

Relações entre adição ao trabalho e a satisfação com a vida em docentes de nível superior

Relations between job addiction and life satisfaction among college professors

DOI:10.34117/bjdv8n5-028

Recebimento dos originais: 21/03/2022

Aceitação para publicação: 29/04/2022

Luciana Karine Araújo de Oliveira

Mestrado em Psicologia

Instituição: Universidade de Fortaleza – UNIFOR

Endereço: Avenida Aguanambi 1299 apto 701 Fátima, Fortaleza – Ceará

CEP: 60055-410

E-mail: lucianakao@yahoo.com.br

Regina Heloísa Mattei de Oliveira Maciel

Pós-Doutora em Psicologia (Universidade do Porto)

Instituição: Universidade de Fortaleza – UNIFOR

Endereço: Rua Rangel Pestana 2424, Fortaleza, CE

E-mail: reginaheloisamaciel@gmail.com

Thalita Natasha Ferreira Damasceno

Mestre em políticas públicas e gestão da educação superior (UFC)/ Doutoranda em Desenvolvimento e Meio Ambiente - PRODEMA (UFC)

Instituição: Universidade Federal do Ceará (UFC)

Endereço: Universidade Federal do Ceará, Centro de Ciências, Bloco 902 – Campus do

Pici – Fortaleza/CE - Brasil – CEP: 60455-970

E-mail: thalita@ufc.br

RESUMO

O produtivismo acadêmico tem demandado do professor flexibilização no trabalho e sua intensificação, gerando sobrecarga, competições, individualismo, sofrimento psíquico e adoecimento. O presente trabalho tem como objetivo compreender as relações entre a adição ao trabalho e o nível de satisfação com a vida em docentes de nível superior, bem como com suas características sócio laborais. A pesquisa foi realizada em uma amostra por conveniência de docentes que atuavam em Instituições de Ensino Superior do Ceará, com experiência de pelo menos três anos em ensino superior e nível de titulação de pós-graduados. A amostra total foi composta por 270 docentes e o instrumento aplicado foi composto por três questionários: questões socio laborais; a escala Dutch Work Addiction Scale (DUWAS-10) e a Escala de Satisfação com a Vida (ESV). Os resultados mostraram que, com relação à adição ao trabalho, 30,4% dos docentes estudados apresenta TC e TE acima do ponto de corte nos dois fatores, indicando a existência de adição ao trabalho. Em relação à satisfação com a vida, a amostra apresentou um nível relativamente alto e essas duas variáveis se associam negativamente. Tais resultados apontam para um grupo com maior tendência a apresentar realidades em que trabalham muito, porém, não de forma compulsiva, o que permite o investimento em outras áreas da vida, favorecendo assim a satisfação com a vida.

Palavras-chave: adição ao trabalho, docência, satisfação com a vida, saúde do trabalhador.

ABSTRACT

The academic productivism has demanded from the professor flexibilization in the work and its intensification, generating overload, competitions, individualism, psychic suffering and illness. The present work aims to understand the relationships between work addition and the level of life satisfaction in college level professors, as well as with their socio-occupational characteristics. The research was carried out in a convenience sample of professors who worked in Higher Education Institutions in Ceará, with experience of at least three years in higher education and post-graduation degrees. The total sample consisted of 270 professors and the instrument applied consisted of three questionnaires: social work questions; the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS-10) and the Life Satisfaction Scale (ESV). The results showed that, regarding work addiction, 30.4% of the teachers studied presented CT and TE above the cutoff point in both factors, indicating the existence of work addiction. Regarding life satisfaction, the sample presented a relatively high level, and these two variables are negatively associated. These results point to a group with a greater tendency to present realities in which they work a lot, but not compulsively, which allows investment in other areas of life, thus favoring life satisfaction.

Keywords: work addiction, teaching, life satisfaction, worker's health.

1 INTRODUÇÃO

A docência é uma categoria laboral com propensão a comprometimentos de saúde física, psíquica e socioemocional, destacando-se, as relações entre o exercício da atividade e o aparecimento de estresse e síndrome de burnout (Andrade, Fernandes & Bastos, 2013; Borsoi, 2012; Borsoi & Pereira, 2013; Mendonça & Sousa, 2009; Oliveira & Cardoso, 2011; Santos & Sobrinho, 2011). A quantidade e qualidade das pesquisas indicam um consenso em relação à associação entre o trabalho docente e ricos de adoecimento psíquico.

Há, portanto, um contexto laboral de vulnerabilidade e fragilidade que impacta o profissional e os resultados de seu trabalho. Quando se enfoca o ensino superior, palco da formação de novos profissionais para o mercado de trabalho, em que o docente é o protagonista da atividade, a situação não é diferente. Salienta-se que, nesse contexto, as atividades docentes relacionadas à pesquisa, produção científica e programas de extensão ficam tão comprometidas quanto a própria docência (Bernardo, 2014; Borsoi, 2012; Borsoi & Pereira, 2013).

Partindo dessa realidade, é possível refletir e levantar pressupostos sobre a prática de trabalho excessivo. O trabalho excessivo na docência estaria unicamente ligado às

necessidades socioeconômicas? As jornadas excessivas podem ser decorrentes de outras questões da relação do docente com o seu trabalho e os seus resultados? Quais as relações entre a satisfação no trabalho, fatores psicossociais e o contexto de precarização do trabalho? Há uma adição ao trabalho ou vício pelo trabalho em professores do ensino superior? Baseando-se nessas questões, o presente trabalho tem como objetivo compreender as relações entre a adição ao trabalho e o nível de satisfação com a vida em docentes de nível superior, bem como com suas características sócio laborais.

1.1 CONTEXTO DA ATIVIDADE DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR

No contexto atual de valorização do capital, a força de trabalho do professor torna-se uma mercadoria como outra qualquer, também sendo atingida pela reestruturação produtiva (Lopes & Cavaignac, 2013). Isto reflete as transformações do mundo do trabalho que afetam tanto os meios e modos de produção e seus produtos, como o seu produtor, o trabalhador. O termo “capitalismo acadêmico” vem sendo utilizado nesse contexto e refere-se a essa nova forma de conceber a educação, que realça como o capitalismo se concretiza nesse ramo de atividade, com sua ênfase na produtividade (Zandoná, Cabral & Sulzbach, 2014).

O docente vivencia um contexto de acúmulo de disciplinas e turmas, em geral bastante numerosas, que impactam em sua jornada e carga de trabalho, somando-se a outras atividades que não se limitam ao ambiente e tempo de trabalho nas instituições. Resumindo, pode-se citar, dentre outras variáveis importantes no rol de transformações do trabalho docente: o sucateamento da universidade pública e a conseqüente precarização do trabalho; o funcionamento das universidades privadas como indústrias do conhecimento, aplicando todos os mecanismos de controle e estímulos à produtividade como nas organizações produtivas (vigilância sobre os professores, ponto eletrônico, cobrança exacerbada em relação aos prazos e metas, a polivalência e uma inexpressividade política no ambiente organizacional); a flexibilização dos critérios do vestibular, também no âmbito privado, visando matricular mais alunos, transferindo ao professor a completa responsabilidade pelo ensino–aprendizagem com a formação de turmas fora do perfil mínimo adequado, sem, contudo, melhorar os recursos de trabalho (Lopes & Cavaignac, 2013; Santos, 2012).

O produtivismo acadêmico passou a ser a nova lógica que configura e avalia o desempenho dos docentes no contexto dos programas de pós-graduação, incentivando e solicitando um nível de produtividade que, em muitos momentos, compromete a

qualidade das próprias produções. O produtivismo acadêmico é um fator de intensificação do trabalho e, por conseguinte, desencadeador de processos de adoecimento ou vivência de sintomatologias específicas, como a ansiedade e o medo de perda do emprego (Bernardo, 2014; Borsoi, 2012; Zandoná et al., 2014).

Essa mesma lógica produtivista não deixou imunes os professores que só atuam no âmbito das graduações, eles também respondem a ela, levando a um acréscimo de atividades que contemplam pesquisas, orientações de alunos, participação em bancas de avaliação de trabalhos, busca por financiamentos, elaboração de pareceres, relatórios e processos, dentre outros (Lima & Lima, 2009).

Logo, é fácil apreender a noção de que o professor precisa trabalhar em demasia, em condições precárias, com jornadas excessivas e com notória invasão do espaço e tempo privados na execução de suas atividades. Esse contexto é perpassado pela disciplina, controle, vigilância e punições, fatores esses que podem levar ao adoecimento mental e físico como consequência dessas vivências.

1.2 ADIÇÃO AO TRABALHO E SATISFAÇÃO COM A VIDA: CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS

O termo Adição ao Trabalho (AT) está relacionado à compulsão, ao vício pelo trabalho. O termo em inglês *workaholic*, *workaholism*, vem da palavra *alcoholic* (alcoólatra) e possui o mesmo sufixo para designar o vício do trabalho. Existe uma predominância de estudos internacionais sobre o tema, tanto que o termo em inglês é mais difundido para tratar da problemática, mas ainda é considerada uma abordagem científica carente de mais pesquisas, principalmente no Brasil (Carlotto, 2011; Carlotto & Miralles, 2010).

A adição ao trabalho caracteriza-se por um processo gradual, em que se observa a perda da estabilidade emocional e controle do trabalho, em que o indivíduo tende a dedicar muito tempo e energia para o alcance de melhores resultados e a ter dificuldades para vivenciar outras formas de ocupação em outras áreas de sua vida. Logo, a prioridade passa a ser o trabalho em detrimento da vida familiar e social, comprometendo também o lazer e o tempo livre. Há uma propensão à dedicação quase que exclusiva ao trabalho, o impulso de trabalhar constantemente, mesmo sem existir uma solicitação expressa para tanto (Carlotto, 2011; Carlotto & Miralles, 2010). Nas mensurações do fenômeno, divide-se a adição ao trabalho em dois componentes: trabalho excessivo e trabalho compulsivo. O trabalho excessivo, o componente mais leve do fenômeno, se refere à tendência a alocar

ao trabalho um tempo excepcional e trabalhar além do que é esperado para cumprir os requisitos organizacionais e econômicos. O trabalho compulsivo, por sua vez, consiste em pensar no trabalho constantemente e com persistência, mesmo quando não se está trabalhando, o que sugere que o indivíduo torna-se *obcecado* pelo trabalho (Balducci, Avanzi, Consiglio, Fraccaroli, & Schaufeli, 2015; Del Líbano, Salanova & Schaufeli, 2010).

Os adictos ao trabalho podem apresentar sentimentos de culpa por não estarem trabalhando, pressão interna para trabalhar constantemente, alto envolvimento, empenho e dedicação, forte propensão para o trabalho, porém, desfrutam de pouco prazer ao fazê-lo. Em geral, costumam evitar a falta de atividade, tendo dificuldades para usufruir de momentos em que não estão ou não teriam que estar trabalhando como, por exemplo, desfrutar de seu período de férias. Podem se mostrar irritadiços e alguns podem desencadear manifestações depressivas ou apresentarem-se como pessoas incapacitadas para desfrutar de seu tempo livre. Possuem pensamentos continuamente focados nas questões laborais e procuram alcançar satisfação emocional realizando atividades de trabalho. No entanto, a evolução da patologia pode levar a quedas de desempenho consideráveis, prejudicando, assim, o indivíduo e a organização (Lopes, 2012; Sousa, Mónico & Castro, 2012).

A satisfação com a vida (SV) é a percepção, a avaliação e o julgamento que as pessoas fazem em relação à satisfação com suas vidas com base em seus valores e objetivos (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985; Gouveia, Barbosa, Andrade, & Carneiro, 2005). A SV é considerada um dos componentes do bem-estar geral. É o componente cognitivo, que permite realizar um julgamento avaliativo consciente sobre a vida em geral, ou de áreas específicas, como o lazer ou o trabalho, pelo uso da razão e do intelecto (Chaves & Fonseca, 2006). A felicidade tem sido considerada um componente importante para uma vida saudável e, dentro da abordagem da psicologia positiva o tema tem ganhado espaço. Nessa linha de investigações, busca-se descobrir o quanto as pessoas se consideram felizes ou em que medida são capazes de realizar plenamente suas potencialidades, investigando a complexa temática do bem-estar.

A Escala de Satisfação com a Vida (ESV), desenvolvida por Diener, et al. (1985), conta com uma versão brasileira proposta por Gouveia e colaboradores para avaliação do julgamento geral da SV. Os parâmetros psicométricos (validade fatorial e consistência interna) foram obtidos em uma amostra de médicos. Suas principais vantagens são contar

com múltiplos itens cobrindo um único fator, ser breve e com formato de resposta simples (Oliveira et al., 2009).

No que se refere à associação da SV com outras variáveis, estudos apontam que a SV é maior no sexo masculino (Azevedo & Mathias, 2017; Chaves & Fonseca, 2006; Oliveira et al., 2009), e em profissionais, notadamente professores, com menor carga horária semanal (Azevedo & Mathias, 2017; Carlotto, 2011; Gomes & Quintão, 2011). A situação conjugal ou estado civil, quando aponta casamento ou união estável, também pode apresentar variação positiva em relação à SV (Carlotto, 2011; Chaves & Fonseca, 2006; Oliveira et al., 2009).

Alguns estudos têm trabalhado a relação entre AT e a SV. Os resultados dessas pesquisas têm confirmado que essas duas variáveis se relacionam (Pinheiro & Carlotto, 2016). A excessiva dedicação ao trabalho desprivilegia outras áreas da vida e isso pode impactar na SV. Essa associação indica que a SV tem um papel relevante e influencia o comportamento e desempenho laborais, podendo contribuir para a obtenção de melhores resultados, melhores relacionamentos interpessoais, comprometimento organizacional e estabilidade. Do mesmo modo, pode funcionar como um “mecanismo de proteção à saúde psicológica”. É preciso atentar também para estudos que relatam a possibilidade da AT comprometer a SV. Assim, a relação pode ser em duas direções: tanto o trabalho pode impactar a vida pessoal, diminuindo a satisfação com a vida em geral, quanto uma satisfação com a vida alta pode ser promotora do não vício em trabalho, o que ressalta a importância do equilíbrio entre ambos os papéis desempenhados pelos indivíduos (trabalho e vida pessoal) para a SV e a saúde mental (Pinheiro & Carlotto, 2016).

O objetivo deste trabalho é investigar a relação entre AT e SV em uma amostra de professores do estado do Ceará, verificando também os níveis de AT nos seus dois componentes (trabalho excessivo e trabalho compulsivo), bem como de SV nesses profissionais.

2 MÉTODO

2.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A pesquisa de campo foi realizada com uma amostra por conveniência de docentes que atuavam em Instituições de Ensino Superior (IES) do Ceará na época da realização da pesquisa. Como critério de inclusão, exigiu-se experiência de pelo menos três anos em ensino de nível superior e nível de titulação de pós-graduados (*stricto sensu* ou *lato sensu*).

Os participantes foram contatados por meio de redes sociais e e-mails e convidados a responderem um questionário via internet, bem como estimulados a indicar colegas que atendessem os critérios de inclusão para a participação na pesquisa. Tal técnica é denominada *Respondent Driven Sampling* (RDS) e contempla o contato com participantes de características semelhantes como aponta Pinheiro e Carlotto (2016) em um estudo similar. A amostra total foi composta por 270 docentes que voluntariamente se dispuseram a participar da pesquisa. Os participantes tinham entre 24 e 76 anos ($M=44,54$; $DP=10,72$), sendo a maioria mulheres (53,3%), casados ou em união estável (67,8%) e com nível de escolaridade equivalente ao doutorado (doutores e pós-doutores, 60,4%) conforme apresentado na Tabela 1.

Tabela 1 Principais características pessoais dos docentes participantes (N=270)

| Variáveis | Frequência | Porcentagem |
|---|-------------------|--------------------|
| Idade | | |
| Até 38 anos | 95 | 35,2 |
| De 39 a 49 anos | 89 | 33,0 |
| Mais de 50 anos | 86 | 31,9 |
| Sexo | | |
| Feminino | 144 | 53,3 |
| Masculino | 126 | 46,7 |
| Estado Civil (Situação Conjugal) | | |
| Casado/União Estável | 183 | 67,8 |
| Outros | 38 | 14,1 |
| Solteiro | 49 | 18,1 |
| Número de Filhos | | |
| Nenhum | 90 | 33,3 |
| 1 ou 2 | 138 | 51,1 |
| 3 ou 4 | 42 | 15,6 |
| Escolaridade | | |
| Doutorado | 91 | 33,7 |
| Pós-Doutorado | 72 | 26,7 |
| Especialização (Pós-Graduação Lato Sensu) | 20 | 7,4 |
| Mestrado | 86 | 31,9 |
| Graduação | 1 | 0,4 |
| Área de Graduação (Formação do Docente) | | |
| Saúde | 140 | 51,8 |
| Humanas | 85 | 31,5 |
| Exatas e da Terra | 41 | 15,2 |
| Tecnólogos | 4 | 1,5 |
| Curso de Graduação (Formação do Docente) | | |
| Psicologia | 54 | 20,0 |
| Administração | 25 | 9,3 |
| Enfermagem | 20 | 7,4 |
| Direito | 14 | 5,2 |
| Nutrição | 14 | 5,2 |
| Engenharia | 12 | 4,4 |
| Odontologia | 12 | 4,4 |
| Biologia | 10 | 3,7 |
| Outros | 109 | 40,4 |
| Total | 270 | 100,0 |

2.2 INSTRUMENTO

O instrumento aplicado foi composto por três questionários: questões socio laborais (idade, sexo, estado civil, filhos, escolaridade, tipo de vínculo empregatício, carga-horária parcial e total, dentre outras); a escala *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS-10) e a Escala de Satisfação com a Vida (ESV).

A *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS-10) foi adaptada para o uso no Brasil por Carlotto e Miralles (2010) e, mais recentemente por Vazquez, Freitas, Cyrre, Hutz e Schaufeli (2018). A escala avalia a Adição ao Trabalho em duas dimensões: o Trabalho Compulsivo (TC) e o Trabalho Excessivo (TE). No total, constitui-se de dez itens com respostas em escala tipo Likert de cinco pontos, sendo o ponto médio da escala, 2,5. No estudo de Carlotto e Miralles (2010) de adaptação da escala para o Brasil, os resultados do *alpha de Cronbach* equivaleram, respectivamente, 0,775 para TE, 0,784 para TC.

A Escala de Satisfação com a Vida (ESV) de Diener et al. (1985), na versão adaptada para o Brasil por Hutz e Giacomoni (1997), é uma escala composta por uma única dimensão de cinco itens, também com respostas tipo Likert, mas de sete pontos (1: “discordo totalmente” a 7: “concordo totalmente”). O instrumento avalia o nível de satisfação com a vida, baseando-se no autorrelato da concordância ou não com aspectos de suas vidas (Gouveia et al., 2005). Segundo os autores, a escala, de fato, mede um único fator, apresentando, em diferentes pesquisas, valores *alpha de Cronbach* variando de 0,79 a 0,89.

2.3 PROCEDIMENTOS

A coleta de dados da pesquisa aconteceu nos meses de fevereiro a abril de 2018. Todos os participantes, antes de entrarem na página contendo o instrumento a ser respondido, liam um termo sobre sua participação na pesquisa e clicavam um botão para fornecer seu consentimento quanto à participação, seguindo os preceitos éticos de procedimentos de pesquisas com seres humanos com a utilização de mídia eletrônica e demais questões éticas (a pesquisa foi aprovada com o parecer nº 2.393.861).

A análise dos dados foi realizada com o auxílio do programa IBM-SPSS (Versão 21). Foram computadas estatísticas descritivas e testes para verificar a relação entre aspectos socio laborais, adição ao trabalho e satisfação com a vida. Além disso, verificou-se a confiabilidade das escalas e seus fatores por meio do *alpha de Cronbach*. Foram realizadas análises de variância (ANOVA) para verificar a associação entre os resultados das escalas e os dados-socio-laborais. Por último, foram verificadas as correlações entre

as escalas aplicadas e foram realizadas análises de regressão linear (método *stepwise*) das demais variáveis sobre TE e TC.

2.4 HIPÓTESES

De acordo com as evidências encontradas na literatura sobre o tema, levantou-se as seguintes hipóteses:

- H1: Docentes de nível superior apresentam adição ao trabalho;
- H2: Existem docentes que vivenciam jornadas de trabalho excessivas sem, contudo, desenvolver a compulsão ao trabalho;
- H3: Quanto maior o nível de satisfação com a vida, menor será a prevalência de adição ao trabalho ou de alguns de seus componentes (TE e TC);
- H4: Variáveis socio laborais se associam à adição ao trabalho e seus componentes.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO: ADIÇÃO AO TRABALHO E SATISFAÇÃO COM A VIDA

Os dados laborais da amostra são apresentados na Tabela 2. A maioria dos participantes se ocupava no campo das ciências humanas (29,3%) com maior representatividade de psicólogos (20%). Verifica-se, nessa tabela, que 43% dos participantes exercem outra atividade profissional além da docência, 23% trabalha em mais de uma IES e 26% exerce função administrativa, sendo minoria os que exercem cargo de gestão (28%).

O vínculo mantido com a IES é do tipo efetivo (83,3%), provavelmente oriundos do setor público (concursados). A maioria trabalha no turno manhã e tarde (43,7) e 47,8% começaram a trabalhar no local atual há mais de 8 anos. A quantidade de horas trabalhadas por semana apresentou quantidade mínima de 3 horas e máxima de 49 horas ($M=32,07$; $DP=11,03$). Vale ressaltar que 5,19% da amostra, 14 indivíduos, alegaram trabalhar menos de 10 horas por semana como docentes. Esses profissionais, no entanto, também declararam exercer outras funções além da docência. Assim, optou-se por manter esses profissionais na amostra, uma vez que são docentes com mais de uma ocupação.

Tabela 2 Características laborais dos participantes (N=270)

| Questões | Frequência | Porcentagem |
|---|------------|--------------|
| Você exerce outra atividade profissional além da docência? (Sim) | 117 | 43,3 |
| Você trabalha em mais de uma IES? (Sim) | 62 | 23,0 |
| Exerce alguma função administrativa? (Sim) | 70 | 25,9 |
| Exerce cargo de gestão? (Sim) | 75 | 27,8 |
| Tempo início de carreira | | |
| Até 8 anos | 92 | 34,1 |
| De 8 a 17 anos | 88 | 32,6 |
| Mas de 17 anos | 90 | 33,3 |
| Qual o tipo de vínculo mantido com a IES? | | |
| CLT | 2 | 0,7 |
| CLT/ Horista | 3 | 1,1 |
| CLT/ Tempo Parcial | 1 | 0,4 |
| Efetivo | 225 | 83,3 |
| PS (Pagamento por Serviço) | 4 | 1,5 |
| Substituto | 7 | 2,6 |
| Temporário | 9 | 3,3 |
| Visitante | 1 | 0,4 |
| Visitante/ Horista | 18 | 6,7 |
| Tipo de vínculo (Efetivo ou Não) | | |
| Efetivos | 225 | 83,3 |
| Outros | 45 | 16,7 |
| Em que turnos trabalha na IES de vínculo principal? | | |
| Manhã | 9 | 3,3 |
| Manhã e Noite | 29 | 10,7 |
| Manhã e Tarde | 118 | 43,7 |
| Manhã, Tarde e Noite | 49 | 18,1 |
| Noite | 32 | 11,9 |
| Tarde | 11 | 4,1 |
| Tarde e Noite | 22 | 8,1 |
| Há quanto tempo começou a trabalhar no local atual? | | |
| Menos de 1 ano | 13 | 4,8 |
| Entre 1 e 3 anos | 48 | 17,8 |
| Entre 3 e 5 anos | 48 | 17,8 |
| Entre 5 e 8 anos | 32 | 11,9 |
| Acima de 8 anos | 129 | 47,8 |
| Quantidade total de horas trabalhadas por semana | | |
| Até 21 horas | 70 | 26,0 |
| De 22 a 32 horas | 34 | 12,5 |
| De 33 a 43 horas | 162 | 60,0 |
| Mais de 44 horas | 4 | 1,5 |
| Total | 270 | 100,0 |

4 RESULTADOS DAS ESCALAS AT E SV

As escalas, como já explicitado, foram devidamente validadas em suas versões adaptadas para a realidade brasileira, assim, foi realizada apenas a análise de

confiabilidade das duas escalas e seus fatores (vide Tabela 3). No geral os índices se apresentaram como satisfatórios para a continuidade das análises. Na Tabela 3 são apresentadas, também, as médias e desvios padrões das escalas e fatores. A adição ao trabalho apresentou média geral de 2,36 ($DP=0,61$), acima do ponto médio da escala (2,5), com o componente trabalho excessivo apresentando resultados mais elevados ($TE=2,66$, $DP=0,66$) que o componente trabalho compulsivo ($TC=2,07$, $DP=0,68$). Acrescenta-se ainda que o resultado geral da SV se apresentou próximo do ponto médio da escala ($M=3,50$; $DP= 0,76$).

Tabela 3 Média Geral das Escalas e alpha de Cronbach (N=270)

| Escalas | M | DP | α |
|-----------------------|------|------|----------|
| Adição ao trabalho | 2,36 | 0,61 | 0,778 |
| Trabalho excessivo | 2,66 | 0,66 | 0,775 |
| Trabalho compulsivo | 2,07 | 0,68 | 0,784 |
| Satisfação com a Vida | 3,54 | 0,76 | 0,847 |

De acordo com o critério proposto por Vazquez et al. (2018), escores de AT acima de 2,5 e escores de TE e TC acima de 2,8 e 2,2, respectivamente, caracterizam os indivíduos como adictos ao trabalho. Como pode ser visto na Tabela 4, 30,4% dos docentes da amostra podem ser considerados como apresentando o distúrbio.

Tabela 4 Frequência e porcentagem de docentes com AT, TE e TC acima dos pontos de corte e com presença de adição ao trabalho (acima do ponto de corte nos dois critérios)

| ESCALAS E FATORES | FREQUÊNCIA | PORCENTAGEM |
|-----------------------------|------------|-------------|
| AT ($\geq 2,5$) | 111 | 41,1% |
| TE ($\geq 2,8$) | 125 | 46,3% |
| TC ($\geq 2,2$) | 123 | 45,6% |
| TE E TC ACIMA DOS CRITÉRIOS | 82 | 30,4% |

A escala DUWAS, apresentou o item 3, *Geralmente estou ocupado; tenho muitos assuntos sob o meu controle*, como o item de pontuação mais elevada, seguido do item 1, *Sinto que estou numa corrida contra o relógio*, ambos relacionados ao componente TE. Já os itens que apresentaram menor pontuação foram os itens 9, *Sinto-me culpado quando tenho um dia mais livre no trabalho* e 10, *Para mim é difícil relaxar quando não estou trabalhando*, ambos relacionados ao componente TC.

Já a escala ESV apresentou o item 4 como o de pontuação mais alta, *Até agora consegui obter as coisas importantes que eu desejei na vida* e o de pontuação mais baixa, o item 5, *Se eu pudesse viver minha vida de novo, eu não mudaria quase nada*. Pode-se

considerar que mesmo apresentando a pontuação mais baixa, o resultado desse item, ainda corresponde a um valor alto.

4.1 ASSOCIAÇÕES DOS RESULTADOS NAS ESCALAS E DADOS SÓCIO LABORAIS

No que se refere às associações entre variáveis sócio laborais e os resultados obtidos nas escalas, apresentadas na Tabela 5, pode-se considerar que os grupos que merecem maior atenção com relação à adição ao trabalho (AT), por aparentarem estar mais comprometidos, são os docentes relativamente jovens, especialmente os com idade abaixo de 38 anos, com média em AT igual ao ponto de corte. É interessante notar que os mais jovens apresentaram uma média significativamente maior em TC (apresentando-se acima do ponto de corte) e, embora o TE para essa faixa etária também seja maior que para os outros grupos, as diferenças não são significativas e se encontram abaixo do ponto de corte. Em compensação, os mais jovens apresentam SV maior que o ponto médio da escala e maior que os outros grupos etários.

Há diferenças significativas na escala geral de AT quando se compara homens e mulheres e as mulheres apresentam, também, uma média significativamente maior em TE do que os homens. Em geral, as mulheres apresentaram resultados maiores que os homens em relação à AT, TE e TC, e uma média menor em relação a SV.

Tabela 5 Associações entre características sociodemográficas dos participantes, AT e ESV

| Variáveis/Escalas | AT | | TE | | TC | | SV | |
|-------------------------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|------|------|
| | M | DP | M | DP | M | DP | M | DP |
| Idade | Sig. | | Sig. | | Sig. | | | |
| Até 38 anos | 2,50 | 0,58 | 2,79 | 0,70 | 2,21 | 0,63 | 3,61 | 0,74 |
| De 39 a 49 anos | 2,28 | 0,60 | 2,60 | 0,65 | 1,96 | 0,64 | 3,49 | 0,72 |
| Mais de 50 anos | 2,31 | 0,70 | 2,58 | 0,70 | 2,03 | 0,76 | 3,51 | 0,81 |
| Sexo | Sig. | | Sig. | | | | | |
| Feminino | 2,42 | 0,61 | 2,76 | 0,65 | 2,08 | 0,69 | 3,49 | 0,79 |
| Masculino | 2,30 | 0,60 | 2,53 | 0,64 | 2,06 | 0,68 | 3,60 | 0,71 |
| Estado Civil | | | | | | | | |
| Casado / União Estável | 2,34 | 0,60 | 2,63 | 0,64 | 2,05 | 0,69 | 3,60 | 0,77 |
| Outros | 2,38 | 0,64 | 2,66 | 0,70 | 2,11 | 0,70 | 3,38 | 0,85 |
| Solteiro | 2,43 | 0,58 | 2,76 | 0,68 | 2,11 | 0,66 | 3,42 | 0,59 |
| Número de Filhos | Sig. | | Sig. | | Sig. | | | |
| Nenhum | 2,48 | 0,60 | 2,78 | 0,69 | 2,19 | 0,67 | 3,50 | 0,74 |
| 1 ou 2 | 2,36 | 0,59 | 2,66 | 0,63 | 2,06 | 0,67 | 3,55 | 0,78 |
| 3 ou 4 | 2,13 | 0,60 | 2,40 | 0,62 | 1,86 | 0,70 | 3,60 | 0,72 |
| Escolaridade | | | | | | | | |
| Especialização | 2,21 | 0,48 | 2,42 | 0,55 | 1,99 | 0,58 | 3,34 | 0,66 |
| Mestrado | 2,46 | 0,65 | 2,74 | 0,71 | 2,18 | 0,74 | 3,40 | 0,76 |
| Doutorado | 2,25 | 0,55 | 2,58 | 0,58 | 1,91 | 0,63 | 3,67 | 0,73 |
| Pós-Doutorado | 2,45 | 0,61 | 2,73 | 0,68 | 2,18 | 0,68 | 3,59 | 0,78 |

| Formação | Sig. | | | | | | | |
|---|-------------|------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|
| Sociais aplicadas | 2,43 | 0,63 | 2,65 | 0,70 | 2,22 | 0,73 | 3,36 | 0,65 |
| Exatas e da terra Saúde | 2,22 | 0,66 | 2,48 | 0,70 | 1,95 | 0,70 | 3,75 | 0,81 |
| e biológicas | 2,41 | 0,53 | 2,72 | 0,58 | 2,10 | 0,59 | 3,68 | 0,76 |
| Humanas | 2,34 | 0,62 | 2,71 | 0,65 | 1,98 | 0,70 | 3,46 | 0,77 |
| Você exerce outra atividade profissional além da docência? | | | | | | | | |
| Sim | 2,38 | 0,59 | 2,66 | 0,63 | 2,11 | 0,67 | 3,59 | 0,73 |
| Não | 2,35 | 0,62 | 2,65 | 0,68 | 2,05 | 0,70 | 3,50 | 0,76 |
| Você trabalha em mais de uma IES? | | | | | | | | |
| Sim | 2,49 | 0,65 | 2,75 | 0,66 | 2,22 | 0,76 | 3,42 | 0,82 |
| Não | 2,33 | 0,59 | 2,63 | 0,65 | 2,03 | 0,66 | 3,57 | 0,73 |
| Exerce alguma função administrativa? | | | | | | | | |
| Sim | 2,41 | 0,62 | 2,73 | 0,65 | 2,08 | 0,70 | 3,66 | 0,79 |
| Não | 2,35 | 0,60 | 2,63 | 0,66 | 2,07 | 0,68 | 3,50 | 0,74 |
| Exerce cargo de gestão? | | | | | | | | |
| Sim | 2,39 | 0,55 | 2,74 | 0,60 | 2,04 | 0,62 | 3,60 | 0,76 |
| Não | 2,35 | 0,63 | 2,62 | 0,68 | 2,08 | 0,71 | 3,51 | 0,73 |
| Tempo início de carreira | Sig. | | | | | | | |
| Até 8 anos | 2,47 | 0,59 | 2,74 | 0,68 | 2,19 | 0,66 | 3,60 | 0,73 |
| De 8 a 17 anos | 2,38 | 0,63 | 2,68 | 0,69 | 2,07 | 0,69 | 3,38 | 0,79 |
| Mas de 17 anos | 2,25 | 0,57 | 2,55 | 0,58 | 1,95 | 0,69 | 3,63 | 0,74 |
| Há quanto tempo começou a trabalhar no local atual? | | | | | | | | |
| Menos de 1 ano | 2,48 | 0,65 | 2,69 | 0,59 | 2,26 | 0,80 | 3,17 | 0,75 |
| Entre 1 e 3 anos | 2,33 | 0,52 | 2,57 | 0,62 | 2,09 | 0,58 | 3,44 | 0,84 |
| Entre 3 e 5 anos | 2,46 | 0,62 | 2,77 | 0,68 | 2,15 | 0,69 | 3,60 | 0,72 |
| Entre 5 e 8 anos | 2,49 | 0,64 | 2,77 | 0,70 | 2,22 | 0,69 | 3,66 | 0,65 |
| Acima de 8 anos | 2,30 | 0,62 | 2,62 | 0,65 | 1,98 | 0,70 | 3,56 | 0,76 |
| Tipo de vínculo | Sig. | | | | | | | |
| Efetivos | 2,35 | 0,61 | 2,65 | 0,67 | 2,04 | 0,67 | 3,59 | 0,75 |
| Outros | 2,46 | 0,60 | 2,69 | 0,56 | 2,22 | 0,76 | 3,30 | 0,75 |
| Quantidade total de horas trabalhadas por semana | Sig. | | | | | | | |
| Até 21 horas | 2,24 | 0,63 | 2,43 | 0,65 | 2,05 | 0,75 | 3,44 | 0,73 |
| De 22 a 32 horas | 2,46 | 0,53 | 2,79 | 0,56 | 2,12 | 0,57 | 3,31 | 0,76 |
| De 33 a 43 horas | 2,39 | 0,60 | 2,72 | 0,65 | 2,06 | 0,67 | 3,63 | 0,76 |
| Em que turnos trabalha na IES de vínculo principal? | Sig. | | Sig. | | Sig. | | | |
| Manhã | 2,14 | 0,44 | 2,31 | 0,49 | 1,98 | 0,53 | 3,58 | 0,59 |
| Manhã e Noite | 2,41 | 0,54 | 2,63 | 0,61 | 2,2 | 0,59 | 3,54 | 0,73 |
| Manhã e Tarde | 2,32 | 0,58 | 2,66 | 0,65 | 1,98 | 0,63 | 3,67 | 0,72 |
| Manhã, Tarde e Noite | 2,67 | 0,61 | 2,98 | 0,61 | 2,35 | 0,76 | 3,37 | 0,87 |
| Noite | 2,07 | 0,51 | 2,33 | 0,62 | 1,81 | 0,60 | 3,24 | 0,60 |
| Tarde | 1,94 | 0,56 | 2,25 | 0,69 | 1,62 | 0,55 | 3,93 | 0,66 |
| Tarde e Noite | 2,62 | 0,64 | 2,8 | 0,59 | 2,44 | 0,80 | 3,43 | 0,84 |

Apesar do estado civil não apresentar diferenças estatisticamente significativas em relação às escalas, observa-se que os casados e os que declaram estado civil “outros” são os que apresentaram maiores médias em SV e os solteiros, os que apresentaram maior

média em AT. No entanto, ter ou não ter filhos parece influenciar a AT: os que não tinham filhos na época da pesquisa apresentaram médias na AT e seus componentes maiores que o grupo com mais de 2 filhos (diferenças significativas). Por outro lado, a SV aparece mais alta nesse último grupo, embora as diferenças não sejam significativas.

A variável escolaridade não apresentou diferenças significativas em relação às médias das escalas, mas chama atenção os resultados de AT e seus componentes nos docentes titulados como Mestres e Pós-Doutores. Estes últimos apresentaram SV mais alta que os primeiros.

No que se refere à escala SV, os profissionais da área de exatas e biológicas apresentam uma maior SV do que os profissionais das sociais aplicadas. Além disso, o fato de trabalhar em mais de uma IES, ter cargo de gestão ou função administrativa não apresentou diferenças estatisticamente significativas nas escalas. Como tendência, observa-se que os docentes que exercem outra atividade profissional além da docência, trabalham em mais de uma IES, exercem função administrativa ou cargos de gestão apresentam TE médio maior à média de TC. Outra tendência é que os que atuam em mais de uma IES apresentam média em TC acima do ponto de corte ($M=2,22$), indicando compulsão para o trabalho.

Estar ou não em início de carreira e o tempo na instituição atual não têm influência sobre AT ou SV. No entanto, há uma tendência do grupo de docentes com até 8 anos de exercício na profissão apresentarem índices mais altos em relação a AT e seus componentes e SV alta. Os trabalhadores com vínculos efetivos, provavelmente das instituições públicas, apresentam-se mais satisfeitos com suas vidas (diferenças significativas).

Compreensivelmente, aqueles que trabalham entre 22 e 32 horas por semana apresentam maior média de TE, mas não em TC e na AT, se diferenciando dos que trabalham até 21 horas por semana e dos que declararam trabalhar mais de 33 horas semanalmente (diferenças significativas). Assim também os que trabalham nos três períodos mostram maior AT que a maioria dos outros grupos, apresentando uma média maior tanto em TE quanto em TC. De maneira geral, os resultados apontaram médias altas em AT dos professores que trabalham dois turnos ou mais: Manhã e Noite, Tarde e Noite, Manhã, Tarde e Noite. Aqui chama a atenção os escores dos que declaram trabalhar os três turnos, uma vez que as médias tanto para AT, quanto para TE e TC, encontram-se acima dos pontos de corte, indicando a adição ao trabalho. Já os que trabalham Manhã e

Tarde apresentam-se menos satisfeitos do que aqueles que trabalham apenas à Noite, diferenças também significativas.

4.2 RELAÇÕES ENTRE AT E SV E ANÁLISES MULTIDIMENSIONAIS

A Tabela 6 mostra as correlações de Pearson (todas estatisticamente significativas) entre a escala AT e seus fatores e a escala SV. Nota-se que há uma correlação positiva, como esperado, entre a AT e seus componentes. Em relação à SV a associação é negativa tanto com AT quanto com seus dois componentes, mostrando que a satisfação com a vida pode ser um fator protetor no estabelecimento da adição ao trabalho. Assim, quanto maior se apresentar a SV, menor serão TE e TC e, conseqüentemente, a AT.

Tabela 6 Correlações entre AT e SV (N=270)

| Escalas | AT | TE | TC | SV |
|--------------------------|----|---------|---------|----------|
| Adição ao trabalho (AT) | 1 | 0,899** | 0,908** | -0,333** |
| Trabalho Excessivo (TE) | | 1 | 0,631** | -0,309** |
| Trabalho compulsivo (TC) | | | 1 | -0,292** |
| Satisfação (SV) | | | | 1 |

** A correlação é significativa ao nível 0,01 (2 extremidades)

As Tabelas 7 e 8 apresentam o resultado da análise de regressão linear (modo *stepwise*) das variáveis sócio laborais e de SV sobre os fatores TE e TC, respectivamente. O modelo explicativo de TE incluiu um número maior de variáveis que o modelo de TC, mostrando que o total de horas trabalhadas por semana e trabalhar em mais de uma IES são variáveis preditoras de TE ($\beta=0,24$ e $0,14$, respectivamente). Já a satisfação com a vida e o fato de ter filhos parecem ser fatores de proteção ($\beta=-0,31$ e $-0,16$, respectivamente). A variável sexo também entra no modelo: o fato de ser mulher pode levar mais facilmente ao trabalho excessivo ($\beta=0,16$).

Já no modelo explicativo de TC (Tabela 8) aparecem apenas as variáveis satisfação com a vida e número de filhos, ambos com sinais negativos, significando que o TC tende a aparecer quando o indivíduo se mostra menos satisfeito com sua vida e com o fato de não ter filhos. No entanto, o coeficiente geral desse modelo é menor que o de TE, explicando apenas 10% da variabilidade de TC.

Tabela 7 Resultado da análise de regressão linear (stepwise) sobre TE (N=270)

| Resumo do Modelo | | | | | |
|--|-------------------------------|----------------|-------------------------|-------------|-------|
| Variáveis | R | R ² | R ² ajustado | Erro padrão | |
| Satisfação (SV), horas trabalhadas por semana, Número de filhos, Sexo, Trabalha em mais de uma IES | 0,443 | 0,197 | 0,181 | 0,59320 | |
| Variáveis constantes do modelo | Coeficientes não padronizados | | | t | Sig. |
| | B | Erro | β | | |
| (Constante) | 3,269 | 0,268 | | 12,22 | 0,000 |
| Satisfação (SV) | -0,272 | 0,049 | -0,314 | -5,603 | 0,000 |
| Horas trabalhadas por semana | 0,323 | 0,079 | 0,240 | 4,070 | 0,000 |
| Número de filhos | -0,154 | 0,054 | -0,159 | -2,874 | 0,004 |
| Sexo | 0,211 | 0,073 | 0,161 | 2,882 | 0,004 |
| Trabalhar em mais de uma IES | 0,216 | 0,091 | 0,139 | 2,360 | 0,019 |

Tabela 8 Resultado da análise de regressão linear (stepwise) sobre TC (N=270)

| Resumo do Modelo | | | | | |
|-----------------------------------|-------------------------------|----------------|-------------------------|-------------|-------|
| Variáveis | R | R ² | R ² ajustado | Erro padrão | |
| Satisfação (SV), Número de filhos | 0,325 | 0,106 | 0,099 | 0,65009 | |
| Variáveis constantes do modelo | Coeficientes não padronizados | | | t | Sig. |
| | B | Erro | β | | |
| (Constante) | 3,107 | 0,194 | | 16,021 | 0,000 |
| Satisfação (SV) | -0,259 | 0,053 | -0,286 | -4,935 | 0,000 |
| Número de filhos | -0,144 | 0,059 | -0,142 | -2,452 | 0,015 |

5 DISCUSSÃO

Para que se considere a existência de adição ao trabalho é preciso não somente que o indivíduo trabalhe de forma excessiva (TE), mas que se evidencie também o componente compulsivo (TC) (Carlotto, 2011; Lopes, 2012; Pinheiro & Carlotto, 2016; Stefaniczen, Stefano & Machado, 2013; Vazquez et al., 2018). Na amostra estudada, 41,1% (111) dos docentes apresenta AT acima do ponto de corte, 46,3% (125) e 45,6% (123) apresenta TE e TC acima dos pontos de corte, respectivamente. Além disso, 30,4% (82) apresenta TC e TE acima do ponto de corte nos dois fatores, indicando a existência de adição ao trabalho, resultado bastante similar ao obtido por Vazquez et al. (2018) em uma amostra de trabalhadores brasileiros de várias categorias. Comparando com os resultados de Carlotto (2011), observa-se um número maior de docentes cearenses com AT do que na população estudada pela autora, que encontrou cerca de um terço com alto

nível de trabalho excessivo e 14,6% de trabalho compulsivo. O que já foi considerado preocupante. Assim, pode-se afirmar que a H1 (docentes de nível superior apresentam adição ao trabalho) é verdadeira, pois mais de um quarto dos docentes da amostra parecem apresentar adição ao trabalho nos seus dois componentes.

Observou-se uma média alta de TE na amostra ($M=2,66$; $DP=0,66$), contudo o TC ($M=2,07$; $DP=0,68$). Além disso, 46,3% da amostra apresenta TE acima do ponto de corte e 45,6% acima do ponto de corte para TC o que confirma a hipótese H2 (existem docentes que vivenciam jornadas de trabalho excessivas sem, contudo, desenvolver compulsão pelo trabalho).

O resultado geral em relação à associação entre satisfação com a vida e adição ao trabalho corrobora os estudos já existentes que concluem que diante de elevados níveis de satisfação com a vida, diminuem os índices relacionados à adição ao trabalho (Pinheiro & Carlotto, 2016). A correlação entre os resultados nas duas escalas é de $r=-0,333$ (correlação significativa, $p<0,001$), sendo as correlações com TE e TC igualmente significativas, com TE mantendo uma maior relação que TC ($r=-0,309$ e $r=-0,292$, respectivamente). Tal resultado confirma a hipótese H3 (quanto maior o nível de satisfação com a vida, menor será a prevalência de adição ao trabalho ou de alguns de seus componentes). Assim, quanto maior o nível de satisfação com a vida, menor é a AT na amostra de docentes cearenses. Os resultados das análises multidimensionais (análises de regressão) também corroboram a H3, mostrando que o modelo explicativo de TE e TC têm na variável satisfação (SV) o maior índice de relação.

Assim, a amostra revela um padrão de comportamento com uma maior ocorrência de trabalho excessivo, mas ainda com uma alta porcentagem de docentes apresentando trabalho compulsivo. Além disso, a porcentagem de docentes com adição ao trabalho (resultados acima dos pontos de corte em TE e TC) é bastante alta (30,4%) quando comparada com os outros estudos na área. Por outro lado, há uma tendência positiva em relação aos resultados de satisfação com a vida, 57,8% (156) dos docentes apresenta um índice de SV acima do ponto médio da escala e a média geral apresenta-se alta na amostra estudada ($M=3,54$; $DP=0,76$).

Em relação à H4 (variáveis sociodemográficas e laborais se associam à adição ao trabalho e seus componentes), os resultados obtidos em AT, TE ou TC se associam significativamente a algumas das características sócio laborais dos docentes tais como ser mulher em relação ao componente TE, ser docente com uma carga horária contratual alta e trabalhar em vários turnos. Como tendência, apresentam resultados mais elevados em

AT os docentes com menos tempo de carreira, o que coincide com a composição do perfil de risco identificado na pesquisa de Carlotto (2011): ser jovem e ter menos tempo de carreira. A diferença em relação a este estudo é que a amostra aqui apresentou uma maior satisfação com a vida em geral.

O fato da SV permanecer relativamente alta na amostra e essa variável ter entrado nas análises de regressão tanto em relação a TE quanto TC, sugere que a SV pode funcionar como uma variável de proteção ou prevenção em relação à AT, como apontado por Carlotto (2011), Lopes (2012) e Pinheiro e Carlotto (2016) e Stefaniczen et al. (2013). A SV parece funcionar de fato como um mecanismo de proteção psicológica, na medida em que pode diminuir o impacto do trabalho compulsivo e excessivo.

Gomes e Quintão (2011), como já mencionado, encontraram resultados parecidos em uma amostra de professores que leccionavam na pós-graduação. Os docentes com cargas de trabalho semanais menores, apresentavam maior satisfação com a vida. Além disso, a satisfação com a vida em geral relaciona-se negativamente com o TC, o que caracteriza o perfil do adicto que considera o trabalho, numa hierarquia de prioridades, mais importante que família, amigos, demais relações, tempo livre e outras atividades, resultando em um desequilíbrio entre as vidas profissional e pessoal. Assim, confirma-se a afirmação de Carlotto (2011) de que a AT pode ser vista como uma consequência da insatisfação com a vida e um possível comportamento de estratégia defensiva de enfrentamento e fuga.

O grupo de docentes que se encontra no intervalo de até 38 anos apresentou os maiores índices de AT, TE e TC, assim como de SV, destacando-se o TE que apresentou elevação ainda maior e significativa. Como aponta Carlotto (2011), um fator de risco da AT é o menor tempo de trabalho em geral e menos tempo na empresa atual. Como o menor tempo de trabalho se aplica à maioria dos jovens, é provável que o início de carreira leve o indivíduo a trabalhar mais e até compulsivamente por necessidades de adaptação.

As mulheres apresentaram média de TE significativamente maior em relação aos homens e resultados de AT, TE e TC maiores. Nos homens o TC é menor, confirmando os estudos que evidenciam que a AT é maior em mulheres, ou pelo menos no componente TE (Carlotto, 2011; Lopes, 2012; Carlotto & Miralles, 2010; Stefaniczen et al., 2013;) e que a SV é maior em homens (Azevedo & Mathias, 2017; Chaves & Fonseca, 2006; Oliveira et al., 2009). Por outro lado, os homens apresentaram maior índice de SV que as mulheres, além de todos os demais itens com valores abaixo que os pontos médios das

escalas, notadamente o TC, reforçando que a SV diminui o impacto da AT e seus componentes (Pinheiro & Carlotto, 2016).

O estado civil ou situação conjugal apresentou, como tendência, resultados mais comprometedores em relação a AT, TE, TC e SV para os que se afirmaram na situação de solteiros ou outros, enquanto separados/divorciados apresentaram TE mais alto. Os solteiros apresentaram maior média em AT. Apenas os casados/união estável apresentaram AT no ponto de corte e apresentaram maior SV. O que aponta o casamento ou união estável como um fator de proteção, apoio social e prevenção em relação a AT e seus componentes, colaborando para a SV. A ausência de uma relação conjugal, pode impulsionar a AT, ou pelo menos um de seus componentes, e comprometer a SV (Carlotto, 2011; Chaves & Fonseca, 2006; Oliveira et al., 2009).

As obrigações, realidades e vivências familiares e conjugais podem minimizar os impactos da AT e seus componentes, na medida em que podem fornecer a oportunidade de vivenciar outras realidades. Podemos observar isso da mesma forma quando verificamos maiores índices de AT e seus componentes nos docentes que não possuem filhos, enquanto aqueles que possuem apresentam resultados mais baixos, assim como o grupo com mais de 2 filhos apresentou SV mais alta, como tendência.

No que se refere à escolaridade, chama atenção os resultados de AT e seus componentes nos docentes titulados como mestres e pós-doutores, apesar de terem apresentado SV maior que a de mestres e que o ponto médio da escala.

Docentes com até 8 anos de exercício na profissão (tempo de início de carreira) apresentaram como tendência índices mais altos em relação a AT e seus componentes, mesmo apresentando SV alta, assim como os docentes que exercem outra atividade profissional além da docência, trabalham em mais de uma IES, os que exercem função administrativa e os que exercem cargos de gestão. Coincide com as variáveis que colaboram para um perfil de risco em AT apontadas por Carlotto (2011): profissionais com carga horária contratual e horas extras elevadas, com menos tempo de trabalho em geral e menos tempo na empresa atual. Segundo a autora o menor tempo de trabalho geral e no local atual reforça de forma significativa o TC. Porém com docentes cearenses, o fato de trabalharem na IES até 8 anos apresenta-se como tendência de aumento de AT e não como uma varável significativa.

Os docentes com vínculo CLT apresentaram índices muito altos em todos os componentes das escalas, bem acima da média geral. Os professores substitutos e visitantes apresentam maior necessidade de atenção quanto aos resultados, pois além da

AT e seus componentes terem apresentado índices muito altos, a SV nos substitutos apresentou média menor que o ponto médio da escala. Contrariamente a todos os outros resultados, o TC apresentou-se alto e maior que o ponto de corte para substitutos, temporários e visitantes, o que evidencia que o tipo de vínculo mantido com a IES pode favorecer a AT, mesmo em casos em que a SV se mantém elevada. Considerou-se aqui como indicativos de professores do setor público aqueles que disseram ter um vínculo efetivo com a instituição e do setor privado os outros tipos de vínculos. Verificou-se, apesar de não haver uma distância significativa entre os resultados, que os docentes efetivos apresentam índices mais baixos de AT. Em relação à SV a diferença é significativa, os efetivos apresentam uma média mais elevada. Esse resultado mostra que a estabilidade pode ser um fator de proteção contra a AT e contribuir para uma maior SV. O que corrobora os resultados obtidos por Gomes e Quintão (2011) que encontraram que professores que tinham um vínculo profissional mais definitivo apresentavam maior realização pessoal.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na contemporaneidade observa-se o quanto cresceram as exigências profissionais, o tempo dedicado ao trabalho e sua priorização. A necessidade de entregar maiores e melhores resultados tem levado as pessoas a aumentarem seu nível de dedicação ao trabalho. Somado às práticas de flexibilização e intensificação laboral e ao avanço tecnológico, o trabalho extrapolou os limites institucionais e temporais, invadindo outras áreas e momentos da vida do trabalhador.

Quando essa questão contextual se encontra com determinadas predisposições individuais que compõe o perfil de alguns profissionais, pode-se chegar à adição ao trabalho, uma nova realidade de comprometimento psicossocial, que tem gerado consequências negativas, onde há uma priorização exacerbada ao trabalho em detrimento de outras áreas da vida, impactando na saúde, nas relações familiares e sociais, podendo comprometer igualmente a satisfação com a vida como um todo. Essa realidade tem atingido todos os segmentos de negócios e trabalho, não excluindo, assim, o universo da educação superior e a atividade docente.

Os resultados mostraram que, com relação aos componentes da adição ao trabalho, os docentes parecem apresentar uma vivência intensa e particular em relação ao trabalho excessivo. Em relação à satisfação com a vida, a amostra apresentou um nível relativamente alto. Tais resultados apontam para um grupo com maior tendência a

apresentarem realidades em que trabalham muito e, embora alguns trabalhem de forma compulsiva, ainda permite o investimento em outras áreas da vida, favorecendo assim a satisfação com a vida.

A adição ao trabalho precisa ser vista como fator de risco, não apenas individual, relacionado ao adicto, mas também coletivo. O resultado disso, para alguns docentes, é o adoecimento propriamente dito. Se não em sua totalidade diagnóstica, mas ao menos em elementos sintomáticos. Talvez fosse interessante abrir espaços de escuta e de troca para permitir um maior balanceamento da vida profissional e pessoal do ponto de vista coletivo.

É importante apontar que os dados obtidos aqui devem ser vistos com cautela, uma vez que a amostra estudada não é uma amostra representativa dos docentes de nível superior do estado do Ceará. Sugere-se que novas pesquisas possam ser realizadas com uma amostra mais representativa e maior, de modo a conter estratificações, por exemplo, de docentes da graduação e da pós-graduação, de IES públicas e privadas, entre outros.

REFERÊNCIAS

- Andrade, R. S., Fernandes, R. S. P., & Bastos, A. V. B. (2013). Bem-estar subjetivo e comprometimento com a carreira: Examinando suas relações entre professores de ensino superior. *Revista de Psicologia*, 4(2), 47-60.
- Azevedo, W. F., & Mathias, L. A. S. T. (2017). Adição ao trabalho e qualidade de vida: Um estudo com médicos. *Einstein*, 15(2), 130-135.
- Balducci, C., Avanzi, L., Consiglio, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. (2015). A cross-national study on the psychometric quality of the Italian version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). *European Journal of Psychological Assessment*. DOI: <http://10.1027/1015-5759/a000300>
- Bernardo, M. H. (2014). Produtivismo e precariedade subjetiva na universidade pública: O desgaste mental dos docentes. *Revista Psicologia & Sociedade*, 26 (spe.), 129-139.
- Borsoi, I. C. F. (2012). Trabalho e produtivismo: Saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(1), 81-100.
- Borsoi, I. C. F., & Pereira, F. S. (2013). Professores do ensino público superior: Produtividade, produtivismo e adoecimento. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1213-1235.
- Carlotto, M. S. (2011). Adição ao trabalho e relação com fatores de riscos sociodemográficos, laborais e psicossociais. *Psico USF*, 16(1), 87-95.
- Carlotto, M. S., & Miralles, M. D. L. (2010). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala de Adição ao Trabalho - Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). *Contextos Clínicos*, 3(2), 141-150.
- Chaves, S. S. S., & Fonseca, P. N. (2006). Trabalho docente: Que aspectos sociodemográficos e ocupacionais predizem o bem-estar subjetivo? *Psico*, 37(1), 75-81.
- Del Líbano, M., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema-Revista de Psicologia*, 22(1), 143-150.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75. http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Hutz, C. S., & Giacconi, C. H. (1997). A mensuração do Bem-Estar Subjetivo: Escala de Afeto Positivo e Negativo e Escala de Satisfação de Vida [Resumo]. In *Trabalho apresentado na XXVI Congresso Interamericano de Psicologia, São Paulo: SP*.
- Gomes, A. P. R., & Quintão, S. D. R. (2011). Burnout, satisfação com a vida, depressão e carga horária em professores. *Análise Psicológica*, 29(2), 335-344.
- Gouveia, V. V., Barbosa, G. A., Andrade, E. D. O., & Carneiro, M. B. (2005). Medindo a satisfação com a vida dos médicos no Brasil. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 54(4), 298-305.

Lima, M. D. F. E. M., & Lima-Filho, D. O. (2009). Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. *Ciências & Cognição*, 14(3), 62-82.

Lopes, A. L. S. (2012). *Adaptação e validação da escala de dependência de trabalho à população portuguesa*. Dissertação de Mestrado, Universidade do Algarve. Recuperado de <https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/7809/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20de%20mestrado2012.pdf>

Lopes, M., & Cavaignac, M. (2013). O trabalho docente no contexto da reestruturação produtiva: Peculiaridades do âmbito privado. In *IV Seminário CETROS*. Fortaleza: UECE. Recuperado de http://www.uece.br/eventos/seminariocetros/anais/trabalhos_completos/69-12783-08072013-174408.pdf

Mendonça, H., & Sousa, I. F. (2009). Burnout em professores universitários: Impacto de percepções de justiça e comprometimento afetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25(4), 499-508.

Oliveira, G. F., Barbosa, G. A., Souza, L. E. C., Costa, C. L. P., Araújo, R. D. C. R., & Gouveia, V. V. (2009). Satisfação com a vida entre profissionais da saúde: Correlatos demográficos e laborais. *Revista Bioética*, 17(2), 319-334.

Oliveira, M. G. M., & Cardoso, C. L. (2011). Stress e trabalho docente na área de saúde. *Estudos de Psicologia*, 28(2), 135-141.

Pinheiro, L. R. S., & Carlotto, M. S. (2016). Relações entre a satisfação com a vida e adição ao trabalho. *Quadernos de Psicologia*, 18(2), 97-105.

Santos, A. A., & Sobrinho, C. L. N. (2011). Revisão sistemática da prevalência da síndrome de burnout em professores do ensino fundamental e médio. *Revista Baiana de Saúde Pública*, 35(2), 299-319.

Santos, S. D. M. (2012). A precarização do trabalho docente no Ensino Superior: dos impasses às possibilidades de mudanças. *Educar em Revista*, 28(46), 229-244.

Sousa, L. B., Mónico, L. D. S. M., & Castro, F. V. (2012). Workaholic ou worklover? A importância da inteligência emocional. *INFAD Revista de Psicologia*, 1(4), 157-166.

Stefaniczen, J., Stefano, S. R., & Machado, R. D. O. (2013). Workaholic: Um novo modelo de comportamento nas organizações. *Revista Ciências Sociais em Perspectiva*, 12(13), 1-15.

Vazquez, A. C. S., De Freitas, C. P. P., Cyrre, A., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2018). Evidências de Validade da Versão Brasileira da Escala de Workaholism (DUWAS-16) e sua versão breve (DUWAS-10). *Avaliação Psicológica*, 17(1), 69-78.

Zandoná, C., Cabral, F. B., & Sulzbach, C. C. (2014). Produtivismo acadêmico, prazer e sofrimento: Um estudo bibliográfico. *Perspectiva, Erechim*, 144(38), 121-130. Recuperado de http://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/144_457.pdf