

Artigos de pesquisa

A dinâmica psíquica do *workaholismo* na educação: reverberação da servidão na gestão gerencial

The psychic dynamics of workaholism in education: reverberations of servitude in managerial management

Vanessa Catherina Neumann Figueiredo^{1,2,3*} , Isabela Faria Berno⁴ ,
Jamylle Alves da Costa Rosa⁵

¹Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), Programa de Pós-graduação em Psicologia (PPGPsic), Campo Grande, MS, Brasil

²Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), Programa de Pós-graduação em Educação (PPGE), Corumbá, MS, Brasil

³Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), Programa de Pós-graduação em Estudos Fronteiriços (PPGEF), Corumbá, MS, Brasil

⁴Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Programa de Pós-graduação em Psicologia, Rio de Janeiro, RJ, Brasil

⁵Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), Laboratório de Saúde Mental do Trabalhador, Corumbá, MS, Brasil

COMO CITAR: FIGUEIREDO, V. C. N.; BERNO, I. F.; ROSA, J. A. C. A dinâmica psíquica do *workaholismo* na educação: reverberação da servidão na gestão gerencial. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 20, e19396, 2025. e-ISSN: 1982-5587. DOI: <https://doi.org/10.21723/riaee.v20i00.1939601>

Resumo

O *workaholismo* é compreendido pelo ato excessivo de agir hiperativamente frente a exigências profissionais desmedidas, situação que impacta a saúde mental. Com o objetivo de identificar e compreender a dinâmica psíquica de docentes adictos ao trabalho, foram pesquisados 76 professores universitários, que responderam a um questionário socioeconômico e ocupacional e a duas escalas, DUWAS e EACT. Foram classificados 17 docentes em trabalho excessivo, 8 em trabalho compulsivo e 7 *workaholics*, dinâmicas psíquicas atreladas a uma organização laboral falha, apoiada numa cultura profissional e institucional valorizadora do sacrifício e meritocracia. A partir de condutas alinhadas à ideologia da servidão, docentes utilizam demasiadas defesas e trabalham compulsivamente para atingir o ideal organizacional, chegando ao aniquilamento subjetivo, expresso na adição ao trabalho, somente tolerado pela defesa/funcionamento masoquista. A promoção da saúde mental só é possível com a conformação de uma organização política do trabalho que favoreça o reconhecimento profissional.

Palavras-chave: docentes; adição ao trabalho; ideologia defensiva; masoquismo.

Abstract

Workaholism is understood as excessive behavior and hyperactivity in response to excessive professional demands, a situation that impacts mental health. With the aim of identifying and understanding the psychological dynamics of workaholic teachers, 76 university professors were surveyed, who responded to a socioeconomic and occupational questionnaire and two scales, DUWAS and EACT. Seventeen teachers were classified as excessive workers, eight as compulsive workers, and seven as workaholics, psychological dynamics linked to a flawed work organization, supported by a professional and institutional culture that values sacrifice and meritocracy. Based on behaviors aligned with the ideology of servitude, teachers use excessive defenses and work compulsively to achieve the organizational ideal, reaching subjective annihilation expressed in work addiction, only tolerated by masochistic defense/functioning. The promotion of mental health is only possible with the formation of a political work organization that favors professional recognition.

Keywords: teachers; work addiction; defensive ideology; masochism.

INTRODUÇÃO

O vocábulo *workaholic* tem como significado o vício em trabalhar, sendo utilizado pela primeira vez, em 1968, pelo psicólogo Wayne Oates, ao combinar as palavras *work* e *alcoholic*, ao se comparar com um alcoolista, por se considerar um adicto ao trabalho (Oates, 1971).

***Autor correspondente:** vanessa.figueiredo@ufms.br

Submetido: Junho 21, 2024

Revisado: Setembro 17, 2025

Aprovado: Setembro 17, 2025

Fonte de financiamento: O presente trabalho foi realizado com apoio da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS/MEC- Brasil. O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior Brasil (Capes) - Código de Financiamento 001. Agradecemos ao Conselho de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) pelas bolsas de Iniciação Científica.

Conflitos de interesse: Não há conflitos de interesse.

Aprovação do comitê de ética: A pesquisa "Análise da ocorrência de sofrimento patológico no contexto universitário" foi aprovada no Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul em 28 de fevereiro de 2018, sob o CAAE 82923818.3.0000.0021.

Disponibilidade de dados: Os dados de pesquisa não estão disponíveis. Trabalho realizado em uma universidade do Centro-Oeste brasileiro, Brasil.



Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Attribution (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

Posteriormente, Oates definiu o termo como necessidade ou compulsão incontrolável de trabalhar (Pitacho; Palma; Correia, 2022). Enquanto expressão de uma conduta servil aos interesses organizacionais, a adição ao trabalho pode ser compreendida pelo ato excessivo de fazer além do imprescindível, aliado à compulsão originada por uma pulsão que força o indivíduo a labutar (Del Líbano; Salanova; Schaufeli, 2010; Pitacho; Palma; Correia, 2022). Essa compulsão é mediada por estratégias e mecanismos defensivos, de forma irrestrita, para dar conta das tarefas demandadas, uma vez que o sujeito não é capaz de modificar a organização do trabalho.

Seguindo a teoria da psicodinâmica, a dependência do trabalho apresentada no *workaholismo*, traz a ideia de um agir hiperativo na profissão ou ocupação, diante da impossibilidade de atenuar a sobrecarga e as exacerbadas incumbências. A desmedida implicação pessoal no trabalho está relacionada à dificuldade em questionar o exagero e limitar solicitações, resultando num copioso empenho para se submeter às proibições, constrangimentos e pressões corporativas, garantindo, ainda, a distinção do resultado do trabalho (Dejours, 2008).

Na contemporaneidade, a economia capitalista e globalizada estima características corporativas como: produtividade, eficiência e eficácia, as quais são instituídas na constituição da cultura docente e colaboram para o empenho incessante e a valorização do vício no trabalho. Mediante o fascinante discurso neoliberal, que funciona como um sutil mecanismo de controle e ilusão de inclusão e pertencimento (Birman, 2017; Monteiro et al., 2019), a potência tirânica e sedutora do ideário privatista semeia a obediência moral à competitividade e excelência, produzindo subjetivações afinadas à gestão da precarização do magistério superior, órgão público submetido ao mesmo discurso das empresas privadas (Bresser-Pereira, 2015).

O trabalho docente na universidade pública está pautado no tripé ensino, pesquisa e extensão, além dos afazeres administrativos e da aplicação inovadora de conhecimentos, produtos ou métodos. O ensino inclui: planejamento de aulas, estudo e seleção de bibliografia, desenvolvimento de materiais didáticos, definição da metodologia adequada, quantificação do progresso dos alunos em avaliações, supervisão e atendimento a estudantes, bem como atualização constante de conhecimentos. A pesquisa, por sua vez, envolve a busca por captação de recursos por meio de editais de agências de financiamento, gestão de laboratórios e grupos de pesquisa, seleção e supervisão dos alunos de graduação e pós-graduação, seleção de revistas para publicação, escrita de artigos científicos, organização de eventos acadêmicos – como: seminários, congressos, colóquios – e participar em bancas de avaliação e seleção. Enquanto a extensão abrange projetos com ações diretas na comunidade e tem como principal objetivo tornar a universidade pública próxima da sociedade em geral, o que demanda projetos que interligam as ações da prática profissional com o benefício para a sociedade, contatos para a realização desses, além da apresentação, seleção e orientação de alunos que participarão dessas atividades. Ademais, o trabalho administrativo realizado pelo professor é, muitas vezes, um trabalho solitário e sem apoio do setor dos técnicos, exigindo atualmente o foco no eixo inovação, o que implica a necessidade de desenvolver um trabalho empreendedor. Sob a tutela da meritocracia, portanto, os parâmetros ideais de apreço universitário passam pela intensificação do trabalho por intermédio da realização de diversas tarefas, que incluem aulas, orientações de alunos de graduação e pós-graduação, empreitadas burocráticas, participação em comissões, cargos administrativos, elaboração de artigos científicos, coordenação de projetos de ensino, pesquisa e extensão (Martins et al., 2017; Mesquita; Formosinho; Machado, 2014). A apropriação da sobrecarga, com o decorrente desgaste pelas múltiplas tarefas realizadas, dificulta a negociação por uma justa divisão de tarefas que permita o uso da criatividade, modo pelo qual o indivíduo poderia derivar as pulsões e trilhar um caminho mais saudável para seu desamparo (Birman, 2017). A condição imutável de sofrimento impulsiona, então, para a adoção de estratégias defensivas, mediante as quais é possível assimilar as metas e as normatizações, muito embora o custo de tolher a primazia da subjetividade e do desejo torne o trabalho alienante.

Em busca de aceitação e segurança, são acionados os dispositivos de defesa, cuja elaboração e uso por parte dos grupos profissionais aliviam e tornam suportável o sofrimento por algum tempo. Como esses recursos são intangíveis e não implicam na modificação da organização do trabalho, acabam, ao longo do tempo, por contribuir para o ajustamento a condições

laborativas adversas; quando as estratégias se transformam numa ideologia defensiva, as condutas acabam por prezar pelo silenciamento coletivo no ambiente tóxico.

Entre as estratégias coletivas, existem as condutas protetivas, que, calcadas na racionalização de ideias, opiniões e emoções, servem para o grupo aguentar as aflições geradas no trabalho; as condutas adaptativas, cuja negação do sofrimento leva à resignação; e as condutas exploratórias, quando é fígado o desejo em cumprir com a produção e excelência institucional, esmerando-se a equipe para alcançar as metas extravagantes traçadas pela instituição (Moraes, 2013). Se as defesas, como a aceleração, a racionalização e o cinismo viril, contribuem para a continuidade do serviço, já que a própria dinâmica psíquica afasta a compreensão de que o mal-estar é gerado na relação com o contexto laboral, a conformidade da expropriação do trabalho, quando transformada em uma ideologia defensiva de aceitação contrariada, de servidão voluntária, estrutura a adoção de uma postura hiperativa coletiva condizente a projetos e ideais institucionalizados e pode originar novas patologias decorrentes do trabalho, como é o caso do *workaholismo*.

Estabelecida a partir da necessidade de emprego e de conforto, a servidão voluntária é permeada pelos juízos da qualidade e da competência, levando o trabalhador a colocar o seu zelo a serviço da produtividade exigida (Dejours, 2005). Movimentado pelo medo de perder a sua autoridade e pela busca por reconhecimento, o empenho cuidadoso que ocorre no trabalho vivo é expressão da cooperação voluntariosa ao que é demandado pela corporação, e que guarda distância do sofrimento e dos aspectos organizacionais que atormentam.

Por meio da implicação afetiva e subjetiva com o fazer, a servidão se entrelaça ao discurso de empreendedor de si (Gaulejac, 2007), alinhando-se ao projeto neoliberal de austeridade econômica e emergência de novos valores culturais, como imediatismo, individualismo, conformismo, submissão, narcisismo e consumismo, estabelecidos na patologia da adição ao trabalho.

Consideradas as novas subjetivações - intensificação, eficiência, produtivismo, eficácia, competitivismo -, e defesas - aceleração, a racionalização, cinismo viril, aceitação - apresentadas atualmente no trabalho docente universitário, busca-se, com este artigo, identificar e compreender a dinâmica psíquica de docentes universitários *workaholics*.

Este estudo é delimitado a uma abordagem quali-quantitativa, utiliza como bases teóricas: a psicodinâmica do trabalho (Dejours, 2005, 2008, 2022; Dejours; Gernet, 2012), a sociologia (Bourdieu, 1997; Gaulejac, 2007, 2011) e a psicanálise (Freud, 2010a, 2010b, 2011), valendo-se dos seguintes instrumentos: questionário socioeconômico e ocupacional autoaplicável, criado pelas autoras, a *Dutch Work Addiction Scale* e Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho.

Em face do que foi exposto na introdução, este artigo se estrutura por seções: a primeira disserta sobre a metodologia adotada, os sujeitos participantes, descreve os instrumentos aplicados e os procedimentos empregados para a análise dos dados; a segunda seção apresenta os resultados extraídos; a terceira seção discute e examina os resultados alcançados, a partir dos referenciais teóricos utilizados; a última seção encaminha para as conclusões, finalizando com as referências bibliográficas mencionadas neste estudo.

MÉTODO

Baseado na abordagem da psicodinâmica do trabalho (Dejours, 2005, 2008, 2022; Dejours; Gernet, 2012, Mendes; Ferreira, 2007), em interface com conceitos da sociologia (Bourdieu, 1997; Gaulejac, 2007, 2011) e da psicanálise (Freud, 2010a, 2010b, 2011), este artigo é um recorte da investigação intitulada "Análise da ocorrência de sofrimento patogênico no contexto universitário", já concluída pelo grupo de pesquisa "Saúde mental e trabalho na fronteira" (CNPQ). Os dados analisados foram coletados junto a professores de uma universidade do Centro-Oeste brasileiro entre outubro de 2018 e março de 2019. Foram convidados a participar da pesquisa todos os docentes em regime estatutário-concursado, com dedicação exclusiva e lotados no mesmo campus, cujas respostas aos instrumentos ocorreram mediante concordância e assinatura prévia no "Termo de Consentimento Livre e Esclarecido" (TCLE). Os critérios de exclusão englobaram os professores afastados para capacitação, para tratamento de saúde ou que não compareceram no dia agendado com a pesquisadora responsável.

Participantes

Participaram da pesquisa 76 docentes, a maior parte era composta por homens (53,9%, n=41) e, da amostra total, 60,5% (n=46) tinham filhos(as), 61,8% (n=47) eram casados(as), 44,7% (n=34) estavam na faixa etária entre 29 e 40 anos, sendo que a média de idade variou entre 29 e 83 anos (M=44,5 anos), e 56,6% (n=43) tinham doutorado (Tabela 1).

Tabela 1. Dados sociodemográficos de docentes de uma universidade do Centro-Oeste brasileiro em 2028 e 2019.

Variáveis sociodemográficas	n (76)	%
Gênero		
Feminino	35	46,1
Masculino	41	53,9
Filhos		
Sim	46	60,5
Não	30	39,5
Estado Civil		
Solteiro	27	35,5
Divorciado	02	2,6
Casado/União Estável	47	61,8
Faixa Etária		
29 a 40 anos	34	44,7
41 a 50 anos	21	27,6
51 a 60 anos	14	18,4
Acima de 60 anos	07	9,2
Escolaridade		
Graduação	06	7,9
Especialização	09	11,8
Mestrado	09	11,8
Doutorado	43	56,6
Pós-Doutorado	06	7,9
Não Responderam	03	3,9

Fonte: Autoras.

Acerca da trajetória profissional, expressa na Tabela 2, 18,4% (n=14) exerciam o cargo de coordenação de curso de graduação ou de pós-graduação, além de cumprir com as obrigações do magistério, 35,5% (n=27) tinham de 11 a 20 anos de profissão, 56,6% (n=43) apresentaram um tempo de universidade que variou entre 11 e 20 anos.

Instrumentos

Foram aplicados os seguintes instrumentos:

1. Questionário socioeconômico e ocupacional autoaplicável, previamente elaborado pelas pesquisadoras, contendo questões sobre cargo ocupado e área de atuação, tempo na instituição, estado civil, idade, gênero, presença de filhos, renda, etnia, quantidade de aulas semanais e atividades desenvolvidas.
2. *Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)*: escala criada por Schaufeli, Taris e Bakker (2006) e traduzida no Brasil por Carlotto e Miralles (2010), é composta por 17 itens que avaliam

e identificam a ocorrência da adição ao trabalho, conforme as dimensões do trabalho excessivo (10 itens) e do trabalho compulsivo (7 itens). As respostas são assinaladas em uma escala do tipo Likert, com opções de resposta que vão do 1 (quase nunca) até 4 (quase sempre), sendo de fácil aplicação e compreensão.

3. Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT): esta escala integra o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) (Mendes; Ferreira, 2007), e permite investigar o risco de adoecimento ligado ao trabalho, de acordo com a organização, as condições materiais e as relações laborais.

Tabela 2. Dados ocupacionais de docentes de uma universidade do Centro-Oeste brasileiro em 2028 e 2019.

Variáveis ocupacionais	n (76)	%
Coordena graduação ou pós-graduação		
Sim	14	18,4
Não	62	81,6
Tempo de magistério		
Até 10 anos	23	30,3
11 a 20 anos	27	35,5
21 a 30 anos	15	19,7
Mais de 30 anos	04	5,3
Não Responderam	07	9,2
Tempo de trabalho na atual universidade		
Até 10 anos	13	17,1
11 a 20 anos	43	56,6
21 a 30 anos	08	10,5
Mais de 30 anos	03	4,0
Não Responderam	09	11,8

Fonte: Autoras.

Procedimentos para análise de dados

Respeitando a confidencialidade e anonimato dos participantes, os dados foram registrados em uma planilha eletrônica do Excel e, posteriormente, foram submetidos ao software estatístico *R Core Team* e analisadas. As variáveis foram apresentadas em termos dos seus valores absolutos e relativos (percentuais). Para verificar a associação entre os grupos foram utilizados os testes de Kruskal-Wallis e de Wilcoxon com correção de Bonferroni a fim de comparar duas a duas as categorias da variável categórica. O nível de significância adotado foi de $p < 0,05$.

Para mapear as características socioeconômicas e ocupacionais foi calculada a frequência das variáveis regime contratual, tempo de trabalho, gênero, idade, cargo, estado civil, escolaridade, quantidade de aulas e atividades, tempo na instituição e calculada a média de horas trabalhadas. Também foi calculada a frequência dos docentes em trabalho excessivo, em trabalho compulsivo e na situação de *workaholismo* (Carlotto; Miralles, 2010).

A análise do EACT foi baseada no protocolo de avaliação indicado por Mendes e Ferreira (2007), e considerou-se satisfatória a pontuação $\leq 2,29$, crítica entre 2,3 e 3,69, e grave para $\geq 3,7$. Para o cálculo da frequência geral da população estudada e da média dos itens, as respostas 3 (às vezes), 4 (frequentemente) e 5 (sempre) foram agrupadas e consideradas positivas, enquanto o conjunto das opções 1 (nunca) e 2 (raramente) foi considerado negativo.

RESULTADOS

Por meio do questionário demográfico aplicado em 76 participantes identificou-se uma carga demasiada de serviço e a sobreposição de funções na universidade, constatando-se um expediente intenso, afinado à cultura do produtivismo, a qual é composta pelas publicações científicas (Zuin; Bianchetti, 2015), méritos e prêmios recebidos, relações externas à academia e produção didática/ensino (Torrise, 2013).

Em contradição à própria norma reguladora existente na instituição, que versa sobre a atribuição de aulas e prevê aos docentes em dedicação exclusiva, aos coordenadores, aos atuantes na pós-graduação e aos líderes de projetos a prerrogativa de diminuição de horas de sala de aula, verificou-se entre os participantes a assimilação de múltiplas tarefas, lograda com a extensão da jornada, constatando-se uma média de 13 horas de trabalho/dia ($n=76$), na tentativa de cumprir as demandas organizacionais.

Para os docentes, era necessário empreender um ritmo elevado de trabalho para lidarem com as inúmeras incumbências e responsabilidades (89,8%, $n=68$): na época do estudo, 67,1% ($n=51$) participavam de comissões administrativas, 56,6% ($n=43$) ministravam de uma a três disciplinas na graduação/semestre, 38,2% ($n=29$) cumpriam de 12 a 14 horas semanais em sala de aula, 36,8% ($n=28$) coordenavam projetos de extensão, 59,2% ($n=45$) dedicavam-se a projetos de pesquisa, 40,8% ($n=31$) supervisionavam estágios de alunos da graduação e 68,4% ($n=52$) orientavam alunos de graduação em pesquisa. Quando atuavam em programas de mestrado ou especialização, somavam-se as atividades de orientar alunos em pesquisa (32,9%, $n=25$), supervisionar estudantes no estágio docente (10,5%, $n=8$) e ministrar ao menos uma disciplina na pós-graduação (22,4%, $n=17$).

Entre os participantes, 39,5% ($n=30$) aceitavam a realização de tarefas para além do expediente ou da prescrição (12 mulheres e 18 homens) e, entre todas as mulheres ($n=35$), 40% delas ($n=14$) percebiam com maior nitidez o ritmo de trabalho sempre excessivo, em comparação com todos os homens ($n=41$) (9,8%, $n=4$) ($p=0,012$). Também as mulheres notavam, em maior proporção, a distância entre o que era demandado em termos de metas e as condições reais, havendo um grupo maior de professoras que entendiam como fabulosos e inatingíveis os resultados traçados pela instituição e pela política educacional (20%, $n=7$), em comparação com os professores (7,3%, $n=3$) ($p=0,046$).

Dada a adequação da educação aos moldes tecnicistas de agilidade e competitividade, a elevada velocidade e urgência de produzir era aceita por 89,5% ($n=68$), os quais tinham de suprir a insuficiência de pessoal (82,9%, $n=63$), enfrentar os prazos apertados (89,5%, $n=68$) e seguir normas rígidas (81,6%, $n=62$). Para isso, 36,5% ($n=12$) das mulheres e 45% ($n=18$) dos homens se encontravam em trabalho excessivo, apenas possível de realização com a assunção da polivalência e do ritmo veloz de trabalho.

A situação de sobrecarga e de mal-estar expressa o potencial adoecedor desse contexto de trabalho, avaliado como crítico por 68,4% ($n=52$), indicando uma situação que inspira atenção, conforme os resultados da EACT expressos na Tabela 3.

Tabela 3. Resultados do contexto de trabalho avaliados pela escala EACT.

Fatores	Satisfatório	Crítico	Grave	Não Respondeu
Organização do Trabalho	09 (11,8%)	46 (60,5%)	18 (23,7%)	3 (3,9%)
Condições de Trabalho	29 (38,2%)	39 (51,3%)	08 (10,5%)	0 (0%)
Relações Socioprofissionais	23 (30,3%)	40 (52,6%)	12 (15,8%)	1 (1,3%)
EACT geral	11 (14,5%)	52 (68,4%)	09 (11,8%)	4 (5,3%)

Fonte: Autoras.

Conforme apontado pelo grupo pesquisado, a organização do trabalho na universidade era entendida por 18 (23,7%) docentes como um espaço de grande distanciamento e falhas entre o

normatizado e a realidade imposta de demasiadas solicitações, perfeccionismo e produtivismo, cenário particular para a prática compulsiva. O fato de lidarem com as demandas de maneira obstinada, independente do cansaço gerado pelo exagero ocupacional, denota a característica patológica do processo de adição composto pelo trabalho excessivo e compulsivo.

A recorrente repetição no trabalho compulsivo relatado por 8 docentes, 5 homens e 3 mulheres (Tabela 4), é compreendida como uma ressonância da falha narcísica - ruptura ocorrida no processo de narcisismo que deixa o sujeito propenso a uma vulnerabilidade do ego, podendo ter consequências em sua autoimagem e em suas relações afetivas (Freud, 2010a). No caso em discussão, este conceito se mostra fundamental para entender a ocorrência de vivências cíclicas aflitivas, penosas e infelizes, como os comportamentos compulsivos, na busca por identidade, cuidado e reconhecimento. Já a adição ao trabalho é reportada na Tabela 5, em que são identificados 7 docentes *workaholics* (5 homens e 2 mulheres) na instituição de ensino superior pesquisada:

Tabela 4. Fatores de adição ao trabalho em homens e mulheres docentes.

Duwas	Feminino (n=35)	Masculino (n=41)	Total (n=76)
Indicativo de trabalho excessivo	7 (20%)	10 (24,4%)	17 (22,4%)
Indicativo de trabalho compulsivo	3 (8,6%)	5 (6,6%)	8 (10,5%)
Não responderam	2 (5,7%)	2 (4,9%)	4 (5,3%)
Sem trabalho excessivo/compulsivo	23 (65,7%)	24 (58,5%)	47 (61,8%)

Fonte: Autoras.

Tabela 5. Prevalência da adição ao trabalho em homens e mulheres docentes.

Duwas	Feminino (n=35)	Masculino (n=41)	Total (n=76)
<i>Workaholic</i>	2 (5,7%)	5 (6,6%)	7 (9,2%)
Não responderam	2 (5,7%)	2 (4,9%)	4 (5,3%)
Trabalho excessivo ou compulsivo, sem configurar <i>workaholismo</i>	8 (22,9%)	10 (24,45%)	18 (23,7%)

Fonte: Autoras.

DISCUSSÃO

Como delineado pela razão liberal da produção e rendimento acima da ética e da vida, as condutas multifuncionais, proativas, empreendedoras, passam a ser apropriadas pela comunidade universitária como modo de garantir o reconhecimento, demonstrar adaptação aos valores instituídos e manter a autoridade já conquistada no meio acadêmico e científico (Ribeiro; Leda, 2016). Conforme Bourdieu (1997), o campo científico se constitui na relação autônoma entre diversos indivíduos que aceitam certas normatizações e regras para conquistarem um status científico, a admiração dos colegas de renome (situação pouco consumada nas instituições) ou um destaque político ao ocuparem cargos e tarefas prestigiados, como fazer parte de comissões avaliativas, coordenar laboratórios e chefiar departamentos.

A responsabilidade por diversas tarefas impacta na construção da identidade docente e não pode ser desarticulada do sucateamento das universidades públicas e do crescente sentimento de insegurança sobre a continuidade da oferta do serviço público no país. Para garantir um lugar cativo simbólico e objetivo na universidade as ações dos professores aderem à lógica economicista da Nova Gestão Pública, governada por métricas de qualidade e desempenho a serem atingidos, por meio da aceitação das excessivas demandas.

Mesmo em número insuficiente e lidando com muitas demandas, passa a ser da responsabilidade de cada professor assumir tarefas de colegas ou técnicos, sendo para isso necessária a promoção do desejo de sujeito polivalente e eficaz, benquisto pela instituição por ser detentor de práticas profissionais condizentes ao esperado pela gestão. Para garantir a rapidez no cumprimento das várias responsabilidades e tarefas, a intensificação por parte dos que se encontravam em trabalho excessivo acontecia através do uso da auto aceleração, estratégia coletiva que alavanca a possibilidade de realização do trabalho até em condições inadequadas (Rego, 2013). Porém, quando esta defesa inconsciente acionada pela hiperatividade psíquica é explorada pela gestão, acaba servindo como operadora de produtividade; assim, embora útil para contemplar as demandas e manter o respeito dos pares, este funcionamento psíquico apresenta implicações danosas ao psiquismo, fazendo parte do enredo gerencial para o acato incessante de incumbências, em detrimento da própria saúde do trabalhador (Dejours; Gernet, 2012).

Conforme Birman (2017, p. 52), o sujeito contemporâneo, possuído pelo excedente, acaba inconscientemente agindo de forma hiperativa para não submergir e ser paralisado pela angústia. Assim, com o propósito de escapar e evitar o pavor do desamparo, “[...] oferece seu corpo e seu psiquismo para que aquele possa gozar como queira, desde que, em contrapartida, ele lhe ofereça proteção”, no caso a instituição. Porém, essas experiências de submissão são incapazes de se tornarem prazerosas, pois o trauma não permite a descarga pulsional e se enlaça na pulsão de morte (Freud, 2010b).

Para além da estratégia de aceleração, a relação nociva hiperativa com o trabalho está relacionada com o próprio aspecto do masoquismo, quando o sujeito se perde de si próprio por pequenas satisfações e prazeres que podem ser, inclusive, de origem imaginária (Freud, 2010b). Segundo Dejours (2008, p. 169), o masoquismo permite a perpetuação dos excessos e serve como uma defesa ao sofrimento, tornando-o suportável ou convertendo-o em fonte de prazer, salvaguardando “[...] o sujeito do risco de descompensação: doença somática, depressão, crise clástica”. Porém como toda defesa, ela atua de modo mórbido, podendo ao longo de tempo adoecer os “colaboradores”, assim intitulados como exemplo da capacidade do masoquista em romantizar e idealizar suas misérias para atender ao sádico, no caso à gestão.

O processo de exploração pela sobrecarga no mundo corporativo, já denunciado por Chaplin em “Tempos Modernos”, tem sido hoje em dia incrementado pela linguagem sedutora e cínica, cujo conteúdo latente de promessa de cargos, títulos e possibilidades imensuráveis alimenta e retroalimenta o fazer do sujeito. O trabalhador, enredado no jogo “me engana que eu gosto”, chega à condição de compulsão laborativa, em detrimento de quaisquer outras atividades de ordem pessoal. Assim, quando a adição ao trabalho se instaura no psiquismo, o colaborador se apresenta como bem afeiçoado, comprometido, sério e aparentemente muito satisfeito com a organização, todavia, sem personalidade própria, pois fascinado pelo “canto da sereia”, tem seus afetos e sentimentos capturados, alinhados à gestão (Mendes, 2018, p. 18).

Dentro do raciocínio de um mundo educacional influenciado pelo mercado corporativo, o desenvolvimento do *workaholismo* se dá de modo progressivo. Partindo da inserção do sujeito em um meio laborativo caracterizado pelo excedente de tarefas e de funções, o indivíduo adere ao modo compulsivo de atender ao ideal de trabalho e de trabalhador, cujo delineamento social é reproduzido na instituição e no coletivo docente, sendo introjetado pelo sujeito.

Conforme Gaulejac (2007), a dinâmica do desejo por êxito e o medo dos docentes em não serem reconhecidos convocam ao sacrifício, na ânsia de atingirem a perfeição, mobilizam o ativismo descomedido e levam à obediência à organização do trabalho, ante a angústia de perder a pertinência institucional e identitária. O circuito da pulsão voltada ao trabalho no tempo Resistir-Desistir passa, então, a ser governado pelo supereu¹ para se satisfazer a todo e qualquer custo (Mendes, 2018).

Para Farias e Mello (2020), o psiquismo estruturado na fragilidade afetiva coloca aos docentes *workaholics*, quase de forma absoluta, a inviabilidade de parar e descansar, estando a passagem do trabalho excessivo ao compulsivo vinculada à adoção das estratégias defensivas de aceleração e devoção às atividades profissionais. Considerando a sobrecarga, o ritmo e

¹ O superego é definido por Freud (2011) como uma instância psíquica responsável pela internalização de normas morais e sociais, abrangendo regras, valores e proibições que são aprendidos e apreendidos ao longo da vida.

o tempo dedicado ao trabalho universitário, os docentes adictos ao trabalho são lançados a um espaço organizacional frenético e denso.

Delineado na infância, o ativismo ressurgue no espaço laboral, de constante hiperatividade profissional, e se caracteriza pelo custo em criar laços e afetos sociais significativos, dada a dependência da atividade ocupacional. Na impossibilidade de elaborar psiquicamente o excedente pulsional e sublimar, o funcionamento adulto obstinado de estar continuamente ocupado atua na defesa do psiquismo, resguardando o sujeito da invariável insegurança e angústia do cotidiano, mas expressa “[...] um modo de funcionamento psíquico ancorado na clivagem e descortina um modo de sobrevivência psíquica alicerçado na descarga, na anestesia e no vazio afetivo” (Farias; Mello, 2020, p. 73).

Alinhados à ideologia da servidão, docentes *workaholics* usam demasiadas defesas e trabalham compulsivamente para atingir o ideal organizacional, até o aniquilamento subjetivo expresso na adição ao trabalho, somente aturado através do funcionamento masoquista. Neste caso, o pacto masoquista de servidão desvela o mal-estar sociopolítico que assola os trabalhadores *workaholics*, cuja ideologia defensiva de conformidade e prontidão posta em ação aliena o desejo aos projetos instituídos na cultura narcísica, desarticula o coletivo e cala os profissionais diante do excesso de trabalho.

Se, para Gaulejac (2011, p. 91), “[...] ser sujeito é resistir ao que não tem sentido para si”, na adição ao trabalho, a ação sem significado e compulsiva para atender às expectativas individuais e institucionais é retroalimentada pelo excesso laboral, passando o indivíduo a trazer para si as demandas organizacionais, até mesmo aquelas sem sentido para si. Tal situação prejudica a cooperação entre os pares, facilita os abusos e aumenta o individualismo, levando à banalização das relações e aceitação de condições materiais inapropriadas, como a falta de material de consumo (67,1%, n=51), escassez de instrumentos (64,5%, n=49) e condições precárias (61,8%, n=47). Conforme aponta Gaulejac (2007), o medo de perder a gratificação angustia e leva ao engajamento ilimitado, caracterizado pela obediência e permissão em ser usado pela instituição. Assim, de forma sintética, a Figura 1 demonstra como a instauração do *workaholismo* docente está relacionada a uma combinação de fatores pessoais e organizacionais. Os resultados indicam que o empenho excessivo reflete não apenas características individuais, mas também um contexto institucional que estimula a competição e valoriza o sacrifício pessoal como medida de sucesso. O diagrama apresenta que a organização do trabalho no contexto universitário (a), dotada de metas e atividades intermináveis próprias do gerencialismo, leva o coletivo de professores ao uso irrestrito de estratégias defensivas para manter o desempenho (b), dada a impossibilidade de transformação do trabalho. Considerando que a subjetividade docente é forjada, no capitalismo, por valores ligados à produção e ao mérito, a angústia gerada ao reviver o desamparo original em um ambiente laboral adverso, que não reconhece a beleza nem a utilidade do trabalho realizado,



Figura 1. Diagrama de representação da patologia neoliberal do *workaholismo*.

Fonte: Autoras.

impõe ao sujeito a gestão do seu afeto. A negação dos conflitos intrapsíquicos na dinâmica psíquica de *workaholics* se dá a partir do assujeitamento ao que é ditado pela organização do trabalho, via ideologia da servidão (c). A alienação à sobrecarga laboral leva o sujeito a se empenhar compulsivamente, de modo hiperativo (d), para aumentar sua performance e realizar metas heroicas (Dejours, 2008). Em sintonia com a lógica neoliberal, a patologia social do *workaholismo* (e) se caracteriza pela anulação do desejo individual, podendo o desamparo ser explorado pela gestão para a submissão ao exagero por parte dos docentes. Porém, como as vivências de servilismo não são possíveis de se tornarem prazerosas, a defesa propiciada pela dinâmica masoquista (f) permite ao sujeito *workaholic* lidar com o contínuo sofrimento relacionado à sobrecarga, tornando plausível e aceitável atender à gestão, mesmo que ao longo do tempo reduza o bem-estar e favoreça adoecimentos psicossomáticos.

CONCLUSÃO

O estudo evidencia que o *workaholismo* docente resulta de um entrelaçamento de fatores individuais e institucionais, em que a relação intersubjetiva com uma organização do trabalho faltosa, atravessada pelo ideário meritocrático, impulsiona o sujeito a aderir ao trabalho excessivo e compulsivo, podendo chegar ao *workaholismo*. Assim, a adição ao trabalho, enquanto uma patologia da servidão ideológica, reforça estratégias defensivas e práticas masoquistas, prejudicando a saúde mental e a qualidade de vida.

Embora a pesquisa tenha sido feita com uma amostra pequena, limitada a uma única instituição, fato que restringe generalizações para o contexto nacional, a identificação de docentes *workaholics* denota o silenciamento do coletivo diante do espraçamento das técnicas administrativas e avaliações próprias da Nova Gestão Pública, que dentro do contexto universitário concebe uma nova cultura e um novo tipo de gerenciamento que reverencia o rendimento, a competência, a utilidade, a eficácia. Conforme Azevedo (2023), o método de *benchmarking* adotado nas universidades públicas compara a performance e distinção por meio de indicadores de produtividade, norteados as metas a serem alcançadas pelos docentes e regulando, desse modo, o campo acadêmico, por inibir qualquer expressão contrária à heteronomia.

Se a cultura acadêmica neoliberal reforça a obediência moral à excelência e à produtividade, incentivando práticas de auto exploração diante do trabalho docente altamente demandado e multifacetado, a internalização de valores e práticas gerencialistas aumenta a vulnerabilidade ao adoecimento mental e emocional. Por meio de dispositivos psicológicos úteis à regulação da produção, a universidade pública aciona o temor da ruína e o desejo do sucesso docente, para lograr a identificação narcísica do coletivo com a administração e conseguir a aceitação dos trabalhadores de elementos incongruentes e falhos do desenho organizacional.

Para Gaulejac (2011, p. 85), diante da consternação de perder o objeto amado, seja o status, o emprego, a felicidade, os trabalhadores acionam defesas individuais (como a projeção, a introjeção, a idealização e a sublimação), enlaçamento afetivo que permite com que o comando, a lógica produtivista e a competência sejam assimiladas e admiradas. Em decorrência, as estratégias defensivas usadas exageradamente diante de faltas organizacionais levam ao controle e domínio subjetivo, oportunizando o estabelecimento da ideologia da servidão voluntária (Dejours, 2005, 2022); na compreensão de que é impossível transformar a realidade, o sofrimento se torna algo comum a ser vivido no trabalho.

Assim como no mercado laboral, o sistema educacional propaga a ideia de superperformance, alcançada com a hiperconexão, assimilação de inúmeras informações e uso irrestrito de recursos tecnológicos que viabilizem a comunicação eficaz e veloz (Valdés-Henao, 2022), competências essas desenvolvidas pelos professores que, junto a ações de busca por recursos, bolsas de estudo/pesquisa em agências de fomento e no setor privado, conformam um rol de medidas empreendedoras bem avaliadas e favoráveis à instituição. Em particular, a partir de 2017, com a mudança de posição de instituição social para uma entidade prestadora de serviço social (Chauí, 2003, p. 24), a universidade pública brasileira tem sido norteadas pelo ideário privatista, balizada por valores de eficácia e resultados, por meio da trama e glorificação de um perfil docente inovador e diligente. O sucesso passa a ser assimilado como

uma conquista arrojada guiada pelos próprios desejos, porém somente alcançado por meio de vigor e hiperatividade.

Este artigo, portanto, contribui para o entendimento do modo como a “servidão voluntária” – aceitação passiva de condições de trabalho opressoras – pode ocorrer e ser perpetuada, assim como propicia a reflexão sobre a relação entre a adição ao trabalho e a cultura docente, a qual honra os confiantes que não sucumbem diante de incertezas e mazelas, resolvendo-as individualmente, mesmo que seja negando os próprios limites, na convocação copiosa do corpo (Penteado; Souza Neto, 2019). Se, no funcionamento masoquista, o sacrifício até à exaustão gera prazer e engendra a negação do arranjo psicopatológico e da exploração, a ideologia da servidão acaba por despojar “[...] o trabalhador de sua subjetividade, excluindo o sujeito e fazendo do homem uma vítima do seu trabalho” (Vieira, 2014, p. 122). Essa dinâmica impacta diretamente a saúde, bem como as relações socioprofissionais e afetivas (Carrasqueira; Barbarini, 2010), havendo a primazia dos laços tecidos em função da utilidade.

O contingente cada vez maior de mal-estar docente é sinal dessa racionalidade neoliberal, replicada no critério de valia, que forja uma identidade assujeitada a aguentar o produtivismo e o sofrimento de estar continuamente subjugado. O aniquilamento subjetivo da ação de trabalhar, quando somente a abundância e a presteza profissional preenchem o vazio afetivo subjacente, impede o sujeito de se identificar e significar a sua atividade ocupacional (Dal Forno et al., 2014). Percebe-se, portanto, a importância de novas pesquisas que incluam professores em sofrimento, já adoecidos, em licença para tratamento de saúde ou aposentados por invalidez. Estudar a relação da dinâmica *workaholic* com o perfil gerencial, a cultura institucional e o clima organizacional, aspectos atravessados por relações desiguais de gênero no trabalho, podem revelar diferentes formas de enfrentamento ao sofrimento em homens e mulheres em diversas instituições de ensino superior.

Tal qual as enfermidades da modernidade tardia, como o burnout e a depressão (Han, 2016), situar o *workaholismo* docente como uma patologia da sociedade contemporânea, em sintonia com a lógica neoliberal, permite compreender o abandono de afetos e da criação para o aumento da produção, por meio da exploração do sofrimento. A expressão da ideologia da servidão voluntária vista na dinâmica do *workaholic* desvela a importância do reconhecimento do trabalho enquanto caminho para a construção da identidade autônoma.

Em contraposição à omissão da retribuição simbólica no contexto laboral, principal causa da servidão voluntária, capaz de levar à subjugação e à dissimulação de valores éticos como modo de evitar a fragilização psíquica e o medo da solidão, Dejours (2022) aponta para uma organização política do trabalho que garanta a chance de reconhecimento e da vida subjetiva na instituição, condição primeira de construção da identidade e proteção do psiquismo. Posto que quando a dinâmica do reconhecimento está estagnada não é possível transformar o sofrimento nem o sentido do fazer, para a conquista da saúde mental de professores universitários *workaholics* é preciso a promoção de novas formas de relações profissionais, mais democráticas, cooperativas e coletivas, que priorizem a mobilização subjetiva.

Nesse sentido, entende-se que para a mitigação do *workaholismo* e da hiperatividade compulsiva seja essencial promover políticas institucionais que reconheçam a dedicação docente, reorganizem a distribuição de tarefas e incentivem ambientes de trabalho saudáveis, garantindo autonomia e valorização do sujeito frente às exigências acadêmicas. A promoção da saúde mental no contexto universitário exige a reformulação das políticas de trabalho, com valorização do reconhecimento, redistribuição equilibrada das tarefas e incentivo à autonomia profissional.

REFERÊNCIAS

- AZEVEDO, M. L. N. O campo acadêmico e a regulação métrica: autonomia, heteronomia e democracia: a ingerência economicista. **Educar em Revista**, Curitiba, v. 39, e86030, 2023. DOI: <http://doi.org/10.1590/1984-0411.86030>.
- BIRMAN, J. **Arquivos do mal-estar e da resistência**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.
- BOURDIEU, P. **Les usages sociaux de la science**: pour une sociologie clinique du champ scientifique. Paris: INRA, 1997. DOI: <http://doi.org/10.3917/quae.bourd.1997.01>.

BRESSER PEREIRA, L. C. Da administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 47, n. 1, p. 7-40, 2015. DOI: <http://doi.org/10.21874/rsp.v47i1.702>.

CARLOTTO, M. S.; MIRALLES, M. Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala de Adição ao Trabalho Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). **Contextos Clínicos**, São Leopoldo, v. 3, n. 2, p. 141-150, 2010. DOI: <http://doi.org/10.4013/ctc.2010.32.08>.

CARRASQUEIRA, F. A.; BARBARINI, N. Psicodinâmica do trabalho: uma reflexão acerca do sofrimento mental nas organizações. In: JORNADA DE SAÚDE MENTAL E PSICANÁLISE DA PUCPR, 2010, Curitiba. **Anais [...]**. Curitiba: PUCPR, 2010. p. 1-19. Disponível em: <https://docplayer.com.br/57074768-Psicodinamica-do-trabalho-uma-reflexao-acerca-do-sofrimento-mental-nas-organizacoes.html>. Acesso em: 2 abr. 2024.

CHAUÍ, M. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, n. 24, p. 5-15, 2003. DOI: <http://doi.org/10.1590/S1413-24782003000300002>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/n5nc4mHY9N9vQpn4tM5hXzj#>. Acesso em: 2 abr. 2024.

DAL FORNO, C. *et al.* A adição ao trabalho: uma problematização desde a psicanálise. In: VI CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y PRÁCTICA PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA; XXI JORNADAS DE INVESTIGACIÓN DÉCIMO ENCUENTRO DE INVESTIGADORES EN PSICOLOGÍA DEL MERCOSUR, 2014, Buenos Aires. **Anais [...]**. Buenos Aires: Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, 2014. p. 137-139. Disponível em: <https://www.aacademica.org/000-035/605>. Acesso em: 2 abr. 2024.

DEL LÍBANO, M.; SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W. Validity of a brief workaholism scale. **Psicothema: Revista de Psicología Castellón de la Plana**, Oviedo, v. 22, n. 1, p. 143-150, 2010. Disponível em: <https://www.psicothema.com/pdf/3709.pdf>. Acesso em: 2 abr. 2024.

DEJOURS, J. C. Nouvelles formes de servitude et suicide. **Revue Internationale de Psychopathologie et de Psychodynamique du Travail**, Paris, v. 1, n. 13, p. 53-73, 2005. DOI: <http://doi.org/10.3917/trav.013.0053>.

DEJOURS, C. Ativismo profissional: masoquismo, compulsividade ou alienação? In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (ed.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2008. p. 159-177.

DEJOURS, C. **Trabalho vivo II: trabalho e emancipação**. São Paulo: Blucher, 2022.

DEJOURS, C.; GERNET, I. **Psychopathologie du travail**. Paris: Elsevier Masson, 2012.

FARIAS, C. P.; MELLO, R. Compulsão à ocupação: uma face mortífera da contemporaneidade. **Tempo Psicanalítico**, Rio de Janeiro, v. 52, n. 2, p. 54-78, 2020. DOI: <http://doi.org/10.71101/rtp.52.589>.

FREUD, S. **Além do princípio do prazer**. Tradução Paulo César de Souza. São Paulo: Companhia das Letras, 2010a. (Obras Completas, 14).

FREUD, S. Introdução ao Narcisismo. Tradução Paulo César de Souza. São Paulo: Companhia das Letras, 2010b. (Obras Completas, 12).

FREUD, S. **O ego e o ID**. Tradução Paulo César de Souza. São Paulo: Companhia das Letras, 2011. (Obras Completas, 16).

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo: Editora Ideias & Letras, 2007.

GAULEJAC, V. A NGP: a Nova Gestão Paradoxal. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (ed.). **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 84-98.

HAN, B.-C. H. **Topología de la violencia**. Barcelona: Herder, 2016.

MARTINS, N. M. *et al.* As formas de vivência da competitividade pelos estudantes na graduação em enfermagem. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 3, p. 895-916, 2017. DOI: <http://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00069>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/8zGZ5qjWGpXcq4VQ6JsFCph/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 2 abr. 2024.

MENDES, A. M. **Desejar, falar, trabalhar**. Porto Alegre: Editora Fi, 2018.

MENDES, M. M.; FERREIRA, M. C. Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento - Itra: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: MENDES, M. M. (ed.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: All Books Casa do Psicólogo, 2007. p. 111-125.

MESQUITA, E.; FORMOSINHO, J.; MACHADO, J. Formação e trabalho: tradição e inovação nas práticas docentes. In: LOPES, A. *et al.* (ed.). **Trabalho docente e formação: políticas, práticas e investigação: pontes para a mudança**. Porto: Centro de Investigação e Intervenção Educativas, 2014. p. 329-340. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10198/9327>. Acesso em: 9 abr. 2024.

MONTEIRO, J. K. *et al.* Contribuições da psicodinâmica e clínica do trabalho ao enfrentamento do assédio moral no trabalho. In: MONTEIRO, J. K. *et al.* (ed.). **Trabalho que adocece: resistências teóricas e práticas**. Porto Alegre: Editora Fi, 2019. p. 79-116.

MORAES, R. D. Estratégias defensivas. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (ed.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 153-158.

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

PENTEADO, R. Z.; SOUZA NETO, S. Mal-estar, sofrimento e adoecimento do professor: de narrativas do trabalho e da cultura docente à docência como profissão. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 28, n. 1, p. 135-153, 2019. DOI: <http://doi.org/10.1590/s0104-12902019180304>.

PITACHO, L.; PALMA, P. J.; CORREIA, P. M. Talento e vício do trabalho: duas faces da mesma moeda? **Public Sciences & Policies**, Lisboa, v. 4, n. 2, p. 11-31, 2022. DOI: <http://doi.org/10.33167/2184-0644.CPP2018.VIVN2/pp.11-31>. Disponível em: <https://cpp.iscsp.ulisboa.pt/index.php/capp/article/view/57/52>. Acesso em: 2 abr. 2024.

REGO, V. B. Aceleração. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (ed.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 33-38.

RIBEIRO, C. V. S.; LEDA, D. B. O trabalho docente no enfrentamento do gerencialismo nas universidades federais brasileiras: repercussões na subjetividade. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 32, n. 4, p. 97-117, 2016. DOI: <http://doi.org/10.1590/0102-4698161707>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edur/a/DCwVgvhmZCPrPz5L6CvspWM/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 2 abr. 2024.

SCHAUFELI, W. B.; TARIS, T. W.; BAKKER, A. Dr. Jekyll and Mr. Hyde: on the differences between work engagement and workaholism. In: BURKE, R. J. (ed.). **Research companion to working time and work addiction**. Northampton: Edward Elgar Publishing, 2006. p. 193-217. DOI: <http://doi.org/10.4337/9781847202833.00018>.

TORRISI, B. Academic productivity correlated with well-being at work. **Scientometrics**, Amsterdam, v. 94, n. 2, p. 801-815, 2013. DOI: <http://doi.org/10.1007/s11192-012-0709-6>.

VALDÉS-HENAO, C. Entre sujetos disciplinares y sujetos de rendimiento: un reto para la psicología en la educación. **Tesis Psicológica**, Bogotá D.C., v. 17, n. 2, p. 1-21, 2022. DOI: <http://doi.org/10.37511/tesis.v17n2a11>.

VIEIRA, S. R. S. Sofrimento psíquico e trabalho. **Revista Latinoamericana de Psicopatología Fundamental**, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 114-124, 2014. DOI: <http://doi.org/10.1590/S1415-47142014000100009>.

ZUIN, A. A. S.; BIANCHETTI, L. O produtivismo na era do “publique, apareça ou pereça”: um equilíbrio difícil e necessário. **Cadernos de Pesquisas**, São Paulo, v. 45, n. 158, p. 726-750, 2015. DOI: <http://doi.org/10.1590/198053143294>.

Contribuições dos autores

VCNF: Conceitualização, Metodologia, Gerenciamento de dados, Análise estatística, Análise de dados, Captação de financiamento, Administração do projeto, Recursos, Preparação visual dos dados, Escrita e revisão. IFB: Análise de dados, Preparação visual dos dados, Escrita e revisão. JACR: Conceitualização, Coleta de dados, Análise de dados, Escrita.

Editor: Prof. Dr. José Luís Bizelli

Editora Adjunta Executiva: Profa. Dra. Flavia Maria Uehara