



REVES - Revista Relações Sociais (eISSN 2595-4490)

Consequências do trabalho que atravessam culturas: saúde e sofrimento do trabalhador universitário

Consequences of work that cross cultures: health and suffering of university workers

Gabriella Suzana Lorenzton Maffioletti

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9318-0941>

UTFPR, Brasil

E-mail: gabriellalorenzton@gmail.com

Edival Sebastião Teixeira

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0712-8109>

UTFPR, Brasil

E-mail: edival@utfpr.edu.br

Article Info:

Article history: Received 2021-09-01

Accepted 2021-10-15

Available online 2021-10-15

doi: 10.18540/revesv14iss4pp13304-01-13e



Resumo. Buscamos identificar estudos internacionais que descrevem as causas do adoecimento mental em trabalhadores universitários, focando em características do trabalho que, independentemente da cultura, possam afetar a saúde mental dos trabalhadores. Para alcançar os objetivos propostos, realizamos uma revisão de literatura. Foram feitas pesquisas em duas bases de dados principais: Scopus e Web of Science. A busca teve como objetivo compor uma amostra heterogênea contemplando estudos de vários países e continentes. Identificamos algumas características que tendem a influenciar no sofrimento e adoecimento mental dos trabalhadores em diferentes lugares do mundo, tais como falta de controle e intensificação do trabalho, assim como afetividade e participação na gestão parecem ter essa propriedade. Conclui-se que, considerando que algumas características do trabalho afetam o trabalhador independentemente da cultura em que esteja inserido, o desenvolvimento material por si só não consegue resolver essa questão, já que sendo assim, os países economicamente mais avançados já não sofreriam com as doenças mentais relacionadas ao trabalho. Assim, o desenvolvimento material pode melhorar as condições de trabalho somente quando é mediado pela ética, visando bem-estar social já que o desenvolvimento econômico não significa imediata repercussão positiva em termos de saúde mental para os trabalhadores.

Palavras-chave: Trabalhadores universitários. Saúde mental. Ética. Desenvolvimento

Abstract. We seek to identify international studies that describe the causes of mental illness in university workers, focusing on work characteristics that, regardless of culture, can affect workers' mental health. To achieve the proposed objectives, we carried out a literature review. Searches were carried out in two main databases: Scopus and Web of Science. The search aimed to compose a heterogeneous sample with studies from several countries and continents. We identified some characteristics that tend to influence the suffering and mental illness of workers in different parts of the world. Lack of control and intensification of work, as well as affectivity and participation in management seem to have this property. It is concluded that, considering that some characteristics of work affect workers regardless of the culture in which they are inserted, material development by itself cannot resolve this issue, otherwise economically more advanced countries would no longer suffer from diseases work-related mental health problems. Material development can improve working conditions only when it is mediated by ethics, aiming at social well-being, since economic development does not mean immediate positive repercussions in terms of mental health for workers.

Keywords: University workers. Mental health. Ethic. Development.

1. Introdução

Dias Sobrinho (2008, p. 195) situa a função da educação superior na formação para a vida em sociedade, ou seja, na capacitação de sujeitos aptos para uma “existência social mais digna, solidária, justa, material e espiritualmente mais elevada”, sendo esse o aporte necessário para a construção da sociedade democrática.

Para que essa função chegue a ser cumprida, é necessário que se pense não somente no sentido pedagógico e da aprendizagem, mas também sob a perspectiva de garantir que o trabalhador da educação tenha condições que lhe permitam desempenhar sua função da melhor maneira possível.

Segundo Hoffmann (et al, 2019, p. 3) ainda “faltam estudos que tratem da tríade trabalho/saúde/doença no contexto docente a partir de contextos distintos em termos sociais, culturais e econômicos”. Captar a realidade dos trabalhadores da universidade em vários locais do mundo pode ajudar a perceber semelhanças e diferenças e avançar na compreensão do fenômeno da saúde mental em relação com o trabalho.

Este artigo tem como objetivo central identificar como os estudos internacionais tem retratado a questão do adoecimento mental em trabalhadores das universidades, sejam eles técnicos ou docentes. A partir disso, queremos chamar a atenção para os elementos e características do trabalho que são apontados nos vários trabalhos como causadores de adoecimento mental, ou seja, aquilo que independentemente da cultura é deletério a saúde dos trabalhadores universitários.

Queremos colaborar, a partir dessa análise, para que sejam pensadas estratégias de promoção da saúde mental, sejam elas aplicadas a contextos isolados ou formatadas a modo de políticas públicas que venham a cobrir essa lacuna da promoção da saúde mental dos trabalhadores universitários.

2. Material e métodos

Para alcançar os objetivos propostos nesse artigo foi realizada uma revisão de literatura. Foram feitas pesquisas em duas bases de dados principais: Scopus e Web of Science. A busca teve como objetivo compor uma amostra heterogênea que deixasse ver pesquisas acerca da saúde mental e do trabalho na universidade em um maior número possível de países.

A partir de palavras-chave como Work, Worker, Employees, Teacher, University, Education, Mental health, Mental illness, health utilizando-se sempre o operador booleano “and” é que se chegou no conjunto de estudos que serão apresentados aqui. Os estudos foram selecionados segundo conveniência, a partir de sua relação que apresentaram com o objetivo geral aqui apresentado. Buscamos ainda alguns estudos derivados do contexto nacional com o intuito de traçar um comparativo entre esses e os demais.

3. Resultados e discussão

Encontram-se estudos significativos sobre a questão da (in)satisfação no trabalho e também sobre o adoecimento dos trabalhadores de universidades na literatura internacional. Um dos temas abordados é a questão da existência do assédio dentro do ambiente de trabalho. Richman (et al, 1999) consideram que uma dinâmica interpessoal abusiva no ambiente de trabalho leva ao problema de saúde pública, já que o assédio tende a ter prevalência sobre o aparecimento de doenças mentais, assim como sobre o comportamento de abuso de álcool e drogas. Estudando empregados de uma universidade urbana dos Estados Unidos da América em que se identificou diversidade étnica, esses pesquisadores constataram altos índices de assédio, sendo que a ameaça, suborno e violência foram prevalentes no público masculino, enquanto o assédio sexual prevaleceu entre as mulheres. De todas as formas, mais da metade do grupo estudado indicou ter sido assediado de alguma maneira, em seu trabalho dentro da universidade. Em ambos, independentemente de gênero ou raça, o assédio demonstrou estar ligado com o aumento dos índices de problemas comportamentais e doenças mentais.

O estudo conduzido por Rospenda et al (2009) junto a trabalhadores de todo o país, nos Estados Unidos, demonstra resultados semelhantes, no sentido da vinculação entre consumo de álcool e ocorrência de assédio e discriminação no ambiente de trabalho. Os mais impactados com este tipo de assédio foram as mulheres e os negros, além de pessoas com etnia mista. Interessante ressaltar que o assédio e a discriminação aparecem como eventos comuns no ambiente de trabalho, afetando, segundo os autores, mais da metade da força de trabalho estadunidense. Tal como evidenciado no estudo anterior, assédio e discriminação demonstram ter relação com a doença mental e com o abuso de substâncias tóxicas, como álcool e drogas.

Buscando analisar os efeitos que o bullying no ambiente de trabalho provoca nos trabalhadores, Niedhammer (et al, 2006) avaliaram uma amostra de mais de 7500 trabalhadores do sudeste da França. Consideraram bullying como uma conduta hostil e antiética, direcionada a um ou a vários indivíduos sistematicamente. Os pesquisadores encontraram associações altamente significativas entre a exposição ao bullying no trabalho e a depressão, tanto em homens como em mulheres. O risco fica ampliado quando o trabalhador já passou por algum episódio de bullying anteriormente.

Hiemisch et al (2011) avaliaram o desgaste mental no trabalho de funcionários de um hospital universitário em Leipzig, na Alemanha. Identificaram que mais da metade dos médicos e psicólogos sofriam com estresse relacionado ao trabalho, com efeitos psicossomáticos em ambas as categorias. Como principais causas do desgaste, foram apontadas o excesso de documentação, a falta de mão-de-obra e desvalorização. Alguns desses fatores aparecem também em outras pesquisas, como em Ahsan (et al, 2009), Mark e Smith (2012) e Sargent e Terry (1998).

Ahsan (et al, 2009) ao estudar o estresse no trabalho em uma universidade da Malásia, consideraram que pessoas mais estressadas estão menos satisfeitas com seus trabalhos, tendendo a não se sentirem felizes no trabalho e expressar sua frustração ao enfrentar problemas ou dificuldades com clientes e colegas. O aumento do número de universidades tende a criar um clima de maior competitividade, que implica em mais pressão no trabalho. Para criar soluções é preciso identificar as causas do estresse, que podem estar ligadas ao exercício de uma função gerencial, trabalho a ser feito em casa, relacionamento com colegas, pressão da própria carga de trabalho e pressão por desempenho.

O estresse no trabalho também demonstra afetar o nível de comprometimento do trabalhador com a instituição. Analisando 151 membros de um departamento jurídico de uma universidade holandesa, Taris (et al, 2001) concluíram que as demandas de tempo, decorrentes das muitas atividades de ensino tendem a aumentar o estresse e exaustão emocional. Os problemas derivados dos desgastes ocasionados pela relação com colegas, por sua vez, tendem a diminuir o engajamento com o próprio trabalho, ou seja, como estratégia de defesa o trabalhador deixa de se comprometer tanto com o próprio trabalho.

Por outro lado, é preciso ampliar a visão sobre o problema como um todo, para ter dimensão de seu alcance. Segundo Ahsan et al (2009), se os responsáveis por assistir e auxiliar as futuras gerações estão enfrentando condições de trabalho insalubres e estresse constante, se cria um problema que afeta o desenvolvimento de habilidades intelectuais e sociais a longo prazo. O fracasso das instituições de ensino em promover um ambiente adequado e saudável leva ao futuro uma série de dificuldades, deixando nas mãos das gerações que virão a necessidade de revisar essa forma de viver e trabalhar.

Um estudo comparativo entre os trabalhadores da universidade e o restante da população no Reino Unido demonstra que os primeiros vivenciam índices mais altos de depressão, estresse e ansiedade que o público em geral. Segundo Mark e Smith (2012) demandas persistentes de trabalho, esforço intrínseco e extrínseco e baixa capacidade de lidar com situações difíceis estão relacionados à ansiedade e baixa satisfação no trabalho. Por outro lado, recompensas, apoio social, controle sobre o próprio trabalho e enfrentamento positivo foram associados a satisfação no trabalho. Os mesmos autores consideram que ao invés de promover intervenções sempre voltadas ao ambiente de trabalho, é necessário reconhecer os indivíduos em risco e ajudá-los a desenvolver estilos de enfrentamento mais positivos.

Nesse sentido, sugerem fortalecer os sistemas de apoio, treinar o enfrentamento focal de problemas, retirando o foco da baixa capacidade de lidar com as situações difíceis (expressas pela auto culpa, evasão e fuga), melhorar os sistemas de recompensa, treinar habilidades de decisão, autoridade e discricção, treinar sobre os perigos de ser excessivamente comprometido com o trabalho, além de problematizar a questão das crenças negativas sobre a causa dos eventos cotidianos. Ressaltam, por fim, a necessidade de que se desenvolvam estudos que sejam

capazes de abordar de forma integrada questões individuais e características do ambiente de trabalho, tornando mais possível a solução para a insatisfação no trabalho (MARK e SMITH, 2012).

A questão do poder de decisão e do controle sobre o próprio trabalho aparecem em alguns estudos como fatores preponderantes na criação de um ambiente mais saudável e de um trabalhador mais satisfeito. Sargent e Terry (1998) conduziram um estudo com trabalhadores administrativos de uma universidade em Queensland, na Austrália. Buscaram identificar quais os efeitos do controle sobre a tarefa e demandas de trabalho na performance dos trabalhadores. Consideraram que o controle sobre a tarefa é capaz de amortecer a sobrecarga de trabalho e que mesmo em casos de grande sobrecarga, possui um efeito positivo sobre o trabalhador. Um ponto interessante é que o controle sobre a tarefa, segundo Sargent e Terry (1998) tende a ser o único aspecto que mostra efeitos significativos no sentido de melhorar a relação entre o trabalhador e o trabalho que realiza. Isso porque permite a ele que expresse sua condição individual nas tarefas que realiza.

Por outro lado, a subutilização das capacidades e habilidades do trabalhador demonstra ter efeitos negativos no vínculo deste com o trabalho. A qualidade do desempenho, neste caso, fica prejudicada. Em teoria, se um sujeito tem uma capacidade maior do que a exigida por uma tarefa, seu desempenho nesta tarefa estaria garantido, porém, mesmo que a tarefa seja simples, acaba por não ser feita com a qualidade desejada, uma vez que não responde ao nível de capacitação do indivíduo que a realiza (SARGENT e TERRY, 1998).

Melhores resultados em termos de gestão podem ser alcançados dando ao trabalhador maior controle sobre as atividades que realiza. Com isso se alcança um incremento tanto da satisfação com o próprio trabalho como do bem-estar sentido por quem trabalha. Uma análise muito interessante, feita por Sargent e Terry (1998) nesta mesma pesquisa, sugere que o melhor cenário é combinar liberdade para controle da própria tarefa com a identificação das necessidades pessoais do trabalhador, especialmente quando este possui uma carga pesada de trabalho. Interferir de modo a colaborar para que as necessidades sejam atendidas, flexibilizando-se horários, por exemplo, se mostra muito mais benéfico do que criar programas de enfrentamento ao estresse que sejam genéricos.

Outras pesquisas parecidas, junto a trabalhadores das universidades, foram conduzidas em locais diferentes do mundo e demonstram resultados similares aqueles alcançados por Sargent e Terry (1998). Aldaihan (2019) buscou a relação entre empoderamento do funcionário e satisfação no trabalho, junto a empregados de uma universidade do Kuwait. Constatou, corroborando pesquisa citada anteriormente, que há uma relação muito positiva entre maior capacitação administrativa e maior satisfação. Isso porque a capacitação permite empoderamento, maior capacidade na tomada de decisão, trabalho em grupo e automotivação, que estão vinculados ao aumento da satisfação com o trabalho. Consideram ainda que o empoderamento induz ao aumento da autonomia que melhora a indulgência mútua, o que permite que se possa lidar com situações difíceis de forma mais flexível e sem criar grande frustração.

Como sugestão para melhoria das condições de satisfação com o trabalho, Aldaihan (2019) sugere programas para aumentar o espírito inovador e desenvolver habilidades de tomada de decisão. Também se mostra importante o fornecimento de um ambiente físico com condições suficientes para a realização do trabalho, bem como materiais que sejam adequados a realização das demandas presentes no cotidiano laboral.

São impeditivos do empoderamento dos trabalhadores, a necessidade de delegação de autoridade, nem sempre bem-vista pela gestão, assim como a atribuição de responsabilidades e adoção de novas estratégias de trabalho e gestão. Aprimorar o sistema de recompensas também é imprescindível, especialmente se este estiver defasado (ALDAIHAN, 2019).

De todas as formas, cabe destacar que Aldaihan (2019) dá especial atenção a necessidade de identificar os obstáculos regulatórios que podem impedir a disseminação e resolução da política e cultura do empoderamento do funcionário. No caso brasileiro, a própria estruturação do sistema público de gestão se mostra como um desses impeditivos.

Cabe ainda trazer para a análise deste aspecto do controle sobre a tarefa, uma pesquisa a mais, realizada por Tohidian e Abbaspour (2020) junto a duas universidades do Irã. Foram ouvidas as perspectivas dos trabalhadores buscando identificar suas possibilidades de pensar e decidir na organização. Os autores consideram que os funcionários geralmente são vistos como força executiva e obrigados a apenas cumprir aquilo que se determina na alta gestão. O público da pesquisa enfatiza sua preocupação pela negação de seu poder de pensamento e sua experiência, sendo estes, fatores não tidos em conta. Demonstaram ter vontade de participar, embora impedidos algumas vezes pelo número intenso de atividades práticas que precisam realizar e que não lhes deixa tempo para pensar em conjunto e avaliar novas possibilidades de participação na tomada de decisão. Assim, a negação da possibilidade de pensar pode se dar por meio da sobrecarga de atividades atribuída aos trabalhadores, impedindo a prática do diálogo e mesmo a elaboração de críticas ao modelo atual. Os trabalhadores percebem que um aumento na participação na tomada de decisão tem a prerrogativa de promover também aumento da cooperação em geral, fator muito positivo para o ambiente de trabalho.

Por outro lado, a gestão, que também esteve envolvida na pesquisa, demonstra que não percebe essa demanda dos trabalhadores, sustentando a crença de que eles não estão interessados em participar das decisões (Tohidian e Abbaspour, 2020).

Demonstrando amplitude de visão acerca da situação, Tohidian e Abbaspour (2020) entendem que as universidades precisam ser olhadas com detenção, porque tem como objetivo capacitar os futuros membros da sociedade para desempenhar papéis sociais importantes. Ou seja, para que cumpram sua função, é necessário que o ambiente seja de cooperação, compreensão, confiança e respeito mútuo. Então o caminho para alcançar os ideais cultivados na universidade é o reconhecimento da diversidade dos membros dessa comunidade, independentemente de suas posições sociais ou de seus níveis hierárquicos. Esse reconhecimento interno é o meio pelo qual será possível que a universidade realize o que se propõe como instituição.

Intensificação da pressão por resultados, somado a cortes de financiamentos em pesquisa e suporte interpessoal reduzido, sobrecarga de trabalho, gestão inadequada, recompensa insuficiente e ausência de controle sobre a tarefa tendem a produzir o ambiente adequado para o sofrimento mental do trabalhador. Winefield (et al 2003) consideram que a soma destes fatores causa o estresse ocupacional nas universidades de todo mundo. A estabilidade, nesse ínterim, é o meio pelo qual se mantém a liberdade e autonomia para falar e publicar, ainda que o ponto de vista seja impopular. Considerando o contexto das universidades australianas, os professores são os mais afetados pela insatisfação e estresse no trabalho (Winefield e Jarrett, 2001; Winefield et al, 2003).

Em vista da redução do financiamento governamental, os pesquisadores tendem a buscar financiamentos externos, o que expõe os docentes das áreas das humanidades a uma situação desconfortável, uma vez que o “produto” das suas pesquisas está menos adequado ao mercado do que, por exemplo, o desenvolvimento de um novo aparato tecnológico. Esse fator explica a ocorrência de maior exposição e maiores índices de sofrimento no trabalho por parte dos pesquisadores das áreas das humanidades, artes, filosofia, sociologia, etc. (Winefield et al, 2003).

Wood (1990) faz uma ampla análise sobre a influência das regras de financiamento na performance dos pesquisadores, tendo a realidade australiana como base. A autora afirma que produtividade em pesquisa é algo muito difícil de descrever e prever, uma vez que leva em conta características pessoais, estilos, processos e técnicas diferentes, assim como diferentes possibilidades de realização, de acordo com os recursos viáveis para sua realização. Está relacionada a fatores como criatividade, motivação, disciplina e ambição, que são muito variáveis.

A dedicação à pesquisa, por outro lado, pode ter impacto negativo na docência, levando professores a deixarem de lado essa atividade, por vê-la como obstáculo, o que levanta aspectos éticos sobre o repasse de sobrecarga de atividades docentes para demais colegas. No mesmo sentido, buscando alavancar a carreira, os pesquisadores podem escolher pesquisas mais rápidas, em detrimento daquelas que poderiam de fato colaborar para sua disciplina, assim como escolher assuntos mais simples e menos desafiadores como resposta a ausência de investimento para avançar em aspectos de maior relevância e que exijam mais recursos e tempo (Wood, 1990).

A autonomia na seleção dos tópicos de pesquisa, para Wood (1990) é indispensável para garantir a qualidade no trabalho do pesquisador. Ao serem avaliados aspectos relacionados a produtividade, a autora sugere que a avaliação seja colocada no contexto da realidade, ou seja, junto a outras tarefas que precisam ser realizadas no cotidiano, especialmente as voltadas ao ensino. Recomenda ainda que o sistema de recompensa deixe claro as expectativas organizacionais em relação a todas essas atividades, ou seja, pesquisa, ensino, cumprimento de expediente administrativo e que levem em conta a existência, ou não, de recursos materiais para que a pesquisa ocorra. Wood (1990) ressalta ainda a importância de que na busca por financiamento, sempre crescente, se tome o cuidado de não se super adaptar às mudanças propostas, comprometendo pesquisa e ensino, o que mudaria completamente o papel da universidade como repositório de conhecimento, tradição e erudição.

O bem-estar no trabalho, embora seja abordado de forma conjunta em muitos estudos, como nos anteriormente citados, parece não se apresentar da mesma forma para docentes do que se apresenta para os trabalhadores do administrativo. González-Rico et al, (2018) conduziram um estudo na Comunidade Autónoma de Extremadura, na Espanha, em que participaram 565 trabalhadores de universidades. Afirmam que enquanto os professores parecem estar mais envolvidos com a formulação de metas, objetivos de carreira e tendem a dar mais significado ao seu trabalho, os trabalhadores administrativos, por estarem mais envolvidos com tarefas pré-determinadas, tendem a ter uma relação mais monótona com seu trabalho. Nesse sentido, ressaltam, assim como Sargent e Terry (1998), Aldaihan (2019) e Tohidian e Abbaspour (2020), que o controle sobre as próprias tarefas pode ser muito importante, assim como o fornecimento de recursos para o trabalho, para aumentar o engajamento com a atividade, especialmente entre os profissionais administrativos. De todas as formas, o bem-estar vivido no trabalho é capaz de promover efeitos

positivos para além do ambiente laboral em ambas as categorias, professores e pessoal administrativo (González-Rico et al, 2018).

Considerando a existência de dias bons e dias ruins no trabalho, o estudo de Ouweneel (et al, 2012), na Holanda, identificou emoções diárias vividas pelos trabalhadores e concluíram que emoções positivas tem um efeito indireto no nível de vigor, dedicação e absorção de sentimentos de esperança. Além disso, consideram que características positivas individuais são cruciais também para a sensação de bem-estar. Ficou evidenciado ainda que emoções positivas no final de um dia de trabalho são capazes de prever quão esperançoso o trabalhador estará em seu próximo dia de trabalho. Assim, emoções positivas afetam o engajamento no trabalho por meio da esperança que infundem no trabalhador.

Sharma e Jyoti (2009) consideram que no contexto da universidade indiana, autonomia e flexibilidade se destacam como fatores importantes de satisfação no trabalho, junto a oportunidade de estudo, crescimento e treinamento. Por outro lado, a remuneração não aparece como item significativo na produção da satisfação com o próprio trabalho.

A percepção de justiça também foi fator de análise numa pesquisa com trabalhadores universitários da China, Coréia do Sul e Austrália. Ela aparece como causa de comportamentos subsequentes e recíprocos nos mesmos. Essa percepção, embora contenha em si fatores socioculturais e deva variar entre pessoas de diferentes locais do mundo, apresenta relação com os níveis de comprometimento e confiança do trabalhador para com sua instituição. Ou seja, ao perceber a existência desse senso de justiça, o trabalhador tende a responder com maior envolvimento com suas atividades, porque sente como se estivesse em uma relação recíproca, que envolve confiança mútua (Jiang et al, 2017).

O suporte organizacional recebido, assim como prestígio interno e externo estão ligados aos níveis de apego do trabalhador com a universidade. De acordo com Fuller (et al, 2006), que analisou dados sobre esse tema com trabalhadores universitários dos Estados Unidos, para que haja vínculo com a organização, o trabalhador precisa perceber que ela está comprometida com ele. Analogicamente, é como se a universidade e o trabalhador fossem amigos, ou seja, para ser bom, o relacionamento precisa do comprometimento e preocupação de ambos. Nos resultados, Fuller (et al, 2006) indica que os docentes estão mais identificados com a universidade do que os técnicos, porque reconhecem nela uma fonte de prestígio. No caso dos técnicos, interessa mais o sistema interno, ou seja, o que de fato a organização em si tenha a oferecer, independente da imagem externa.

Os ocupantes de cargos de gestão, que muitas vezes são docentes, tendem a aproximar sua visão, quando do exercício desses cargos, à visão sustentada pelos técnicos. Isso demonstra que a mudança da atividade de trabalho permite fazer surgir novas visões acerca da universidade (Fuller, et al 2006).

São sugeridos, por Fuller (et al, 2006), práticas de recursos humanos que promovam envolvimento, tomada de decisão, justiça, recompensa e oportunidades de treinamento que tendem a aumentar a lealdade do trabalhador. Nesse sentido, como se pode perceber neste como noutros resultados apresentados nessa seção, nas pesquisas internacionais predominam os estudos no sentido de promover a adaptação do trabalhador ao contexto de trabalho ou, ao menos, favorecer essa adaptação. Há também visões mais críticas sobre a questão de como a organização do trabalho influencia na saúde mental no trabalhador, embora como se poderá ver na sessão seguinte, essas críticas são mais abertas na literatura nacional sobre o tema.

Considerando o panorama das pesquisas descritas até aqui, englobamos temas e universidades relacionados a treze diferentes países. Isso corresponde a incontáveis culturas, já que cada território pode encubar inúmeras formas culturais diferentes. É possível observar que há aspectos que se repetem na pesquisa, deixando ver seu caráter mais geral. Isso é apontado, por exemplo, por Jiang (et al, 2017) quando trata da importância do senso de justiça, que é igualmente visualizado nas sociedades da Coreia do Sul, China e Austrália, embora as questões culturais sejam muito diferentes.

A desvalorização do próprio trabalho, unida a intensificação do trabalho e pouco controle sobre a atividade que é exercida, são fatores que aparecem muito intensamente nos estudos, independentemente da cultura que têm como contexto. Pensando nesse sentido e buscando estudos que tratam da realidade brasileira, encontramos que esses temas também aparecem com muita força.

Ramos e Macêdo (2018) afirmam que a precariedade das relações sócio-profissionais e as condições de trabalho inadequadas levam ao sofrimento patogênico e em consequência, ao adoecimento. Numa pesquisa junto a técnicos-administrativos enfatizam a inflexibilidade, causada pela burocracia, como responsável pela pouca participação na tomada de decisão e nas políticas institucionais. Afirmam que o técnico, ao ingressar na sua função, dificilmente tem conhecimento cabal do que ela significa e dos objetivos organizacionais, o que dificulta obter clareza sobre qual é sua função e como deve realizá-la.

Fonseca e Carloto (2011) afirmam que tornando-se predominantemente intelectual, o trabalho cognitivo comprime o espaço de ação da afetividade, o que faz emergir novamente a questão da organização do trabalho, controle sobre a tarefa, parcelamento da atividade, hierarquia, gestão de recursos humanos, jornada de trabalho, comunicação entre outros (Jacques e Amazarray, 2006). Em contrapartida cabe destacar que Gradella Junior (2010) afirma que afetividade se revelou como uma das principais categorias responsáveis por criar laços humanizadores na universidade. Olhando para o trabalho de uma maneira geral,

Estudando mais de 400 servidores de uma universidade do estado de São Paulo, Areias (1999) constatou que a saúde mental no trabalho está diretamente ligada ao apoio social. Identificou que os servidores mais antigos são menos suscetíveis ao adoecimento por sua percepção da ciclicidade das crises. A própria experiência confere uma condição melhor de encarar os momentos mais difíceis vividos no trabalho. A pesquisadora encontrou relação entre questões de gênero e o adoecimento, tal como Mota, Silva e Amorim (2020), identificando que as mulheres são mais suscetíveis ao adoecimento. Fatores psicossociais estão envolvidos com isso, uma vez que culturalmente as mulheres ainda estão expostas a uma quantidade de trabalho mais intensa e uma pressão maior para darem conta e cumprirem com excelência todos seus papéis (Areias, 1999; Areias e Guimarães, 2004).

É possível perceber que dentre as publicações nacionais acerca dos trabalhadores da universidade, prevalecem estudos que diferenciam as categorias – técnicos administrativos e docentes. A imensa maioria dos estudos é sobre o trabalho dos docentes. É interessante observar que este não é o padrão observado na literatura internacional, onde muitos dos estudos, conforme capítulo anterior, abrangem a categoria de trabalhador da universidade como única.

A problematização acerca da organização do trabalho dentro da perspectiva neoliberal e da decorrente precarização do trabalho, expressa na aceleração do ritmo de trabalho, sobrecarga e modelo de avaliação utilizado, é tema da imensa maioria dos estudos em torno do adoecimento do docente em correlação com seu contexto

de trabalho no contexto brasileiro. Maués (2010, p. 143) afirma que a partir do final dos anos 1990, no Brasil, a educação superior tem sido vista como meio propulsor para o desenvolvimento econômico do país. “As críticas ao estado burocrático e o aceno para a constituição de uma forma descentralizada de gestão se constituíram nos pontos fulcrais desse processo”, que leva a precarização e intensificação do trabalho docente.

Segundo Bosi (2007) há uma percepção generalizada do aumento, intensificação e desvalorização do trabalho do docente. Essas modificações são atribuídas a reconfiguração das características do trabalho de modo a possibilitar a reprodução do capital, inserindo o trabalho na universidade nesse contexto. Consequências desse modelo são a expansão da universidade privada e a mercantilização do trabalho dos docentes. A universidade é chamada a operar e acaba por não conseguir agir. O autor afirma que “o resultado da política tem se materializado num crescimento cavalariço da produção e da produtividade acadêmica, cujo objetivo encerra-se no próprio ato produtivo, isto é, ser sentir-se produtivo” (Bosi, 2007, p. 1513). Para fortalecer essa concepção, Bosi (2007) reproduz uma fala de Renato Janine Ribeiro, à época diretor de avaliação da CAPES, quando afirma que “cada programa de pós-graduação, muitas vezes cada departamento de graduação, quer editar a sua revista. Quem vai ler isto? É óbvio que se você publica artigos que não são lidos é um desastre” (Ribeiro, 2006, p. 42).

A produção, transmissão de conhecimento e subjetividade tem sido alteradas pela lógica neoliberal que se fixa num processo de aceleração social. Em face das demandas crescentes, Rotenberg e Carlos (2018) indicam consequências como sujeitos culpados pela falta de tempo, sensação de correr morro acima somente para ficar no mesmo lugar, impacto na vida pessoal, desvalorização da experiência e especialização. Assim, os autores afirmam que conciliar as práticas de trabalho com as expectativas impostas geram um conflito de valores que leva o docente a não se reconhecer mais como bom professor, bom orientador ou bom pesquisador.

Diante disso, o próprio papel da universidade fica comprometido. O novo gerencialismo público leva à ideia de que o tempo de trabalho deve ser dedicado à produção, não ao pensar. O desempenho é medido por essas metas e recompensado por incentivos financeiros que respondem somente a existência de um produto final, algo que materialize em si mesmo a existência do trabalho. A ideia de que a universidade tem por função servir ao bem público fica comprometida por conta da noção de que o mercado pode substituir o estado democrático na construção de valores, lógica e cultura (Rotenberg e Carlos, 2018).

Souza (et al, 2017) afirmam que no cenário das universidades é preponderante o uso de pressões para intensificar o trabalho e cumprir as exigências de produtividade. A pressão internacional do final do século XX foi firmando esse novo modelo de universidade, inserido no campo das atividades econômicas. Para atender ao mercado, a universidade tem se centrado na ciência, tecnologia e inovação, o que transformou qualitativamente o trabalho do professor. Daí deriva a exigência da produtividade, que supostamente estaria relacionada a intensificação do desenvolvimento tecnológico.

Antunes (2014) descrevendo a nova morfologia do trabalho no Brasil, considera que o avanço tecnológico supostamente produziria uma redução na utilização da mão-de-obra e o trabalho tenderia a diminuir. No entanto não se observa esse movimento na realidade, mas sim o surgimento de um novo tipo de trabalho, multifacetado e adaptado às exigências próprias dessa modificação.

Paolo Nosella (2008, p. 257) afirma que “a cada momento histórico o homem se propõe novos problemas. Existindo as condições técnicas para sua solução a possibilidade de resolvê-los torna-se uma opção, um dever, isto é, uma questão ética.” Assim, a presença da tecnologia não garante, por si mesma, que as condições de trabalho e saúde sejam melhoradas. Isso explica, de alguma forma, porque países mais desenvolvidos econômica e tecnologicamente enfrentam os mesmos problemas que países em desenvolvimento no sentido da relação entre a saúde e o trabalho, que é o que podemos ver através dos trabalhos registrados aqui.

4. Conclusão

A partir da análise das características apontadas como causadoras de sofrimento mental em trabalhadores das universidades de diferentes países do mundo, percebemos que há características que se repetem independentemente da cultura em que o trabalho e o trabalhador estão inseridos.

Podemos citar, dentre elas que a intensificação do trabalho, falta de controle sobre as atividades, burocracia e desvalorização tendem a produzir o sofrimento do trabalhador. Em seu oposto, a afetividade, vínculos sociais e valorização do trabalho, unidas ao engajamento dos trabalhadores no pensar e na gestão, parecem ser aspectos que influenciam positivamente na saúde mental de quem trabalha.

Fato é que o desenvolvimento de questões materiais e tecnológicas, embora tenham sido promessa de melhoria das condições de trabalho e de diminuição da pressão sobre o trabalhador não atuam nesse sentido de forma automática e essa parece ser uma causa do porquê tanto nas sociedades mais desenvolvidas econômica e tecnologicamente quanto nas menos, se repetem as mesmas situações que levam ao adoecimento dos trabalhadores (falta de autonomia, pressão sobre o trabalhador, desvalorização, intensificação do trabalho).

É necessário pois, uma mediação entre o desenvolvimento dos processos tecnológicos e seu uso em favor do bem-estar da humanidade. Nesse sentido, ao pensarmos na realidade do nosso país, não basta seguir a cartilha dos países desenvolvidos, mas sim, criar formas de modificar estruturas político sociais que tendam à pressão sobre o trabalhador, como meio de garantir uma educação pautada na prerrogativa de criar uma “existência social mais digna, solidária, justa, material e espiritualmente mais elevada” (DIAS SOBRINHO, 2008, p. 195).

Referências

- AHSAN, N. et al. A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study. **European journal of social sciences**, v. 8, n. 1, p. 121-131, 2009
- ALDAIHANI, S. G. Administrative empowerment among Kuwait University staff and its effect on their job satisfaction. **Journal of Applied Research in Higher Education**, 2019.
- ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 28, n. 81, p. 39-53, 2014.
- AREIAS, M. E. Q. Saúde mental, estresse e trabalho dos servidores de uma universidade. **Tese** (Doutorado em Saúde Mental). Faculdade de Ciências Médicas da UNICAMP. Campinas, 1999.

AREIAS, M. E. Q.; GUIMARÃES, L. A. M. Gênero e estresse em trabalhadores de uma universidade pública do estado de São Paulo. **Psicologia em estudo**, v. 9, n. 2, p. 255-262, 2004.

BOSI, A. P. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. **Educação & Sociedade**, v. 28, n. 101, p. 1503-1523, 2007.

DIAS SOBRINHO, J. Avaliação educativa: Produção de sentidos com valor de formação. In **Avaliação**, Campinas; Sorocaba, SP, v. 13, n. 1, 2008

FONSECA, R. M. C; CARLOTTO, M. S. Saúde mental e afastamento do trabalho em servidores do Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul. **Revista Psicologia em Pesquisa**, v. 5, n. 2, 2011.

FULLER, J. Bryan et al. Perceived organizational support and perceived external prestige: Predicting organizational attachment for university faculty, staff, and administrators. **The Journal of social psychology**, v. 146, n. 3, p. 327-347, 2006.

GONZÁLEZ-RICO, Pablo et al. Be well at work, be well outside work: a study with university workers. **Studies in Higher Education**, v. 43, n. 6, p. 1034-1044, 2018.

GRADELHA JÚNIOR, O. Sofrimento psíquico e trabalho intelectual. In **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 13, n. 1, 2010.

HIEMISCH, A.; KIESS, W.; BRÄHLER, E. Mental job strain in a university children's hospital--a study on stress experience and the resulting employee health. **Klinische Padiatrie**, v. 223, n. 4, p. 236-241, 2011.

HOFFMANN, C. et al. Prazer e sofrimento no trabalho docente: Brasil e Portugal. **Educ. Pesqui.**, São Paulo, v. 45, e187263, 2019.

JACQUES, M. G. C., AMAZARRAY, M. R. Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência. **Boletim da Saúde**, 20(1), 2006.

JIANG, Z.; GOLLAN, P. J.; BROOKS, G. Relationships between organizational justice, organizational trust and organizational commitment: a cross-cultural study of China, South Korea and Australia. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 28, n. 7, p. 973-1004, 2017.

MARK, G.; SMITH, A. P. Effects of occupational stress, job characteristics, coping, and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees. **Anxiety, Stress & Coping**, v. 25, n. 1, p. 63-78, 2012.

MAUÉS, O. A reconfiguração do trabalho docente na educação superior. **Educar em Revista**, n. SPE_1, p. 141-160, 2010.

NIEDHAMMER, I. et al. Association between workplace bullying and depressive symptoms in the French working population. **Journal of psychosomatic research**, v. 61, n. 2, p. 251-259, 2006.

NOSELLA, P. Ética e Pesquisa. **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 29, n. 102, p. 255-273, jan./abr. 2008.

Ouweneel, E. et al. Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope, and work engagement. **Human relations**, v. 65, n. 9, p. 1129-1154, 2012.

RAMOS, Lila de Fátima C; MACÊDO, Kátia Barbosa. Reflexões sobre o adoecimento dos servidores técnico-administrativos em educação/Reflections on the occupational illnesses of technical-administrative employees in education. **Argumentum**, v. 10, n. 3, p. 107-122, 2018.

RIBEIRO, R. J. Entrevista. **Revista ADUSP**, São Paulo, n. 36, p. 36-51, jan. 2006.

RICHMAN, Judith A. et al. Sexual harassment and generalized workplace abuse among university employees: prevalence and mental health correlates. **American Journal of Public Health**, v. 89, n. 3, p. 358-363, 1999.

ROSPENDA, Kathleen M.; RICHMAN, Judith A.; SHANNON, Candice A. Prevalence and mental health correlates of harassment and discrimination in the workplace: Results from a national study. **Journal of interpersonal violence**, v. 24, n. 5, p. 819-843, 2009.

ROTENBERG, Lucia; SOARES LIMA CARLOS, Renata. How social acceleration affects the work practices of academics: a study in Brazil. **German Journal of Human Resource Management**, v. 32, n. 3-4, p. 257-270, 2018.

SARGENT, Leisa D.; TERRY, Deborah J. The effects of work control and job demands on employee adjustment and work performance. **Journal of occupational and organizational psychology**, v. 71, n. 3, p. 219-236, 1998.

SHARMA, R. D.; JYOTI, Jeevan. Job satisfaction of university teachers: An empirical study. **Journal of Services Research**, v. 9, n. 2, 2009.

SOUZA, K. R. et al. A nova organização do trabalho na universidade pública: consequências coletivas da precarização na saúde dos docentes. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 22, p. 3667-3676, 2017.

TARIS, T. W.; SCHREURS, P. J.G; VAN IERSEL-VAN SILFHOUT, I. J. Job stress, job strain, and psychological withdrawal among Dutch university staff: Towards a dualprocess model for the effects of occupational stress. **Work & Stress**, v. 15, n. 4, p. 283-296, 2001.

TOHIDIAN, I. ABBASPOUR, A. EMPLOYEES' decision-making power in universities: Employees' right or taken for granted REALITIES?. **Cogent Business & Management**, v. 7, n. 1, p. 1785107, 2020.

WINEFIELD, Anthony H. et al. Occupational stress in Australian university staff: Results from a national survey. *International Journal of Stress Management*, v. 10, n. 1, p. 51, 2003.

WINEFIELD, Anthony H.; JARRETT, Richard. Occupational stress in university staff. **International journal of stress management**, v. 8, n. 4, p. 285-298, 2001.

WOOD, Fiona. Factors influencing research performance of university academic staff. **Higher Education**, v. 19, n. 1, p. 81-100, 1990.-858.