).

Convém mencionar que a tipologia clássica proposta por Spence e Robbins (1992) oferece uma perspectiva sobre as diferentes manifestações do *workaholism*, classificando os indivíduos em três perfis distintos com base em três dimensões: envolvimento com o trabalho, compulsão para trabalhar e prazer no trabalho. Os '*Workaholic Enthusiasts*' são caracterizados por um alto envolvimento e prazer no trabalho, mas também por uma elevada compulsão, o que pode levar a conflitos entre vida profissional e pessoal. Os '*Workaholic Non-Enthusiasts*' apresentam alto envolvimento e compulsão, mas baixo prazer no trabalho, estando mais propensos ao estresse e à insatisfação. Ademais, os '*Enthusiastic Workers*' demonstram alto envolvimento e prazer, mas baixa compulsão, conseguindo equilibrar melhor suas atividades profissionais e pessoais. Essa classificação é fundamental para compreender a diversidade dos perfis *workaholics* e suas implicações no bem-estar dos trabalhadores

Em consonância com essa análise, observa-se que compreender os diferentes perfis de profissionais com tendências *workaholic* é uma medida estratégica para organizações comprometidas não apenas com a eficácia operacional, mas também com a construção de um ambiente institucional mais equilibrado. Ao identificar os traços distintivos que permeiam esse comportamento, torna-se viável adotar medidas que favoreçam tanto o bem-estar coletivo quanto a ressignificação das ideias de produtividade e êxito (Garcia & Medeiros, 2023). Tal abordagem implica desafiar modelos tradicionais que associam longas jornadas a desempenho superior, promovendo, em contrapartida, uma cultura que valorize práticas mais equitativas e sustentáveis no interior das corporações. Por exemplo, gestores que evitam delegar tarefas e mantêm constante vigilância sobre suas equipes são frequentemente associados ao perfil *workaholic* não entusiasta, acumulando estresse sem obter verdadeira satisfação no trabalho.

5. FATORES QUE CONTRIBUEM PARA O DESENVOLVIMENTO DOS COMPORTAMENTOS INDIVIDUAL E ORGANIZACIONAL

É pertinente reconhecer que o *workaholism* encontra raízes em múltiplas dimensões, abrangendo aspectos culturais, sociais, psicológicos e institucionais. Em determinadas sociedades contemporâneas, predomina uma valorização exacerbada da produtividade, em que o êxito profissional costuma ser avaliado com base na quantidade de horas dedicadas às atividades laborais. Essa valorização transforma o trabalho num pilar de identidade e reconhecimento social, o que pode gerar pressões que conduzem os indivíduos a extrapolar os limites do razoável, muitas vezes em prejuízo das suas relações pessoais e bem-estar geral (Garcia & Medeiros, 2023).

Em acréscimo a tais influências socioculturais, observa-se que determinadas características psicológicas podem intensificar a inclinação ao *workaholism*. Indivíduos marcados por traços de competitividade acentuada, baixa autoestima ou necessidade constante de aprovação social tendem a correlacionar o seu valor pessoal ao desempenho no ambiente profissional. Nessa lógica, o descanso ou a simples pausa são compreendidos como indícios de fraqueza, alimentando uma dinâmica persistente de autossacrifício. Essa perspectiva é frequentemente reforçada por expectativas externas e por contextos que carecem de limites objetivos, culminando, muitas vezes, em estados de exaustão física e emocional (Garcia & Medeiros, 2023).

Complementarmente, as estruturas organizacionais também exercem forte influência sobre os comportamentos associados ao *workaholism*, seja por sua capacidade de mitigação, seja por seu potencial de amplificação do problema. Ambientes corporativos que não dispõem de diretrizes voltadas ao equilíbrio entre as esferas profissional e pessoal, ou que negligenciam a necessidade de pausas e desconexão, acabam por legitimar condutas laborais nocivas. Em contextos em que impera a lógica da competitividade

exacerbada e da ausência de apoio mútuo, o risco de esgotamento torna-se mais elevado. Por isso, é importante observar como fatores sociais, culturais e institucionais articulam-se às predisposições individuais no desenvolvimento dessa condição (Garcia & Medeiros, 2023).

Destaca-se ainda que os comportamentos organizacionais não são moldados exclusivamente por variáveis externas, mas também por aspectos internos, como o autoconhecimento. Profissionais que conhecem as suas limitações, forças e princípios tendem a gerenciar de maneira mais eficiente o estresse e a pressão cotidiana. O reconhecimento de padrões pessoais de atuação possibilita identificar sinais de sobrecarga e adoção de hábitos nocivos vinculados ao *workaholism*, favorecendo a implementação de condutas mais saudáveis, sem comprometer o desempenho (Abreu, 2021).

Diante disso, a competência no gerenciamento do tempo constitui um recurso indispensável para a prevenção de comportamentos laborais acentuados. A capacidade de organizar prioridades, delegar tarefas e estruturar agendas realistas promove não apenas a produtividade, mas também a manutenção de uma rotina que respeita os limites individuais. A prática de delimitar jornadas e restringir a disponibilidade para demandas extracontratuais atua como mecanismo de autoproteção frente à sobrecarga, para favorecer a construção de um cotidiano mais equilibrado (Santana, 2023).

Ademais, como a cultura organizacional se consolida exerce um impacto direto sobre os padrões comportamentais dos seus colaboradores. Empresas que investem em ambientes que valorizam o bem-estar tendem a instaurar práticas preventivas ao *workaholism*. Ações educativas, como programas de desenvolvimento voltados à saúde mental e à conciliação entre vida pessoal e profissional, contribuem para reforçar valores coletivos voltados ao respeito aos próprios limites. Com isso, promove-se uma cultura institucional mais consciente, apta a fomentar a saúde ocupacional e a resiliência organizacional (Santana, 2023).

No que tange às estratégias de enfrentamento, é válido salientar a importância de fomentar condições que favoreçam a conciliação entre o trabalho e outras dimensões da vida. Estabelecer limites funcionais em relação ao expediente, evitar a extensão das tarefas para além do ambiente profissional e implementar técnicas de organização, como pausas planejadas e definição clara de prioridades, são condutas que favorecem o equilíbrio necessário à manutenção da saúde e da produtividade (Cabeleira, 2024).

No mesmo compasso, o estímulo à reflexão crítica acerca das consequências do *workaholism* revela-se relevante. A promoção de uma cultura que incentive o reconhecimento de sintomas como fadiga crônica, insônia e ansiedade pode facilitar o acesso a recursos de suporte emocional e psicológico. A inclusão de dinâmicas em grupo e ações coletivas voltadas ao acolhimento contribui para tornar os espaços laborais mais abertos ao diálogo sobre saúde mental. Políticas corporativas, quando voltadas ao bem-estar, como oficinas de *mindfulness* e práticas de relaxamento, operam como ferramentas que mitigam os impactos da sobrecarga (Cabeleira, 2024).

Por conseguinte, deve-se destacar o papel das atividades extralaborais na desconstrução do padrão “workahólico”. A inserção de práticas como meditação, exercícios físicos e atividades criativas proporciona não somente alívio do estresse, mas também a ampliação da percepção de identidade pessoal para além das funções laborais. Tal diversificação de experiências auxilia na construção de uma visão mais integral do sujeito, permitindo que ele valorize diferentes aspectos da sua existência. A prática contínua dessas atividades colabora, assim, para a construção de um cotidiano menos centrado na produtividade e mais orientado ao bem-estar (Potengi, 2021).

Tabela 2 – Fatores Associados ao *Workaholism*

| Dimensão | Fatores Identificados |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Culturais e Sociais | Cultura de alta produtividade; valorização do excesso de trabalho |
| Psicológicos | Desejo de aprovação; autoestima atrelada ao desempenho; estilo de vida competitivo |
| Organizacionais | Falta de políticas de equilíbrio; cultura competitiva; ausência de apoio social |
| Individuais | Falta de autoconhecimento; baixa gestão emocional frente ao estresse |
| Estratégias Preventivas | Gerenciamento do tempo; estabelecimento de limites; cultura organizacional de apoio |

Fonte: elaborado pela autora (2025)

A Tabela 2 apresenta uma síntese dos principais fatores associados ao *workaholism*, conforme explorado por Garcia e Medeiros (2023), Abreu (2021) e Santana

*Comportamento Workaholic:
Quando a extrema dedicação ao trabalho se torna um perigo para a saúde mental*

(2023). A categorização inclui dimensões culturais, sociais, psicológicas, organizacionais e individuais, além de estratégias de prevenção. O objetivo da representação gráfica é oferecer uma visão organizada e objetiva dos elementos que contribuem para a manifestação desse comportamento, facilitando a sua compreensão e análise no contexto das relações de trabalho e saúde ocupacional.

6. IMPACTOS PSICOLÓGICOS E ORGANIZACIONAIS DO *WORKAHOLISM*

O *workaholism* tem sido associado, recorrentemente, ao agravamento dos níveis de estresse e ansiedade entre os indivíduos que apresentam esse comportamento. A intensidade e a constância das demandas laborais impõem um estado contínuo de tensão, comprometendo consideravelmente a saúde mental. Indivíduos identificados como *workaholics* tendem a apresentar sintomas recorrentes de estresse, como, irritabilidade, distúrbios do sono e dificuldades para manter o foco. A pressão por resultados e o constante enfrentamento de prazos tornam-se elementos que alimentam um ciclo de ansiedade, criando um cenário favorável ao comprometimento da estabilidade emocional (Monteiro, 2024).

Sob outra dimensão analítica, Monteiro (2024) acrescenta que a associação entre o *workaholism* e a ansiedade é plural. O envolvimento excessivo com o trabalho pode operar como uma forma de evitar o enfrentamento de situações emocionais desconfortáveis oriundas de esferas externas ao ambiente ocupacional. No entanto, essa conduta tende a ser contraproducente. Ao invés de oferecer alívio, o excesso de dedicação pode desencadear o aumento da liberação de cortisol, provocando uma sensação persistente de sobrecarga. Essa elevação da carga emocional compromete não apenas o bem-estar subjetivo, mas também as relações interpessoais e o desempenho funcional no ambiente organizacional. Quando os colaboradores atingem o esgotamento, a cultura interna da empresa pode ser negativamente afetada, pois se estabelece um ambiente no qual o estresse é normalizado e a ansiedade passa a integrar a vivência cotidiana do trabalho.

Ao considerar as consequências estruturais dessa dinâmica, é pertinente destacar que o *workaholism* não repercute somente na esfera individual, mas também reverbera de maneira ampla nas instituições. Conforme argumentado por Encarnação (2021), a

incidência de estresse e ansiedade atrelada à compulsão pelo trabalho pode ocasionar a redução da produtividade, bem como o aumento da rotatividade de pessoal. Isso ocorre porque profissionais submetidos a longas jornadas, sob constante pressão e sem tempo adequado para recuperação física e emocional, tendem a experienciar esgotamento, insatisfação com o trabalho e perda de motivação, o que os leva a buscar outras oportunidades ou mesmo a se afastar por questões de saúde. Diante disso, torna-se imperativo que as organizações reconheçam a complexidade da questão e estabeleçam políticas que favoreçam o equilíbrio entre os âmbitos pessoal e profissional. A formulação de ambientes laborais mais sustentáveis e a implementação de práticas que valorizem o bem-estar coletivo podem atenuar os efeitos adversos do *workaholism* e favorecer o cuidado com a saúde psíquica dos trabalhadores.

Encarnação (2021) também evidencia que a depressão se configura como um dos desfechos psicológicos mais relevantes associados ao *workaholism*, sobretudo em contextos em que predominam elevadas exigências e expectativas. Profissionais que se entregam de maneira desmedida às responsabilidades laborais tendem a negligenciar aspectos fundamentais da sua saúde emocional, desencadeando um processo contínuo de esgotamento psíquico e distúrbios afetivos. A impossibilidade de se desvincular do trabalho amplia as oportunidades de desenvolvimento de quadros depressivos. Ademais, os indivíduos com perfil *workaholic* apresentam maior incidência de sintomas depressivos em comparação àqueles que mantêm uma rotina mais equilibrada entre as demandas profissionais e os momentos de descanso.

No que tange à manifestação da sintomatologia depressiva, Encarnação (2021) enfatiza que os sinais surgem, em muitos casos, discretamente, incluindo irritabilidade, dificuldade de concentração, insônia e sentimentos profundos de desesperança. Com frequência, esses sintomas são erroneamente atribuídos ao estresse ocupacional cotidiano, o que pode dificultar a busca por auxílio adequado. Ambientes organizacionais que valorizam excessivamente a produtividade e negligenciam o cuidado com a saúde mental contribuem para a banalização desses quadros, acentuando a resistência dos trabalhadores em procurar ajuda. Em tais contextos, a ausência de práticas institucionais voltadas ao autocuidado reforça o estigma em torno da depressão, o que torna ainda mais desafiador o enfrentamento dessa condição.

Nessa mesma linha de análise, Oliveira e Pereira (2022) destacam que a correlação entre *workaholism* e depressão requer atenção. À medida que se intensificam a pressão e

a carga de trabalho, há um aumento proporcional na probabilidade de manifestação de transtornos depressivos. Organizações que se mostram sensíveis a essa conexão e implementam estratégias preventivas não apenas favorecem a saúde mental coletiva, mas também obtêm ganhos em termos de produtividade e engajamento. A promoção de programas voltados ao bem-estar, a conscientização sobre saúde emocional e o oferecimento de suporte psicológico surgem como instrumentos eficazes para romper com esse ciclo disfuncional, reduzindo a incidência de depressão no âmbito corporativo.

Em continuidade à discussão, Correia (2024) aborda a Síndrome de *Burnout* como uma condição que, frequentemente, acompanha o *workaholism*. Esse transtorno é caracterizado por exaustão emocional, despersonalização e diminuição do senso de realização profissional, desenvolvendo-se a partir da exposição contínua a exigências laborais superiores à capacidade de enfrentamento do indivíduo. Inicialmente, os colaboradores podem demonstrar elevado entusiasmo. No entanto, a manutenção de um ritmo excessivo de trabalho, a longo prazo, tende a fragilizar os recursos emocionais, culminando em fadiga intensa e afastamento afetivo das tarefas profissionais. Esse quadro não apenas compromete o bem-estar dos indivíduos, mas também repercute negativamente sobre todo o funcionamento organizacional.

Nesse contexto, Correia (2024) assinala que a incidência de *Burnout* entre profissionais com comportamento *workaholic* atrai a atenção de estudiosos da psicologia organizacional. O perfil obsessivo em relação ao trabalho, aliado à negligência com práticas de autocuidado, estabelece condições propícias para o esgotamento. Os sintomas mais recorrentes incluem cansaço persistente, distúrbios do sono, irritabilidade e queda acentuada na produtividade. Esse cenário não apenas afeta o desempenho individual, mas também representa um fator de risco para o surgimento de outras condições, como, ansiedade e depressão, intensificando os desafios enfrentados pelas organizações na gestão de seus recursos humanos.

Convém destacar que o *workaholism* pode comprometer a esfera pessoal, ultrapassar os limites do ambiente profissional e impacta diretamente as relações interpessoais. Indivíduos que vivenciam essa condição costumam priorizar as demandas laborais em detrimento das conexões familiares, amizades e vínculos com colegas, contribuindo para a fragmentação da comunicação e a diminuição do tempo de qualidade compartilhado com os entes próximos, promovendo estados de isolamento e solidão. Além disso, a indisponibilidade emocional e física frequentemente observada nesses

indivíduos pode gerar mal-entendidos recorrentes e dificultar a construção de uma comunicação eficaz, tendendo a fomentar tensões na convivência diária (Silva, 2024).

A valorização do desempenho e da produtividade em detrimento do suporte emocional compromete a empatia e prejudica a compreensão mútua, intensificando os conflitos familiares e sociais e, por vezes, levando a rompimentos afetivos significativos. Em resposta a essas adversidades, muitos tendem a reforçar ainda mais o vínculo com o trabalho como forma de evasão emocional, gerando um ciclo autossustentável no qual o afastamento interpessoal alimenta o próprio comportamento *workaholic*. Como consequência, não apenas se deterioram os vínculos já estabelecidos, mas também se dificulta construir novas relações sociais. Diante disso, é fundamental reconhecer tais padrões a fim de promover estratégias de intervenção que favoreçam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, incentivem relações mais saudáveis e contribuam para o bem-estar e a saúde mental integralmente (Silva, 2024).

Em relação à esfera da produtividade, importa sublinhar que o *workaholism*, caracterizado pela relutância em se desligar das funções laborais, apresenta uma relação ambígua com o desempenho. Inicialmente, a intensidade empregada e a busca contínua por resultados parecem indicar um acréscimo na produtividade, com indivíduos frequentemente ultrapassando metas. No entanto, tal impressão revela-se ilusória, pois, com o tempo, os impactos deletérios tornam-se evidentes, a saber, a fadiga crônica, a dificuldade de concentração, o aumento de erros operacionais e a queda no engajamento, fatores que comprometem diretamente a eficiência e a qualidade do trabalho (Colomby *et al.*, 2024).

Em termos mais amplos, cabe mencionar que o *workaholism* também repercute de forma considerável na dinâmica organizacional. A institucionalização de comportamentos laborais excessivos pode disseminar uma cultura corporativa nociva, levando outros colaboradores a adotarem posturas semelhantes. Tal cenário contribui para o aumento do *turnover* e da insatisfação geral. A constante cobrança por desempenho e disponibilidade interfere diretamente na saúde psíquica dos profissionais e deteriora o ambiente coletivo, inibindo a cooperação e dificultando o diálogo entre as equipes. Em última análise, embora aparente ser um catalisador de produtividade, o *workaholism* impõe obstáculos substanciais ao equilíbrio organizacional, exigindo que as lideranças adotem medidas estratégicas e preventivas (Colomby *et al.*, 2024).

Observa-se que o clima organizacional, fortemente influenciado pela cultura interna da instituição e pela qualidade das interações sociais, encontra-se igualmente suscetível aos impactos do *workaholism*. Em contextos em que predomina a pressão exacerbada por resultados, tende-se a consolidar um ambiente pautado pela competitividade excessiva, elevando os níveis de estresse entre os colaboradores. Esse tipo de cenário mina a satisfação no trabalho e compromete o engajamento, para dificultar a retenção de talentos e provocar o aumento do absenteísmo (Fernandes, 2024).

Por conseguinte, quando profissionais *workaholics* integram o quadro de funcionários, suas condutas podem influenciar negativamente seus pares. A naturalização da sobrecarga e do cansaço instala-se como referência de comprometimento, estabelecendo uma lógica na qual o desequilíbrio se torna um padrão. Tal configuração promove uma cultura organizacional na qual o bem-estar individual é desconsiderado, induzindo outros trabalhadores a replicarem tais comportamentos em busca de aprovação ou aceitação. Esse processo alimenta um ciclo disfuncional que afeta tanto o clima laboral quanto as relações interpessoais (Fernandes, 2024).

Em contrapartida, cabe observar que a construção de um ambiente organizacional pautado por práticas de apoio, reconhecimento e comunicação clara pode atenuar os efeitos adversos do *workaholism*. A implementação de políticas que incentivem o equilíbrio entre os domínios pessoal e profissional, como horários flexíveis e pausas planejadas, consegue elevar o moral das equipes e fortalecer a produtividade de maneira sustentável. Para isso, é necessário que a gestão compreenda as dinâmicas emocionais que permeiam o ambiente corporativo, promovendo uma cultura voltada tanto à eficiência quanto ao bem-estar dos trabalhadores (Fernandes, 2024).

No que tange à rotatividade de pessoal, vale destacar que, em ambientes nos quais o *workaholism* é endêmico, a evasão de colaboradores tende a ser frequente, refletindo um quadro de insatisfação e desorganização interna. Profissionais que se identificam com esse perfil vivenciam frequentemente elevados índices de estresse e esgotamento emocional, fatores que reduzem a satisfação e aumentam o desejo de desligamento da instituição. Tal realidade interfere não apenas na saúde individual, mas também no funcionamento coletivo e nos resultados da organização (Aquino *et al.*, 2023).

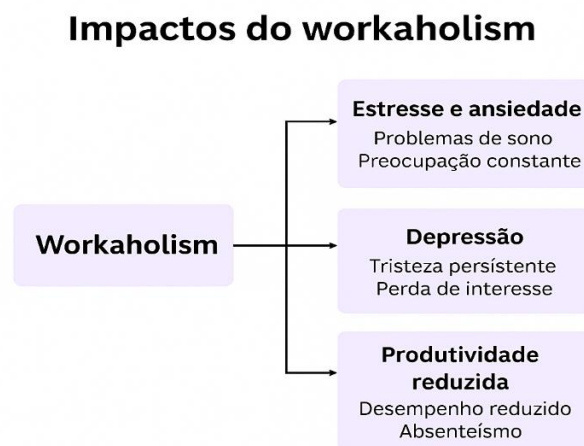
Em linha com esse raciocínio, a persistência de uma cultura institucional que enaltece a sobrecarga e minimiza a importância do descanso tende a impulsionar os trabalhadores a buscar oportunidades em empresas com valores mais equilibrados. A

saída de talentos qualificados gera custos consideráveis, relacionados tanto ao processo de recrutamento quanto à capacitação de novos integrantes. Além disso, a desconfiança e a desmotivação provocadas pela alta rotatividade fragilizam o clima interno, ampliando o descontentamento dos que permanecem (Aquino *et al.*, 2023).

Em consequência, as organizações que perpetuam ou negligenciam comportamentos *workaholics* podem enfrentar implicações duradouras, refletidas na instabilidade da equipe e na perda de engajamento. Assim, a formulação de políticas voltadas à conciliação entre obrigações profissionais e vida pessoal torna-se premente, possibilitando a mitigação da rotatividade e o fortalecimento de um ambiente corporativo saudável. A sensibilização por meio de ações educativas e práticas voltadas à saúde mental revela-se uma via promissora na construção de uma cultura organizacional mais sustentável (Aquino *et al.*, 2023).

Em última análise, cumpre considerar que a cultura organizacional, enquanto conjunto de normas, práticas e valores compartilhados, desempenha um papel determinante na consolidação do *workaholism*. Tal cultura manifesta-se não apenas nas diretrizes formais, mas também nas condutas e expectativas informais que moldam a vivência diária dos colaboradores. Em estruturas nas quais o excesso de trabalho é implicitamente incentivado, observa-se uma valorização do sacrifício individual em prol do rendimento (Aquino *et al.*, 2023). Essa lógica cria pressões sociais que induzem os trabalhadores a priorizarem as demandas laborais, frequentemente em detrimento de sua saúde física e mental.

Figura 3: Impactos do *Workaholism*



Fonte: elaborado pela autora (2025).

A Figura 3, ilustra os principais efeitos adversos relacionados ao comportamento de compulsão pelo trabalho. Fundamentada nos estudos acima abordados sobre saúde ocupacional e comportamento organizacional, a figura evidencia como o *workaholism* compromete o bem-estar psicológico, provoca exaustão emocional e interfere nas relações interpessoais e familiares, além de impactar negativamente o clima e a produtividade no ambiente de trabalho. A disposição dos elementos na imagem permite compreender a abrangência dos danos gerados por essa condição, destacando a interdependência entre fatores individuais e organizacionais. Assim, a Figura 2 reforça a importância de medidas preventivas e de uma cultura corporativa que promova o equilíbrio entre vida pessoal e profissional para mitigar os efeitos nocivos do envolvimento excessivo com o trabalho.

7. ESTRATÉGIAS PARA LIDAR COM O *WORKAHOLISM*

Diante da crescente incidência do *workaholism*, torna-se necessário implementar estratégias direcionadas ao enfrentamento dessa condição. De acordo com Cabeleira (2024), um dos primeiros passos consiste na busca por uma articulação equilibrada entre as esferas profissional e pessoal. Para isso, é recomendável a definição objetiva de limites quanto à jornada de trabalho, como, por exemplo, abster-se de levar demandas laborais para o espaço doméstico ou responder comunicações fora do expediente laboral. Adicionalmente, a aplicação de técnicas de gerenciamento de tempo, incluindo pausas programadas, e a definição de prioridades nas tarefas, configura-se como um recurso para mitigar a sobrecarga laboral. Tais medidas não apenas otimizam a produtividade individual, mas também proporcionam maior disponibilidade para práticas extralaborais, por exemplo, atividades físicas e lazer, favorecendo o bem-estar geral do indivíduo.

Com igual relevância, convém destacar a importância da disseminação de informações acerca do *workaholism* e suas implicações para a saúde física e mental dos trabalhadores. Segundo Cabeleira (2024), é recomendável fomentar a capacidade dos profissionais de identificar sintomas de exaustão emocional, incentivando-os a buscar suporte por meio de acompanhamento psicológico ou orientação profissional. Iniciativas como rodas de conversa e grupos de apoio no ambiente corporativo contribuem para estabelecer uma cultura organizacional mais aberta a debates sobre saúde mental. Soma-se a isso a viabilidade de adoção de programas institucionais voltados ao bem-estar, os quais podem incluir oficinas sobre técnicas de respiração consciente, controle do estresse e exercícios de atenção plena. Essas ações institucionais colaboram para o desenvolvimento de uma ambiência organizacional menos propensa à naturalização do excesso de trabalho (Cabeleira, 2024).

Em consonância com tais abordagens, a incorporação sistemática de práticas desvinculadas do contexto profissional surge como um recurso complementar no

enfrentamento ao *workaholism*. Potengi (2021) destaca que atividades como a meditação, os exercícios físicos e os projetos artísticos favorecem não apenas o descanso mental, como também contribuem para a expansão da subjetividade e da criatividade do indivíduo. Dessa forma, amplia-se a percepção de identidade pessoal para além do desempenho ocupacional, permitindo a valorização de outras dimensões da existência. A internalização dessas práticas pode conduzir a transformações duradouras tanto no cotidiano de trabalho quanto na experiência de vida como um todo, para propiciar um convívio mais harmonioso entre obrigações e interesses pessoais.

Destarte, ao apresentar as ações organizacionais voltadas à prevenção do *workaholism* e à promoção da saúde mental, é pertinente questionar: quais dessas iniciativas tendem a apresentar melhores resultados a curto, médio e longo prazo? Outrossim, como as organizações podem monitorar tais resultados de forma prática e contínua? Essa reflexão estimula uma análise mais estratégica sobre a eficácia das políticas adotadas, considerando indicadores como satisfação no trabalho, taxas de absenteísmo, produtividade e engajamento. Incorporar esse olhar crítico favorece a construção de programas sustentáveis, baseados em evidências e alinhados à realidade organizacional.

7.1. Estratégias organizacionais e individuais para mitigar os efeitos

Ao considerar a relevância do autoconhecimento como um recurso central na prevenção ao *workaholism*, revela-se oportuno destacar que tal habilidade proporciona ao indivíduo uma compreensão de suas emoções, motivações e padrões de comportamento. Essa consciência favorece a identificação de fatores internos que contribuem para o envolvimento compulsivo com o trabalho, como, a busca por reconhecimento ou a necessidade constante de controle. A clareza sobre tais aspectos subjetivos possibilita intervenções mais assertivas no modo como o sujeito se relaciona com suas atividades laborais (Cavalcante, 2024).

Por exemplo, a empresa espanhola Telefónica, ao implementar políticas de desconexão digital, promovendo limites claros entre jornada de trabalho e vida pessoal, observou uma melhora significativa no bem-estar dos colaboradores. Nesse sentido, ao incentivar o uso integral das férias e flexibilizar horários, a companhia relatou uma redução de 20% nos afastamentos por questões de saúde mental em dois anos, além de

um aumento na produtividade e no índice de satisfação interna dos funcionários (Telefónica, 2022).

Salienta-se que instrumentos destinados a autoavaliações sistemáticas, *feedbacks* orientados por colegas e profissionais, bem como práticas reflexivas como a meditação ou o *journaling* (prática de escrever regularmente sobre pensamentos, sentimentos e experiências pessoais, geralmente em um diário, como forma de autoconhecimento, organização mental e bem-estar emocional), favorecem o processo de construção da autoconsciência. Por meio dessa consciência ampliada, torna-se viável a formulação de estratégias voltadas à organização do tempo e à definição de limites funcionais entre vida profissional e pessoal. Tal autoconhecimento também viabiliza a percepção de padrões autodestrutivos, muitas vezes mascarados pelo *workaholism*, que frequentemente tem origem em inseguranças pessoais relacionadas à autoestima e ao medo do fracasso (Cavalcante, 2024).

No mesmo compasso, observa-se que a competência de gerenciar o tempo apresenta-se como um recurso indispensável frente aos impactos do *workaholism*, por possibilitar ao profissional estruturar suas demandas eficientemente, reduzindo tensões e otimizando sua produtividade. A aplicação de técnicas como a Pomodoro, que alterna períodos de dedicação com pausas breves, colabora para a manutenção do foco e, simultaneamente, para a prevenção do esgotamento mental. Complementarmente, a utilização da matriz de *Eisenhower* pode contribuir para a seleção das tarefas, favorecendo uma alocação mais consciente dos esforços (Cucurull, 2024).

Sob esse mesmo enfoque, a implementação de planejamentos semanais ou diários demonstra-se como medida pertinente para o controle da rotina de trabalho. A elaboração de listas com tarefas e prazos permite ao indivíduo visualizar e administrar sua carga laboral de maneira realista, o que ajuda a minimizar sobrecargas e pressões indevidas. É igualmente relevante reservar períodos destinados a atividades extralaborais, como exercícios físicos ou práticas de lazer, que favorecem a recomposição psíquica. A utilização de ferramentas digitais, a saber, aplicativos de agenda e gerenciamento de tarefas, também se mostra eficaz para ampliar a organização pessoal e fomentar a cooperação entre equipes (Cucurull, 2024).

Correlatadamente, o estabelecimento de fronteiras claras entre o tempo destinado ao trabalho e à vida privada constitui uma salvaguarda contra a intensificação do *workaholism*. A ausência desses limites pode conduzir à exaustão e à queda no

desempenho. Para tanto, revela-se significativo que os indivíduos reflitam sobre suas prioridades e definam horários específicos de início e término das atividades profissionais. Medidas simples, como desativar notificações eletrônicas fora do expediente, são fundamentais para promover um espaço de descanso emocional e físico (Monteiro, 2024).

Ainda nesse contexto, a articulação de uma comunicação assertiva adquire importância estratégica tanto ao nível individual quanto organizacional. Ao expressar com clareza suas demandas e expectativas a supervisores e colegas, os profissionais contribuem para a consolidação de uma cultura que valorize o bem-estar psicológico. Práticas como a ‘desconexão digital,’ caracterizada pelo afastamento consciente de dispositivos após o horário de trabalho, reforçam essa dinâmica, favorecendo a eficiência durante a jornada de trabalho e o uso qualificado do tempo livre (Monteiro, 2024).

No que se refere ao papel da cultura organizacional, verifica-se que ela exerce influência substancial sobre os comportamentos e atitudes manifestados no ambiente de trabalho. Ambientes corporativos que incentivam a superação constante de metas e naturalizam o excesso de dedicação podem fomentar o *workaholism*, gerando implicações adversas à saúde e ao equilíbrio pessoal. As normas e práticas compartilhadas que orientam as relações nas organizações podem, assim, incentivar a adesão inconsciente a padrões laborais prejudiciais (Marques *et al.*, 2022).

Diante desse panorama, surge como um ponto focal que as instituições revejam criticamente suas práticas organizacionais para promover um ambiente voltado à preservação da saúde mental dos trabalhadores. Entre as ações possíveis, destaca-se institucionalizar intervalos regulares, o incentivo ao usufruto de férias e a criação de canais seguros para os colaboradores manifestarem preocupações com sobrecarga. A postura dos líderes também exerce impacto direto, pois sua conduta pode funcionar como referencial para os demais. Quando os gestores valorizam o descanso e demonstram equilíbrio entre os âmbitos pessoal e profissional, contribuem para uma cultura organizacional mais saudável (Marques *et al.*, 2022).

Além disso, políticas de treinamento e desenvolvimento voltadas ao bem-estar laboral têm potencial para mitigar a incidência do *workaholism*, sobretudo em contextos organizacionais que tradicionalmente priorizam a produtividade em detrimento da qualidade de vida. Programas formativos bem estruturados devem, portanto, contemplar não apenas aspectos técnicos, mas também tópicos relacionados à saúde psíquica, ao

manejo adequado do tempo e à promoção do autocuidado. Dessa forma, é possível fomentar uma visão crítica sobre as práticas excessivas de trabalho e estimular posturas mais equilibradas (Marques *et al.*, 2022).

Conforme destaca Santana (2023), tais programas de capacitação, quando construídos com coerência e propósito, podem abordar conteúdos voltados à detecção precoce de sintomas do *workaholism*, bem como oferecer ferramentas práticas para o gerenciamento do estresse e a manutenção de limites. A inclusão de atividades interativas e oficinas temáticas pode favorecer o engajamento dos participantes e ampliar os efeitos benéficos da formação. É recomendável, por fim, que essas ações sejam acompanhadas de revisões periódicas das diretrizes institucionais, assegurando a congruência entre os valores difundidos nos treinamentos e as práticas cotidianas da organização.

Tabela 3 – Estratégias organizacionais e individuais para mitigar os efeitos

| Categoria | Estratégias |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| Autoconhecimento | Práticas reflexivas; <i>feedback</i> ; identificação de padrões emocionais |
| Gestão do tempo | Técnica Pomodoro; matriz de <i>Eisenhower</i> ; agendas e aplicativos |
| Limites pessoais | Desligamento digital; definição de horários; priorização de atividades |
| Cultura organizacional | Pausas regulares; incentivo a férias; liderança com exemplo de equilíbrio |
| Treinamento e desenvolvimento | Oficinas de bem-estar; conteúdo sobre stress e limites; revisão de políticas |

Fonte: elaborado pela autora (2025).

Na Tabela 3 é possível observar uma síntese das principais ações voltadas à prevenção e ao enfrentamento do *workaholism*, tanto no plano individual quanto no organizacional. No âmbito pessoal, destacam-se estratégias como o desenvolvimento do autoconhecimento, a prática de planejamento e gerenciamento do tempo e a delimitação de fronteiras entre o trabalho e a vida privada. No contexto institucional, sobressaem-se medidas que incluem a reavaliação de valores culturais, a promoção de treinamentos

voltados ao bem-estar e a formulação de políticas que favoreçam pausas e o uso adequado de períodos de descanso. A articulação entre esses dois eixos revela-se essencial para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis, para contribuir para a redução de práticas laborais disfuncionais e para o fortalecimento da saúde mental dos colaboradores.

7.2. Políticas de bem-estar e programas de suporte

No contexto das transformações contemporâneas nas relações de trabalho, destaca-se a relevância da implementação de políticas de bem-estar como uma abordagem estratégica para o enfrentamento do *workaholism* e para o incentivo à saúde mental nas organizações. Tais diretrizes abrangem iniciativas que favorecem um equilíbrio entre as exigências profissionais e o cuidado com a qualidade de vida dos colaboradores, promovendo condições laborais mais humanas e sustentáveis. Em ambientes empresariais que incorporam tais princípios, observam-se práticas como a flexibilização de jornadas e a possibilidade de teletrabalho, mecanismos que facilitam a conciliação entre compromissos pessoais e atividades laborais (Fernandes, 2024).

Faz-se necessário considerar a inserção de programas voltados ao apoio psicossocial, bem como a realização de oficinas que estimulem a reflexão sobre o equilíbrio entre vida pessoal e profissão. Essas iniciativas viabilizam espaços de acolhimento e escuta, nos quais os colaboradores podem compartilhar experiências, reconhecer sintomas de exaustão e acessar recursos para lidar com situações de estresse. Ademais, práticas que favoreçam o bem-estar físico, como aulas de ioga, ginástica laboral ou campanhas de atividade física, desempenham papel relevante ao fomentar a consciência sobre a necessidade de interrupções restaurativas no cotidiano profissional (Fernandes, 2024).

À luz dessas proposições, os programas de suporte institucional surgem como ferramentas estruturadas para o enfrentamento do *workaholism*. Tais iniciativas refletem um comprometimento das organizações em oferecer condições para um ambiente ocupacional mais equilibrado e respeitoso às necessidades humanas. Entre os principais dispositivos encontram-se serviços de aconselhamento psicológico, atividades formativas sobre gestão do tempo e do estresse, além de grupos de apoio voltados ao compartilhamento de experiências e estratégias de enfrentamento coletivo (Trés, 2021).

Em continuidade a essas propostas, observa-se que determinadas organizações investem em programas integrativos de *wellness*, que contemplam práticas como meditação, atividades corporais regulares e exercícios de *mindfulness*. Essas ações, para surtirem efeito, devem estar alinhadas à cultura organizacional, que, por sua vez, precisa ser orientada por valores que reconheçam o equilíbrio entre as esferas profissional e pessoal. O comprometimento das lideranças é essencial, uma vez que atitudes exemplares favorecem a adesão dos colaboradores e incentivam a desconexão nos momentos de descanso. Assim, a adesão consciente e a comunicação eficaz dos benefícios são elementos que sustentam a eficácia dessas políticas (Trés, 2021).

Como complemento às ações previamente descritas, é recomendável que as instituições estabeleçam mecanismos de avaliação da eficácia das intervenções propostas. Ferramentas de *feedback* e indicadores de saúde organizacional são instrumentos que possibilitam ajustes e aperfeiçoamentos constantes nas estratégias adotadas. Dessa forma, reafirma-se o compromisso institucional com a saúde mental dos trabalhadores, contribuindo para ambientes mais produtivos, colaborativos e saudáveis. A consistência na execução dessas iniciativas pode gerar impactos expressivos na diminuição do *workaholism*, promovendo melhorias na qualidade de vida e no desempenho profissional dos envolvidos (Trés, 2021).

Ao considerar as repercussões dessas práticas, evidencia-se que a redução do *workaholism* promove ganhos relevantes tanto na esfera individual quanto coletiva. Ao reconfigurar a relação com o trabalho, os sujeitos passam a experimentar menor incidência de distúrbios emocionais como estresse crônico e *burnout*. Com isso, observa-se uma maior disponibilidade para atividades recreativas e convívio social, resultando em melhorias na saúde mental e na capacidade de gestão de desafios cotidianos (Santos Junior, 2024).

No plano organizacional, observa-se que ambientes que favorecem o equilíbrio entre as demandas profissionais e os aspectos pessoais tendem a apresentar aumento nos níveis de engajamento e satisfação dos colaboradores. O afastamento de práticas que incentivam o excesso de trabalho favorece a cooperação, a criatividade e a permanência dos profissionais nas instituições. Em contrapartida, contextos marcados por exigências desproporcionais têm se mostrado propensos à rotatividade elevada e à elevação dos custos relacionados à saúde laboral. Assim, ao instituírem medidas voltadas à moderação

das atividades, as empresas potencializam tanto o bem-estar quanto a eficiência institucional (Santos Junior, 2024).

Sob outro enfoque, Santos Junior (2024) sustenta que a atenuação do *workaholism* pode fomentar uma cultura corporativa mais resiliente e inovadora. Com menor dependência de modelos baseados na hiperprodutividade, os ambientes de trabalho passam a valorizar o tempo e a contribuição de seus membros, incentivando o diálogo, a escuta ativa e a circulação de ideias. Essa transição permite a construção de espaços laborais mais humanizados, nos quais a motivação e o reconhecimento favorecem não somente a realização profissional, mas também a sustentabilidade organizacional.

Tabela 4- Políticas de Bem-Estar no Ambiente Corporativo

| Autor | Iniciativas / Ações Propostas | Objetivos / Resultados Esperados |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fernandes (2024) | -Flexibilização de horários- Trabalho remoto- Programas de apoio psicossocial- Oficinas sobre equilíbrio pessoal e profissional | - Melhorar a gestão do tempo- Reduzir o estresse- Aumentar o bem-estar psicológico |
| Trés (2021) | - Programas de suporte emocional (aconselhamento, oficinas, grupos de apoio)- Ações <i>wellness</i> (exercícios, meditação, <i>mindfulness</i>)- Estímulo à desconexão fora do expediente- Avaliação dos programas por indicadores de saúde organizacional | - Mitigar o estresse e o <i>workaholism</i> - Incentivar hábitos saudáveis- Promover uma cultura organizacional equilibrada |
| Santos Junior (2024) | - Fortalecimento do equilíbrio entre vida profissional e pessoal- Substituição da lógica do excesso por valorização consciente do tempo- Estímulo à criatividade, escuta ativa e inovação | - Redução do <i>workaholism</i> - Melhoria da saúde mental e bem-estar- Aumento da produtividade e engajamento |

Fonte : elaborado pela autora (2025)

A Tabela 4 resume, por autor, as principais políticas de bem-estar corporativo discutidas neste capítulo. Fernandes (2024) propõe medidas estruturais e psicossociais

*Comportamento Workaholic:
Quando a extrema dedicação ao trabalho se torna um perigo para a saúde mental*

voltadas ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Trés (2021) adota uma abordagem integrativa, destacando práticas de autocuidado e avaliação contínua das ações para prevenir o *workaholism*. Já Santos Junior (2024) defende a ressignificação da cultura do excesso, valorizando o tempo, a criatividade e o engajamento. Em comum, os autores apontam para a necessidade de ambientes laborais mais saudáveis, equilibrados e humanos.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa propôs-se a investigar os impactos do comportamento *workaholic* na saúde mental dos trabalhadores, bem como identificar estratégias organizacionais eficazes para mitigar seus efeitos negativos. Ao longo do estudo, tornou-se evidente que o *workaholism*, embora frequentemente confundido com comprometimento ou dedicação exemplar, se configura como um fenômeno complexo e plural, marcado pela compulsão ao trabalho e por padrões comportamentais disfuncionais que comprometem tanto o bem-estar psíquico quanto a produtividade sustentável dos indivíduos.

A revisão da literatura permitiu compreender que o comportamento *workaholic* não decorre apenas de fatores individuais, como traços de personalidade ou baixa autoestima, mas está intrinsecamente ligado a elementos organizacionais e socioculturais. A cultura do alto desempenho, a valorização do excesso de trabalho e a competitividade acentuada constituem um terreno fértil para o desenvolvimento desse tipo de conduta. Tais aspectos, aliados à ausência de políticas institucionais que promovam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, perpetuam um ciclo de autossacrifício que tende a ser invisibilizado ou mesmo premiado no ambiente corporativo.

Os resultados obtidos evidenciam que o *workaholism* pode gerar consequências significativas para a saúde mental dos trabalhadores, incluindo estresse crônico, insônia, ansiedade, depressão e *Burnout*. Esses efeitos não se restringem à esfera individual, mas repercutem diretamente no funcionamento organizacional, afetando o clima de trabalho, a cooperação entre equipes, o engajamento, a produtividade e, sobretudo, a sustentabilidade das relações laborais. A compulsão pelo trabalho compromete ainda os vínculos interpessoais e familiares, tende a provocar o isolamento social e a deterioração

das redes de apoio emocional, o que agrava ainda mais o quadro de vulnerabilidade psíquica.

O presente estudo também destacou que a naturalização do excesso de trabalho é muitas vezes legitimada por práticas de liderança inadequadas e por culturas institucionais que estimulam a hiperdisponibilidade. Tal cenário contribui para a disseminação do comportamento *workaholic* entre os membros da equipe, estabelecendo um padrão de produtividade tóxico e autodestrutivo. A análise revelou que, apesar de aparentemente contribuir para resultados imediatos, o *workaholism* compromete a performance a longo prazo, gerando rotatividade, absenteísmo e altos índices de adoecimento mental. Ao integrar diferentes perspectivas teóricas sob um enfoque aplicado, esta pesquisa contribui para preencher lacunas na literatura ao oferecer diretrizes práticas diretamente alinhadas às necessidades contemporâneas das organizações.

Diante desse panorama, foram identificadas e discutidas estratégias de enfrentamento tanto ao nível individual quanto organizacional. Do ponto de vista pessoal, destaca-se o desenvolvimento do autoconhecimento, a gestão eficiente do tempo, o estabelecimento de limites funcionais e a adoção de práticas extralaborais que favoreçam o bem-estar, como, exercícios físicos, meditação e lazer. No âmbito organizacional, ressaltou-se a importância de políticas de bem-estar, treinamentos voltados à saúde mental, programas de apoio psicológico, práticas de liderança equilibradas e a construção de uma cultura que valorize o descanso e a qualidade de vida dos colaboradores.

Como contribuição teórica, esta pesquisa oferece uma sistematização atualizada do estado da arte sobre o tema, trazendo à luz diferentes perspectivas e teorias que explicam o comportamento *workaholic*, tais como a Teoria da Autodeterminação, a Teoria do Estresse e a Teoria do Apoio Social. No plano prático, o estudo apresenta recomendações aplicáveis ao cotidiano das organizações e ao desenvolvimento de políticas públicas voltadas à saúde do trabalhador. Entre as ações sugeridas, destaca-se a implementação de políticas de desconexão digital como uma medida de baixo custo e alto impacto para promover a saúde mental no curto prazo.

No entanto, reconhece-se que o presente estudo possui limitações, especialmente por se tratar de uma pesquisa exclusivamente bibliográfica, que não contemplou uma investigação empírica com trabalhadores ou gestores. Assim, sugere-se que futuras pesquisas realizem estudos de campo com metodologias qualitativas ou quantitativas, a

fim de aprofundar a compreensão sobre as vivências dos sujeitos em relação ao *workaholism*, bem como avaliar a eficácia de diferentes intervenções institucionais. Como o impacto das novas formas de trabalho (*home office*, trabalho híbrido) no fortalecimento ou mitigação do *workaholism*.

Em suma, este estudo reafirmou a urgência de repensar os modelos de trabalho contemporâneos e de promover uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre produtividade e saúde mental. O combate ao *workaholism* exige não somente ações pontuais, mas uma transformação estrutural nas formas de gerir pessoas, tempo e desempenho. Assim, espera-se que esta pesquisa contribua para o fortalecimento de práticas mais humanas, conscientes e sustentáveis no universo corporativo.

9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, I. C. F. (2021). A segurança no trabalho psicoterápico. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=en&lr=&id=jNon>. Acessado em: 28 de abril de 2025.
- Aquino, R. L., Barbosa, D. A. F., Santos, L. P., Araújo, N. R. S., Silva, F. F. R., Cunha, E., & Tomás, D. A. T. (2023). Análise do Presenteísmo, workaholic, burnout e boreout no contexto do trabalho. *Revista Eletrônica Acervo Científico*, 44, e12867-e12867. Disponível em: <https://acervomais.com.br/index.php/cientifico/article>. Acessado em: 04 de abril de 2025.
- Bardin, L. (2016). Análise de conteúdo. Edições 70.
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). *Thematic analysis: A practical guide*. SAGE Publications.
- Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589–597. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>. Acessado em: 19 de abril de 2025.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. Disponível em: <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>. Acessado em: 19 de abril de 2025.
- Burke, R. J. (1999). Workaholism in organizations: Gender differences. *Sex Roles: A Journal of Research*, 41(5-6), 333–345.
- Cabeleira, R. G. (2024). Absenteísmo em instituições educacionais: revisão das principais causas e estratégias promissoras para melhoria na gestão escolar. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle>. Acessado em: 28 de abril de 2025.
- Cavalcante, A. (2024). O poder da inteligência emocional: Aprenda a lidar com as emoções e influenciar sua vida pessoal e profissional. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=en&lr=&id>. Acessado em: 28 de abril de 2025.
- Colomby, R., Costa, S. G., Salvagni, J., & Chevron, C. (2024). Quando o trabalho se torna um dano à existência? Dos impactos na vida do trabalhador às possibilidades jurídicas. *Caderno de Administração*, 32(1), 6-35. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal>. Acessado em: 19 de abril de 2025.
- Correia, V. R. G. (2024). Qualidade de vida: o impacto da síndrome de Burnout em profissionais do setor de vendas. *Revista Alomorfia*. Disponível em:

<https://alomorfia.com.br/index.php/alomorfia/article/download/340/107>. Acessado em: 18 de abril de 2025.

Cucurull, F. (2024). O tempo que nos escapa. PGET/UFSC. Santa Catarina: Editora Qorpus.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>. Acessado em: 17 de maio de 2025.

Dias, C. S. (2024). Análise da relação entre workaholism, bem-estar subjetivo e distress. *ubibliorum.ubi.pt*. Disponível em: <https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream>. Acessado em: 04 de abril de 2025.

Encarnação, T. F. L. (2021). O papel moderador do gênero na relação entre o workaholism eo conflito trabalho-família/família-trabalho e as suas implicações ao nível do bem-estar. Disponível em: <https://sapientia.ualg.pt/bitstream>. Acessado em: 04 de abril de 2025.

Fernandes, F. G. (2024). O Clima Organizacional e a sua Influência no Stress Organizacional e no Bem-Estar no Trabalho: Estudo de Caso. Disponível em: <https://www.proquest.com/openview/b1819a8e16c5f90ef54468aa>. Acessado em: 19 de abril de 2025.

Gandra, C. C. (2021). O Impacto da Liderança Autêntica na Vantagem Competitiva das Organizações: O Papel Mediador do Capital Psicológico das Equipas. Disponível em: <https://www.proquest.com/openview>.

Garcia, K. A. & Medeiros, J. P. (2023). Workaholism em funções de chefia de uma instituição pública de ensino. *Revista de Carreiras e Pessoas*. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/download/55048/41546>. Acessado em: 18 de abril de 2025.

Gaulejac, V. (2007). As características do poder gerencialista. In *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social* (4ª ed., pp. 107-125). Aparecida, SP: Ideias & Letras.

Gil, A. C. (2019). Métodos e técnicas de pesquisa social (7ª ed.). Atlas.

Lakatos, E. M., & Marconi, M. A. (2020). Fundamentos de metodologia científica (8ª ed.). Atlas.

Lima, D. B., & Carvalho, J. (2023). Autoconsciência, Engajamento E Workaholism. *Revista Contemporânea*, 3(8), 12735-12748. Disponível em: <https://doi.org/10.56083/RCV3N8-154>. Acessado em: 04 de abril de 2025.

Lima, D. B., & Freitas, C. P. P. (2021). Características sociodemográficas, engajamento e workaholism em profissionais de enfermagem. *Revista Recien-Revista Científica de Enfermagem*, 11(35), 03-13. Disponível em: <https://www.recien.com.br/index.php/Recien/article>. Acessado em: 04 de abril de 2025.

Limongi-França, A. C., & Rodrigues, A. L. (2005). Stress e trabalho: Uma abordagem psicossomática (4ª ed.). São Paulo: Atlas.

Lopes, A. G. (2022). O compromisso de carreira e a recuperação pelo distanciamento psicológico do trabalho: O papel mediador do workholism. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream>. Acessado em: 04 de abril de 2025.

Marques, W. R., Coelho, A. M., Marques, F. R., Birino, J. S., Araújo, I. M. A., Costa, R. M., & Machado, A. N. (2022). Estresse e cultura organizacional: o papel do psicólogo na prevenção e tratamento da Síndrome de Burnout. *Conjecturas*, 22(1), 193–207. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/358492990> . Acessado em: 28 de abril de 2025.

McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
McEwen, B. S. (2007). Physiology and neurobiology of stress and adaptation: Central role of the brain. *Physiological Reviews*, 87(3), 873–904. Disponível em: <https://doi.org/10.1152/physrev.00041.2006>. Acessado em: 04 de abril de 2025.

Melo, A. G. D. O. D., Villarroel, A. E. P., Pereira, A. D. S., Santos, A. C. F. D., Carmona, A. J. D. C., Silva, B. L. M. A. D., & Marostica, Y. P. (2024). Conflitos entre gerações dentro das organizações. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream>. Acessado em: 04 de abril de 2025.

Monteiro, F. A. F. (2024). Antecedentes do Workaholism e os seus efeitos no conflito trabalho-família e burnout: O caso da hotelaria portuguesa. Disponível em: <https://www.proquest.com/openview/>. Acessado em: 18 de abril de 2025.

Oates, W. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts About Work Addiction*. New York: World Publishing Company.

Oliveira, G. E. R. & Pereira, L. C. D. E. S. (2022). Níveis De Estresse Em Profissionais De Enfermagem No Processo De Atenção Na Pandemia Do Coronavírus. *inesul.edu.br*. Disponível em: <https://www.inesul.edu.br/site/repositorio>. Acessado em: 18 de abril de 2025.

PsicoSmart. (2023). A relação entre a autonomia no trabalho e o bem-estar dos funcionários: Um estudo de casos de empresas bem-sucedidas. Disponível em: <https://psicosmart.net/pt/blogs/blog-a-relacao-entre-a-autonomia-no-trabalho-e-o-bemestar-dos-funcionarios-um-estudo-de-casos-de-empresas-bemsucedidas-177413>. Acessado em: 17 de maio de 2025.

Potengi, S. A. (2021). Teletrabalho: escravidão moderna e seus danos ao empregado. UNIRN. Disponível em: <https://repositorio.unirn.edu.br/jspui/bitstream>. Acessado em: 28 de abril de 2025.

Prado, H., Marquezan, P. K., Geambastiani, P. M. A., Marinho, D. D. S. S., Lima, M. M., de Oliveira, V. G., ... & Barbosa, N. S. (2023). Adição ao trabalho em profissionais de saúde. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, 23(4), e11917-e11917. Disponível em: <https://doi.org/10.25248/REAS.e11917.2023>. Acessado em: 04 de abril de 2025.

Ramadam, A. O. (2024). Antecedentes do workaholism: análise à luz da autoeficácia e da cultura organizacional. Disponível em: <https://bdtd.ibict.br/vufind/Record>. Acessado em: 19 de abril de 2025.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>. Acessado em: 04 de abril de 2025.

Sanches, A. M. H. F. (2022). Implicações da inteligência emocional na qualidade de vida no trabalho dos indivíduos das diferentes gerações. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/bitstream>. Acessado em: 04 de abril de 2025.

Santana, V. C. S. (2023). Programa de gerenciamento de riscos: análise e aplicação no setor metalúrgico. UTFPR. Disponível em: <https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream>. Acessado em: 28 de abril de 2025.

Santana, W. B. (2023). Workaholic x worklover: doença e vício ou amor e satisfação? Disponível em: <https://repositorio.unipampa.edu.br/bitstream/riu>. Acessado em: 18 de abril de 2025

Santos Junior, M. C. (2024). Bem-estar no trabalho, capital psicológico e as decorrências na intenção de rotatividade no trabalho. Universidade Católica de Santos. Disponível em: <https://tede.unisantos.br/bitstream>. Acessado em: 28 de abril de 2025.

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is not work engagement. *Journal of Happiness Studies*, 9(2), 149-171.

Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.

Sussman, S. (2012). Workaholism: A Review. *Journal of Addiction Research & Therapy*, Suppl 6(1), 4120. Disponível em: <https://doi.org/10.4172/2155-6105.S6-001>. Acessado em: 19 de março de 2025.

Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160–178. Disponível em: https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15. Acessado em: 17 de maio de 2025.

Talenses Group. (2024). O impacto financeiro da rotatividade, saúde mental e absenteísmo nas empresas: um desafio para 2025. Disponível em: <https://talensesgroup.com/o-impacto-financeiro-da-rotatividade-saude-mental-e-absenteismo-nas-empresas-um-desafio-para-2025>. Acessado em: 17 de maio de 2025.

Tavares, M., et al. (2020). The impact of workaholism on employees' mental health and work performance. *Psychology & Work Journal*, 15(4), 301-319.

Telefónica. (2022). Informe de sostenibilidad 2021. Disponível em: <https://www.telefonica.com/es/web/sala-de-prensa/-/telefonica-publica-su-informe-anual-de-sostenibilidad-2021>. Acessado em: 17 de maio de 2025.

*Comportamento Workaholic:
Quando a extrema dedicação ao trabalho se torna um perigo para a saúde mental*

Trés, R. (2021). Mal-estar e sofrimento psíquico no trabalho: uma análise de fatores intervenientes em bancários. FGV. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams>. Acessado em: 28 de abril de 2025.

