

1. INTRODUÇÃO

Para a compreensão das IES é necessária uma atenção especial às interações que ocorrem neste contexto de trabalho. Este contempla as condições de trabalho, a organização do trabalho e as relações socioprofissionais (SIQUEIRA, 2008). As condições de trabalho são constituídas pelos aspectos estruturais que expressam as condições de trabalho presentes, infraestrutura, apoio institucional e práticas administrativas e de gestão. A organização de trabalho, para Mendes e Ferreira (2008), é constituída por elementos prescritos, sejam formais ou informais, indicadores das concepções e práticas de gestão de pessoas e do trabalho presentes no local onde as atividades são realizadas. E, ainda, das relações socioprofissionais - constituídas pelas relações interacionais - que expressam as relações entre colegas, hierarquias e atores em estreita relação com a organização, algo que caracteriza a dimensão social. Todas estas dimensões do contexto do trabalho possuem relação com os fatores psicossociais.

Os fatores psicossociais no trabalho são considerados como os principais causadores de estresse e adoecimento psíquico entre as pessoas trabalhadoras, de acordo com agências internacionais, como a OIT por exemplo. O contexto do trabalho tem se transformado constantemente e novas habilidades, novas exigências cognitivas, psíquicas e competências são exigidas dos trabalhadores para responderem as demandas. A OIT (1986) definiu fatores psicossociais como: "interações entre o ambiente de trabalho, ao conteúdo do trabalho, às condições organizacionais e às capacidades, necessidades, cultura, condições pessoais externas ao trabalho, que podem, por meio das percepções e experiências, influenciar a saúde, o desempenho e a satisfação dos trabalhadores" (p.3).

Ao se referir às interações, resta subentendido que se trata de um conjunto de relações psicológicas (experiências, percepções, necessidades) e sociais (relações no ambiente de trabalho, organização do trabalho, cultura e relações externas ao trabalho). Importante ressaltar que os fatores psicossociais podem ser de proteção, quando contribuem para o bem-estar das pessoas e de risco quando podem afetar a saúde mental e física.

Outro aspecto que merece destaque são os objetivos da Organização das Nações Unidas (ONU) para agenda 2030. Foram lançados 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) como um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade. O ODS 3 está relacionado a saúde e bem-estar e o ODS 8 ao trabalho decente e crescimento econômico, ambos relacionados a este estudo. Gerir os fatores psicossociais contribui para atingir a meta do ODS 3 que é assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades e a meta do ODS 8 relacionado a promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos (<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>).

Estudar as IES como um contexto de trabalho integrado por docentes, técnicos-administrativos, diferentes níveis de hierarquia, acadêmicos e a comunidade externa, e analisar os fatores psicossociais presentes com possibilidades de intervenções para que sejam promovidas condições saudáveis e promotoras do bem-estar de todos, se justifica tanto pelas questões pessoais, organizacionais e mundiais, na perspectiva dos ODSs.

Nestes termos, ao final do estudo, pretende-se contribuir para um maior entendimento dos fatores psicossociais, de proteção e de risco, e sua relação com o contexto de trabalho, de modo a favorecer a elaboração de estratégias de gestão destes fatores no ambiente de trabalho na busca de bem-estar.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

As IES são aquelas que apresentam características estruturais em diferentes níveis como órgãos de Deliberação Superior, órgãos de Administração Superior, órgãos Fundamentais e órgãos Suplementares, constituídos, em sua maioria, por docentes eleitos por seus pares e com mandato por um tempo determinado de anos. As pessoas responsáveis pelas unidades (centros, departamentos, cursos, institutos) e aquelas que ocupam cargos de reitor, pró-reitor, ou outros nomes de acordo com a organização, são chamados gestores. Esses gestores são alguns dos principais responsáveis pelas respostas aos desafios impostos às IES, internos e externos a ela. Em parte da literatura pesquisada, os gestores são docentes universitários, quase sempre sem, ou com pouca experiência gerencial que aprendem na prática diária, com ensaios e erros, a agir como gestores (MARCON, 2008). O gestor é o responsável por uma organização ou unidade (departamento ou setor). As principais funções estão relacionadas as atividades de planejar, organizar, dirigir e controlar os segmentos de direcionamento interpessoal, informacional e decisorial da organização considerando o contexto interno e externo (MASRCON et al., 2018).

Mintzberg (2010) ao estudar a rotina dos gestores, caracterizou-os como pessoas que exercem controle dentro da organização, agem no plano da informação, se comunicando em todas as vertentes e, agem no plano das pessoas, quando lideram e quando exercem a comunicação com membros exteriores a instituição. Identificou que o gerente é visto como aquele que ordena e concebe as prioridades, que planeja os prazos, executa e negocia as ações da organização. Estas atividades ocorrem num contexto de trabalho que envolvem muitas pessoas, desde trabalhadores até aqueles que usufruem dos serviços ali prestados.

O contexto de trabalho das organizações em geral e das de ensino superior é considerado nas dimensões: organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais. A organização do trabalho, de acordo com Mendes e Ferreira (2008), contempla os seguintes elementos: divisão do trabalho que envolve hierarquia, técnica e social; produtividade esperada (metas, qualidade, quantidade); regras formais (missão, normas, procedimentos); tempo de duração das jornadas, pausa e turnos; ritmos; controles (supervisão, disciplina) e características das tarefas envolvendo a natureza e conteúdo.

Para Mendes e Ferreira (2008), as condições de trabalho envolvem o ambiente físico com suas sinalizações, espaço, iluminação, ventilação, som; os instrumentos de trabalho, ferramentas, máquinas, documentação; os equipamentos arquitetônicos enfatizando aspectos ergonômicos; matéria-prima; suporte organizacional com informações, suprimentos, tecnologias e práticas de remuneração, desenvolvimentos de pessoas e benefícios oferecidos.

As relações socioprofissionais contemplam as interações hierárquicas (chefias imediatas, superiores); interações coletivas inter e intra-grupos, considerando os membros da equipe de trabalho e de outros grupos e as interações externas com usuários, consumidores e representantes institucionais (fornecedores, por exemplo) (MENDES; FERREIRA, 2008). Analisar estes três elementos do contexto de trabalho contribuirá para a gestão dos diferentes fatores psicossociais presentes nas organizações.

O contexto das IES está permeado de fatores psicossociais que podem contribuir para o bom desenvolvimento das atividades das pessoas que ali desempenham suas atribuições. Por outro lado, estes fatores podem ser de risco, quando não gerenciados adequadamente. Cabe aos gestores destas organizações, normalmente docentes, administrarem estes fatores presentes no contexto laboral.

Os fatores psicossociais relacionados ao trabalho estão enquadrados em três categorias: fatores do indivíduo (trabalhador), fatores internos ao trabalho e fatores externos ao trabalho. Todos estes fatores podem ser protetivos ou de risco. Os fatores de proteção podem ser aqueles que demonstram apoio e fortalecimento das ações das pessoas, ou seja, são recursos que contribuem para a diminuição ou supressão das possibilidades de ocorrência de resultados negativos. Os fatores de proteção estão vinculados a resultados positivos (REGOLI et al., 2011). Os fatores psicossociais de risco relacionados ao trabalho podem ser condições ou ocorrências que interferem no comportamento das pessoas, dos grupos, da organização, em curto ou longo prazo e como consequência, potencializam danos à saúde e segurança dos trabalhadores (ZANELLI; KANAN, 2019). O grau de risco vai depender da exposição dos trabalhadores aos fatores negativos, assim como a frequência de incidência.

A Figura 1, a seguir, apresenta conjuntos de fatores psicossociais relacionados ao trabalho, conforme Zanelli e Kanan (2019).



Figura 1: Fatores psicossociais relacionados ao trabalho (ZANELLI; KANAN, 2019).

Estes conjuntos de fatores demonstrados na Figura 1 podem se constituir em situações de proteção ao trabalhador ou de risco. Quando existe o desenvolvimento de políticas, estratégias e práticas de gestão de pessoas, pode se constatar a existência de uma fonte de comportamentos favoráveis na organização que devem considerar a promoção da saúde e bem-estar no exercício do trabalho. Tal ocorre por meio do estímulo de atitudes e condutas necessárias para o desenvolvimento destes princípios. Este conjunto de fatores favorecem o bem-estar no trabalho, a satisfação e o engajamento (ZANELLI; KANAN, 2019).

Para Zanelli e Kanan (2019), quando estes itens apresentados na Figura 1 se constituem em aspectos negativos, como exemplo, condições das tarefas não adequadas para a execução dos trabalhadores, indica uma exposição a situações de risco ou a probabilidade de ocorrência de danos provenientes da exposição a estas condições, ou seja, perigo ou risco é tudo o que pode causar malefícios. A dimensão do risco alto ou baixo é quantificada pela mensuração da relação entre os riscos e danos, e probabilidade e magnitude (ZANELLI; KANAN, 2019).

A European Agency for Safety and Health at Work (EU OSHA, 2014) associa os fatores psicossociais no trabalho aos seguintes eixos temáticos: (i) Conteúdo de Trabalho: engloba os aspectos da natureza do trabalho e os tipos de tarefas envolvidas; (ii) Intensidade e autonomia do trabalho: refere-se à pressão de trabalho, intensidade do trabalho, ritmo de trabalho e atitude de controle ou tomada de decisão; (iii) Arranjos de horário de trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e profissional: reporta-se à jornada de trabalho variabilidade muito elevada das horas de trabalho, falta de descanso e suas interferências com a vida pessoal; (iv) Ambiente social: relaciona-se às relações interpessoais no trabalho, incluindo o apoio de colegas e superiores; e (v) Segurança no trabalho e desenvolvimento de carreira: refere-se à percepção de justiça e equidade no ambiente de trabalho, considerando os esforços feitos pelos trabalhadores e as recompensas que recebem de seu empregador em termos de remuneração, estima, segurança/estabilidade no emprego e oportunidades de carreira.

Especificamente sobre a realidade vivenciada nos contextos das IES quando se tem em perspectiva os conceitos anteriormente referidos, observa-se que na literatura nacional e internacional as IES são consideradas contextos laborais que requerem atenção, pois as demandas elevadas são e descomedidas, algo que se soma ao excesso de burocratização. Um estudo realizado em Universidades do Reino Unido atestou níveis elevados de sobrecarga de trabalho, estresse e péssimo equilíbrio entre vida pessoal e profissional entre seus trabalhadores (JONSONSON; WILLIS; EVANS, 2019).

Em outros países, a situação não é diferente. Em Portugal, por exemplo, mudanças decorrentes do processo de Bolonha, dificuldades econômico-sociais, redução significativa no número de alunos, a sustentabilidade da autonomia das universidades e a qualidade do ensino superior são alguns dos fatores que contribuem para situações de desconforto, insatisfação, estresse e desgaste emocional dos trabalhadores das IES portuguesas (BORGES, 2012).

No Brasil, a organização do trabalho nas IES, tem como característica principal a intensificação das tarefas, envolvendo maior carga física, cognitiva e emocional. Isto porque parece ser seu principal objetivo melhorar o desempenho, tanto em termos quantitativos quanto qualitativos (DAL ROSSO, 2006; SOUZA *et al.*, 2017). Rodrigues e Corrêa (2022) verificaram que, embora existam no contexto das IES brasileiras elementos de proteção psicossocial, há uma discrepância entre estes fatores que ameaçam e os que resguardam a saúde e o bem-estar das pessoas. Os autores destacam que enquanto a maioria dos elementos de risco tem origens nas políticas e estruturas organizacionais do Ensino Superior, a maioria das salvaguardas está associada às iniciativas dos indivíduos na comunidade acadêmica. Esta disparidade resulta da necessidade de gestores, estudantes e professores assumirem a responsabilidade pessoal pela qualidade do ambiente universitário, ainda que as suas ações estejam sujeitas a limitações para promover mudanças de grande alcance ou a longo prazo.

Além disso, o alto grau de exigência cognitiva enfrentado pelos trabalhadores das IES em relação à progressão na carreira e aos sistemas de avaliação e acreditação institucional não

raro resulta em um aumento significativo de sua carga de trabalho. É frequente trabalhadores universitários experimentarem níveis crescentes de estresse e exaustão, uma condição diretamente associada às inúmeras demandas decorrentes da reorganização do trabalho nas universidades (HERÉDIA, *et al.*, 2018).

A partir do exposto, parece ser essencial o desenvolvimento de estudos que contribuam para a gestão dos fatores psicossociais presentes no contexto de trabalho das IES para contribuir com a saúde e bem-estar dos trabalhadores, pois o grau de risco vai depender da exposição dos trabalhadores aos fatores, assim como a frequência de sua incidência.

3. METODOLOGIA

A metodologia utilizada foi a Revisão Integrativa seguindo as etapas propostas por Botelho, Cunha e Macedo (2011). Optou-se por este tipo de pesquisa pois, além, de ser uma prática predominantemente encontrada no âmbito acadêmico, visa o aprimoramento e à atualização do conhecimento por meio da investigação científica de obras previamente publicadas (SOUSA; OLIVEIRA; ALVES, 2021). A partir da definição do problema, foi realizada uma busca por artigos publicados na base de dados da SCOPUS, utilizando os descritores “psychosocial factors related to university management” que resultou em 30 artigos. Após leitura dos resumos, foi possível selecionar seis artigos que atendiam ao objetivo deste estudo. Os critérios de inclusão consideraram: artigos originais, de acesso aberto e com textos disponíveis na íntegra relacionados ao objetivo do estudo.

4. RESULTADOS

A seguir serão apresentados os estudos encontrados que estão relacionados aos fatores psicossociais e instituições de ensino superior. Garcez-Delgado *et al.* (2023) realizaram um estudo com o objetivo de analisar até que ponto as professoras universitárias expressam um maior nível de estresse no local de trabalho. A metodologia utilizada pelos autores foi quantitativa, não experimental, implementando um questionário *ad hoc* que contém trinta itens estruturados em cinco sub dimensões que são: estresse no papel, estresse em professores universitários, exaustão emocional, despersonalização e falta de realização pessoal. Identificaram a presença de níveis moderados de stress em 564 professores universitários, principalmente relacionados com tarefas específicas no local de trabalho. Também constataram que as mulheres nos primeiros anos de desenvolvimento profissional, com elevada carga docente e sem cargos de responsabilidade na gestão universitária são as que tendem a vivenciar maior grau de estresse. Os resultados justificam a necessidade de abordar os fatores psicossociais e a gestão das situações que podem ser de risco e ocasionam o stress nos professores. É importante e oportuno planejar ações de proteção numa perspectiva social, psicológica e educativa para o correto enfrentamento das suas exigências do trabalho de cada um.

O estresse e o burnout no trabalho são doenças psicossociais que influenciam negativamente a saúde, provenientes de situações que são consideradas de risco. Conforme o estudo de Garcez-Delgado *et al.* (2023), uma das variáveis que podem estar relacionadas ao estresse no trabalho é o gênero. A partir do estudo dos autores é possível afirmar que a universidade como instituição de alto desempenho precisa monitorar as condições de trabalho do corpo docente, dos técnico-administrativos, a fim de oferecer formação e pesquisa de qualidade, oportunizando condições protetoras que contribuam para o bem-estar de seus funcionários. Considera-se que o ensino superior exige grandes doses de responsabilidade e

ética com a ciência e a sociedade, razão pela qual as condições psicossociais dos professores universitários precisam ser ótimas para o correto desempenho da sua função e consequentemente para o bem-estar de todos os envolvidos nestas organizações. O estresse nos professores universitários pode provocar o aparecimento de sentimentos avassaladores e de sobrecarga no que diz respeito às funções organizacionais, de pesquisa e de ensino que os professores devem assumir (DOMÍNGUEZ, 2004). O desempenho de tarefas e a promoção profissional são potenciais fontes de estresse em professores do ensino superior. É importante apresentar que outros estudos corroboram com estes achados. Cornejo e Quiñonez (2007) e Orgambidez-Ramosy et al (2015) apontam a desorganização institucional, a supervisão, as condições organizacionais e as inúmeras funções profissionais como razões óbvias que pode causar uma sensação de sobrecarga e promover desmotivação no local de trabalho. As fontes originais do estresse no trabalho autopercebido pelos professores universitários estão relacionadas a burocracia, o trabalho extra, o ensino com pouco apoio financeiro e as mudanças contínuas nas normas e valores profissionais.

Outro estudo analisado foi o de Cheong *et al.* (2010) que realizaram uma pesquisa com o objetivo de observar a prevalência de sobrepeso e obesidade em um local de trabalho acadêmico e examinar a possível associação entre variáveis como características socioeconômicas, fatores de trabalho, fatores psicossociais e comportamentos de controle de peso e obesidade. Os autores afirmaram que o status socioeconômico, os comportamentos de estilo de vida e os fatores psicossociais estavam implicados no desenvolvimento do sobrepeso e da obesidade. A população-alvo foram funcionários acadêmicos e não docentes a tempo inteiro. O índice de massa corporal (IMC) e a circunferência da cintura (CC) foram calculados para determinar a obesidade. Um questionário autoaplicável pretextado foi utilizado para obter informações sobre fatores sociodemográficos, fatores relacionados ao trabalho, fatores psicossociais e comportamentos de controle de peso. Os dados foram obtidos de 367 adultos. Do total, 60,8% eram mulheres e 39,2% eram homens. Constataram o excesso de peso em 31,9% dos homens e 26,5% das mulheres, enquanto 16,1% deles eram obesos, independentemente do sexo. A obesidade central foi observada em cerca de 37% dos homens e 39% das mulheres. Os resultados mostraram que fatores sociodemográficos (idade, sexo e escolaridade) e fatores psicossociais (percepção do estado de saúde, percepção do peso corporal e metas de controle de peso) foram significativamente associados ao IMC, bem como a jornada de trabalho. Foi observado que as práticas de controle de peso (práticas de controle de dieta e práticas de atividade física) não foram significativamente associadas ao IMC. Concluindo, este estudo encontrou maior prevalência de sobrepeso e obesidade entre funcionários de uma universidade pública selecionada em comparação à população geral. Os autores apresentam como resultado que fatores sociodemográficos, psicossociais e jornada de trabalho contribuem para a obesidade nesta amostra de adultos. No estudo de Cheong *et al.* (2010), foram identificados vários fatores psicossociais, como estado de saúde percebido, percepção do peso corporal, metas de controle de peso, autoeficácia no exercício, barreiras percebidas para ser ativo, estágios de prontidão para controlar o peso e disponibilidade percebida do ambiente de atividade física no local de trabalho. Esta descoberta indica a possibilidade de promoção de ações por parte dos gestores.

Pignata *et al.* (2016) realizaram um estudo para explorar o impacto do papel do grupo de funcionários e da duração do mandato organizacional na relação entre a consciência das intervenções contra o estresse (IA) e os resultados de atitude relacionados ao trabalho dos funcionários universitários. Um estudo longitudinal de duas ondas com uma amostra de 869 funcionários de 13 universidades respondeu a um questionário sobre fatores psicossociais de trabalho e saúde. Após as análises, descobriram que o tempo de mandato dos funcionários afetou a relação entre consciência da intervenção (IA) e atitudes de trabalho, e foi possível

identificar diferenças entre grupos de pessoal docente e não docente. Para funcionários não acadêmicos, a IA previu satisfação no trabalho, comprometimento organizacional afetivo, confiança na alta administração e percepção de justiça processual. Para os acadêmicos, a AI apenas previu a satisfação e a confiança no trabalho, o que identifica a necessidade de aumentar a visibilidade das intervenções organizacionais. Em todos os grupos a IA previu: (1) percepção de justiça processual para funcionários com cinco ou menos anos de antiguidade; (2) satisfação no trabalho para funcionários com 0 a 19 anos de experiência; (3) confiança na alta administração para funcionários com 6 a 19 anos de experiência; e (4) comprometimento organizacional afetivo para funcionários com mandato de 6 a 10 anos. Os colaboradores que trabalham na universidade durante um período intermédio tiveram as percepções mais positivas da sua organização em termos de AI, satisfação no trabalho, confiança na gestão de topo, e comprometimento organizacional afetivo, enquanto os funcionários com 20 a 38 anos de experiência tiveram as percepções menos positivas.

Os resultados sugerem que os funcionários no meio da carreira relatam as percepções mais positivas da sua universidade. As descobertas destacam a necessidade de atender a questões contextuais nas intervenções de estresse e bem-estar organizacional. As análises dos dados sugerem que a administração pode precisar implementar novas estratégias e/ou promover estratégias existentes de gerenciamento e redução de estresse para acadêmicos e funcionários que são novos na universidade ou aqueles que trabalham para a organização há mais tempo, para garantir que estão cientes das estratégias organizacionais para promover o bem-estar e a moral dos funcionários em seus ambientes de trabalho.

Aboagye *et al.* (2021) realizaram uma revisão da literatura para investigar a associação entre o desempenho da publicação e o ambiente organizacional e psicossocial de trabalho de acadêmicos em ambiente universitário. A partir dos estudos (n = 32) identificados e sintetizados, as características do ambiente de trabalho poderiam explicar os aspectos qualitativos e quantitativos do desempenho de publicação dos acadêmicos. Práticas de gerenciamento, liderança e características psicossociais são fatores influentes que afetam a produtividade de publicações acadêmicas. As conclusões dos estudos analisados sugerem que os departamentos e docentes pesquisadores altamente produtivos tendem significativamente a ser influenciados pelas características organizacionais e psicossociais do seu ambiente de trabalho. A relevância prática desta revisão é que ela destaca onde o desempenho dos acadêmicos precisa de apoio e como o ambiente de trabalho pode ser melhorado para aumentar a produtividade da publicação.

Com o objetivo de compreender os fatores associados ao desempenho acadêmico num ambiente online, Chung *et al.* (2022) realizaram uma revisão da literatura nas bases de dados no período de 2009 a 2022. Os resultados da análise dos dados encontrados indicam que o desempenho acadêmico na aprendizagem online está mais fortemente associado à motivação (incluindo a autoeficácia) e à autorregulação. É importante salientar que antes da pandemia, a educação online oferecia ensino superior a estudantes que regressavam para estudar para melhorar as suas competências, que trabalhavam a tempo inteiro, cuidavam de familiares, viviam na zona rural ou remotamente e/ou para quem, de outra forma, estariam presencialmente no campus. Aprender não era uma preferência ou opção. Assim, propomos três implicações principais da nossa análise para as partes interessadas na aprendizagem online, como educadores e designers. Primeiramente, é necessário compreender o bem-estar dos alunos online e que pesquisas futuras devem explorar o seu impacto na experiência e no sucesso dos alunos no ensino superior online. Em segundo lugar, desenvolver e conceber cursos online utilizando estruturas relevantes e princípios baseados em evidências parece ser uma alternativa viável. Finalmente, propomos uma abordagem para promover melhores

experiências cognitivas e psicossociais dos alunos, tais como, autoeficácia, autorregulação e apoio percebido. Estas experiências podem ser alcançadas através da criação e incorporação de um módulo de orientação de aprendizagem online no início da matrícula.

Outro estudo relacionado a temática de interesse é do Bachem *et al.* (2023). Os autores compararam estudantes da Suíça e da República da Geórgia no que diz respeito à carga dos fatores de stress e ao papel dos fatores de risco e de proteção da saúde mental potencialmente dependentes da cultura (ou seja, procura de ajuda, cruzamento -coping cultural, fatalismo, sentido de coerência), partindo da ideia que as manifestações dos fatores de stress podem diferir nos diferentes países. Avaliaram duas amostras de estudantes universitários na Geórgia (425) e na Suíça (298) utilizando questionários online durante a terceira vaga da pandemia. Os autores associam fatores de stress a COVID-19 que interferiu no bem-estar das pessoas. O questionário continha questões que avaliava depressão, ansiedade e transtorno de adaptação. Como resultado foi obtido que os níveis gerais de stress relacionado com a vida e com a COVID-19 foram mais elevados na Geórgia do que na Suíça. Os estudantes georgianos experimentaram mais sintomas de transtorno de ajustamento, mas níveis mais baixos de depressão e ansiedade. Enquanto os estudantes suíços relataram mais fatores de proteção (procura de ajuda formal e informal, sentido de coerência), os estudantes georgianos experimentaram mais fatores de risco (fatalismo e evitação). As descobertas do estudo indicaram a alta prevalência de estressores e sintomas de transtorno de ajustamento e fatores de risco para a saúde mental entre estudantes georgianos ilustrando uma necessidade potencial de apoio psicossocial no gerenciamento do estresse. Como limitação, os autores afirmam que a aplicabilidade transcultural dos modelos ocidentais de serviços de saúde mental para estudantes deve ser avaliada. Portanto, seria oportuno saber se existem diferenças significativas entre os períodos pré-Covid-19 e pós-Covid-19 no que diz respeito ao estresse colocado pelas novas tarefas de ensino e pesquisa que a situação exige relacionadas a saúde dos professores universitários. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), estresse, depressão e ansiedade são as doenças metálicas que mais proliferaram na população durante a pandemia.

Os estudos de Garces-Delgado *et al.* (2023), Cheong *et al.* (2010), Pignata *et al.* (2016) e Aboagye *et al.* (2021) estão relacionados ao trabalho dos docentes e ou técnicos administrativos das instituições de ensino superior. As descobertas destes autores indicam que os gestores precisam monitorar as condições de trabalho do corpo docente, dos técnico-administrativos, a fim de oferecer formação e pesquisa de qualidade, oportunizando condições protetoras que contribuam para o bem-estar de seus funcionários. Cheong *et al.* (2010) alertam para a necessidade de gerenciar fatores sociodemográficos, psicossociais e jornada de trabalho pois contribuem para a obesidade conforme os participantes docentes do estudo. Pignata *et al.* (2016) sugerem que é necessário desenvolver estratégias para reduzir estresse para acadêmicos e funcionários, principalmente os que são novos na universidade ou aqueles que trabalham para a organização há mais tempo. Desenvolver e divulgar as estratégias organizacionais na promoção do bem-estar nos ambientes de trabalho contribuirá para a saúde mental também. Aboagye *et al.* (2021) alertam para a necessidade de desenvolver de apoio aos docentes pesquisadores melhorando o ambiente de trabalho de maneira que contribua para aumentar a produtividade da publicação, pois as características organizacionais e psicossociais do seu ambiente de trabalho interferem nos resultados.

Os dados analisados nos estudos de Chung *et al.* (2022) e de Bachem *et al.* (2023) estão relacionados aos estudantes que são o público-alvo das instituições de ensino superior. Conforme Zanelli e Kanan (2019), o contexto em que o trabalho é realizado, as condições dos

grupos envolvidos são alguns dos aspectos importantes que precisam ser gerenciados para a promoção do bem-estar. Os estudantes fazem parte deste grupo envolvido no trabalho dos docentes, então entender o que acontece com os estudantes também é uma função importante dos gestores nas instituições de ensino superior, ou seja, gerenciar os fatores psicossociais significa atentar para o comportamento dos estudantes também. Ambos os estudos estão relacionados ao momento da pandemia e pós-pandemia indicando que a atenção a este público precisa ser redobrada considerando as implicações na saúde mental da população específica. Aumento do estresse, depressão e ansiedade foram as principais consequências conforme a Organização Mundial da Saúde.

Os estudos analisados indicam que os gestores precisam estar atentos aos fatores psicossociais presentes no contexto de trabalho, tanto nos que envolvem os docentes e técnico-administrativos, quanto naqueles que envolvem os estudantes, se o que pretendem é a promoção do bem-estar.

5. CONCLUSÃO

Após a análise dos estudos em tela, é possível afirmar que foram identificadas situações que contribuem para fortalecer a importância da gestão dos fatores psicossociais nas IES. Os fatores psicossociais estão presentes nos contextos de trabalho e precisam ser gerenciados para evitarem de se transformar em estresse que é um problema real para todos, uma vez que afeta a vida das pessoas, as suas carreiras e a produtividade da sociedade. Aos gestores cabe a responsabilidade de implementar estratégias de intervenção específicas para proteger o bem-estar psicológico dos professores e dos demais atores do contexto das IES.

Restou evidente que o contexto de trabalho nas IES exerce significativa influência na percepção dos riscos existentes, com destaque para a importância de que sejam adotadas abordagens de gerenciamento específicas, promoção de fatores de proteção e implementação de intervenções direcionadas. Percebe-se a necessidade de ampliação das discussões que possam facilitar intervenções voltadas para a promoção de ambientes de trabalho saudáveis nas IES. Recomenda-se a implementação de espaços de diálogo e escuta para os trabalhadores, a fim de estimular a mobilização subjetiva. Essas ações podem contribuir para mitigar os efeitos negativos da exposição aos riscos existentes.

As IES são concebidas como um setor profissional que gera contratos de trabalho com longas jornadas e que destinam pouco tempo para pesquisa, transferência, gestão e inovação. Como instituição de alto desempenho, os gestores precisam atentar para as condições de trabalho do corpo docente, para oferecer formação e pesquisa de qualidade, contribuindo para melhorar o estado psicossocial de seus funcionários e estudantes. Considera-se que o ensino superior exige grandes doses de responsabilidade e ética com a ciência e a sociedade, razão pela qual as condições psicossociais dos professores universitários devem ser ótimas para o correto e saudável desempenho da sua função. É esperado que os gestores implementem ações protetoras para o bem-estar e gerenciem as situações que podem ser de risco para a saúde e bem-estar das pessoas (ODS 3), oportunizando situações de trabalho decente, conforme o ODS 8.

REFERÊNCIAS

ABOAGYE, E.; JENSEN, I.; BERGSTRÖM, G. et al. Investigando a associação entre o desempenho da publicação e o ambiente de trabalho de acadêmicos pesquisadores universitários: uma revisão sistemática. **Cientometria** 126, 3283–3301 (2021). <https://doi.org/10.1007/s11192-020-03820-y>

BACHEM, R., *et al.* University students' life stressors and mental health in Georgia and German-speaking Switzerland: Exploring the role of fatalism, sense of coherence, cross-cultural coping, and help-seeking. *International Perspectives in Psychology: Research, Practice, Consultation*, v.12, n.3, p.164–174. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1027/2157-3891/a000067>

BORGES, S. C. M. L. *et al.* **Satisfacción en el trabajo y salud mental en docentes de enseñanza superior de Coimbra**. [Tese de Doutorado]. Universidad de Extremadura. Badajoz. 2012.

BOTELHO, L. L. R.; CUNHA, C. C. A.; MACEDO, M. O método da Revisão Integrativa nos estudos organizacionais. **Gestão e Sociedade**, v. 5, n. 11, p. 121-136, 2 dez. 2011.

CHEONG, S.M.; KANDIAH, M.; CHINNA, K. et al. Prevalência de obesidade e fatores associados a ela em um local de trabalho na Malásia. **J Saúde Comunitária** 35, p.698–705 (2010). DOI: <https://doi.org/10.1007/s10900-010-9274-1>

CHUNG, J.; MCKENZIE, S.; SCHWEINSBERG, A.; MUNDY, M. E. Correlates of Academic Performance in Online Higher Education: A Systematic Review. **Frontiers in Education**, v. 07.2022. x DOI: <https://doi.org/10.3389/educ.2022.820567>

CORNEJO CHÁVEZ, R.; QUIÑÓNEZ, M. Factores asociados al malestar/bienestar docente. Una Investigación actual. **REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación**, v. 5, n. 5, diciembre, 2007., pp. 75-80.

DAL ROSSO, S. Intensidade e imaterialidade do trabalho e saúde. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 4, p. 65-92, 2006.

DARKHAWAJA, R.A.M.; KWIATKOWSKI M.;VERMES T., et al. Explorando o papel do capital social, da autoeficácia e do contágio social na formação do estilo de vida e da saúde mental entre estudantes que representam a futura força de trabalho da saúde na Palestina: protocolo de estudo de coorte social. **BMJ Open** 2022; 12: e049033. DOI: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-049033>

DOMINGUEZ-GÓMEZ, J. ANDRES. Estrés en el profesorado universitario. Estudio piloto en dos centros de la Universidad de Huelva (España). **Salud de los Trabajadores**, v.. 12, n. 2, 2004, p. 5-25.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EU-OSHA). **Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. DOI: <https://doi.org/10.2806/70971>

GARCÉS-DELGADO, Y.; GARCÍA-ÁLVAREZ, E.; LÓPEZ-AGUILAR, D.; ÁLVAREZ-PÉREZ, PR Incidência de Gênero no Estresse e Burnout no Trabalho de Professores

Universitários. **REICE. Revista Ibero-Americana de Qualidade, Eficiência e Mudança na Educação**, v. 21, n. 3, p. 41–60, 2023. DOI: <https://doi.org/10.15366/reice2023.21.3.003>

HEREDIA, S. A. *et al.* Psychosocial risk factors in university teachers. **Revista Espacios**, v. 39, n. 49, 2018.

JOHNSON, S. J.; WILLIS, S.M.;EVANS, J. An examination of stressors, strain, and resilience in academic and non-academic U.K. university job roles. **International Journal of Stress Management**, 26 (2), p.162–172. 2019. <https://doi.org/10.1037/str0000096>

MARCON, S. R. A. Comportamentos que constituem o trabalho de um gestor de curso de graduação. Tese de doutorado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, UFSC, 2008.

MARCON, S. R. A. *et al.* Work Design: características da tarefa na perspectiva de gestores e não-gestores. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 19, n. 4, p. 809-817, dez. 2019. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17500>

MENDES, A. M; FERREIRA, M. C. Contexto de Trabalho. In: Mirlene Maria Matias Siqueira Org). **Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão**. Porto Alegre, RS: Editora Artes Médicas, 2008.

MINTZBERG, H. **Managing: desvendando o dia a dia da gestão**. Porto Alegre, RS: Bookman, 2010.

ORGAMBÍDEZ-RAMOS, A.; DE ALMEIDA, H. Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. **Appl Nurs Res**. 2017 Aug;36:37-41. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.05.012>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Genebra, 1986.

PIGNATA S.; WINEFIELD A. H.; PROVIS C.; BOYD, C. M. Awareness of Stress-Reduction Interventions on Work Attitudes: The Impact of Tenure and Staff Group in Australian Universities. **Frontiers in Psychology**. v. 07, 2016. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01225>

REGOLI, R. M.; HEWITT, J. D.; DELISI, M. **Delinquency in Society: the Essentials**. Jones & Bartlett Learning, 2011.

RODRIGUES, C. M. L.; CORRÊA, D. R. C. Mapeamento de fatores de risco e de proteção psicossocial no ensino superior. **Linhas Críticas**, v. 28, 2022. DOI: <https://doi.org/10.26512/lc28202243443>

SIQUEIRA, M.M.M. (org). **Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão**. Porto Alegre, RS: Editora Artes Médicas, 2008.

SOUZA, K. R. *et al.* The new organization of labor at public universities: collective consequences of job instability on the health of teachers. **Ciencia & saude coletiva**, v. 22, n. 11, 2017.

ZANELLI, J. C.; KANAN, L. A. **Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam**. Lages: EdUniplac, 2019.

