

Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz



Tatiana dos Anjos Magalhães

**Trabalho e desgaste mental na perspectiva dos servidores técnico-administrativos de
uma universidade pública no Rio de Janeiro**

Rio de Janeiro

2018

Tatiana dos Anjos Magalhães

**TRABALHO E DESGASTE MENTAL NA PERSPECTIVA DOS SERVIDORES TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA NO RIO DE JANEIRO.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Saúde Pública, da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, na Fundação Oswaldo Cruz, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Saúde Pública. Área de concentração: Determinação dos processos saúde/doença; produção/trabalho, território e direitos humanos.

Orientador(a):Dr^a Lucia Rotenberg

RIO DE JANEIRO

2018

M188t Magalhães, Tatiana dos Anjos.
Trabalho e desgaste mental na perspectiva dos servidores técnico-
administrativos de uma universidade pública no Rio de Janeiro /
Tatiana dos Anjos Magalhães. -- 2018.
177 f. : graf.

Orientadora: Lucia Rotenberg.
Dissertação (mestrado) – Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacio-
nal de Saúde Pública Sergio Arouca, Rio de Janeiro, 2018.

1. Administração Pública. 2. Setor Público. 3. Saúde do
Trabalhador. 4. Trabalhadores. 5. Esgotamento Profissional. 6. Saúde
Mental. 7. Universidades. I. Título.

CDD – 22.ed. – 362.2098153

Tatiana dos Anjos Magalhães

**Trabalho e desgaste mental na perspectiva dos servidores técnico-administrativos
de uma universidade pública no Rio de Janeiro**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Saúde Pública, da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, na Fundação Oswaldo Cruz, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Saúde Pública. Área de concentração: Determinação dos processos saúde/doença; produção/trabalho, território e direitos humanos.

Aprovada em: 28/03/2018.

Banca Examinadora

Prof.^a Dr.^a Silvia Rodrigues Jardim
IPUB/UFRJ

Prof.^a Dr.^a Simone Oliveira
CESTEH/ FIOCRUZ

Prof.^a Dr.^a Mary Yale Rodrigues Neves
IPSi/UFF

Prof.^a Dr.^a Élide Azevedo Hennington
CESTEH/FIOCRUZ

Prof.^a Dr.^a Lucia Rotenberg (Orientadora)
IOC/FIOCRUZ

Rio de Janeiro

2018

À minha mãe Angela por todos os ensinamentos ao longo dessa vida.

AGRADECIMENTOS

Aos servidores que aceitaram participar deste estudo compartilhando suas histórias e suas vivências na universidade.

À minha família por todo o apoio, incentivo e principalmente pela compreensão pelos momentos de ausência.

À minha equipe da Seção de Prevenção Sócio-Funcional/SPSF por toda a partilha e apoio durante o trabalho que permitiram passar por essa etapa.

À minha turma de mestrado da subárea Saúde, trabalho e ambiente por todo o afeto, companheirismo que permitiram que essa etapa fosse bem menos sofrida.

À Prof. Dr^a Simone e a Prof. Dr^a Silvia pelas contribuições durante a banca de qualificação que permitiram aprimorar o trabalho no último ano.

Aos funcionários da ENSP e do CESTEHE pela ajuda sempre prestativa durante a trajetória acadêmica.

À minha orientadora Prof. Dr^a Lucia pelos ensinamentos durante esse período, pelas conversas e trocas que me ajudaram a chegar até aqui.

A saúde é um guia regulador das possibilidades de reação.

Canguilhem, 2017 p. 140.

RESUMO

Os transtornos mentais têm sido identificados como os principais causadores de incapacidade dos trabalhadores, sendo reconhecidos como problema de saúde pública. A maioria dos estudos se baseia na perspectiva diagnóstica, estabelecendo pouca relação entre o trabalho e o processo saúde-doença. O objetivo deste estudo é investigar as relações de trabalho-saúde, com foco no desgaste mental, dos assistentes em administração da Universidade Federal Fluminense (UFF). Utilizamos o conceito de desgaste (Laurell e Noriega, 1989) e desgaste mental (Seligmann-Silva, 2011), tendo como marco teórico o conceito de saúde de Canguilhem, assim como as obras de Dejours (2007) e Oddone et al (1986). Foram realizadas entrevistas individuais semi-estruturadas com 20 assistentes em administração da UFF (Niterói, RJ), que constituem o maior contingente de servidores daquela Universidade. O grupo foi subdividido entre os que ingressaram antes e após 2007, ano de implementação do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais/REUNI na UFF. Um questionário auto-preenchido permitiu fazer a caracterização do grupo quanto aos dados sociodemográficos e ocupacionais. Após a transcrição das entrevistas, o material qualitativo foi tratado conforme a análise de conteúdo de Bardin (2016), estabelecendo as categorias de análise. O atendimento ao público foi elencado pelos participantes de maneira positiva. Contribuir para a missão da universidade é uma importante fonte de prazer dos trabalhadores, bem como a identificação e o vínculo dos servidores com a UFF. A relação entre professor e técnico-administrativo se mostrou uma importante fonte de desgaste mental. Sobre o REUNI, os servidores se referiram à expansão da universidade de maneira negativa, porém a expectativa de que o aumento de 165% no número de alunos em 10 anos contribuísse para o desgaste mental dos servidores não se concretizou. Estudos específicos para aprofundar este tema poderão trazer novos elementos que o presente estudo não pode avaliar. A remoção surgiu como um mecanismo de defesa utilizado pelos servidores para enfrentarem as situações de sofrimento no trabalho. Sugere-se a realização de novas pesquisas que aprofundem as motivações dos servidores técnico-administrativos ao solicitarem remoção dos seus locais de trabalho.

Palavras-chave: Servidor público, saúde, saúde do trabalhador, assistente em administração, desgaste mental. Universidade, REUNI.

ABSTRACT

Mental disorders have been identified as the main cause of disability of workers and have been recognized as a public health problem. Most of the studies are based on the diagnostic perspective which establishes a little relation between work and the health-disease process. The objective of this study is to investigate the work-health relations. The main focus on the mental attrition is about the administrative assistants of the Universidade Federal Fluminense (UFF). We have based present paperwork on The Concept of Exhausting (Laurell and Noriega, 1989) and Mental Exhausting (Seligmann-Silva, 2011), as also Canguilhem's Concept of Health as well as the Works of Dejours (2007) and Oddone et al (1986). It has conducted individual semi-structured interviews with 20 administrative assistants from UFF (Niterói, RJ), whose constitute the largest contingent of servers of that University. The group was subdivided between those who entered before and after 2007, year of implementation of the Support Program for Restructuring and Expansion Plans of the Federal Universities / REUNI in the UFF. A self-completed questionnaire allowed us to characterize the group regarding sociodemographic and occupational data. After transcribing the interviews, the qualitative material was analyzed according to Bardin's content analysis (2016), establishing the categories of analysis. The attendance to the public was positively listed by the participants. Contributing to the mission of the university is an important source of employee pleasure, as well as the identification and bonding of the servers with the UFF. The relationship between teacher and administrative technician has proved to be an important source of mental exhausting. About REUNI, the servers referred to the expansion of the university in a negative way, but the expectation that the 165% increase in the number of students in 10 years would contribute to the mental exhausting of the servers did not materialize. Specific studies to deepen this theme may bring new elements that the present study could not evaluate. Removal has emerged as a defense mechanism used by servers to cope with situations of suffering at work. Further research is suggested that deepens the motivations of the technical-administrative servers when requesting removal of their work places.

Keywords: servers, health, worker's health, administrative assistants, mental exhausting, University, REUNI.

LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 1 - Distribuição da variável grau de escolaridade dos assistentes em administração com mais tempo de serviço na Universidade Federal Fluminense, dezembro, 2017. 71
- Gráfico 2 - Distribuição da variável grau de escolaridade dos assistentes em administração com menos tempo de serviço na Universidade Federal Fluminense, dezembro, 2017. 71

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 -	Divisão de alguns cargos no nível de classificação do PCCTAE	57
Quadro 2 -	Cargos com o maior número de servidores na UFF	58
Quadro 3 -	Primeira etapa de categorização	66
Quadro 4 -	Segunda etapa de categorização	66
Quadro 5 -	Categorização final para análise dos resultados	67
Quadro 6-	Perfil dos assistentes em administração participantes da pesquisa, segundo sexo, idade, tempo de universidade e área de lotação, fevereiro, 2018.	69

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADUFF	Associação dos Docentes da UFF
CAP	Caixas de Aposentadoria e Pensões
CEP	Comitê de Ética
CEREST	Centros de Referência em Saúde do Trabalhador
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
CNS	Conferência Nacional de Saúde
CNST	Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador
CPTA	Coordenação de Pessoal Técnico- Administrativo
CUV	Conselho Universitário
DASP	Departamento Administrativo do Serviço Público
EGGP	Escola de Gestão e Governança
ENSP	Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca
FASUBRA	Federação de Sindicatos dos Trabalhadores técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas no Brasil
FHC	Fernando Henrique Cardoso
IAP	Instituto de Aposentadorias e Pensões
LER/DORT	Lesões por Esforço Repetitivo/Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho
LNC	Levantamento das Necessidades de Capacitação
NTEP	Nexo técnico epidemiológico previdenciário
OMS	Organização Mundial de Saúde
PCCTAE	Plano de Cargos e Carreiras dos Técnicos- Administrativos em Educação
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional

REUNI	Programa de Apoio ao Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
PROGEPE	Pró-reitoria de Gestão de Pessoas
RENAST	Rede Nacional de Atenção à Saúde do Trabalhador
SPSF	Seção de Prevenção Sócio- Funcional
SMRT	Saúde Mental Relacionada ao Trabalho
SUS	Sistema Único de Saúde
SUDS	Sistema Unificado Descentralizado de Saúde
UFF	Universidade Federal Fluminense
UFMA	Universidade Federal do Maranhão

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
1.1	Objetivo geral	19
1.2	Objetivos específicos	19
2	REFERENCIAL TEÓRICO	21
2.1	A realidade brasileira e a constituição do campo da saúde do trabalhador	21
2.2	A Reforma Gerencial de Bresser-Pereira	26
2.3	A universidade brasileira: das origens ao REUNI	31
3.1	As contribuições de Canguilhem e da psicodinâmica do trabalho para pensar a relação de saúde e trabalho	39
3.2	O movimento operário italiano e a luta dos trabalhadores pela saúde	46
3.3	O conceito de desgaste mental e suas manifestações relacionadas ao trabalho	50
4	METODOLOGIA	56
4.1	Contextualização do campo empírico	56
4.2	Definição da amostra do estudo	59
4.3	Instrumentos utilizados	59
4.4	Trabalho de campo	61
4.4.1	Implicação da pesquisadora	61
4.4.2	Realização do estudo piloto	62
4.4.3	Abordagem aos participantes	63
4.4.4	Realização das entrevistas	64
4.4.4	Tratamento do material das entrevistas	65
4.5	Aspectos éticos	68
5	RESULTADOS E DISCUSSÕES	69
5.1	Caracterização dos participantes	69
5.2	Discussão das categorias elencadas para o estudo	73
5.2.1	A organização e as condições de trabalho na universidade	73
5.2.2	As manifestações do desgaste e as estratégias de defesa dos servidores	87
5.2.3	Os significados de saúde relacionados ao prazer, reconhecimento no trabalho e vínculo com a universidade	104
5.2.4	Mudanças ocorridas na universidade no que tange à expansão e à política para o servidor	116
5.3	Reflexões sobre o trabalho de campo	121
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	123

7	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	127
	APÊNDICE A Roteiro de entrevista	137
	APÊNDICE B Questionário sociodemográficos	139
	APÊNDICE C Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	140
	ANEXO I Descrição de cargos dos assistentes em administração	142
	ANEXO II Autorização da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas para realização da pesquisa	144
	ANEXO III Parecer substanciado do CEP-ENSP	145
	ANEXO IV Parecer substanciado CEP/UFF	155

1 INTRODUÇÃO

A temática do trabalho e saúde mental foi o que chamou minha atenção desde que eu iniciei meu trabalho como assistente social na Universidade Federal Fluminense/UFF. Tal fato se deve também à especialização em saúde mental realizada na modalidade residência e à experiência de trabalhos anteriores no campo da saúde mental. Como assistente social, eu estou lotada na Pró-reitoria de Gestão de Pessoas/PROGEPE, especificamente na Seção de Prevenção Sócio-Funcional (SPSF). A equipe de trabalho é multidisciplinar, constituída por três assistentes sociais e três psicólogos. O trabalho da equipe consiste no atendimento e orientação aos servidores técnico-administrativos, na relação deles com o seu trabalho, desde a entrada na UFF até a aposentadoria, por meio de diversos programas, por exemplo, o acompanhamento ao servidor em estágio probatório até a preparação para a aposentadoria.

A experiência como assistente social numa universidade pública no Rio de Janeiro me ajudou a vivenciar alguns dos desafios colocados para os servidores públicos como a precarização do trabalho, as questões de saúde, a apropriação de um discurso privatista e os impactos que essa apropriação pode causar. A experiência de trabalho e a formação anterior me impulsionaram a buscar uma linha de pesquisa no mestrado que pudesse relacionar o trabalho e a saúde, e dessa forma ocorreu a escolha pelo Mestrado em Saúde Pública, especificamente pela linha de pesquisa anteriormente chamada Saúde, Trabalho e Ambiente, e atualmente chamada de Determinação dos processos saúde/doença; produção/trabalho, território e direitos humanos.

O relatório da Organização Mundial de Saúde/OMS de 2001 relata que a depressão é a principal causa de incapacitação em todo o mundo, ocupando a quarta posição entre as 10 causas de incapacitação. No contexto brasileiro, os transtornos mentais relacionados ao trabalho foram os principais causadores das incapacidades, repercutindo na saúde dos trabalhadores e se tornando um importante problema de saúde pública (Camargo, 2014). Além dos transtornos mentais já relacionados ao trabalho, algumas outras doenças ocupacionais têm impacto na saúde mental dos trabalhadores, como por exemplo os casos de LER/DORT (Lesões por Esforço Repetitivo/Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho). Para Camargo (2014 p. 86), as LER/DORT podem desencadear:

quadro de ansiedade, depressão, irritabilidade, frustração e hostilidade, sendo considerados, como ocupações de riscos, os digitadores, montadores, caixas (banco/ supermercado), entre outros.

Em 1999, o Ministério da Saúde emitiu a Portaria 1.339 que lista as doenças

relacionadas ao trabalho, para uso clínico e epidemiológico. A Portaria inclui os transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho, dentre as doenças relacionadas neste tópico estão:

i) demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais (F02.8), ii) delírium não sobreposto a demência, como descrita (F05.0), iii) outros transtornos mentais decorrentes de lesão e disfunções cerebrais e de doença física (F06.-): Transtorno Cognitivo Leve (F06.7), iv) transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão e de disfunção de personalidade (F07.-): Transtorno Orgânico de Personalidade (F07.0), outros transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão ou disfunção cerebral (F07.8); v) transtorno mental orgânico ou sintomático não especificado (F09-), vi) transtornos mentais e comportamentais devido ao uso do álcool: Alcoolismo Crônico (relacionado com o trabalho) (F10.2), vii) episódios depressivos (F32.-), viii) reações ao “stress” grave e transtornos de adaptação (F43.-): Estado de “Estress” Pós- Traumático (F43.), ix) Neurastenia (inclui “Síndrome de Fadiga”) (F48.0), x) outros transtornos neuróticos especificados (inclui “Neurose profissional”) (F48.8), xi) Transtorno do Ciclo Vigília-Sono devido a fatores não- orgânicos (F51.2), xii) sensação de estar acabado (“Síndrome de Burn- Out”, “Síndrome do Esgotamento profissional”) (Z73.0) (BRASIL, 1999).

Segundo Camargo (2014), outras legislações também foram importantes, como por exemplo, as Normas Reguladoras relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Outro avanço relevante foi a implementação do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário/NTEP (CAMARGO, 2014).

O Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário/NTEP é um importante instrumento de proteção e promoção da saúde dos trabalhadores, pois considera a incidência elevada de uma doença em determinada atividade econômica, como própria do trabalho, não necessitando, exclusivamente, da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT). O NTEP privilegia aspectos epidemiológicos para o estabelecimento do nexo causal entre trabalho e doença, e transfere o ônus da prova para o empregador, obrigando as empresas que produzirem maior adoecimento a pagarem mais pelo seguro de acidente de trabalho (CAMARGO, 2014).

Com relação aos servidores públicos, tema desta pesquisa, estudos referem que os transtornos mentais estão entre as três principais causas de afastamentos do trabalho (OLIVEIRA et al, 2015; CUNHA et al. 2009; SCHLINDWEIN & MORAIS, 2014). Schlindwein e Morais (2014) em seus estudos sobre o afastamento dos servidores públicos federais de Rondônia observaram que os afastamentos referentes ao transtorno de humor (F30-39) foram a principal causa de ausência ao trabalho dos servidores. O mesmo resultado foi encontrado na pesquisa desenvolvida por Oliveira et al (2015) na qual os transtornos do

humor (F30-39) também se configuraram como a primeira causa de afastamento do Grupo dos Transtornos mentais e comportamentais. O estudo de Cunha et al (2009) investigou os afastamentos dos servidores públicos do Estado de São Paulo, e os transtornos mentais e comportamentais também foram as principais causas de afastamento.

Apesar da existência de estudos que tratam dos transtornos mentais entre servidores públicos, muitos deles ainda se configuram numa perspectiva diagnóstica, estabelecendo pouca relação com as atividades profissionais desenvolvidas por estes servidores. Cunha et al (2009) finalizam seu estudo recomendando:

o investimento em pesquisas que permitam compreender melhor a relação entre o processo de adoecimento no serviço público e suas interfaces com o trabalho, com uma abordagem intersetorial e transdisciplinar e com a participação do principal sujeito desse processo, o servidor público (p. 235).

Para avançar no que diz respeito à relação entre o trabalho e o processo de adoecimento no serviço público, foi adotado para esta pesquisa o conceito de desgaste mental trazido por Seligmann-Silva (2011) que se baseia no conceito de Laurel e Noriega (1989) sobre o desgaste, entendido como a perda da capacidade laborativa durante o processo produtivo. Esses autores entendem que o corpo e a mente são consumidos durante o mesmo processo. Esse conceito é fundamental, pois entende que o adoecimento é um processo influenciado pelo trabalho (LAURELL, 1993; LAURELL & NORIEGA, 1994).

Importante ressaltar que a concepção sobre o processo de saúde-doença desenvolvida por Laurell e Noriega (1989) está sedimentada no materialismo histórico dialético, eminente da teoria marxista. Segundo Marx (1983), o trabalho é o processo no qual o homem transforma a natureza e transforma a si mesmo. Portanto, o trabalho é criação, noção fundamental para a compreensão de que o homem afeta e é afetado pelo seu trabalho. Assim, o processo de trabalho não é um processo a-histórico ou natural, mas sim, um processo social (LAURELL, 1993). O processo de trabalho é visto como o determinante principal da relação saúde-doença das coletividades (LAURELL, 1993).

A investigação sobre o processo de adoecimento dos servidores públicos não poderia desconsiderar as mudanças que o setor vem passando nas últimas décadas. Desde a década de 80, o serviço público sofre influência da visão privatista, segundo a qual o serviço público deve incorporar o conceito de eficiência das empresas privadas (CHANLAT, 2002). A indicação de Bresser Pereira para o Ministério de Administração e Reforma do Estado (MARE) na década de 90 foi decisiva para a implementação de tais mudanças.

Bernardo et al (2013) realizaram um estudo em um Laboratório público, que tinha como objetivo analisar as vivências profissionais, tanto dos servidores públicos quanto trabalhadores contratados, tomando como pressuposto que o serviço público tem sido afetado pelas mudanças no contexto capitalista atual. Independente do vínculo empregatício, os autores observaram que a vivência dos trabalhadores deste laboratório era permeada por características de empresas privadas. Os funcionários terceirizados vivenciavam baixos salários e vínculo instável; os servidores públicos vivenciam o mal-estar em relação ao trabalho sujeito à lógica privatista. Outro aspecto mencionado durante a pesquisa foi o fato de que muitos servidores do Laboratório tinham sido atuantes nos movimentos sociais para a criação do Sistema Único de Saúde/ SUS e agora viam com certo sofrimento a implementação da lógica privatista no Laboratório. Tanto os trabalhadores contratados como os servidores públicos são sujeitos a metas de produção que são determinadas para a equipe, e não individualmente (BERNARDO et al, 2013).

No âmbito da realidade vivenciada na universidade pública, poucos estudos investigaram a relação entre as mudanças no Estado e a saúde dos servidores técnico-administrativo, com destaque para a pesquisa de Ribeiro (2012) sobre a saúde dos servidores de uma Universidade no Maranhão. Sobre esse estudo cabe destacar que a pesquisa usou como metodologia entrevistas semi-estruturadas com servidores que ingressaram na Universidade antes de 1995 e que entraram depois de 1995, ano das mudanças promovidas por Bresser Pereira. O estudo em questão incluiu entrevistas com os assistentes em administração, que segundo a autora, representavam a maior demanda de atendimento pelo Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos/ DRH da Universidade Federal do Maranhão.

O caminho de construção do objeto da presente pesquisa foi longo e árduo, com algumas idas e vindas, mas sem perder o horizonte das questões de saúde e serviço público. As mudanças ocorridas durante todos esses anos na universidade pública não poderiam ser ignoradas, bem como a variedade de profissões que atuam no dia a dia da mesma. Diante da complexidade do trabalho na Universidade e após a leitura de pesquisas como Ribeiro (2012) se optou pelos assistentes em administração, pois eles são o maior quantitativo de servidores, possuem formações das mais distintas e acima da escolaridade exigida pelo cargo, e podem atuar em todas as áreas da universidade

Considerando que existem poucos estudos que relacionam o processo de saúde-doença dos servidores públicos com as atividades de trabalho desenvolvidas pelos mesmos, o

presente estudo se propõe a investigar a relação entre o trabalho e o desgaste mental na perspectiva dos servidores técnico-administrativos da Universidade, tendo como população os assistentes em administração. Considerou-se também as mudanças ocorridas ao longo das últimas décadas, diferentemente do estudo de Ribeiro (2012) usou-se como marco de tempo o ano de 2007, quando se deu a implementação do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais/REUNI.

Para subsidiar a proposta de análise, o referencial teórico aborda as contribuições de Canguilhem e Dejours para pensar o conceito de saúde, o Movimento Operário Italiano e sua importância para o campo da Saúde do Trabalhador no Brasil, assim como o conceito de desgaste mental e suas manifestações referentes ao trabalho. Além disso, buscou-se a contextualização da sociedade brasileira, importante para entender as Reformas de Bresser Pereira na década de 90. Também foi abordado no referencial teórico a criação das universidades no Brasil até o REUNI, com o objetivo de entender melhor o contexto de trabalho dos assistentes em administração lotados na Universidade Federal Fluminense.

A relevância da pesquisa se dá pelo fato que, em muitas situações, o olhar sobre o servidor público está associado à perícia médica singular, descontextualizada de seus processos de trabalho, em que muitas vezes os servidores são vistos como fraudadores de licenças médicas (RAMMINGUER & NADIR, 2007; CARNEIRO, 2006). Desta forma, o conceito de desgaste mental traz uma contribuição à área de conhecimento ao se contrapor à visão dominante da perícia médica singular, que não considera a influência do próprio trabalho no processo saúde-doença.

1.1- Objetivo Geral

Analisar as relações de saúde-trabalho, com foco no desgaste mental, dos assistentes em administração lotados na Universidade Federal Fluminense.

1.2- Objetivos específicos

1-Analisar a relação entre saúde-trabalho, com foco no desgaste mental, a partir da perspectiva dos participantes da pesquisa;

2-Identificar possíveis estratégias de enfrentamento do desgaste mental desenvolvidas pelos servidores, individual ou coletivamente;

3-Characterizar a expansão e reestruturação da Universidade na visão dos servidores entrevistados com mais tempo de trabalho na universidade.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A realidade brasileira e a constituição do campo da saúde do trabalhador

O Brasil possui muitas particularidades que influenciariam as políticas sociais de uma forma geral, incluindo aquelas afeitas à saúde do trabalhador. Para entender como ocorreu a constituição deste campo que está inserido na Saúde Pública/Coletiva, é imprescindível rever alguns pontos da constituição da seguridade social no Brasil até a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora.

A realidade brasileira se mostrou bem distinta da dos países europeus, principalmente a Inglaterra, berço da Revolução Industrial e das primeiras legislações de proteção social. Enquanto no fim do século XIX a Europa vivenciava o auge da revolução industrial, exigindo uma legislação que protegesse o trabalhador, e ao mesmo tempo que garantisse a produção, o Brasil vivia sua transição do Império para a República, preservando resquícios do regime anterior, ou seja, “a conciliação do progresso com o atraso” (FREIRE, 2002 p. 154).

Behring e Boschetti (2006) consideram que a formação social brasileira não acompanhou historicamente a de os outros países, pois o Brasil não vivenciou a radicalização das lutas operárias. Com o fim da escravidão, houve uma imensa dificuldade em incorporar os escravos libertos ao mundo do trabalho, e a primeira legislação voltada para o trabalho ocorreu apenas nas primeiras décadas do século XX (BEHRING & BOSCHETTI, 2006).

Ainda que a primeira legislação referente ao mundo do trabalho tenha ocorrido apenas no início do século XX, o século XIX vivenciou algumas iniciativas, ainda tímidas sobre a seguridade social. A Constituição de 1824 estabeleceu a garantia de socorros públicos, que segundo Simões (2012) eram expressões do assistencialismo do Estado Imperial, na perspectiva da caridade. Com a Constituição de 1891, a administração dos socorros sociais se deslocou do âmbito privado para a administração pública (SIMÕES, 2012). A Constituição de 1891 também trazia alguns outros aspectos sobre a aposentadoria por invalidez em seu artigo 75, que seria concedida aos servidores públicos no serviço da Nação, estabelecia “a serviço da Nação” como um primeiro nexos para ligar a invalidez ao trabalho, de maneira muito incipiente.

Durante o governo de Getúlio Vargas, a Constituição de 1934 “inaugurou, na história da Constituição Brasileira, um novo capítulo, Da Ordem Econômica e Social” (SIMÕES, 2012 p. 104). De fato, a Constituição de 1934 foi a primeira a agrupar os artigos referentes ao trabalho e ao socorro social em um mesmo capítulo. A partir do artigo 121, em seus incisos, a

Constituição fez menção ao trabalho diário não exceder 8 horas, à proibição do trabalho aos menores de 14 anos, amparo à produção e às condições de trabalho, tendo em vista a proteção do trabalhador e os interesses econômicos do país, entre outros. O artigo 121, especificamente, trouxe medidas importantes de proteção ao trabalhador, de tutela.

Inaugura o conceito de proteção ou tutela em reconhecimento da teoria do risco social, segundo a qual são ônus da sociedade o desemprego, os acidentes e doenças profissionais e as medidas de prevenção que os evitem (SIMÕES, 2012 p. 104)

Ainda na década de 30 do século passado, ocorreram os primeiros movimentos de integração da massa trabalhadora às estruturas sindicais. A Lei Elói Chaves implementou as Caixas de Aposentadoria e Pensões (CAPs), por meio dos Instituto de Aposentadorias e Pensões (IAPs); os Institutos eram dirigidos por conselhos formados por empregadores, trabalhadores e governo. Na década de 30 também foram criados o Ministério do Trabalho (32) e a Carteira de Trabalho, que proporcionava o acesso aos serviços de saúde oferecidos pelos IAPs, que eram separados por categorial profissional (BRAVO, 2008; BEHRING & BOSCHETTI, 2006; SIMÕES, 2012).

Os benefícios oferecidos pelas Caixas de Aposentadoria e Pensões eram assistência médica curativa, fornecimento de medicamentos, aposentadoria por tempo de serviço, velhice e invalidez, auxílio funeral e pensão para os dependentes. Os trabalhadores urbanos foram os primeiros a se mobilizar para a implementação das CAPs nas suas empresas, primeiro os ferroviários em 1923, os estivadores e marítimos, em 1926, e os demais trabalhadores depois da década de 1930 (BRAVO, 2008).

Devido ao alto custo das Caixas de Aposentadorias e Pensões, nem todas as empresas conseguiam mantê-las, ficando restritas aos grandes estabelecimentos. À época existiam dois tipos de atendimento à população: a saúde pública, destinada aos mais pobres ou que estavam fora do sistema das Caixas e a medicina previdenciária, destinada aos trabalhadores do setor formal (BRAVO, 2008).

Durante a Ditadura Vargas alguns avanços na legislação sobre o trabalho foram obtidos, como a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em 1943. A Constituição de 1937 pouco avançou em questões trabalhistas, mas a Constituição de 1946 “sob o influxo da social-democracia do pós-guerra, retomou a instituição de seguro social com notáveis avanços” (SIMÕES, 2012 p. 104). Devido à violência dos governos ditatoriais, a garantia de alguns avanços sociais é necessária para prevenir situações conflituosas (FREIRE, 2002; VIANNA, 2002).

Cabe destacar que as mudanças ocorridas ao longo dos primeiros anos da República e fim do Império foram institucionalizadas, implementadas a partir da busca do consenso popular, em momentos de ditadura. Salienta-se que a discussão sobre esse percurso é importante para entender como ocorreu a seguridade social no Brasil, da qual a política de saúde, e conseqüentemente a saúde do trabalhador fazem parte.

A ditadura militar na década de 60 unificou a previdência social no Instituto Nacional de Previdência Social, retirando os trabalhadores da gestão da previdência Social. A medicina previdenciária expandiu-se no governo militar, principalmente no setor privado, com o aumento da rede de hospitais. Segundo Simões (2012), em 1970 o INPS possuía 25 hospitais próprios e mantinha convênio com mais de 2.634 hospitais privados. Durante o período da ditadura militar, o setor dos planos de saúde e hospitais privados expandiu consideravelmente.

Um marco na mudança da concepção saúde como direito universal e na forma de prestar assistência foi a 8ª Conferência Nacional de Saúde, realizada em 1986. O período político caminhava para o fim da ditadura militar e a reabertura política, impulsionados pelo fim do “milagre brasileiro” e acirrado pela crise internacional do petróleo na década de 70. Para a realização da 8ª Conferência foram realizadas Pré-conferências por todos os estados com os temas: a Saúde como direito inerente à personalidade e a cidadania; reformulação do Sistema Nacional de Saúde e financiamento setorial (BRAVO, 2008).

Ao contrário das conferências anteriores, a 8ª Conferência contou com ampla participação popular, com setores como a Associação Brasileira de Pós-graduação em Saúde Coletiva, o Centro Brasileiro de Estudos em Saúde, Medicina Previdenciária e Saúde Pública (BRAVO, 2008). Segundo a autora, a proposta da Conferência ultrapassou a proposta de reformulação setorial, referia-se “à sociedade como um todo, propondo não somente um Sistema Único de Saúde/SUS, mas a Reforma Sanitária” (p. 96).

Ainda em 1986 ocorreu a 1ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador, entre os dias 1 a 5 de dezembro, no Centro de Conferências em Brasília. Na tentativa de garantir o mesmo espírito democrático da 8ª Conferência de Saúde, a 1ª CNST contou com a participação de diversos atores sociais, dentre eles a Associação Brasileira de Pós-Graduação em Saúde Coletiva (ABRASCO), o Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana (CESTEH), a Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO) e a Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ), entre outros (BRASIL, 1986).

As questões discutidas na Conferência foram incorporadas em três temas: diagnóstico das situações de saúde e segurança dos trabalhadores, novas alternativas de atenção à saúde dos trabalhadores e política nacional de saúde e segurança dos trabalhadores. A Conferência contou com 526 participantes, sendo 399 delegados e 127 observadores. Entre algumas propostas, a Conferência apresentou a necessidade de fiscalização das empresas por autoridade sanitária instituída pelo Sistema Único de Saúde e a criação de um sistema de vigilância epidemiológica de acidentes e doenças do trabalho (BRASIL, 1986).

A proposta constituinte tinha alguns princípios inovadores como o direito universal à saúde, colocando fim à distinção entre trabalhadores rurais e urbanos, segurados e não-segurados, uma questão que vinha há anos sem resolução. Apesar dos avanços propostos pela Constituinte, a saúde do trabalhador não conseguiu aprovar como proposta o direito do trabalhador de recusa ao trabalho em locais insalubres, bem como o direito à informação sobre a toxicidade dos produtos manipulados (BRAVO, 2008).

Em 1987 foi criado o Sistema Unificado Descentralizado de Saúde (SUDS) com propostas inovadoras para a época, por exemplo a universalização da saúde e equidade do acesso aos serviços de saúde. Neste cenário, o SUDS teria tudo para vigorar sem problemas, porém dentro do próprio INAMPS sofreu duras oposições que impediram sua efetiva concretização (NORONHA & LEVCOVITZ, 1994). Apesar das oposições ele sobrevive até a aprovação da Lei Orgânica da Saúde (LOS), nº 8.080 de 1990 que organiza o SUS, sendo revogado em 1991.

A investida neoliberal dos anos 90 se refletiu na política de saúde, a Lei 8.080/1990 é aprovada em 1990 sem a questão do financiamento definida, sendo recolocada em Lei complementar 8.142 em 1991. Entretanto, pouco se fez na direção da intersetorialidade, do reconhecimento da centralidade da categoria trabalho como fundamental e dos determinantes sociais dos agravos da saúde da população (VASCONCELOS & MACHADO, 2011).

Em 1994, a 2ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador (CNST) foi um marco no caminho de constituição de uma Política de Saúde do Trabalhador, tendo contado com a participação de representantes sindicais e institucionais. A 3ª Conferência, em 2005, trouxe alguns avanços com relação ao desenvolvimento sustentável, alinhada à política globalizante (VASCONCELLOS & MACHADO, 2011).

Ainda que tenham ocorridos avanços do ponto de vista legislativo no que se refere à saúde do trabalhador, não se avançou em aspectos importantes como o reconhecimento do

trabalho como determinante do processo saúde doença, a fiscalização dos processos produtivos e de desenvolvimento, bem como a priorização da saúde do trabalhador na agenda pública (MINAYO-GOMEZ, 2013; VASCONCELLOS & MACHADO, 2011).

Como foi visto no início deste tópico, os marcos legais de proteção aos trabalhadores avançaram nos últimos anos, porém ainda existem lacunas a serem preenchidas. Atualmente, a Saúde do Trabalhador está associada a duas políticas, quais sejam: a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (2011) e a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (2012). Como refere Vasconcellos (2013), quem possui duas políticas não possui nenhuma. Atualmente as duas políticas estão unificadas por meio da Portaria de Consolidação nº 2, de 28 de setembro de 2017.

A criação da Rede Nacional de Atenção à Saúde do Trabalhador (RENAST), bem como a implementação dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CERESTs) se constituem como um avanço e, também um desafio. Avanço por conta da organização de uma rede que possa atender os trabalhadores nas situações de saúde. E um desafio, pois, essa mesma rede pode se constituir um “gueto”, separada das demais políticas públicas, que não dialoguem intersetorialmente (VASCONCELLOS & MACHADO, 2011).

Conforme referem Mendes e Dias (1991 p. 347) “o objeto da saúde do trabalhador pode ser definido como processo saúde e doença dos grupos humanos, em sua relação com o trabalho”. Sobre este ponto, o campo da saúde do trabalhador, do ponto de vista teórico e metodológico tem avançado no caminho da produção de conhecimento no campo da saúde pública . Porém, há que se considerar a distância entre a academia e a RENAST no subsídio de conhecimento para a adoção de ações de vigilância (MINAYO-GOMEZ, 2013).

No campo do serviço público, o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) foi estabelecido pelo Decreto 6833 de 29 de abril de 2009. O SIASS tem por objetivo coordenar e integrar as ações e programas na área de assistência à saúde dos servidores públicos (ZANIN et al, 2015). Apesar da criação do SIASS ter sido um avanço, a falta de ações de vigilância com foco nos ambientes de trabalho e na saúde do servidor, a falta de ações de promoção e prevenção ainda se constituem como um desafio para o subsistema (ZANIN et al, 2015).

As ações referentes à política de saúde dos servidores públicos ainda se encontram restritas às atividades de perícia médica, na qual muitas vezes o servidor é visto como um fraudador de licenças médicas (CARNEIRO, 2006). Zanin et al (2015) apontam que:

a política implementada pelo Governo via SIASS dissocia claramente as questões de saúde do processo de trabalho e centraliza as ações no dano, no adoecimento, e não na promoção da saúde (p. 94).

Ainda é preciso avançar no que diz respeito à Política de Assistência à Saúde do Servidor Público Federal (PASS). É importante ressaltar os aspectos positivos do SIASS, como por exemplo, a organização da estrutura de assistência à saúde do servidor, o que ajudou a sistematizar as ações por meio das Perícias Médicas em Saúde. Entretanto, o paradigma da saúde do trabalhador ainda não foi absorvido pelas instâncias que planejam e executam as ações de saúde no serviço público, como finaliza Zanin et al (2015 p. 94) “o que se está fazendo não se refere à Saúde do Trabalhador”.

O projeto de Lei 55/2016, conhecido anteriormente como PEC 241/2016, trouxe profundas ameaças ao campo da Seguridade Social, abrangendo as políticas de saúde e assistência social, reflexos esses que provavelmente serão sentidos em anos muito próximos, pois influenciam diretamente a questão da redução do financiamento para diversas áreas da política social. A tentativa de implementação da reforma da previdência que está em curso desde o governo de Fernando Henrique Cardoso se acentuou ainda mais esse ano. Dado este fato, fez-se necessário não apenas tratar da saúde do trabalhador, enquanto política pública ou campo, mas sim trazê-la para o campo da seguridade social.

2.2 A Reforma Gerencial de Bresser Pereira

A Reforma Gerencial proposta na década de 90 pelo então Ministro da Fazenda Luiz Carlos Bresser Pereira, é considerada um marco para estudar as alterações ocorridas no serviço público ao longo dos últimos anos. Bresser foi autor de diversos textos nos quais tece críticas à administração burocrática e à estabilidade do servidor público, considerando que houve um retrocesso no campo da administração pública, a partir de 1985 (BRESSER-PEREIRA, 1996; 2001).

Bresser-Pereira (2001) inicia sua defesa da administração gerencial retomando a história da administração pública, do Império até a década de 90. Para o autor, a constituição do estado brasileiro, no plano administrativo, se divide em três etapas: o Estado Patrimonial, ou Patrimonial-Mercantil até a década de 30, o Estado Burocrático-Industrial, entre 30 e 45 e Gerencial Pós-Industrial, de 1995 à atualidade.

Cabe destacar que o autor percorreu essa trajetória histórica para justificar a reforma gerencial e até mesmo considerá-la imprescindível diante da globalização e da crise do

petróleo na década de 70. O estado oligárquico era formado por uma elite de senhores de terra e políticos, cercados por um corpo de funcionários ligados ao estado sem nenhum critério específico de admissão (BRESSER- PEREIRA, 2001).

Souza e Mello (2013) em consonância com Bresser-Pereira afirmam que o aparelho estatal brasileiro está dividido entre: patrimonialista, burocrático e gerencial. As autoras salientam que no estado patrimonialista não há fronteira entre o público e o privado, que existe um clientelismo político. A elite patrimonial enriqueceu e manteve seus privilégios “em detrimento de uma maioria excluída desse processo” (p. 4).

Sob o regime de Vargas na década de 30 algumas mudanças se iniciam no campo da administração pública, que colocaram em evidência o que os autores chamaram de administração burocrática (BRESSER-PEREIRA, 1996). A administração burocrática foi adotada para substituir a administração patrimonialista, com o objetivo de estabelecer uma separação clara entre o público e o privado. Outro objetivo era dar ao Estado condições financeiras e administrativas para intervir sempre que o mercado não tivesse condições de coordenar a economia (BRESSER-PEREIRA, 1996).

Em uma perspectiva diferente da de Bresser- Pereira, Chanlat (2002) considera que o advento da administração burocrática se apoia “sobre o profissionalismo, o saber, a competência, a integridade, impersonalidade, a independência e a ética do bem-comum” (p. 3). Para Chanlat (2002), a burocracia é necessária, pois atende às necessidades de uma sociedade que busca a eficiência, e também a aspectos democráticos, como a igualdade de todos diante da lei e dos serviços. O autor ajuda a esclarecer a contribuição da burocracia ao serviço público, pois garante a separação entre o que é público daquilo que é privado, e é orientada pelo princípio da ética do bem comum, todos tem o mesmo acesso aos bens e serviços públicos.

Na década de 30 foram criados o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e o Ministério da Educação e Saúde Pública. Outra iniciativa adotada para formalizar a administração burocrática foi a criação do DASP- Departamento Administrativo do Serviço Público. O DASP era um órgão central responsável pelo ingresso no serviço público por concurso, critérios gerais e uniformes de classificação de cargos, organização dos serviços de pessoal, legislação regulamentadora de licença, aposentadoria e pensões, entre outras melhorias realizadas pelo órgão (WAHRLICH, 1984; BRESSER- PEREIRA, 2001).

Ainda que a administração burocrática tenha proposto algumas resoluções para as

questões postas pela administração patrimonialista, ela sofreu algumas resistências. Bresser-Pereira (1996) critica principalmente a administração burocrática pelo fato de considerá-la “lenta, cara, auto-referida, pouco ou nada orientada para a demanda dos cidadãos” (p. 5). As críticas apresentadas pelo autor também residem no fato de o Estado ter assumido um número crescente de serviços sociais, como saúde, educação, cultura, previdência e assistência social, comprometendo a eficiência do mesmo (BRESSER- PEREIRA, 1996).

Azevedo e Loureiro (2003) consideram que as críticas feitas à administração burocrática são equivocadas, uma vez que esse tipo de administração não conseguiu ser consolidada no Brasil devido à forte herança patrimonialista e clientelista do país, que não foram totalmente superadas. Para os autores, a administração burocrática contém os elementos necessários para a garantia do Estado de Direito, pois contém as ideias centrais como legalidade, igualdade, regras formais e princípios normativos que orientam a ação dos funcionários (AZEVEDO & LOUREIRO, 2003).

Os caminhos para a administração gerencial começam a ser trilhados a partir de 1945. Com a saída de Getúlio Vargas em 1945, o DASP perdeu grande parte das suas atribuições (BRESSER-PEREIRA, 2001). Após a II Guerra Mundial os princípios da administração de empresas começam a influenciar a administração pública, fato que se intensificou com a crise da década de 70, levando os países centrais a caminharem em direção à administração gerencial (BRESSER- PEREIRA, 1996).

A Constituição de 1988 é considerada por Bresser-Pereira como um retrocesso burocrático, bem como a Lei 8112/1990 (1996). Para o autor, benefícios como a estabilidade, a rigidez do preenchimento de vagas por concurso público, impossibilitando que os funcionários já existentes pudessem ocupar novas vagas, as aposentadorias especiais para os professores são onerosas para os cofres públicos (1996). Para o autor, o único mérito da Constituição de 1988 foi a obrigatoriedade de realização de concurso público para provimento dos cargos, entretanto os altos cargos de gestão não deveriam ser providos de tal maneira.

O cenário da década de 90 era de hiperinflação; o governo Collor realizou a reforma do estado com cortes de funcionários, redução de salários e diminuição do tamanho do Estado (BRESSER-PEREIRA, 2001). Ao assumir a Presidência da República, Fernando Henrique Cardoso (FHC) transformou a Secretaria de Administração Federal da Presidência da República em Ministério de Administração Federal e Reforma do Estado e nomeou Luiz Carlos Bresser-Pereira como Ministro. Como foi visto anteriormente (BRESSER- PEREIRA, 1996; 2001), o autor tinha inúmeras críticas ao serviço público, que incluíam a estabilidade do

servidor público e os “retrocessos” garantidos na Constituição de 1988. Não tardou para que fossem tomadas as medidas propostas pelo ministro. Em 1997 foram criadas formalmente as agências executivas (instituições que executam as atividades exclusivas do estado) e as organizações sociais (BRESSER-PEREIRA, 2001).

Apesar de advogar contra o estado neoliberal, afirmando que o estado mínimo não é viável (BRESSER-PEREIRA, 2001), o autor propõe uma diminuição das atividades do Estado. A reflexão do novo ministro se baseia em três pontos: quais são as atividades exclusivas do Estado, quais são aquelas que devem ser financiadas pelo Estado, mas não exclusivas deste e, por último, quais são as atividades de produção de bens e serviços para o mercado. A partir dessa reflexão, o autor propôs a criação de quatro setores, quais sejam: núcleo estratégico do Estado, as atividades exclusivas de Estado, os serviços não-exclusivos ou competitivos e a produção de bens e serviços para o mercado (BRESSER- PEREIRA, 1996).

Ao núcleo estratégico estão ligados a Presidência da República, os ministros de Estado, o Poder Legislativo e Judiciário. As atividades exclusivas do Estado estabelecidas pela reforma gerencial “são aquelas em que o poder do Estado, ou seja, o poder de legislar e tributar é exercido” (BRESSER- PEREIRA, 1996 p. 19). Neste sentido, fazem parte deste grupo a polícia, as forças armadas e os órgãos de fiscalização e de regulamentação. Universidades, Hospitais, Centros de Pesquisa e Museus fazem parte das atividades não-exclusivas do Estado. Por último, está o setor de bens e serviços que, segundo o autor, deve ser privatizado, pois, “pressupõem-se que as empresas serão mais eficientes se controladas pelo mercado, e administradas privadamente” (1996 p. 20).

Bresser-Pereira (2001) justifica que os serviços sociais e científicos não devem ser exclusivos do Estado, pois não há razão para que eles sejam controlados pelo Estado ou fiquem submetidos à burocracia estatal. Ao mesmo tempo, o autor reconhece que os serviços sociais e as pesquisas científicas, por serem atividades inerentes aos direitos humanos, não deveriam ser repassadas ao mercado para não serem regidas pelo preço ou lucro. O que o autor propõe como solução para o impasse é de que as organizações de direito privado, mas com finalidade pública, sejam responsáveis por essa atividade. Mais tarde o autor nomeará de organizações sociais.

No campo dos serviços sociais e científicos, ou seja, das atividades que o Estado executa, mas não lhe são exclusivas, a ideia foi transformar as fundações estatais hoje existentes em *organizações sociais* (grifos nossos p. 26)

Como visto anteriormente, Chanlat (2002) trouxe uma importante reflexão, qual seja, a ética do bem comum, vista como importante ferramenta da consolidação da democracia, que se contrapõe às medidas implementadas por Bresser-Pereira (1996; 2001).

Assim, o autor chama a atenção para a noção de que o serviço público não tem a mesma natureza que a empresa privada por ser orientado pela ética do bem comum, garantindo assim a existência de toda a sociedade. Desta forma, a absorção da lógica empresarial nos serviços públicos poderia ser uma ameaça a essa separação, já que as ações estariam reguladas pelo *ethos* dos negócios (CHANLAT, 2002).

Ribeiro e Mancebo (2013) discutem que a Reforma do Estado tinha por objetivo “tornar a administração pública mais flexível, eficiente, com serviços de melhor qualidade e custos reduzidos” (p. 196). Com todas essas mudanças no cenário econômico, os serviços públicos vêm sofrendo desde a década de 90 uma ofensiva onda de privatizações, e as instituições públicas que restam vêm aderindo cada vez mais a tais princípios, ainda que se mantenham públicas. Chanlat (2002) chama a atenção para o “managerialismo” que é entendido pelo autor como “o sistema de descrição, explicação e interpretação do mundo a partir das categorias da gestão privada” (p. 2).

A mudança não é apenas administrativa, pois o vocabulário da empresa privada está presente nas escolas, universidades, hospitais, administrações, serviços sociais e museus, entre outros. Palavras como eficiência, produtividade, desempenho, competência, liderança empresarial e cliente têm sido utilizadas, invadindo amplamente estes espaços (CHANLAT, 2002). Cabe ressaltar que a apropriação não é apenas do vocabulário, mas de uma lógica gerencial da iniciativa privada nos serviços públicos. O pensamento gerencial tem penetrado fortemente nas instituições públicas influenciado pela ideia de que a burocracia dessas instituições atrasa o processo e a resolução de problemas.

As mudanças propostas por Bresser- Pereira são um importante marco no serviço público brasileiro, e conseqüentemente nas Universidades públicas que são campo de pesquisa deste trabalho. Segundo Chanlat (2002) as alterações no serviço público provocadas pelo gerencialismo afetaram os principais elementos comuns do serviço público, pois a lógica gerencial está balizada pelo desempenho e produtividade.

O primeiro ponto desenvolvido pelo autor é o **aumento da carga de trabalho** devido à redução da força de trabalho e à exigência da produtividade e desempenho. O segundo se refere à **falta de autonomia**, que está associada à forte hierarquização presente nas

instituições públicas. A **falta de reconhecimento** do servidor público tem sido uma constante nos últimos vinte anos, já que os servidores públicos estão associados à ineficiência e baixa produtividade.

O quarto ponto discutido por Chanlat (2002) é o **apoio social** oferecido pelos colegas de trabalho, familiares, superiores e pela população de uma maneira geral. Segundo Chanlat (2002), o apoio social depende dos ambientes e das sociedades. Ocorre que com as terceirizações realizadas no serviço público as equipes se fragmentam, fragilizando o apoio social entre os pares, nos ambientes de trabalho. Tal aspecto se refere ao reconhecimento das sociedades em relação aos servidores públicos e aos serviços prestados, ao ponto de lhes dar suporte quando necessário.

Chanlat (2002), ao discutir a **ética do bem comum**, chama a atenção do leitor para o fato de que “a imparcialidade, o tratamento igualitário e o interesse geral correm o risco de desaparecer ao longo prazo em benefícios de mecanismos cada vez mais mercantis” (p.6). As reflexões propostas por Chanlat (2002) demonstram o quão preocupante podem ser os resultados da reforma do Estado proposta por Bresser- Pereira, e as implicações que elas podem ter no serviço público, e principalmente nas universidades públicas brasileiras.

2.3 A universidade brasileira: das origens ao REUNI

A redução da fronteira público-privado foi uma das consequências das Reformas de Bresser-Pereira para as universidades públicas, ao estabelecer que o ensino deixa de ser uma obrigação exclusiva do Estado para ser um serviço que pode ser oferecido pelas empresas ou as chamadas *organizações sociais*.

Em seu ensaio sobre a importância do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) como forma de acesso às Instituições Federais de Ensino Superior, Andriola (2011) destacou três fatos antigos para o surgimento da universidade como espaço de produção e troca de conhecimento. O primeiro deles foi a associação com os círculos de formação em Atenas, dos quais Sócrates é seu principal representante. O segundo se refere à criação do espaço chamado Academia, destinado à reflexão das ideias e da sociedade. E o último foi a criação do Museu e da Biblioteca de Alexandria por Alexandre, Magno (ANDRIOLA, 2011).

A história das universidades brasileiras é muito recente se comparada à de universidades em outros lugares do mundo. Das quatro universidades mais antigas do mundo, duas estão nos países africanos, e as duas no Ocidente. A primeira universidade do mundo foi

criada em 859 d.C. em Fez (Marrocos) com o nome de Al-Karueein. A segunda universidade mais antiga também foi criada no Oriente, dessa vez no Cairo (Egito) chamada Al-Ahzar em 988 d.C. As universidades que ocupam a 3ª. e 4ª. posições em relação à antiguidade foram criadas respectivamente na Itália (Universidade de Bolonha, em 1.088 d.C) e Inglaterra (Universidade de Oxford, em 1.096 d.C) (ANDRIOLA, 2011).

Considerando as Américas, o Brasil foi o último país a “criar o ensino superior do tipo universitário” (ORSO, 2007). Os primeiros países da América a criar uma universidade foram o Peru e o México, ainda no século XVI. Guatemala, Argentina, Bolívia e os Estados Unidos criaram suas primeiras universidades no século XVII; no século XVIII foi a vez da Venezuela, Chile e Cuba. No século XIX, Uruguai, Colômbia, Equador, Paraguai e Honduras criaram suas instituições de ensino superior (ORSO, 2007).

Minto (2012) refere que as universidades no Brasil foram criadas “tardamente” e que este fato por si só é de suma importância para compreender o papel histórico da educação superior. Algumas tentativas incipientes de início de formalizar a educação superior no país foram realizadas durante o Brasil colônia, por meio dos Jesuítas, mas sempre fracassaram, obrigando os alunos dos Colégios Jesuítas a estudar na Universidade de Coimbra, em Portugal (FÁVERO, 2006).

As primeiras tentativas de criação do ensino superior no Brasil aconteceram com a vinda da família real em 1.808 (MINTO, 2012; FÁVERO, 2006). Os primeiros cursos, que surgiram de maneira isolada foram: medicina, engenharia e direito, destinados às elites do país e profundamente separados da atividade produtiva que era executada pelos escravos, considerada como inferior (DA SILVA, 2015).

Apesar das tentativas, a primeira experiência de universidade aconteceu em 1920, com a criação da Universidade do Rio de Janeiro (URJ), que mais tarde passou a se chamar Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). A criação da URJ ocorreu por meio do decreto 11.530 que reuniu a Escola Politécnica, de Medicina do Rio de Janeiro e a Faculdade Livre de Direito. Um segundo Decreto 14.343 concedeu à Universidade autonomia didática e administrativa (FÁVERO, 2006). A primeira universidade foi criada com uma característica também comum à universidade que constitui o lócus do presente estudo, que é a aglutinação de Escolas tradicionais de maneira desintegrada (FÁVERO, 2006).

Minto (2012), ao escrever sobre a trajetória da educação brasileira considerou que seu período histórico é constituído de três etapas. A primeira se refere aos anos finais da primeira

república, quando as universidades foram criadas no intuito de atender às necessidades regionais. As universidades eram “fechadas à penetração dos interesses da população de uma maneira geral, que dirá dos trabalhadores” (p. 3). Na segunda etapa a universidade se expandiu, as décadas de 50 e 60 foram importantes para o aumento das matrículas no ensino superior que, entretanto, não foram suficientes considerando a dimensão da população brasileira. A última etapa, após o golpe de 64, tinha como reivindicação principal o aumento do acesso ao ensino superior e a sua gratuidade. Entretanto, a resposta do governo na ditadura militar foi o privatismo, caracterizado pelo autor como:

(...) não é apenas mercantilização, quando a educação se transforma em serviço, mas engloba inúmeras maneiras de os interesses capitalista (de produção e reprodução do capital) penetrarem no campo educacional, impactando as práticas de ensino, a pesquisa científica e tecnológica, as relações de trabalho nas instituições, entre outras (p. 4).

Durante a ditadura militar algumas reformas foram feitas no campo educacional com base em documentos de cooperação internacional, dentre os quais se destacam: o plano de assistência técnica estrangeira, endossado pelos acordos MEC/USAID, o Plano Atcon e o Relatório Meira Mattos (FÁVERO, 2006). A reforma universitária de 68 incorporou alguns princípios do Plano Atcon, como:

defesa dos princípios de autonomia e autoridade; dimensão técnica e administrativa do processo de reestruturação do ensino superior; ênfase nos princípios de eficiência e produtividade; necessidade de reformulação do trabalho docente; criação de centros de estudo básicos (p. 31).

No âmbito da universidade, esse princípio da autoridade teve impulso com o AI-5, em dezembro de 1968, sendo implementado com o Decreto-Lei 477 de fevereiro de 1969 que normatizava as infrações cometidas por professores, alunos ou funcionários e as medidas punitivas a serem adotadas nesses casos (FÁVERO, 2006).

O Governo Militar se apropriou de algumas reivindicações do movimento estudantil anteriores ao Golpe de 64 para realizar a “modernização conservadora” (DA SILVA, 2015). O governo militar implementou a participação dos estudantes nos órgãos colegiados, a criação do regime de dedicação exclusiva, e a criação do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE) (ORSO, 2007).

O percurso histórico da universidade brasileira denota que sua construção recente e de maneira dispersa favoreceu as mudanças da universidade feitas pelo alto, como sintetiza Da Silva (2015)

Realiza-se um processo de “modernização conservadora” da Universidade brasileira, aprofundando o seu caráter dependente. Apreende-se o caráter da

classe de um país de capitalismo dependente, onde o Estado em momentos de maior contestação social, torna-se claramente um aparato de classe para conter os avanços e garantir e ampliar a dominação da burguesia, garantindo a sua viabilidade política e também econômica, favorecendo o crescimento de uma burguesia de serviços, com o crescimento da iniciativa privada (p. 268).

A luta dos movimentos sociais a partir do fim da ditadura militar e a abertura política do país conquistaram algumas vitórias que puderam ser incorporadas à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Em seu artigo 207, a CRFB garantiu a autonomia didático-científica, administrativa, financeira e patrimonial, além da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

Ainda que alguns avanços sociais tenham sido alcançados pelos movimentos sociais durante a constituinte, a década de 90 foi de grandes enfrentamentos para o serviço público de uma maneira geral, incluindo as universidades. Conforme relata Da Silva (2015)

(...) arrocho salarial dos servidores técnico-administrativos e docentes; congelamento e cancelamento de concursos públicos para o suprimento de ambos os cargos, enquanto houve uma grande expansão do número de vagas, precarizando as condições de trabalho; diminuição dos recursos públicos destinados ao seu custeio, em suma, foi um período de total sucateamento da Educação Superior pública, enquanto o setor privado ganhava cada vez mais incentivos (p. 268).

Seguindo as orientações dos documentos internacionais, como por exemplo, do Banco Mundial e da Unesco, o processo de privatização das universidades se iniciou com a diversificação dos cursos e das Instituições de Ensino Superior (IES). As fronteiras entre o público e o privado ficaram cada vez mais diluídas, principalmente com as medidas implementadas pelo então ministro Bresser Pereira.

A partir da organização do Estado em quatro setores foram delimitadas novas áreas de atuação do governo. Com a reforma, foram criados os seguintes setores: núcleo estratégico do Estado, atividades exclusivas do Estado, serviços não exclusivos do Estado e setor de produção de bens e serviços para o mercado (RIBEIRO & MANCEBO, 2013).

Nesse contexto, a Educação passa a fazer parte do grupo das atividades que não são exclusivas do Estado. Neste caso o Estado atua como regulador, transferindo recursos, e não como executor. Essas reformas se iniciaram no governo Fernando Henrique Cardoso, e a reformulação da educação superior realizada pelo governo Lula da Silva estava inserida nesse contexto de reformulação (LIMA, 2009; RIBEIRO & MANCEBO, 2013).

Algumas medidas foram tomadas durante o Governo Lula que demonstraram características de continuidade com as medidas implementadas durante a gestão de Bresser

Pereira e do então presidente, Fernando Henrique Cardoso. Lima (2009 p. 148) exemplificou por meio de decretos e medidas provisórias o caminho percorrido para as alterações na política de educação superior:

(i) o Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior (Sinaes) – Lei nº 10.861/2004; (ii) o Decreto nº 5.205/2004, que regulamenta as parcerias entre as universidades federais e as fundações de direito privado, viabilizando a captação de recursos privados para financiar as atividades acadêmicas; (iii) a Lei de Inovação Tecnológica (nº 10.973/2004) que trata do estabelecimento de parcerias entre universidades públicas e empresas; (iv) o Projeto de Lei nº 3.627/2004 que institui o Sistema Especial de Reserva de Vagas; (v) os projetos de lei e decretos que tratam da reformulação da educação profissional e tecnológica; (vi) o Projeto de Parceria Público-Privada (PPP) (Lei nº 11.079/2004) que abrange um vasto conjunto de atividades governamentais, (vii) o Programa Universidade para Todos (ProUni) – Lei nº 11.096/2005 – que trata de “generosa” ampliação de isenção fiscal para as instituições privadas de ensino superior; (viii) o Projeto de Lei 7.200/06 que trata da Reforma da Educação Superior e se encontra no Congresso Nacional; (ix) a política de educação superior a distância, especialmente a partir da criação da Universidade Aberta do Brasil e, mais recentemente (2007), (x) o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais/REUNI e o Banco de Professor-Equivalente.

As medidas implementadas durante o governo Lula seguiram o que Cislaghi (2010) chamou de quatro eixos propostos para superar a “crise” do ensino superior: diversificação das instituições de ensino superior, incentivo à diversificação das fontes de financiamento das instituições públicas, redefinição da função do governo no ensino superior e adoção das políticas de melhoria da qualidade do ensino superior.

A alocação de verba pública em instituições privadas, bem como o financiamento privado em pesquisa, ensino e extensão em instituições públicas se tornaram uma realidade nessas instituições. A reformulação da política de educação superior nas instituições públicas foi intensificada pelo Programa de Apoio ao Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais/REUNI (LIMA, 2009).

O REUNI foi promulgado pelo Decreto 6.096/07, aprovado pelo Conselho Universitário em novembro de 2007, e assinado em 13 de março de 2008 (LIMA, 2009). O REUNI de acordo com o Decreto possui o seguinte objetivo:

Criar condições para a ampliação do acesso e permanência na educação superior, no nível de graduação, para o aumento da qualidade dos cursos e pelo melhor aproveitamento da estrutura física e de recursos humanos existentes nas universidades federais, respeitadas as características particulares de cada instituição e estimulada a diversidade do sistema de ensino superior (p. 10).

O Decreto também previa o aumento do quantitativo de servidores técnico-

administrativos e docentes, a liberação de verbas de acordo com cumprimento das metas de expansão e aumento do número de vagas realizada pelas instituições, que incluíam diminuição da evasão escolar e o aumento da Relação Aluno-Professor de 13 para 18 (DA SILVA, 2015). Uma preocupação do Sindicato Nacional dos docentes das Instituições de Ensino Superior/ ANDES era que a expansão significasse a opção pela contratação de professores de 20 h semanais ao invés dos professores de dedicação exclusiva (LIMA 2009). Na visão do ANDES, a contratação de professores de 20 h colocaria em risco a indissociabilidade do tripé da universidade: ensino, pesquisa e a extensão.

Cislaghi (2010) identificou que até 2009 a prática de contratação de professores de 20 h ao invés de professores com dedicação exclusiva não ocorreu. A este fato a autora atribui as pressões exercidas pelos docentes lotados nas unidades, uma vez que eles são responsáveis pela “decisão do regime de trabalho de cada nova vaga, já que recebem as vagas no critério de equivalência” (p. 149).

No caso da UFF, o Plano de Desenvolvimento Institucional (2018-2022) é um bom exemplo de expansão universitária, demonstrando o quanto a universidade cresceu ao longo dos últimos 10 anos.

Em 2008, com a adesão ao programa REUNI, passou a possuir unidades acadêmicas em Niterói (Sede) e em oito municípios do interior do estado do Rio de Janeiro: 1) Instituto de Educação de Angra dos Reis; 2) Sociedade e Desenvolvimento Regional; 3) Friburgo (Instituto de Saúde de Nova Friburgo); 5) Petrópolis; 6) Rio das Ostras (Instituto de Ciência e Tecnologia); 7) Instituto do Noroeste Fluminense de Educação Superior), e 8) Instituto de Ciências Humanas de Volta Redonda, a Escola de Engenharia Industrial e Metalúrgica, e o Instituto de Ciências Exatas (ICEx).

No Plano de Desenvolvimento Institucional (2008-2012) a universidade estava presente nos Municípios de Angra dos Reis, Volta Redonda, Campos, Macaé, Niterói e Santo Antônio de Pádua. Em pesquisa sobre o trabalho docente e o processo de expansão da UFF, Silva e Mancebo (2014) referiram que o processo de expansão e interiorização da Universidade ocorreu em descompasso, apresentando atraso na conclusão das obras. No caso da Universidade Federal do Maranhão os servidores se sentiam em um canteiro de obras, e constantemente as unidades eram entregues depois do prazo expirado (RIBEIRO, 2012).

Além das mudanças estruturais, a literatura nesta área aponta para mudanças relevantes na gestão do trabalho nas universidades públicas como fruto da expansão promovida pelo REUNI, como indicam estudos com trabalhadores de universidades públicas, tanto do corpo docente, como de servidores técnico-administrativos.

Lima (2011) realizou uma pesquisa com intuito de analisar a intensificação do trabalho docente nas Universidades Federais no contexto do REUNI. A autora constatou que diante do aumento do número de alunos por classe sem a devida ampliação das vagas para docentes é um dado que caracteriza a intensificação do trabalho docente. Para Gregório (2012), a intensificação do trabalho docente provocada pelo aumento do número de alunos é percebida pela quantidade de e-mails e telefonemas que os professores precisam responder, além da redação de artigos, preenchimento de formulários e captação de recursos.

De fato, em estudo sobre o trabalho do professor universitário, Ruzza e Silva (2014) descrevem uma sofisticada diversificação de instrumentos de regulação do trabalho praticada nas universidades, com a elaboração de metas de produtividade, contribuindo para a construção de um modelo hierarquizado da qualidade do trabalho docente.

Segundo Silva e Mancebo (2014) e Lima (2011), o processo de expansão das universidades contribuiu para a intensificação do trabalho docente, com o aumento do quantitativo de alunos por sala de aula, implementação da produtividade docente e o estabelecimento de metas, entre outros.

Silva e Mancebo (2014) realizaram uma pesquisa sobre a subjetividade docente no processo de expansão da Universidade Federal Fluminense. O estudo baseou-se no levantamento de dados sobre a expansão da Universidade com destaque para o REUNI e o trabalho docente realizado. Os resultados revelaram que as manifestações de adoecimento mais prevalentes foram as de cunho afetivo, depressivo e de humor associados às condições de trabalho desfavoráveis, consideradas patogênicas.

A Universidade Federal do Maranhão também vivenciou o processo de expansão do REUNI, com a expansão de vagas oferecidas e do campus da unidade, com a construção de novas instalações (RIBEIRO, 2012). Em estudo sobre o trabalho e suas implicações à saúde dos servidores técnico administrativos desta Universidade, Ribeiro (2012) ressalta a preocupação com a desvinculação entre o aumento do número de vagas oferecidas e o aumento da força de trabalho. Os servidores técnicos administrativos entrevistados demonstram preocupação com a expansão da Universidade sem o devido aumento do quadro técnico já que isso pode gerar uma precarização do trabalho e falta de infraestrutura (RIBEIRO, 2012).

A este respeito, segundo um servidor entrevistado por Ribeiro (2012) “a bomba REUNI estourou em nossas mãos” (2012 p. 425). Os assistentes em administração que participaram da pesquisa relataram que a Universidade estava com déficit de recursos

humanos, fazendo referência a alguns departamentos “que estavam nas mãos de estagiários que não possuíam nenhum vínculo com a instituição, mas assumiam grandes responsabilidades” (2012 p. 426).

Durante a vigência do REUNI foi promulgado o Decreto 7.232 de 19 de julho de 2010 que concedeu às universidades federais a autonomia para realização de concursos públicos mediante a autorização da instância superior na universidade, no caso o Conselho Universitário. Entretanto, o mesmo Decreto aprovou a extinção dos cargos de nível A, B e alguns cargos do nível C, constantes na Lei 11.091/2005 que instituiu o Plano de Cargos e Carreiras dos Técnicos-Administrativos em Educação/PCCTAE. Tais cargos, atualmente são ocupados por funcionários terceirizados.

Recentemente, foi promulgado o Decreto 9.262/2018 que extinguiu cargos efetivos vagos e que vierem a vagar dos quadros de pessoal da administração pública federal, e veda abertura de concurso público e provimento de vagas adicionais para os cargos que especifica. Para a UFF o decreto significou o não preenchimento dos cargos de Secretário Executivo, Técnico em Arquivo e de Auxiliar em Administração que possuem edital aberto e candidatos homologados a serem chamados, conforme nota da Coordenação de Pessoal Técnico-Administrativo/CPTA.¹ A Federação de Sindicatos dos Trabalhadores técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas no Brasil/ FASUBRA estima que foram extintos 60,9 mil vagas nas Instituições Federais de Ensino Superior no Brasil², contrariando as promessas do REUNI.

O resgate histórico da constituição da sociedade brasileira e do movimento de criação das universidades no Brasil são importantes para se compreender o quão recente e frágil são os alicerces que constituem a universidade pública no país. Cabe destacar que ainda não completaram 100 anos da criação da primeira universidade pública e o ensino superior já passou por duas reformas. A breve explanação foi para que seja possível apreender o contexto de trabalho em que estão inseridos os servidores técnico-administrativos do presente estudo.

¹ <http://www.uff.br/?q=cptaprogepe-divulga-informe-sobre-decreto-que-extingue-cargos>

² <https://www.fasubra.org.br/index.php/fasubra/1592-fasubra-questiona-o-ministerio-da-planejamento-sobre-extincao-de-cargos-negociacao-salarial-e-reestruturacao-da-carreira>

3.1 As contribuições de Canguilhem e da psicodinâmica do trabalho para pensar a relação saúde e trabalho

Os modos de trabalhar influenciam os modos de vida, podendo fortalecer a saúde mental dos trabalhadores ou potencializar agravos a mesma (SELIGMANN-SILVA, 1994; LAURELL, 1989). Neste sentido, propõe-se com este capítulo discutir as contribuições de Canguilhem e Dejours para os estudos da relação entre a saúde e o trabalho, tendo como foco o desgaste mental dos servidores públicos de uma Universidade no Rio de Janeiro.

Canguilhem trouxe importantes contribuições para pensar as questões de saúde dos indivíduos com a sua obra *O normal e o patológico*. O autor refletiu sobre os conceitos de normal e patológico que eram vistos como fenômenos fisiológicos, se diferenciando entre si por questões quantitativas para mais ou para menos, expressando essa diferença pelos sufixos hiper ou hipo (CANGUILHEM, 2017). Diante das descobertas dos fisiologistas, a doença passou a ser objeto de estudos e o patológico foi anulado diante da convicção de que o normal pode ser restaurado. Nesta época estar doente era visto como algo nocivo, ou indesejável, desvalorizado socialmente, o que reforçava a importância de ser restaurado o estado “normal” original (CANGUILHEM, 2017).

Sobre as questões trazidas por Canguilhem, Coelho e Almeida Filho (1999) salientam que a impossibilidade de mensurar o limite, para cima ou para baixo, que corresponderiam ao estado patológico, reacende o debate sobre uma saúde ideal, perfeita. Isso implicaria no fato de que poderia postular a falsa ideia de que só existem pessoas doentes ou que os doentes não existiriam. Para os autores, a inexistência de uma saúde perfeita não é negação de que a saúde exista, mas sim que ela existe “como norma com a qual a existência deveria buscar se conformar” (p. 18).

E o que seria normal? Utilizando o dicionário de medicina e o vocabulário técnico de crítica à filosofia, Canguilhem (2017) argumenta que o normal se identifica com a regra, aquilo que não vai nem para um lado nem para o outro, que se conserva no meio-termo. Segundo o autor, tal conceito permite duas interpretações: a primeira, do normal como aquilo que “deve ser”, e a segunda seria o normal no seu sentido mais usual, como aquilo que ocorre na maioria dos casos.

As reflexões trazidas por Canguilhem (2017) na parte inicial do seu livro serviram de esteio para que o autor desenhasse o seu conceito de saúde, que para o presente estudo se constitui como uma reflexão importante. Desde o início, a oposição entre o normal e o

patológico foi vista pelos fisiologistas como alterações quantitativas, a saúde como um conceito normativo, que se define como um tipo ideal de estrutura. Importa considerar que a “saúde perfeita contínua é um fato anormal” (p. 90). A experiência de estar vivo inclui em algum momento a doença, e por isso existem funções consideradas “normais” de defesa do organismo e de luta contra a doença (CANGUILHEM, 2017).

Cabe destacar que as reflexões desenvolvidas por Canguilhem em sua obra foram um avanço para refletir sobre os aspectos relativos à saúde e à doença. Ao guiar o leitor por meio das reflexões dos fisiologistas sobre o que é ser normal, ou sobre o que é estar doente ou ser saudável, o autor aponta que o “homem normal é o homem normativo, o ser capaz de instituir novas normas, mesmo orgânicas” (p. 92). Para o autor não existem fatos normais ou patológicos em si, mas sim, que anomalia ou mutação seria a instauração de novas normas possíveis.

Para Canguilhem (2017 p. 139) “a saúde é uma margem de tolerância às infidelidades do meio”. Por infidelidade o autor entende os acontecimentos, a história, o devir, que são próprios da vida humana. E a vida é justamente isso, um meio no qual existem acontecimentos inesperados que demandam possibilidades de reação, configurando a saúde como tal possibilidade de reação. Coelho e Almeida Filho (1999) sintetizam o pensamento de Canguilhem da seguinte forma:

A qualidade que diferenciava o estado de saúde do estado patológico seria a abertura a eventuais modificações, pois essa abertura estaria presente na saúde e ausente no estado patológico, o que conferiria à doença um caráter conservador (p. 19)

A capacidade do homem de criar novas normas diante das situações da vida é que determinará a sua saúde. É a tolerância às variações das normas e a capacidade de lidar com muitas normas que faz com que o homem seja sadio, mais do que ser normal (COELHO & ALMEIDA FILHO; 1999). Tais contribuições de Canguilhem e dos autores que dialogaram com o filósofo francês são de suma importância para discutir a relação entre saúde e trabalho, a partir da capacidade de pensar que o trabalho será saudável na medida em que o trabalhador promova um ambiente que permita a criação de novas normas, atribuindo sentido ao seu trabalho.

No texto *Meio e normas do homem no trabalho*, Canguilhem (2001) analisa a pesquisa realizada por Friedmann, um sociólogo do trabalho, sobre as condições de trabalho dos ateliers de uma grande indústria na América do Norte. O texto discute a criação de normas desenvolvidas por Taylor a partir de tal enquete e suas repercussões na saúde dos

trabalhadores. O pensamento de Taylor tinha um núcleo que era a racionalização máxima, o “homem subjugado pela razão e não o reino da razão no homem” (CANGUILHEM, 2001 p. 111). Durante o texto, Canguilhem aborda o pensamento taylorista que concebia o homem como uma “máquina”, que funcionaria engatada em outras máquinas, de acordo com ritmos e cronômetros. Conceber o homem desta maneira era acreditar que este é “um ser vivo simplificado” (p. 111), sem interesses próprios e que reagem apenas a estímulos atrativos ou repulsivos.

Canguilhem (2001) aponta algumas insuficiências na doutrina da racionalização, dentre elas a simplificação de atrelar o homem à máquina e considerar essa relação de um único ponto de vista, estritamente quantitativo, os limites psicotecnicistas que reconhecem o trabalho humano como fenômeno orgânico, individual e, por último, as reações mentais são consideradas individualmente, não como do grupo operário. O autor aponta que a concepção taylorista de tratar o homem como uma máquina se choca com a resistência dos trabalhadores, o que é um dado vital, psicológico e por último sociológico.

Os operários de Taylor se mostravam revoltados e sentiam uma repugnância diante do automatismo exigido pelo sistema taylorista e diante de tal fato, Taylor respondia aos empregados que não era necessário que eles pensassem. Este fato exemplifica a subjetividade humana que se apresenta quando se tenta negar o choque entre a racionalização taylorista e os aspectos subjetivos, conforme apontado por Canguilhem (2001). As reações dos trabalhadores às investidas da racionalização taylorista deveriam ser entendidas como reações de defesa biológica, sociais, e considerando os dois casos: “reações de saúde” (Canguilhem, 2001 p. 116). As reações às medidas que lhes eram impostas por fatores exteriores foram definidas pelo autor como saudáveis, pois o trabalhador tentava se defender de tais investidas.

Quando os trabalhadores participavam da criação das normas relativas ao seu trabalho eles reagiam favoravelmente a elas. Os trabalhadores apreendem o sentido do seu trabalho e deixavam de se sentir “objeto em um meio coercitivo para se perceber sujeito em um meio de organização” (p. 116). Tal fato foi demonstrado na enquete analisada pelo autor, os trabalhadores não consideravam “normais” as condições de trabalho que não tivessem sido desenvolvidas por eles.

Ao analisar o estudo de Friedman (1946), Canguilhem (2001 p. 116) observa

Todo o homem quer ser sujeito de suas normas. A ilusão capitalista está em acreditar que as normas capitalistas são definitivas e universais, sem pensar

que a normatividade não pode ser um privilégio.

As reflexões de Canguilhem (2001) ajudam a pensar sobre a resistência dos trabalhadores às tarefas impostas sem sua participação e se configurava como uma reação de saúde. Ao finalizar a análise da obra de Friedmann, Canguilhem constata que na relação do homem com o trabalho, o vital possuía a primazia diante do mecânico, as normas de trabalho apenas serão normas caso se relacionem com o vital, com o humano. Ao contrário do que Taylor dizia que aos homens, as normas de trabalho só serão normas a partir do momento em que dialogarem com a consciência do trabalhador, sendo este o primado do vital sobre o mecânico ao qual Canguilhem (2001) faz referência em seu texto.

Conforme analisa Canguilhem (2001), as reações dos trabalhadores às investidas de transformá-los em máquinas é considerada uma reação de saúde. A organização taylorista tentou incorporar o trabalhador à máquina e encontrou resistência por parte dos trabalhadores. A possibilidade de resistências e defesas frente ao processo de sofrimento provocado pela organização foi estudada por Christophe Dejours médico e psicanalista francês, gerando um conjunto de conceitos que constituem a psicodinâmica do trabalho.

A psicodinâmica do trabalho busca investigar a dinâmica dos conflitos que surgem entre o trabalhador e as situações de trabalho, em que de um lado está o trabalhador com sua história singular e, de outro, as situações que não dependem da vontade do trabalhador (DEJOURS & ABDOUCHELI, 2007). Os resultados desse encontro terão impacto na saúde mental dos indivíduos, pois para Dejours (2012) o trabalho nunca é neutro diante da saúde mental dos indivíduos. Para o autor o trabalho pode ser um mediador de saúde ou resultar na doença mental.

Então qual será o limite entre o trabalho saudável e a doença mental? Para a psicodinâmica do trabalho a resposta está no sofrimento, ou melhor, na *dinâmica* do sofrimento, levando em conta não um único fator, mas a interação de vários componentes. Dejours (2007) aponta que o sofrimento é o estado intermediário entre a doença mental e o estado de bem-estar psíquico, que é um horizonte a ser almejado, que não será verdadeiramente alcançado.

Tal sofrimento se materializa no dia a dia de trabalho por meio dos imprevistos, panes, acidentes ou anomalias. Tudo isto se configura como o *real*. (Dejours, 2004; 2012). Para o autor, o real oferece sempre resistência fazendo com que o trabalho se apresente como fracasso no primeiro momento. A tentativa de superar o fracasso no trabalho que move o trabalhador a buscar soluções, superar o real (DEJOURS, 2009). Para compreender esta

relação, dois conceitos são importantes: a tarefa e a atividade. “Tarefa é aquilo que está prescrito pela organização do trabalho” (p. 50). E a atividade consiste na realização sempre singular de um trabalho, considerando o trabalho prescrito e a imprevisibilidade do dia a dia, que precisa ser gerenciada pelo trabalhador (SILVA & RAMMINGER, 2014).

Dejours (2004) conceitua o trabalho como:

(...) aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações: é o poder de sentir, de pensar e de inventar (p. 28).

De fato, se realizar o trabalho demanda mobilizações físicas e psíquicas, “trabalhar” requer estar preparado para lidar com situações que extrapolam o que foi estabelecido anteriormente. Por este motivo, Dejours (2004) refere que existe uma discrepância entre aquilo que foi prescrito e os imprevistos que podem aparecer durante a realização da tarefa. Para o autor, “trabalhar seria preencher a lacuna entre o prescrito e o real” (2004 p. 28).

A pesquisa de Ribeiro (2012) evidenciou que, no caso dos assistentes em administração, a descrição de cargos contida no Plano de Carreira dos Cargos dos Servidores Técnico-administrativos em Educação (Anexo I) pode ser vista como o trabalho prescrito, pois ela descreve todas as atividades que podem ser desenvolvidas pelos assistentes em administração. Entretanto, o dia a dia de trabalho apresenta seus imprevistos, requerendo dos servidores criatividade para realização da tarefa.

Segundo Ribeiro (2012), as atividades rotineiras dos ocupantes do cargo de assistente em administração são fontes de sofrimento no trabalho como, por exemplo, a reprodução de despachos formais em processos administrativos, arquivamento de documentos e a alimentação de sistemas de informação. Segundo a autora, as atividades atreladas as normas rígidas, causam um sentimento de frustração e impotência diante da burocracia institucional (RIBEIRO, 2012).

Por outro lado, a autora identifica que alguns assistentes em administração conseguem ultrapassar a realização simplesmente das tarefas prescritas, “fazendo uso da inteligência prática e criativa, não se deixando enquadrar no simples exercício de tarefas predeterminadas” (RIBEIRO, 2012 p. 429). A partir da leitura de Canguilhem e Dejours, pode-se notar que os servidores tiveram uma “reação de saúde” (CANGUILHEM, 2001) ou de fato desenvolveram um trabalho, no sentido atribuído por Dejours, preenchendo a lacuna entre o prescrito e o real (DEJOURS, 2004).

Dejours e Abdoucheli (2007) após pesquisas e estudos metodológicos chegaram à conclusão de que aspectos da organização do trabalho são responsáveis por desestabilizar a saúde dos trabalhadores. Por organização do trabalho entende-se: “a divisão do trabalho, divisão de tarefas entre os operadores, repartição, cadência, e enfim o modo operatório prescrito (p. 125)”. As pressões da organização do trabalho são exercidas na mente dos trabalhadores (DEJOURS & ABDOUCHELI, 2007).

As condições de trabalho podem ser entendidas como “as pressões físicas, mecânicas, químicas e biológicas do posto de trabalho” (p. 125). As pressões das condições de trabalho incidem diretamente sobre o corpo do trabalhador, podendo ocasionar desgaste mental, envelhecimento e doenças somáticas (DEJOURS & ABDOUCHELI, 2007).

O estado de sofrimento colocado pelo autor é um estado de luta, no qual o sujeito resiste aos aspectos da organização do trabalho que tentam leva-lo em direção à doença mental. A capacidade de ainda resistir a tais forças se estabelece como um estado saudável no qual o sofrimento no trabalho é considerado um sofrimento criativo. Quando o sofrimento é capaz de provocar reações em busca de transformações de uma realidade, ele pode ser considerado criativo; nos casos em que todas as possibilidades de resistência e criação não são mais possíveis, chama-se sofrimento patogênico (DEJOURS & ABDOUCHELI, 2007).

Neste ponto, Canguilhem e Dejours convergem para as possibilidades de resistência que o sujeito apresenta às infidelidades do meio ou do local de trabalho. Essa capacidade de reação pode ser entendida como saudável, pois diante do sofrimento, a vitalidade dos trabalhadores ainda resiste. Entretanto, existem pressões exercidas pela organização do trabalho e as condições em que ele é realizado que podem dificultar as reações dos trabalhadores.

Há que se considerar que o trabalho não produz apenas sofrimento, mas, ele também é fonte de prazer. Nesse sentido, Dejours (2009) analisa que o que faz com que o trabalho passe do estágio de sofrimento para o prazer é o *reconhecimento*. O reconhecimento leva os sujeitos a se sentirem pertencentes “a uma equipe, a uma coletividade, a uma profissão” (p. 5). Para o autor, o não reconhecimento do trabalhador é uma fonte direta de sofrimento, quando o trabalhador não é reconhecido pelos pares, mas principalmente pela empresa de uma maneira geral (DEJOURS, 2007).

A dinâmica do reconhecimento ocorre por meio de dois julgamentos: o julgamento da utilidade e de beleza (DEJOURS, 2012). O julgamento de utilidade se dá por meio da

contribuição social, econômica e técnica que o sujeito dá à organização do trabalho, e em geral, emana do cliente, usuário, paciente ou aluno, da hierarquia da instituição de uma maneira geral (DEJOURS, 2012; SILVA et al, 2015).

O segundo julgamento, da estética ou da beleza, é o reconhecimento realizado pelos pares, em geral se manifesta com expressões de “é um belo trabalho”, “é uma demonstração elegante” (DEJOURS, 2012). Castro e Merlo (2011) analisam que o julgamento da estética se divide em dois níveis, o primeiro é o julgamento pela qualidade do trabalho, é o julgamento mais exigente porque é feito pelos pares. No segundo nível, o trabalhador é reconhecido pela originalidade do trabalho, diferenciado de qualquer outro produto (CASTRO & MERLO, 2011).

Quando o trabalhador não se reconhece no trabalho desenvolvido, quando a atividade é impedida, esvaziada de sentido para o trabalhador, ocorrem situações de sofrimento e desgaste no trabalho (SILVA & RAMMINGUER, 2014). Assim como Canguilhem (2001) ao discutir a racionalização da organização taylorista refere que as normas da organização só farão sentido para o trabalhador quando o mesmo participar da sua elaboração, o trabalho só será um operador de saúde nas situações nas quais o trabalhador não é coagido, ou quando sua capacidade de inventividade no trabalho não está restrita.

Ao analisar a questão do reconhecimento para trabalhadores ligados à prestação de serviços, Bouyer (2010) refere que, como nesse setor o produto do trabalho é intangível, o reconhecimento por parte dos pares e da hierarquia é difícil, mas não impossível. Para o autor, a falta de reconhecimento tem impactos na saúde mental dos trabalhadores de forma nociva e pode ocasionar descompensações psicopatológicas.

Ainda sobre o reconhecimento, Brito et al (2012) analisam a relação entre saúde, subjetividade e trabalho em três profissões específicas - trabalhadores da educação, da saúde e operadores de telemarketing. As autoras enfocam as questões clínicas e de gênero, pois as profissões são predominantemente femininas e ressaltam que em todas elas as trabalhadoras referiram falta de reconhecimento do trabalho, seja por parte da hierarquia ou dos pares.

Nunes e Lins (2009) realizaram uma pesquisa sobre o prazer e o sofrimento no trabalho dos servidores públicos federais, especificamente com os servidores do Poder Judiciário. As observações da pesquisa encontraram como resultados que o processo de sofrimento no trabalho dos servidores está relacionado a burocracia que:

(...) é a chave que move o processo de sofrimento: produz a falta de

autonomia, e os servidores se mostram atados, o que gera frustração. O modelo empregado na organização, assim, constitui um dos fatores que proporcionam e caracterizam o sofrimento no trabalho (p. 61).

Entretanto, para alguns servidores entrevistados na pesquisa de Nunes e Lins (2009) o trabalho era fonte de prazer devido ao envolvimento com as tarefas realizadas, e também com a equipe de trabalho. Como foi visto anteriormente, o trabalho deixa de ser fonte de prazer quando a capacidade criativa está impedida, ou na ausência de reconhecimento pelos pares ou pela hierarquia, e ainda quando o próprio trabalhador não se reconhece mais em seu trabalho. Sobre isso, Dejours (2007) relata que:

Quando o rearranjo da organização do trabalho não é mais possível, quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada, o sofrimento começa: a energia pulsional que não acha descarga no exercício do trabalho se acumula no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensão (p. 29).

Os apontamentos realizados por Canguilhem e Dejours esclarecem aspectos da relação entre saúde e trabalho, iluminados por conceitos importantes. Os dois autores enfatizam a importância do trabalho como criador de novas normas, a capacidade criativa do trabalhador de se reinventar cotidianamente, entendendo o trabalho como criação de valores e normas.

A contribuição de Canguilhem por meio de seu conceito “reações de saúde” é de suma importância para analisar como os servidores públicos, sujeitos desta pesquisa, lidam com as tarefas do dia a dia que lhe causam desconforto. Para Dejours e Abdoucheli (2007), o sofrimento suscita estratégias defensivas. Para os autores, a descoberta empírica mais surpreendente foi a existência de estratégias defensivas construídas, organizadas e gerenciadas coletivamente (p. 127). Posteriormente, os autores adotaram o termo ideologia defensiva (p. 130) por entender que se trata de um programa de ação coletiva.

Na pesquisa realizada com os servidores públicos federais, mencionada anteriormente, o coletivo de trabalho foi identificado como uma estratégia de defesa para este grupo (NUNES & LINS: 2009). Segundo os autores, o coletivo de trabalho se baseia na confiança e cooperação mútuas, estabelecendo um código de conduta compartilhado por todos do grupo. O coletivo atua como um diluidor do sofrimento, protegendo os trabalhadores e afastando-os dos problemas da organização (NUNES & LINS: 2009).

3.2 O Movimento Operário Italiano e a luta dos trabalhadores pela saúde

No contexto de um estudo sobre as relações trabalho-saúde dos servidores públicos de uma Universidade no Rio de Janeiro, cabe destacar a importante contribuição dada pelo

Movimento Operário Italiano ao Campo da Saúde do Trabalhador, tanto no protagonismo dos trabalhadores na luta pela sua saúde, bem como na produção de conhecimento a partir da vivência do trabalho diário.

O Movimento Operário Italiano, como ficou conhecido, se refere a uma série de práticas de luta pela saúde no ambiente de trabalho realizadas pelos trabalhadores na década de 60, e que teve um alcance extraordinário ao longo dos anos 70. Tais práticas ressoaram fora do território italiano, e se expandiram para países como França e Argentina, por meio da luta dos trabalhadores imigrantes e da luta dos trabalhadores nos estaleiros navais, respectivamente (VOGUEL, 2016).

Muito se pergunta por que o movimento operário encontrou território fecundo na Itália mais que em alguma outra parte do mundo, a ponto de ter essa particularidade no nome: Movimento Operário *Italiano*? Voguel (2016) aponta a profunda dinâmica anticapitalista que se propagou pela sociedade italiana nos anos 60 e 70, repercutindo numa força singular de luta em favor da saúde no trabalho.

O “milagre italiano” (VOGUEL, 2016 p. 12) se situava para além da rápida transição de uma sociedade rural e conservadora para uma sociedade industrial avançada, localizava-se na autonomia política e na vontade organizada das classes subalternas. Somando-se a este fato, na época a Itália tinha uma história recente de luta dos operários, como o conselho operário de Turín 1919-1920, e o triangulo Turín-Milão-Génova no período de 1943-45. Tais referenciais foram importantes para a reivindicação dos operários pelo controle das fábricas na década de 60 (VOGUEL, 2016).

Em sua obra “Ambiente de Trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde”, Oddone et al (1986) analisaram o ambiente de trabalho como causa de morte, doença e incapacidade para um considerável número de trabalhadores. Para os autores, era necessário que os trabalhadores se apropriassem das descobertas científicas, e mais que isso, se tornassem “protagonistas na luta contra as doenças, as incapacidades e as mortes no trabalho” (p. 17).

Rodríguez e Cortázar (1989) conceituaram o Modelo Operário Italiano como uma metodologia de investigação participativa, que tinha como princípios e características mais gerais (i) a investigação e a ação sobre a realidade estudada como parte de um mesmo processo, (ii) os grupos estudados são sujeitos ativos do processo de investigação e (iii) o entendimento da realidade em totalidade.

Voguel (2016) identificou que as características do Movimento Operário Italiano

podem ser divididas em quatro pontos principais, quais sejam: a saúde não se vende, a saúde não se delega, o reconhecimento da subjetividade operária e, por último, a adequação de ferramentas a diferentes situações de trabalho.

O primeiro ponto, “a saúde não se vende”, se referia à luta por ambientes de trabalho saudáveis. Era uma postura radical, que rompia com a tradição de monetarização dos riscos aos quais os trabalhadores eram expostos. A monetarização dos riscos tradicionalmente aceita, qualificava de maneira diferenciada os riscos e as cargas de trabalho, justificando diferenças salariais entre os trabalhadores (VOGUEL, 2016).

“A saúde não se delega” propunha um maior protagonismo dos trabalhadores nas discussões sobre a sua própria saúde. Baseado nesse princípio, para Voguel (2016) a saúde seria um conjunto de estratégias definidas pelo coletivo de trabalhadores. Este princípio questionava os serviços desenvolvidos pelos médicos dentro das empresas e a atuação dos sindicatos, enfatizando que as decisões importantes deveriam ser objeto de assembleia com toda a categoria.

O terceiro princípio, sobre o reconhecimento da subjetividade operária, reconhecia a inteligência coletiva dos operários sobre as suas condições de trabalho, sendo capazes de reconstruir os processos de produção. Este princípio guardava estrita relação com a validação das reivindicações dos trabalhadores, bem como com a metodologia de intervenção e transformação do trabalho (VOGUEL, 2016).

O último ponto relacionado por Voguel (2016) combinava ferramentas para a investigação dos ambientes de trabalho pelos trabalhadores e a luta por reivindicações de melhores condições de trabalho. Segundo Muniz et al (2013), a primeira contribuição do Movimento Operário Italiano foi a elaboração de um Mapa de Riscos no ambiente de trabalho, que se disseminou por vários pontos do planeta, chegando ao Brasil no final da década de 80.

Outra contribuição importante do Movimento Operário Italiano foi a caderneta sanitária. Para Oddone et al (1986), a caderneta sanitária deveria ficar em posse do trabalhador para que fossem anotados os seguintes dados:

- 1) as funções desempenhadas ao longo de toda a vida ocupacional; 2) as características do ambiente de trabalho; 3) as horas de exposição; 4) os resultados das medições das substâncias nocivas, isto é, os dados relativos às concentrações das poeiras, vapores, gases e etc; 5) a intensidade dos outros fatores ambientais (temperatura, umidade, ruído, etc); todos os resultados das consultas periódicas e preventivas, os dados clínicos, radiológicos, de

laboratório e os resultados das provas funcionais (p. 51).

Oddone et al (1986) enfatiza que somente com a hegemonia da classe operária à frente dos problemas de nocividade, seria possível garantir um ambiente de trabalho seguro para o homem. Em sua obra “Ambiente de trabalho, a luta dos trabalhadores pela saúde”, Oddone et al (1986) decompõe o ambiente de trabalho em quatro grupos: o primeiro se refere aos fatores presentes tanto na casa como no ambiente de trabalho, por exemplo: luz, barulho, temperatura, humidade (cor verde). Ao segundo grupo pertencem os fatores que, em geral, estão relacionados apenas ao ambiente de trabalho: poeira, gás, fumos (cor vermelha). O terceiro grupo compreende um único fator, a fadiga muscular (cor amarela). O último grupo compreende os fatores estressantes, como a monotonia, repetitividade, ritmos excessivos, posições incômodas, frustrações e etc. (cor azul).

Os fatores pertencentes aos grupos de risco seriam apontados pelos próprios trabalhadores, por meio do que Oddone et al (1986) chamou de validação consensual. Os limites máximos de tolerância seriam ditos pelo grupo interessado. Para o autor, a validação consensual é “o instrumento científico fundamental para medir a intensidade e a suportabilidade destes fatores” (p. 41).

Ainda sobre os grupos de risco, é importante ressaltar que o trabalho desprovido de sentido gera tédio aos trabalhadores. Oddone et al (1986) analisa que o trabalho esvaziado de interesse ocasiona uma monotonia que pode durar meses, ou até anos. Como foi visto anteriormente sobre a organização científica do trabalho, o autor partilha do princípio de que a separação entre a atividade intelectual e a execução traz como consequência a não participação do indivíduo no seu trabalho. Oddone et al (1986 p. 39) observa:

A falta de condições que permitam satisfazer as tendências mais profundas da pessoa humana é um dos principais aspectos da alienação do homem de hoje no trabalho.

No quarto grupo, Oddone et al (1986) alocaram também o reconhecimento, pois sem ele o trabalhador pode sentir-se frustrado, insatisfeito, ocasionando até mesmo a depressão. De forma similar, para Dejours, o reconhecimento das qualidades intelectuais dos trabalhadores contribui para a saúde dos mesmos.

No item anterior foi possível analisar alguns pontos sobre a relação saúde e trabalho, a partir dos apontamentos de Canguilhem considerando a organização taylorista (CANGUILHEM, 2001). Oddone et al (1986) em seu texto analisa que a saúde dos trabalhadores é ameaçada quando os mesmos perdem a capacidade espontânea de regular seu

comportamento diante da rigidez de algumas fases do trabalho.

As reflexões trazidas pelo Movimento Operário Italiano são de suma importância para pensar o conhecimento sobre a relação entre trabalho-saúde construída pelos próprios trabalhadores. O Movimento Operário Italiano, como também é conhecido, contribuiu para a elaboração de um conceito de saúde que seja validado pelos próprios trabalhadores considerando a melhoria das condições de trabalho e a não exposição aos riscos do ambiente laboral.

3.3 O conceito de desgaste mental e suas manifestações relacionadas ao trabalho

O trabalho pode tanto fortalecer a saúde mental, como pode favorecer a constituição de distúrbios que podem se manifestar em termos psicossociais e/ou individuais, com consequências psicossomáticas ou psiquiátricas (SELIGMANN-SILVA, 1994). Por isso, o esteio do campo da “saúde mental e trabalho toma as relações de trabalho e sua historicidade como matriz de leitura” (SATO & BERNARDO, 2005 p. 870), não sendo possível isolar o trabalho dos processos históricos que afetam os modos de trabalhar.

De acordo com Seligmann-Silva et al (2010), as manifestações de sofrimento relacionadas ao trabalho têm sido estudadas historicamente, através de três correntes principais: os estudos que se originaram na teoria do estresse, na corrente voltada para a utilização de estudos psicanalíticos e, por último, na teoria do desgaste mental. A corrente voltada para o desgaste mental, a ser utilizada neste projeto, está vinculada ao conceito de desgaste do trabalhador (LAURELL & NORIEGA, 1989), descrito como a “perda da capacidade potencial e/ou efetiva, corporal e psíquica” (p. 110).

Seligmann-Silva (2011) considera a teoria do desgaste mental como uma teoria integradora, pois ela apresenta pontos de convergências com as teorias do estresse e da Psicodinâmica do Trabalho, nitidamente evidenciáveis pelo fato das três correntes atribuírem importância à análise do reconhecimento e do embotamento afetivo. Este último vem sendo investigado no sentido da identidade dos sujeitos, que influencia o processo de saúde-doença

Antes de iniciar a discussão sobre o desgaste mental, é necessário refletir sobre o conceito de carga de trabalho, essencial na discussão sobre o processo de saúde-doença relacionado ao trabalho, e como tais cargas são fontes geradoras do desgaste operário (LAURELL, 1989). As cargas de trabalho se referem às condições ambientais que atuam dinamicamente sobre o corpo do trabalhador, durante o processo de trabalho. São

decompostas em vários tipos (físicas, químicas, biológicas e mecânicas, fisiológicas e psíquicas). Elas são assim divididas para fins de compreensão, mas interagem entre si durante o processo de trabalho.

As cargas físicas podem ser exemplificadas pelo calor, ruído, umidade, iluminação, vibrações, radiações, entre outras. As cargas químicas podem ser poeiras, líquido, vapores, gases e etc. As cargas biológicas são os microrganismos; já as cargas mecânicas se constituem em rupturas com o corpo como contusões, fraturas e outras. As cargas fisiológicas e psíquicas não têm uma manifestação visível; como carga fisiológica pode constar esforço físico e posição incômoda. As cargas psíquicas podem ser caracterizadas por estado de atenção constante, tensão prolongada.

A partir dos estudos de Laurell e Noriega (1989) e Laurell (1993) sobre o desgaste do trabalhador, Seligmann-Silva (1994 p. 78) questionou se seria possível pensar sobre um desgaste na esfera mental. Assim, “a ideia de ‘corpo consumido’ pode ser transferida para uma mente consumida?”

O desgaste tem um núcleo central que é o conceito de perda, o trabalhador está desapropriado dos meios para executar o seu trabalho. Outra ideia presente no conceito de desgaste é a de deformação, uma transformação negativa de um estado anterior satisfatório e valorizado. As potencialidades e os aspectos psíquicos do trabalhador são utilizados de maneira deformada e deformadora (SELIGMANN-SILVA, 1994). O desgaste corpóreo não está dissociado da sua dimensão mental. A fadiga, por exemplo, ainda que se apresente no plano físico, não está separada do plano mental, por isso, segundo a autora, se utiliza o termo *cansaço geral*.

Para Seligmann-Silva (2011), o desgaste mental pode ser entendido como um processo que se constitui na interseção entre o processo de trabalho e o processo saúde-doença, no qual interagem aspectos de ordem sociopolítica e econômica. Paparelli et al (2011) destaca que o conceito de desgaste mental possui uma complexidade no entendimento dos agravos causados à saúde mental relacionados ao trabalho. Assim, o conceito de desgaste mental traz uma importante contribuição ao campo da saúde do trabalhador pois decorre de uma visão ampliada do processo saúde-doença, e trazendo a organização do trabalho como norteadora da análise (PAPARELLI et al, 2011)

A organização do trabalho e o ambiente de trabalho são fontes importantes de desgaste mental em função de fatores dos quais se destacam a divisão do trabalho, o conteúdo das

tarefas, o ritmo de trabalho, as relações de poder, as condições ambientais, formas de avaliação e controle e relações hierárquicas, entre outros aspectos (PAPARELLI et al, 2011). As manifestações de perda de capacidade física ou psíquica durante o processo de trabalho, ou a ele associado se configuram como manifestação de desgaste, seja no corpo ou na mente dos trabalhadores. Sobre isso, Seligmann-Silva (1994) refere que no trabalho alienado há a utilização deformada e deformante das potencialidades psíquicas e do próprio corpo dos trabalhadores.

As relações de poder se expressam nas organizações por meio da estrutura hierárquica por elas adotada. O organograma piramidal, utilizado outrora na época do fordismo, quando a figura dos gerentes era claramente identificada, hoje se encontra achatado, dando lugar a novas formas mais sofisticadas e sutis de exercer o controle. Essas formas de gestão tornam um desafio identificar “os focos de poder” já que os papéis não estão claramente definidos (SELIGMANN-SILVA, 2013).

Os estudos que tem como foco a saúde mental relacionada ao trabalho não podem deixar de abordar um aspecto muito importante com relação à organização do trabalho: o tempo de realização das tarefas. A pressão do tempo para a realização das tarefas é geradora de ansiedade e de fadiga, assim como a repetição pode causar outras manifestações de mal-estar, como monotonia e tédio. Outros pontos importantes a serem abordados sobre o tempo no trabalho são o regime de horário, jornadas e ritmos. Igualmente importante é o uso do tempo fora do trabalho, como pausas, folgas e intervalos interjornadas, tanto no que diz respeito à quantidade como à qualidade (SELIGMANN-SILVA, 2013).

Os fatores relacionados à hierarquia e ao tempo para o desempenho das tarefas revelam aspectos importantes sobre a dimensão do controle nos ambientes de trabalho. O controle exercido no gerenciamento das tarefas é um ponto crucial de análise da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho/ SMRT, pois tem repercussão na esfera psíquica devido às tensões e ansiedade causadas pela exigência do cumprimento de prazos e modos de produção exigidos. O modo de produção taylorista exerceu um controle sobre o corpo e a mente do trabalhador através da relação homem/máquina, e do uso dos cronômetros na produção. Atualmente essas formas de controle adquirem formas mais sutis de atuação por meio da cooptação e imposição de poder (SELIGMANN- SILVA, 2013).

Para Seligmann- Silva (2011), a falta de autonomia é outro aspecto que gera desgaste mental do trabalhador. A autora ressalta que, embora exista um discurso entre os dirigentes de empresa para incentivar a autonomia dos trabalhadores, o que se percebe na prática são modos

de controle permanentes para garantir a maximização da produção por meio da intensificação do ritmo de trabalho. Há um controle permanente para ver “se e como está se dando a intensificação do desempenho, isto é, do ritmo de trabalho” (SELIGMANN-SILVA, 2013 p. 1061). A autora refere que diferentes estudiosos perceberam que a autonomia é extremamente relevante para o bem-estar psíquico, e que relações de trabalho propiciadoras de liberdade e confiança são benéficas não só para a saúde mental dos trabalhadores como também para a criatividade e sociabilidade dos mesmos.

As formas de avaliação dos trabalhadores têm um duplo papel, ou seja, podem ser utilizadas positivamente para o desenvolvimento da organização das empresas e até mesmo na proteção e promoção da saúde dos trabalhadores, como podem intensificar o controle e gerar competição entre os trabalhadores. Neste último caso, a avaliação dilui relações de companheirismo e a colaboração entre os trabalhadores, estimulando a competição e rivalidade. Processos de avaliação inadequados têm sérias repercussões na saúde mental dos trabalhadores, causam ansiedade, ideias persecutórias e inquietações. Não raro as avaliações não possuem critérios e métodos claros e muitas vezes a devolução dos resultados é inadequada, gerando sentimentos de fracasso e autodesvalorização (SELIGMANN-SILVA, 2013).

Os pontos apontados por Seligmann- Silva (2013) foram corroborados por algumas pesquisas sobre o desgaste mental. Vasconcelos e Faria (2008) realizaram um estudo em uma Instituição particular de Educação Superior. O objetivo da pesquisa era identificar a percepção dos trabalhadores e gestores sobre o sofrimento próprio e alheio, sobre a relação entre as psicopatologias e o modo de organização e gestão da saúde adotada pela organização. Com base nas entrevistas, Vasconcelos e Faria (2008) destacaram diversas manifestações de sofrimento como quadros de insônia, ansiedade crônica, fadiga, estresse, depressão, sensação de estar esgotado, dores nas articulações e dores de cabeça. Entre os fatores da organização do trabalho propiciadores deste quadro estão as condições físicas de trabalho inadequadas, relacionamento difícil entre a chefia e subordinados, insatisfação com o trabalho, a falta de reconhecimento, a pressão no trabalho, excesso de responsabilidade, a sensação de ser vigiado e as orientações contraditórias para a execução da tarefa (VASCONCELOS & FARIA, 2005).

Vicente (2015) realizou um estudo na Secretaria de Habitação de São Paulo, com assistentes sociais contratadas e servidoras públicas. Segundo o autor, o trabalho das assistentes sociais é um potencial gerador de desgaste mental, por estar relacionado diretamente com as políticas sociais. O estudo refere ainda situações de conflito ético-político gerado pela

remoção de populações e conflitos de interesse entre as demandas da população e da construção civil. Como principais manifestações do desgaste mental foram relatadas distúrbios do sono, medo e crises de choro, sentimento de impotência, depressão, angústia/ansiedade, fadiga e alterações metabólicas. As assistentes sociais destacaram a adoção de postura mais reativa, destacaram maior apoio da equipe entre as concursadas do que em relação às contratadas, como formas de resistência ao processo de desgaste. O estudo trouxe importante contribuição para pensar as implicações da organização e precariedade do trabalho em uma situação de extrema violência, seja pela situação de vulnerabilidade da população atendida ou pela forma com que o trabalho era realizado, incluindo situações de risco à integridade física das próprias assistentes sociais.

O estudo desenvolvido por Secco et al (2010) investigou as cargas psíquicas presentes no processo de trabalho das equipes de enfermagem de um hospital de ensino no Paraná, através de entrevistas semi-estruturadas com sete gerentes de enfermagem. Os autores destacaram que o desgaste emocional estava relacionado às tarefas realizadas pela equipe de enfermagem, desencadeando sentimentos de angústia, estresse emocional, síndromes depressivas, entre outros agravos, muitas vezes associados a distúrbios físicos (SECCO et al, 2010). As cargas psíquicas identificadas se mostraram associadas à realidade vivenciada pelos trabalhadores em relação às condições e organização do trabalho, incluindo a insuficiência de pessoal, falta de reconhecimento e má remuneração, complexidade técnica, tecnológica, dificuldades na relação paciente/cliente, a sua família, a chefia, aos demais componentes da equipe de saúde, a formação de alunos de diferentes áreas que não a área de enfermagem.

Lembo e et al (2015) no texto “Conversando sobre desgaste mental no trabalho e suas possibilidades de enfrentamento: uma experiência no serviço público municipal de Guarulhos” relatam a experiência de grupo com servidores públicos que associam o desgaste mental ao trabalho. A pesquisa foi realizada pela equipe da Seção Técnica de Psicologia, vinculada à Divisão Técnica de Segurança e Saúde do Servidor (DTSSS) da Prefeitura de Guarulhos, em parceria com o curso de Psicologia da PUC-São Paulo. Durante os encontros de grupos, os servidores relatavam suas experiências profissionais pregressas, apoio psíquico para enfrentar o sofrimento no trabalho, as situações que motivaram o desgaste. No último encontro do grupo foi discutida a relação entre saúde mental e trabalho e quais mudanças organizacionais seriam possíveis para favorecer a saúde mental dos servidores. As pesquisadoras apontaram que os servidores chegaram aos grupos angustiados, fragilizados

pelas situações de sofrimento, sem condições de exercer suas atividades de trabalho e muitos em uso de medicamentos psiquiátricos. As situações que teriam desencadeado o desgaste mental seriam condições materiais precárias, defasagem de pessoal, imposição de metas e procedimentos, relações conflituosas com colegas e/ou chefia, ameaças e agressões da população, entre outras causas.

Paparelli (2011) realizou um trabalho de grupo junto ao Sindicato dos Bancários em parceria com o curso de Psicologia da PUC-São Paulo. Os grupos foram realizados com trabalhadores que entendiam estar vivendo uma situação de desgaste mental relacionado ao trabalho, e tinham como um dos objetivos compreender o processo de adoecimento no interior das trajetórias de trabalho dos participantes. Durante a pesquisa foram trazidas histórias dos participantes, como a situação de “Márcia”³ que foi hospitalizada devido a uma *overdose* de remédios para relaxar, devido a uma situação de assédio moral. Outra participante relatou ter perdido o movimento dos braços após ter apresentado sintomas compatíveis com LER/DORT durante dez anos; outro participante com 48 anos na época do grupo, se aposentou por transtornos mentais. Um dos desdobramentos dos grupos foi que os participantes perceberam que não estavam sozinhos nestas situações de desgaste e perceberam, segundo a autora, a importância da união entre os que vivem as mesmas experiências.

A apreensão do trabalhador como protagonista do seu processo de trabalho é um dos pilares do campo da Saúde do Trabalhador (BRITO et al, 2012). Esta visão é corroborada por Cunha (2009 p. 235) que recomenda

(...) o investimento em pesquisas que compreendam melhor as relações entre o processo de adoecimento no serviço público e suas interfaces com o trabalho, com abordagem intersetorial e transdisciplinar e com a participação do principal sujeito desse processo, o servidor público.

Os textos abordados neste item reconheceram diversos aspectos do desgaste mental em servidores públicos demonstrando que esse aspecto necessita maiores estudos e intervenções.

³ Os nomes utilizados na pesquisa de Paparelli são fictícios.

4 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa social em saúde, definição utilizada por Minayo (2014) como aquela que investiga as representações dos fenômenos saúde/doença pelos vários atores do campo, instituições políticas e de serviços, os profissionais e usuários. O presente estudo se caracteriza como uma pesquisa exploratória de base qualitativa, que se utilizará de entrevistas semi-estruturadas para investigar as relações trabalho-saúde sob a ótica do desgaste mental em assistentes em administração da Universidade.

Para a análise do material coletado nas entrevistas será utilizada a análise de conteúdo conforme proposto por Bardin (2016), que é uma técnica desenvolvida a partir da análise das comunicações, buscando desvendar o sentido por detrás dos discursos. Silva e Fossá (2013) referem que a análise de conteúdo é uma técnica utilizada nas pesquisas de abordagem qualitativa, com o objetivo de analisar o que foi dito nas entrevistas, classificando em categorias ou temas que permitem “compreender o que está por traz do discurso” (p. 2).

4.1 Contextualização do campo empírico

O estudo será realizado na Universidade Federal Fluminense, criada em 18 de dezembro 1960, pela Lei nº 3.848, sancionada pelo Presidente Juscelino Kubitschek. A criação da universidade foi uma demanda do comício promovido pela União Fluminense de Estudante, inicialmente recebeu o nome de Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro. Somente em 5 de novembro de 1965, a universidade recebeu seu nome atual, Universidade Federal Fluminense (CORTE & MARTINS, 2010).

A Universidade se iniciou incorporando as escolas federais de Medicina, Farmácia, Direito, Odontologia e Medicina Veterinária, as escolas estaduais de Engenharia, Serviço Social e Enfermagem, e duas escolas particulares: de Filosofia e Ciências Econômicas. O Programa REUNI se inicia na UFF em 2008, com a criação de novos prédios e da Agência de Inovação/AGIR (CORTE & MARTINS, 2010).

Atualmente a Universidade está presente em 9 municípios do Estado do Rio de Janeiro: Angra dos Reis, Campos dos Goytacazes, Macaé, Niterói, Nova Friburgo, Petrópolis, Rio das Ostras, Santo Antônio de Pádua e Volta Redonda; e uma Unidade no Município de Oriximiná/ Pará. A Universidade oferece mais de 80 cursos de graduação, mais de 50 cursos

de pós-graduação lato senso, e mais de 80 cursos de pós-graduação stricto senso.⁴

O Conselho Universitário/CUV é o órgão supremo de deliberação coletiva, presidido pelo reitor e integrado pelo vice-reitor, pelos ex-reitores, enquanto estiverem no exercício do magistério, pelos diretores das unidades acadêmicas, por representantes do corpo docente, do corpo discente e da comunidade. É composto de cinco câmaras especializadas: Câmara de Legislação e Normas, Câmara de Orçamento e Finanças, Câmara de Assuntos Educacionais e Culturais e de Integração Comunitária, Câmara de Assuntos Administrativos, e Câmara de Assuntos Estudantis⁵.

A força de trabalho na universidade é constituída por 4.339 servidores-técnico administrativos e 3.492 docentes⁶. Considerando que o presente trabalho é sobre os servidores técnico- administrativos, serão explicados alguns aspectos da carreira importantes para a compreensão deste estudo.

A Lei 11091/2005 de 12 de janeiro de 2005 estabeleceu o Plano de Cargos e Carreira dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior (PCCTAE). De acordo com a lei, os servidores técnico-administrativos são classificados em cinco níveis: o nível A, que exige o nível fundamental incompleto, o nível B (fundamental completo), o nível C (nível médio, não técnico), o nível D (2º. grau técnico) e o nível E (ensino superior). O quadro abaixo exemplifica alguns cargos divididos pelo PCCTAE.

Quadro 1- Divisão de alguns cargos no nível de classificação do PCCTAE, fevereiro, 2018.

Nível de Classificação	Cargos
Nível A (Ensino fundamental incompleto)	Auxiliar de carpintaria
	Auxiliar de encanador
	Auxiliar de limpeza
Nível B (Ensino fundamental completo)	Açougueiro
	Armador
	Auxiliar de cozinha
Nível C (Ensino médio)	Ascensorista
	Almoxarife
	Auxiliar em administração

⁴ Informação disponível no site www.uff.br

⁵ Informação contida no Relatório de Gestão 2016 http://www.uff.br/sites/default/files/paginas-internas-orgaos/relatorio_de_gestao_2016.pdf

⁶ Informação contida no <https://app.uff.br/transparencia/pessoas>

Nível D (Ensino médio técnico)	Assistente em administração
	Técnico de laboratório/área
	Técnico de enfermagem
Nível E (Ensino Superior)	Assistente social
	Administrador
	Bibliotecário

Fonte: Elaborado pela autora

Conforme visto anteriormente, o Decreto 7.232/10 extinguiu alguns cargos do Plano de Carreira. Em geral os cargos providos hoje por concurso estão localizados nos níveis C, D e E.

Quadro 2- Cargos com o maior número de servidores na UFF, fevereiro, 2018.

Nível de Classificação	Cargos	Quantitativo
C	Auxiliar em Administração	219
	Auxiliar de Enfermagem	200
D	Assistente em Administração	961
	Técnico em Enfermagem	226
	Técnico de Laboratório/ Área	241
E	Médico/ Área	280
	Enfermeiro/ Área	185
	Bibliotecário-Documentarista	137

Fonte: Elaborado pela autora

O Plano de Carreira também prevê duas formas de progressão, uma por capacitação e a outra por mérito. A progressão por capacitação ocorre a cada 18 meses quando o servidor deve apresentar cursos de complementação profissional, com carga horária específica para cada cargo, podendo progredir do I ao IV, não sendo aceitos cursos de pós-graduação lato sensu ou stricto sensu. A progressão por capacitação acarreta um aumento na remuneração.

Na avaliação por mérito, o servidor é avaliado a cada 18 meses por sua chefia, seguindo critérios contidos em formulário próprio. Durante o estágio probatório o servidor é avaliado a cada 9 meses, mas recebe o incentivo financeiro somente a cada 18 meses. Na referida Universidade a avaliação por mérito é regida pela Instrução de Serviço 001/2013⁷.

⁷ http://www.uff.br/sites/default/files/servicos/legislacao/uff_-_is_progepe_001-2013.pdf

4.2 Definição da amostra de estudo

Para estabelecer a amostra do estudo, foi considerado o exposto por Duarte (2002) que sugere um número mínimo de 20 entrevistas, a depender do objeto e do universo da pesquisa. No presente estudo, a amostra de estudo constitui-se de vinte assistentes em administração do quadro efetivo da Universidade. Os critérios de inclusão na amostra foram a atuação como servidor público, no cargo de assistente em administração e que fossem lotados em Unidades em Niterói, RJ. Os critérios de exclusão foram servidores aposentados, de licença médica ou que estivessem afastados do trabalho. A não concordância com a gravação das entrevistas também foi um critério de exclusão.

Os entrevistados da pesquisa foram selecionados a partir de informantes-chaves que indicaram outros trabalhadores para serem convidados a participar do estudo, por meio da técnica denominada *bola de neve*, técnica de amostragem não probabilística que utiliza cadeias de referência (VINUTO, 2014). A amostragem bola de neve é utilizada principalmente em estudos exploratórios, nos quais não se sabe ao certo o número de possíveis entrevistados ou sua localização.

Na definição da amostra foi considerada a data de ingresso na Universidade, de forma a compor dois grupos de dez servidores: os que ingressaram até 2007 e os que ingressaram após esta data. Esta opção se deve à implantação, em 2008, do Programa REUNI, que promoveu a expansão e reestruturação da Universidade, com potencial impacto nas práticas de gestão do trabalho. Desta forma, buscou-se investigar a percepção dos servidores com mais tempo de trabalho na universidade sobre as mudanças ocorridas com o REUNI, e se elas foram potencializadoras do desgaste mental.

4.3 Instrumentos utilizados

A escolha dos instrumentos a serem utilizados em uma pesquisa qualitativa é um momento muito importante de um estudo acadêmico. Neste caso, considerou-se que a realização de entrevistas semi-estruturadas com a utilização de um roteiro seria adequada ao objetivo da pesquisa que é investigar as relações entre saúde-doença com foco no desgaste mental dos servidores técnico-administrativos de uma Universidade no Rio de Janeiro.

Miguel (2010) refere que a entrevista é utilizada quando se busca compreender a experiência dos sujeitos da pesquisa sobre um tema em destaque. Na entrevista o que se pretendeu está além de respostas as perguntas específicas, se busca compreender os

significados que são atribuídos às vivências dos entrevistados. Considerando as argumentações trazidas por Miguel (2010), o roteiro de entrevista da presente pesquisa tem por objetivo explicitar a experiência e vivência dos servidores nas relações saúde-trabalho, com foco no desgaste mental. Outro ponto importante que o roteiro de entrevista buscou apreender a percepção dos servidores sobre as alterações ocorridas na Universidade por conta do REUNI.

O roteiro de entrevista será testado junto a dois servidores no sentido de avaliar a fluência da conversação, a sequência de temas, de forma a promover maior familiaridade da pesquisadora de campo com o roteiro. No roteiro de entrevista os participantes serão identificados numericamente, por exemplo: assistente em administração 1, assistente em administração 2, e assim sucessivamente até que seja completada a amostra do estudo. O roteiro constará das seguintes perguntas:

- 1- Qual é a sua formação profissional? _____
 - 2- Desde quando você trabalha na Universidade? _____ anos
 - 3- Você tinha emprego no setor privado ou público antes de ingressar na Universidade? Qual? _____
 - 4- Qual foi a sua principal motivação para fazer concurso para a Universidade?
 - 5- O que você faz no seu trabalho? Mais alguma coisa?
- Abordar atribuições (tarefas), conteúdo (em termos do significado), demandas (ritmo, trabalha fora do expediente, neste caso, na Universidade/em casa), condições adequadas para realizar o trabalho, autonomia para as decisões, relações no trabalho (com colegas/chefia)
- 6- Você atende qual tipo de público (alunos de graduação, pós-graduação, docentes, pacientes do hospital)? Como é para você trabalhar com o público?
 7. Quais as atividades que te dão mais prazer no trabalho? E por que?
 - 7- A realização de alguma tarefa no dia a dia do seu trabalho lhe causa incômodo? Quais?
 - 8- Como você lida com isso?
 - 9- (para o grupo mais antigo) Você, que trabalha há tanto tempo aqui, acha que houve alguma mudança importante no seu trabalho nos últimos anos?
 - 10- Sr. (a), estamos chegando ao fim da entrevista. Eu vi que você mencionou xxxx e

xxx (citar questões ligadas à saúde e bem ou mal-estar tratados na entrevista). Você diria que o trabalho tem a ver com a saúde?

Ao final da entrevista, está previsto o preenchimento de um formulário com dados sociodemográficos com informações relativas à idade, situação conjugal, situação profissional do cônjuge, número e idade dos filhos e renda mensal, dividida em categorias de valores, conforme anexo II. No questionário os participantes também foram identificados numericamente.

4.4 O trabalho de campo

A entrada em campo é uma etapa importante das pesquisas, nesta etapa os procedimentos “prescritos” serão confrontados com o “real” da aproximação com os participantes da pesquisa, por meio da utilização dos instrumentos escolhidos para a coleta de dados. As informações adquiridas durante a pesquisa de campo podem proporcionar que o pesquisador reveja indagações iniciais, reformule-as, caso seja necessário, ou ainda, descubra novas pistas para o problema inicial da pesquisa (BELATTO et al, 1999).

Para que a entrada em campo transcorresse de maneira satisfatória foi importante observar alguns pontos: a delimitação clara dos sujeitos da pesquisa, a definição dos critérios de inclusão pelos quais foram selecionados os sujeitos, a clareza do objetivo da pesquisa e estar atento aos prazos estabelecidos para a realização do trabalho de campo (BELATTO et al, 1999; DUARTE, 2002).

No presente estudo, é importante considerar a minha implicação enquanto pesquisadora e servidora pública da referida Universidade, ocupando o cargo de assistente social, como será tratado próximo item.

4.4.1 Implicação da pesquisadora

Antes de iniciar a discussão da entrada em campo, é importante considerar as implicações que podem ocorrer devido ao fato de a pesquisadora ser assistente social da Instituição que constituiu o campo de pesquisa. Como assistente social do quadro do trabalho foram o que de fato me motivaram a realizar o mestrado. Entretanto, é importante encontrar um lugar de pesquisadora para realizar o presente estudo de forma ética, mas sem esbarrar no falso dilema da neutralidade.

No caso da presente pesquisa, o uso do método bola de neve para escolha dos participantes buscou estabelecer um certo distanciamento entre a pesquisadora e os participantes da pesquisa. Cada vez que se estabelecia o contato com um participante eu me apresentava como assistente social da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, que estava realizando uma pesquisa de mestrado da Escola Nacional de Saúde Pública sobre o trabalho e o desgaste mental dos servidores técnico-administrativos. Na tentativa de entender como esse contato foi interpretado pelos participantes, ou até mesmo se ocorreu algum constrangimento, todas as perguntas feitas pelos participantes à pesquisadora foram anotadas

4.4.2 Realização do estudo piloto

Com intuito de testar o roteiro de entrevista, foram realizadas quatro entrevistas consideradas como estudo piloto, que seguiram os mesmos critérios de inclusão e exclusão da pesquisa. A princípio seriam realizadas uma ou duas entrevistas, entretanto no decorrer do estudo piloto foi avaliada a necessidade de realizar mais entrevistas. Essa etapa ocorreu no período compreendido entre 13/06/17 e 07/07/17.

Quatro servidores participaram do estudo piloto, sendo dois que ingressaram antes de 2007 e dois que ingressaram posteriormente a essa data. Os servidores foram convidados pela pesquisadora, foram introduzidos aos objetivos da pesquisa e do estudo piloto. As entrevistas-piloto foram todas gravadas e transcritas pela pesquisadora; os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre Esclarecido. Nesta etapa não ocorreu nenhuma recusa de participação na pesquisa.

Dos quatro participantes desta etapa, um tinha experiência de mestrado, sendo esse um dos motivos para o convite à participação no estudo piloto. Com a experiência do mestrado, este participante pode contribuir com críticas sobre a postura “robotizada” da pesquisadora na primeira entrevista, o que foi melhorado no decorrer das entrevistas-piloto e da pesquisa.

Durante a realização do estudo piloto foi percebida a necessidade de alteração de algumas perguntas do roteiro de entrevistas, pois geravam dúvidas entre os participantes, ou geravam uma expectativa de respostas não estava sendo atendida. A pergunta “O que você faz no seu trabalho? Mais alguma coisa?” foi alterada, pois era esperado que os participantes respondessem sobre suas tarefas de trabalho, conteúdo, ritmos, condições para a realização do trabalho, autonomia para tomada de decisões, e etc. Essa expectativa não foi atendida após a realização das duas entrevistas-piloto. Outra pergunta que precisou ser alterada pois gerou

dúvida aos dois primeiros participantes, que era “Você diria que o seu trabalho tem a ver com a sua saúde?”

Após as duas primeiras entrevistas piloto, as duas perguntas citadas foram alteradas. A questão: “O que você faz no seu trabalho?” foi desmembrada em seis novas questões, quais sejam:

- Se você fosse descrever um dia típico de trabalho em relação às tarefas e a sua rotina como ele seria?
- E quando acontece um aumento grande nas tarefas a realizar? Como você lida com isso?
- E se acontece algum imprevisto, o que você faz? Você mesmo decide o que fazer?
- Se você tivesse oportunidade de mudar alguma coisa no seu trabalho – qualquer coisa – o que você mudaria? E você mudaria mais alguma coisa?
- Você acha que as condições de trabalho são adequadas para realizar a sua atividade?
- E acontece de ter situações em que não consegue realizar o seu trabalho, independente da sua vontade? E como você lida com isso?

E a última pergunta do roteiro de entrevista, que era “Você diria que o seu trabalho tem a ver com a sua saúde?”, foi substituída por duas novas perguntas: “O que é saúde para você? E você diria que o seu trabalho influencia a sua saúde?” Após as alterações, foram realizadas as duas últimas entrevistas pilotos, que totalizaram quatro entrevistados nesta etapa, que teve um retorno positivo dos últimos participantes, sem gerar mais dúvidas.

Outro aspecto percebido durante a realização das entrevistas-piloto foi que os próprios participantes preencheram os questionários sociodemográficos, diferente do que estava previsto originalmente. Foi possível perceber que os participantes se sentiram mais à vontade para preencher o questionário e atribuir a numeração sequencial aos mesmos, por exemplo: assistente em administração 1, assistente em administração 2, e assim por diante.

4.4.3 Abordagem dos participantes

Após a realização das entrevistas-piloto, foi iniciada a etapa de aproximação com os participantes da pesquisa. Duarte (2002) refere que as situações de contato são de suma importância para entender a dinâmica na qual ocorreram as entrevistas, o grau de

disponibilidade dos participantes em conceder as entrevistas e compõem o material que será analisado posteriormente.

Os participantes da pesquisa foram selecionados a partir do método bola de neve, que consiste num método de amostragem probabilístico, no qual foram utilizadas informantes-chaves que indicaram novos participantes de acordo com os critérios de inclusão e exclusão do estudo.

O contato foi feito primeiramente com o informante-chave, explicando a metodologia do trabalho, os objetivos e a necessidade da indicação de outro servidor, dentro dos critérios de inclusão e exclusão do estudo. A cada participante indicado eu me apresentava como assistente social, servidora da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas/PROGEPE, e que a pesquisa trata do desgaste mental dos servidores técnico administrativos.

Após a indicação dos participantes era feito o contato telefônico com os mesmos para fazer o convite para participar da pesquisa. Nesse momento eu me apresentava enquanto assistente social que trabalha na Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, e que estava realizando uma pesquisa de mestrado referente ao tema do trabalho e desgaste mental. A informação de que a entrevista era gravada e que havia a necessidade de preencher o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido era informado também neste momento, e só após era agendada a entrevista. Por ocasião da realização da entrevista, duas pessoas não aceitaram participar da pesquisa em função da entrevista ser gravada, mesmo tendo sido informado anteriormente. Uma pessoa não deu resposta para a realização da entrevista, o que também foi considerado uma recusa.

4.4.4 Realização das entrevistas

As entrevistas foram realizadas no período de 22/07/2017 até 03/10/2017. Por escolha dos próprios participantes a maioria das entrevistas ocorreram em seus locais de trabalho dos servidores. Os horários também foram escolhidos pelos mesmos, que preferiram horários de pouco movimento e que não atrapalhassem a sua rotina de trabalho. Alguns servidores preferiram realizar as entrevistas na sala de atendimento do local de trabalho da pesquisadora.

Como alerta Duarte (2002), as entrevistas realizadas nos locais de trabalho possuem situações de difícil solução, como interrupções ocasionadas por telefonemas ou decisões importantes. De fato, duas entrevistas foram interrompidas, pois surgiram pessoas para atendimento, e logo depois foram retomadas.

A duração média do conjunto de entrevistas foi de 12 minutos, com durações médias de 14 e de 9 minutos para os grupos de servidores que entraram na UFF antes de 2007 e após 2007, respectivamente. Após a realização das entrevistas as mesmas foram transcritas por uma terceira pessoa. Após essa primeira transcrição, a própria pesquisadora as conferiu confrontando o texto com o respectivo áudio.

4.5 Tratamento do material das entrevistas

O método utilizado para o tratamento do material derivado das entrevistas é foi a análise de conteúdo (BARDIN, 2016). Tal técnica, que teve origem na análise de material jornalístico, consiste na interpretação de mensagens de maneira sistemática, objetiva, de forma quantitativa ou qualitativa-quantitativa, com fins de interpretar a informação contida nas mensagens. A análise de conteúdo comporta as seguintes etapas: pré-análise, exploração do material, tratamento dos resultados, inferência e interpretação (BARDIN, 2016).

A fase de pré-análise foi realizada a partir da leitura exaustiva das entrevistas, e a separação do corpus da pesquisa, seguindo o critério da exaustividade e representatividade (BARDIN, 2016). Neste caso foram consideradas as 20 entrevistas para análise dos dados, não sendo utilizadas as entrevistas do estudo piloto.

As entrevistas foram separadas de acordo com o grupo ao qual o entrevistado pertencia, caso fosse um assistente em administração com ingresso na Universidade anterior a 2007, a entrevista era alocada em uma pasta com a nomenclatura “Servidores anteriores a 2007”. No caso dos servidores com ingresso posterior a 2007 o mesmo processo se repetia, mas nesse caso a entrevista era alocada numa pasta nomeada “Servidores posteriores a 2007”.

Para este trabalho foi utilizada a análise de conteúdo temática, na qual as categorias de análise foram estabelecidas por critérios semânticos. Sobre a análise temática, Gomes (2015) refere que o conceito central é o tema, que é composto por um conjunto de relações apresentados por uma palavra, uma frase ou um resumo.

Bardin (2016) conceitua categoria como:

(...) uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto por diferenciação e, em seguida, por reagrupamento segundo o gênero (analogia), com os critérios previamente definidos (p. 147).

Silva e Fossá (2013) em seu trabalho sobre o uso da análise de conteúdo nas pesquisas em administração destacaram que as primeiras categorias são estabelecidas a partir dos temas correlatos. As categorias iniciais são agrupadas tematicamente dando origem às categorias

intermediárias e estas últimas, de acordo com ocorrência do tema originam as categorias finais. As categorias iniciais são formadas a partir das unidades de registro que podem ser palavras, frases e parágrafos (SILVA & FOSSÁ, 2013).

Após a leitura exaustiva do material das entrevistas, as falas dos entrevistados foram agrupadas de acordo com os temas, considerando o referencial teórico do trabalho. As primeiras categorias foram estabelecidas de acordo com os temas que emergiram da fala dos entrevistados, conforme exemplo abaixo:

Quadro 3- Primeira etapa de categorização, fevereiro, 2018.

Categorias Iniciais	Unidades de registro	Assistente em Administração entrevistado
Desgaste	Eu trabalhava até sábado, então eu achei que eu estava ficando muito desgastada, aí eu mesma percebi e achei que era hora de reduzir e reduzi.	5
Mal-estar	já tive situação de passar um final de semana mal, por causa desta questão, teve, tem coisas que não aconteciam anteriormente entendeu	14
Relação entre professor e técnico- administrativo	É professor que maltrata a gente, ou acha que a gente tem que fazer o que eles querem, não tem que o nosso o nosso cargo exige entende?	9

Fonte: Elaborado pela autora

O mesmo procedimento foi realizado com as falas dos demais participantes da pesquisa, manteve-se a divisão anterior dos arquivos: “servidores com ingresso anterior a 2007” e “servidores com ingresso posterior a 2007”, agrupados em uma pasta com o nome de “CATEGORIZAÇÃO”. Os temas surgidos foram agrupados por aproximação de sentido, estabelecendo assim, a segunda tentativa de categorização.

Quadro 4- Segunda etapa de categorização, fevereiro, 2018.

CATEGORIAS SECUNDÁRIAS	CATEGORIAS INICIAIS
Múltiplas manifestações do desgaste mental no trabalho	Decisões autoritárias
	Arrependimento
	Descontentamento
	Desgaste
	Dificuldades
	Estresse
	Fazer o que não gosta
	Insatisfação
	Mal-estar
	O que não gosta
	Preconceitos
	Pressão

	Sinais de sofrimento
--	----------------------

Fonte: Elaborado pela autora

Moraes (1999) refere que a etapa de categorização é um processo de redução de dados, num esforço de síntese de comunicação. Sendo assim, a categorização final contou com quatro categorias de análise para a discussão dos resultados da pesquisa, considerando que com essas quatro categorias seria possível responder aos objetivos da pesquisa.

Quadro 5- Categorização final para análise dos resultados, fevereiro, 2018.

Categorias Finais	Categorias Secundárias
1- A organização e as condições de trabalho na universidade	1- Aspectos da organização do trabalho na Universidade
	2- Condições de trabalho e propostas de mudanças na estrutura da universidade
2- As manifestações do desgaste e as estratégias de defesa dos servidores	3- Múltiplas manifestações do sofrimento no trabalho
	4- Estratégias de defesa frente as situações de sofrimento no trabalho
3- Os significados de saúde relacionados ao prazer, reconhecimento no trabalho e vínculo com a universidade	5- Prazer e reconhecimento no trabalho
	6- Os significados da saúde e a relação trabalho- saúde na perspectiva dos entrevistados
	7- Identificação e vinculação afetiva com a universidade
4- Mudanças ocorridas na universidade no que tange à expansão e à política para o servidor	8- Mudanças na UFF
	9- REUNI
	10- O que falta na Universidade

Fonte: Elaborado pela autora

Com o estabelecimento das categorias finais, se iniciou a última etapa da análise de conteúdo, que são o tratamento dos resultados, inferência e interpretação. Moraes (1999) ressalta que uma boa análise de conteúdo não deve se limitar à descrição dos resultados, mas sim ao aprofundamento da análise. Para o autor, a validade da pesquisa e dos seus resultados será reconhecida por meio do “texto produzido como resultado da análise” (p. 28).

4.6 Aspectos éticos

A realização do presente estudo, em todas as suas etapas, obedeceu aos critérios estabelecidos para as pesquisas que envolvem seres humanos, conforme as Resoluções CNS 466 de 12 de dezembro de 2012 e 510 de 07 de abril de 2016. Considerando que a pesquisa envolve duas instituições, foi necessário submeter o projeto aos Comitês de Ética em Pesquisa da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca e da Universidade Federal Fluminense, antes da entrada em campo.

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca/ENSP sob o CAAE 64783917.2.00005240, número de parecer 2.000.425. O estudo também foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal Fluminense, vinculado ao Hospital Universitário Antônio Pedro/Faculdade de Medicina, sob a CAAE 64783917.2.3001.5243, número de parecer 2.069.717.

A aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da ENSP ocorreu no dia 04 de abril de 2017, após o cumprimento das pendências no Termo de Consentimento Livre Esclarecido/TCLE. E a aprovação no Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal Fluminense ocorreu no dia 17 de maio de 2017, sem a identificação de pendências.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O auto-preenchimento dos questionários permitiu caracterizar os participantes quanto a variáveis sociodemográficas e ocupacionais. Não houve recusa ao preenchimento do questionário.

5.1 Caracterização dos participantes

Dos 20 assistentes em administração entrevistados, 11 eram homens e 9 mulheres, com idade média de 44 anos (intervalo de 26 e 60 anos). O tempo médio de trabalho na universidade foi de 15 anos, abrangendo desde servidores recém-chegados, com 1 ano de trabalho àqueles que trabalham na universidade há 36 anos.

Quadro 6- Perfil dos assistentes em administração da Universidade Federal Fluminense, participantes da pesquisa segundo sexo, idade, tempo de universidade e área de lotação; fevereiro, 2018.

Assistente em Administração	Sexo	Idade	Tempo de universidade	Área de lotação
A1	Feminino	60	34 anos	Administrativa
A2	Feminino	38	1 ano	Administrativa
A3	Masculino	33	5 anos	Administrativa
A4	Feminino	53	30 anos	Acadêmica
A5	Feminino	55	16 anos	Acadêmica
A6	Masculino	38	6 anos	Saúde
A7	Masculino	29	5 anos	Acadêmica
A8	Masculino	26	2 anos	Acadêmica
A9	Feminino	35	5 anos	Acadêmica
A10	Feminino	36	5 anos	Acadêmica
A11	Masculino	31	7 anos	Acadêmica
A12	Feminino	37	14 anos	Administrativa
A13	Feminino	33	3 anos	Acadêmica
A14	Masculino	53	12 anos	Administrativa
A15	Masculino	41	6 anos	Administrativa
A16	Masculino	59	35 anos	Administrativa
A17	Masculino	53	34 anos	Administrativa
A18	Masculino	58	22 anos	Saúde
A19	Feminino	59	36 anos	Administrativa
A20	Masculino	55	33 anos	Acadêmica

Fonte: Elaborado pela autora.

Para a maioria dos servidores, a motivação para fazer concurso público relatada foi a estabilidade. O fato de ser um concurso federal e estar desempregado também foi mencionado; alguns servidores vieram redistribuídos de outros órgãos federais, pois buscavam estar próximos da família que morava em Niterói. Considerando o tempo de trabalho dos servidores, alguns servidores realizaram concurso público e outros não.

Eu já saí da graduação já com essa mente, assim, de concurso público. Meu pai é funcionário público e tal e... O mercado privado nunca me encantou, mas pela questão de função da empresa no mercado privado que dá lucro pro dono (A8, masculino, 26 anos, 2 anos de trabalho na UFF).

Olha só já era concurso, mas eu não entrei como concurso público. O concurso tinha sido em 82, eu entrei na época tinha tabela especial. Você era contratado por um tempo indeterminado, mas tão logo abrisse o concurso público você era obrigada a fazer o concurso. E sendo aprovada você entrava no quadro né e se reprovado você tinha que sair da universidade (A1, feminino, 60 anos, 34 anos de trabalho na UFF).

A distribuição das áreas de atuação contemplou as áreas acadêmicas, administrativas e de saúde, demonstrando que o grupo executa atividades referentes às rotinas de secretarias de curso, departamento dos diversos Institutos e Faculdades que compõem a Universidade Federal Fluminense, e às atividades pertinentes aos serviços de saúde que atendem a comunidade acadêmica e externa à Universidade. Dos 20 servidores entrevistados, 9 estão lotados em áreas administrativas, 9 em áreas acadêmicas e 2 na área de saúde, destacando que a lotação específica dos servidores não foi utilizada para garantir o sigilo dos entrevistados.

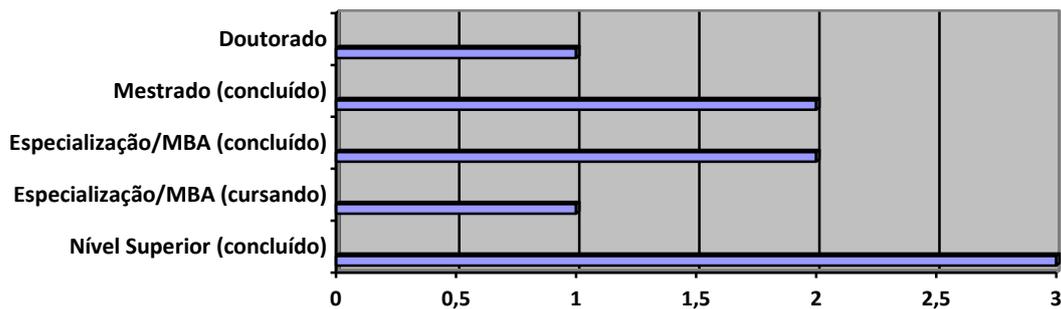
Entre os servidores com menos tempo de universidade, a motivação para fazer concurso relatadas foram: estabilidade, ser *concurseiro*, desejo de ser funcionário público, seguir carreira pública, estar desempregado, ter interesse por um concurso federal. Entre os que já eram servidores públicos (duas pessoas), a maior motivação para fazer outro concurso foi o fato de ser da esfera federal.

O grau de escolaridade é um fator de análise importante no caso dos assistentes em administração, pois como foi visto anteriormente, em geral as atividades são extremamente rotineiras (RIBEIRO, 2012). Entretanto, os assistentes possuem uma qualificação bem acima da exigida para o cargo, que é nível médio, conforme descrito na Lei 11.091/2005. Ribeiro (2012) constatou que, na Universidade do Maranhão, o cargo de assistente em administração tem uma rotatividade muito grande, sendo utilizado como “escada” para outros concursos.

Entre os servidores com mais tempo de universidade foi possível perceber um elevado grau de escolaridade, alguns deles com duas graduações. Entre as graduações realizadas ou em curso estão: Enfermagem, Comunicação Social, Direito, Gestão Ambiental, Pedagogia,

Geografia, Gastronomia, Ciências Contábeis, Zootecnia (não concluída) e Psicologia. Entre as pós-graduações lato sensu realizadas pelos entrevistados estão: Especialização em Gestão de Recursos Humanos, MBA em Gestão de Qualidade Total, MBA em Organização Estratégica, Psicopedagogia. E entre as pós-graduações stricto sensu estão Mestrado em Ciências Jurídicas e Sociais e Doutorado em Psicologia.

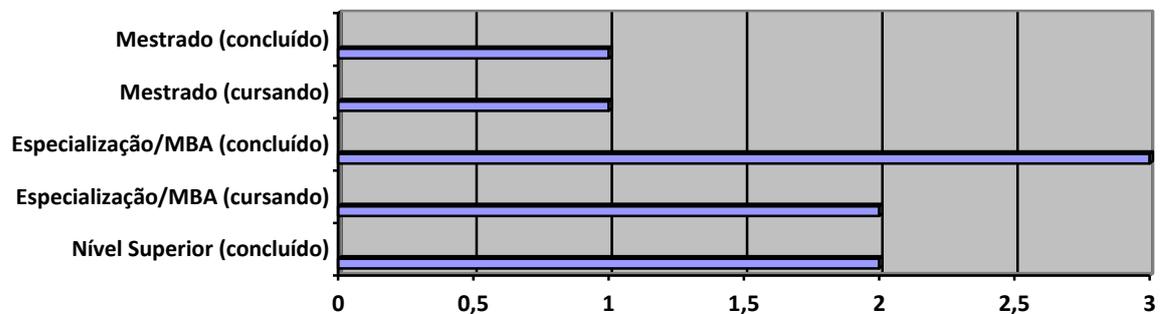
Gráfico 1- Distribuição da variável grau de escolaridade dos assistentes em administração com mais tempo de serviço na Universidade Federal Fluminense, dezembro, 2017.



Fonte: Elaborado pela autora.

A diversidade de graduações também está presente entre os servidores com ingresso mais recente na universidade. Entre as graduações relatadas pelos entrevistados estão: Direito, Engenharia de petróleo, Biologia, Ciência da Computação, Administração, Ciências Sociais, Engenharia de produção, Letras, Pedagogia. Entre as pós-graduações realizadas estão Especialização em Administração pública, MBA em Gestão de pessoas, em Produção textual, e mestrado em Política Social.

Gráfico 2- Distribuição da variável grau de escolaridade dos assistentes em administração com menos tempo de serviço na Universidade Federal Fluminense, dezembro, 2017.



Fonte: Elaborado pela autora

Alguns aspectos possibilitam entender a escolaridade elevada para um cargo de nível médio, entre os quais o incentivo financeiro fornecido aos servidores que têm escolaridade além do cargo pretendido, que pode representar mais 10% do salário ou, até mesmo 75%, no caso do doutorado. Em contrapartida ao incentivo à qualificação, há uma barreira legal, que impede que qualquer servidor público mude de cargo sem a realização de um novo concurso público. A Lei 8.112/90 proíbe a ascensão profissional, ou seja, um assistente em administração que tenha formação em administração não poderá exercer as funções de administrador.

Tal paradoxo foi apontado por Ribeiro (2012) ao referir que os assistentes em administração, independente do seu investimento na qualificação profissional, permanecem exercendo as mesmas funções consideradas rotineiras. A autora apontou esta como uma das razões da rotatividade elevada dos assistentes em administração da Universidade Federal do Maranhão.

O elevado grau de escolarização é apontado por Neves (2005) como uma importante mudança no perfil dos servidores públicos atualmente. Albrecht e Krawulski (2011) realizaram uma pesquisa com os estudantes de um curso preparatório para concursos públicos, tendo identificado que 39% dos participantes se preparava para concursos públicos que exigiam nível médio e 21% se preparavam para concursos tanto de nível médio como nível superior.

Outro ponto importante com relação à escolaridade foi a menção de um participante, durante a entrevista, de pretender realizar um novo concurso público para um cargo compatível com a sua formação em Direito, ainda que tenha verbalizado que ser assistente em administração não é nenhuma frustração.

É como saúde do trabalhador eu tenho condições, mas essa questão da realização não me realiza porque eu posso dar mais fora daqui fora daqui, embora eu dê o meu melhor, mas para isso eu preciso estar dentro do meu cargo, embora ser assistente em administração não é nenhuma frustração para mim, mas não é o meu ápice, nem meu plano de seguir carreira (A3, masculino, 33 anos, 5 anos de trabalho na UFF).

Outra característica percebida durante as entrevistas é a preferência pela realização de especializações e mestrado de acordo com as atividades desenvolvidas no trabalho, como por exemplo: as especializações em gestão de pessoas, gerência de projetos e outras.

A gente depois que começa a trabalhar, você vai vendo assim pontes de interesse, que fazem parte do seu dia a dia. E aí a gente vai vendo os caminhos a seguir (A9, feminino, 35 anos, 5 anos de trabalho na UFF).

5.2 Discussão das categorias elencadas para o estudo

Como visto anteriormente, a análise de conteúdo das entrevistas originou as seguintes categorias de análise:

- a organização e as condições de trabalho na universidade;
- as manifestações do desgaste mental e as estratégias de defesa dos servidores;
- os significados de saúde relacionados ao prazer, reconhecimento no trabalho e vínculo com a universidade;
- as mudanças ocorridas na universidade no que tange a expansão, o comprometimento e a política para o servidor.

5.2.1 A organização e as condições de trabalho na universidade

Dejours e Abdoucheli (2007) entendem que a organização do trabalho pode ser analisada sob dois aspectos: a divisão do trabalho, que compreende a divisão das tarefas, a cadência e a repartição, e a divisão dos homens, que consiste na divisão da hierarquia, comando, controle e etc. Considerando a definição de Dejours, citada anteriormente, e os relatos trazidos pelos servidores durante as entrevistas, foram elencados para este tópico aspectos referentes à atividade desenvolvida pelos entrevistados, à autonomia e às condições de trabalho.

A primeira questão que se coloca é: *Atividade ou tarefa?* Como denominar aquilo que os servidores realizam no seu cotidiano? Neste momento buscou-se estabelecer uma diferença conceitual entre tarefa e atividade, para assim não gerar dúvida quanto à interpretação do material decorrente das entrevistas.

Segundo a Lei 11.091 de 2005, dentre as atribuições do cargo de assistente em administração destacam-se: tratar de documentos, preencher documentos, preparar relatórios, formulários e planilhas, acompanhar processos administrativos, atender ao público, executar rotina de apoio à área de recursos humanos e executar rotinas de apoio orçamentário e financeiro.

Baseado na ergonomia de origem francesa, para Dejours (2009 p. 2), a tarefa “é aquilo que está prescrito pela organização do trabalho”. A tarefa seria tudo aquilo que a organização do trabalho espera que o trabalhador realize, “é o conjunto de condições e exigências a partir das quais o trabalho deverá ser realizado” (SILVA & RAMMINGER, 2014 p. 5). No dia a dia

do trabalho dos assistentes em administração, a tarefa se reflete naquilo que está previsto na descrição de seu cargo e que eles realizam no seu cotidiano.

As tarefas citadas pelos servidores foram: análise de processos e de legislação referentes à capacitação, elaboração de pareceres em processos, análise de legislação de pessoal, gestão de processos, rotina de tramitação de processos interno e externo, análise de processo, atividades referentes à movimentação de servidor e concurso, realização de cálculos matemáticos, confecção de memorandos e de portarias para assinatura do Reitor, confecção de diários, lançamento de disciplinas, cadastro de alunos nos programas da CAPES e da UFF, verificação de disponibilidade de sala, agendamento de sala, verificação do funcionamento da unidade, atendimento ao público externo, ao aluno e professor, suporte ao professor, publicação de contratos em sítio da internet especificamente na página da universidade, assessoramento à direção da unidade, participação em reunião, verificação de e-mail e de equipamentos, conversa entre os turnos, elaboração de Determinação de Serviço⁸ e preenchimento do Boletim de Serviço da Universidade⁹.

Embora na fala dos entrevistados tenha emergido a menção às tarefas realizadas pelos mesmos, o dia a dia de trabalho é sempre singular. E em alguns momentos durante as entrevistas surgiram singularidades, que estão além do trabalho prescrito. Para Silva e Ramminger (2014 p. 5):

Entre o trabalhador e a tarefa temos, portanto, um terceiro elemento: a atividade de trabalho, que consiste justamente na realização (sempre singular) de um trabalho, considerando-se tanto o trabalho prescrito, como as variabilidades que têm que ser geridas pelo trabalhador.

Para Dejours (2004 p. 28) “trabalhar é preencher a lacuna entre o prescrito e o real”. O autor refere que trabalhar é enfrentar a resistência e os imprevistos do real. Algumas falas dos servidores entrevistados remetem ao conceito de atividade descrito pelos autores acima, pois denotam algo a mais do que a realização de tarefas prescritas, falando em nome de uma singularidade.

Porque a gente faz de tudo *pra* que os professores tenham é... o que eles precisam *pra* dar aula né, a gente se preocupa se a ... por exemplo, aqui na faculdade a gente *tava* sem cadeira, e era aflitivo *pra* gente. Você vê os alunos sem cadeira *pra* sentar era.... e a gente foi, a gente pediu VÁRIOS outros institutos até recebemos algumas, agora chegou. Chegaram setenta e cinco cadeiras ontem, então tem coisas assim, eu acho se não tivesse uma pessoa

⁸ “A Determinação de Serviço (DTS) é um documento de caráter interno, destinado às decisões ou medidas relativas à movimentação e disciplina de pessoal, de competência do Chefe de Departamento, entre outros” (UFF, 2017).

⁹ Boletim de Serviço é o veículo eletrônico da Universidade onde são divulgados todos os atos administrativos referentes ao corpo técnico-administrativo e docente.

ali *pra* se preocupar é, e assim, até pra encaminhar, os alunos estariam sem cadeiras (A9, feminino, 35 anos, 5 anos de trabalho na UFF).

Correr prédio *pra* saber se tá tudo em ordem, atender os professores no balcão, as solicitações deles, então, essas coisas, assim são diárias não tem... É cíclico, porque a nossa secretaria funciona das 7:00 da manhã às 22:00 da noite, passando um pouquinho entendeu? E aí tem que ter que aquela conversa entre os turnos né, porque todo mundo tem que saber o que *tá* acontecendo, porque se a gente deixa um furo no fechamento da faculdade, o colega vai ficar maluco (A10, feminino, 36 anos, 5 anos de trabalho na UFF).

Nos dois relatos anteriores, pode-se perceber uma preocupação com o funcionamento da faculdade e com os alunos. Não há uma prescrição de que os assistentes em administração devem verificar se as salas possuem cadeiras suficientes para os alunos, ou que eles devem *correr o prédio* para verificar se está tudo *certinho*. Entretanto, essa atividade é realizada, pois está explícita a preocupação com a missão da universidade.

Eu acho que, eu acho que aqui na Faculdade isso, de uma maneira de uma maneira geral, embora eu acho que que a gente, que nós somos ferramenta também, embora estejamos na atividade-meio e a nossa falta não ATRAPALHA a atividade fim, mas eu acho que a gente faz com que a atividade fim seja feita, seja cumprida (A09, 35 anos, 5 anos de trabalho na UFF).

Considerando os relatos acima, a contribuição da atividade dos assistentes em administração para o processo de ensino aparece como um importante sentido atribuído ao trabalho. Neste caso o *trabalhar* na concepção de Dejours (2004) comparece, pois, diante do real que é a falta de cadeira ou algo que não esteja funcionando bem no prédio, os assistentes em administração conseguem utilizar sua inteligência prática na resolução de tais problemas, seja por meio do contato com outros institutos ou na conversa entre os turnos.

Outro aspecto que emergiu da fala dos participantes foi que, mesmo diante da imagem trazida pelo trabalhador de que o trabalho realizado é *menor*, por se tratar da elaboração de documentos, ele interfere na vida de terceiros, atingindo outras pessoas além do próprio servidor ingressante.

Quando você atingir o objetivo por exemplo, depende do nosso trabalho de qualquer forma, por menor que possa parecer às vezes, você está... A gente não para pra pensar muitas vezes, você está renovando pessoas, está possibilitando para aquela pessoa lugar mais agradável, quando você faz o provimento desse pessoal, através das portarias, através desse trabalho que a gente executa, a gente está possibilitando, a gente está sendo uma ponte né para alguma forma alguma pessoa entrar na universidade, e até beneficia muitas pessoas, terceiros né por que essas pessoas têm filhos, tem coisa e tal (A14, masculino, 53 anos, 12 anos de trabalho na UFF).

Importante considerar que o trabalhador reconhece a utilidade do seu trabalho, pois é um trabalho que proporciona transformações na vida de outras pessoas, não apenas daquele que ingressa na universidade. A esse reconhecimento Dejours (2009), denomina julgamento

da utilidade, que em geral é proferido pela hierarquia, mas também pode surgir dos clientes ou pares. O reconhecimento é importante para a construção da identidade e da saúde mental dos trabalhadores (DEJOURS, 2012).

A abrangência do trabalho dos assistentes em administração também foi manifestada em outra entrevista.

Um belo dia como eu era responsável pelo fichário e eu assumi órtese e prótese. Esse professor foi no almoxarifado e eu pedi a ele que me explicasse o que era órtese e prótese, qual a real necessidade disso e a importância. Ele me levou para o centro cirúrgico e mostrou... e ele me mostrou as pessoas com aquelas gaiolas pontadas na perna, aí que eu entendi o que que era, então eu passei a fazer um controle rígido em cima disso, não deixava faltar (A16, masculino, 59 anos, 35 anos de trabalho na UFF).

A partir da conversa com o professor responsável pela utilização do material para órteses e próteses e da visita ao centro cirúrgico, o servidor pode atribuir um novo sentido ao seu trabalho. Neste caso, o conhecimento de todo o processo de passagem das órteses e próteses, desde a aquisição até o destino, levou o trabalhador a deixar de se ver como um simples executor daquela tarefa.

Através das duas últimas falas, foi possível perceber uma transposição das atividades consideradas rotineiras para um novo sentido. Assim, embora as duas atividades tenham permanecido as mesmas, a concepção que foi mudada. Dejours (1992) refere que o conteúdo significativo do trabalho comporta uma relação dialética entre o sujeito, com sua história e a atividade realizada. Para Dejours (1992):

A atividade do trabalho, pelos gestos que ela implica, pelos instrumentos que ela movimenta, pelo material tratado, pela atmosfera no qual ela opera, veicula um certo número de símbolos. A natureza e o encadeamento destes símbolos dependem, ao mesmo tempo, da vida interior do sujeito, isto é, do que ele põe, do que ele introduz de sentido simbólico no que o rodeia e no que ele faz (p.50).

O conteúdo significativo do trabalho opera para Dejours (1992) na medida em que os sujeitos são capazes de interagir, reordenar os símbolos presentes no seu trabalho e na atividade desenvolvidas por eles, acrescentando sua história pessoal. À medida que o servidor entende que o seu trabalho influencia a família dos recém-concursados, a execução das portarias assume um novo reordenamento simbólico, deixando de ser considerada “menor”. Processo semelhante se deu com o entrevistado 16 que ao saber qual era o destino das próteses e órteses sob seus cuidados, pode resignificar seu trabalho.

O saber fazer, a mobilização da inteligência e do corpo, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações são características do trabalho analisadas por Dejours (2004).

Neste sentido, os assistentes em administração são convocados a utilizar sua inteligência e capacidades de reagir aos imprevistos do trabalho, conforme mencionado pela entrevistada 12:

Agora, nesse momento, que eu estou na (local de lotação), que tem a ver com né a pedagogia que eu fiz de alguma né forma mesmo não estando na trabalhando diretamente montando curso, mas dando suporte administrativo aos coordenadores, isso de alguma forma me estimula, por que não é mais aquele trabalho mecânico, é um trabalho que eu tenho que pensar de alguma forma, achar uma melhor maneira de atender o coordenador, em alguma solicitação que por ventura ele venha ter. E me estimulou também a de alguma forma voltar a estudar, a querer, a necessidade de aprender mais, por exemplo, programa de Excel que eu não trabalhava tô tendo que ... eu tinha o conhecimento mas ficou ali esquecido, e agora eu tô tendo que retomar isso (A12, feminino, 37 anos, 14 anos de trabalho na UFF).

A importância do trabalho para a assistente 12 é a sua contribuição para que os cursos aconteçam. A capacidade de reinventar-se, de buscar novos aprendizados é inerente ao trabalho. “Trabalhar não é apenas produzir, é também transformar-se a si mesmo” (DEJOURS, 2012 p. 366). Neste sentido, cada vez que o real se configura de uma nova forma, o trabalhador é convocado a desenvolver novas habilidades (DEJOURS, 2012), como podemos ver no depoimento abaixo:

Agora não, agora eu virei escriturário nessa última gestão. Nunca tinha sido antes não, mas agora estou sendo. Como eu estou saindo né, acho que eu procuro pensar que pelo menos é uma experiência, para saber como é esse mundo né (A18, masculino, 58 anos, 22 anos de trabalho na UFF).

Como visto anteriormente, o trabalhador acrescenta a sua inteligência e capacidade criativa as prescrições, diante do real de cada dia de trabalho (DEJOURS, 2009). Envolvido nessa nova dinâmica de trabalho, nomeada como “*escriturário*”, o entrevistado atribui um novo sentido ao trabalho realizado, e imagina que é um momento de aprendizado. Tal depoimento remete às interpretações trazidas por Dejours, no sentido de que com a entrada de uma nova gestão e uma nova reconfiguração do trabalho, o entrevistado precisou se reinventar e dar um novo sentido ao seu trabalho.

A capacidade de criar e reinventar é uma reação de saúde dos servidores, na tentativa de proteger a sua saúde mental, e que assim o trabalho não perca o sentido e se constitua como um fator de adoecimento. Se a atividade anteriormente exercida hoje se encontra impedida pela nova configuração do trabalho, coube ao servidor como estratégia de enfrentamento, atribuir novo sentido ao seu trabalho. Com isso, o entrevistado manteve viva a capacidade de criar e recriar no seu trabalho, o que não significa que não contem sofrimento, mas remete ao sofrimento criativo citado por Dejours (2007).

Em geral, os entrevistados atribuem valor positivo as suas atividades de trabalho. Uma assistente em administração se referiu ao seu trabalho como rotineiro e por isso, em sua visão, causava um certo desânimo, sendo a única entrevistada a manifestar interesse em pedir redistribuição da universidade. A servidora está cursando uma segunda faculdade no Rio de Janeiro, justificando seu interesse pela redistribuição.

Ainda que essas sejam as primeiras análises, já é possível perceber aquilo que Dejours (1987) define como o conteúdo significativo do trabalho. Para o autor, o sentido do trabalho é subjetivo, desencadeado a partir dos investimentos que cada sujeito faz no seu trabalho e em si mesmo, por meio de um sistema de trocas. É importante considerar que o trabalho terá um sentido único para cada trabalhador, pois o trabalho perpassa as histórias de vida de cada um.

Os sentidos do trabalho dos servidores de uma universidade pública foram investigados por Coutinho et al (2008) ao realizar a pesquisa na Universidade Federal de Santa Catarina. Para esses trabalhadores um dos sentidos do trabalho era propiciar a atividade fim da universidade, como, por exemplo, em situações em que eram chamados para resolver problemas de manutenção em laboratórios de pesquisa deixando de lado o planejamento diário.

Neste ponto de análise, as falas dos entrevistados demonstraram indícios de que cooperar para que a atividade fim da universidade aconteça é um dos sentidos atribuídos ao trabalho presente nas falas dos assistentes em administração entrevistados.

Outro aspecto importante a ser analisado nas falas dos entrevistados se refere à **autonomia** no trabalho, entendida como a capacidade de reajustar as prescrições e normas, fazendo uso da inteligência prática, da sua criatividade, criando formas mais eficazes para realização do trabalho (MORAES et al, 2012). Criatividade e autonomia andam lado a lado, podendo influenciar a saúde dos trabalhadores de forma positiva (GLANZNER et al, 2017).

O exercício da autonomia pode ser percebido em algumas falas dos assistentes em administração de uma maneira positiva ou de uma maneira negativa, e em alguns casos a autonomia está mais restrita. Silva e Ramminger (2014) referem que o trabalho funciona como um operador de saúde quando o trabalhador consegue transformar sua situação de trabalho e se reconhecer no trabalho bem realizado. A capacidade de criar e recriar é descrita pelas autoras como um potencializador da saúde com relação ao trabalho.

Aconteceu assim que eu cheguei, houve um problema no pagamento desses processos, então eu simplesmente perguntei, eu procurei saber as pessoas que resolveriam, entrei em contato com elas, essas pessoas me orientaram como fazer o registro junto ao Ministério do Planejamento e após o chamado de forma insistente, nós conseguimos liberar. E se caso eu tomei a frente, en-

tendeu? O fato de ter quatro, cinco anos de casa, para mim é fácil MESMO QUE EU FOSSE NOVATO NO SETOR. (A3, masculino, 33 anos, 5 anos de trabalho na UFF).

No caso acima, apesar do pouco tempo de serviço, o servidor tomou a frente de uma situação que estava sem solução até aquele momento. Fazendo uso da sua inteligência prática, pode exercer sua autonomia, proporcionando vivências de prazer no trabalho. A autonomia é descrita como a capacidade de fazer escolhas, criar soluções dentro dos caminhos possíveis (SILVA & RAMINGER, 2014), percorrendo a distância entre o prescrito e o real.

Glanzner et al (2017) em uma pesquisa com equipes de Estratégia e Saúde da Família identificou que a criatividade exercida pelas equipes era uma importante fonte de prazer no trabalho, vivenciada quando os técnicos podiam sair da rotina e criar novas formas de abordagens aos usuários do serviço. Neste caso, os profissionais chegaram a sugerir um *desplanejamento*, ou seja, que eles deixassem de cumprir a rotina para ter uma maior possibilidade de criação no seu trabalho.

Qualquer coisa que tá fora da minha alçada, aí eu recorro a eles (chefia imediata e Pró-reitor), fora isso o resto eu assumo tudo, porque já estou apto a fazer, já tenho conhecimento profundo, então nem tanto eu preciso recorrer a eles dentro daquilo que eu faço né (A17, masculino, 53 anos, 34 anos de trabalho na UFF).

Segundo o descrito no relato anterior, é possível perceber que a autonomia está associada ao conhecimento adquirido ao longo do tempo de trabalho. O servidor se sente apto para tomar decisões, se sente livre para decidir sobre tudo que está na sua alçada. Neste caso o servidor vivencia a autonomia como a possibilidade da “ampliação de responsabilidade para resolver intercorrências no processo de trabalho” (MORAES et al, 2012 p. 220).

Alguns pontos negativos foram elencados pelos entrevistados como fatores que contribuem para a falta de autonomia, entre os quais a hierarquia da instituição.

Assim a gente é subordinada diretamente à direção da faculdade, a gente recorre a eles, a gente não tá autorizado a tomar decisão nenhuma sem autorização da direção né. Nossa margem ali de autonomia é praticamente zero. De certa forma é ruim porque atrasa muito o serviço, que pela nossa experiência de casa a gente já sabe como resolver, a gente já sabe que vai ser melhor né, então emperra pouquinho, certas decisões, as respostas, mas de certa forma defende a gente também enquanto servidor entendeu, porque a gente com boa intenção, mas às vezes pode dar errado (A10, feminino, 36 anos, 5 anos de trabalho na UFF).

Em pesquisa com servidores do Tribunal Judiciário, Nunes e Lins (2009) apontaram a hierarquia como uma das principais causas de sofrimento no trabalho. A divisão vertical do trabalho foi vinculada à frustração e ao desânimo, que segundo os autores podem afetar o desempenho do servidor público. No relato anterior, pode-se notar que os servidores estão dire-

tamente vinculados à direção da unidade e não têm autorização para tomar nenhuma decisão sozinhos. Embora reconheça como um prejuízo (*atrasa o trabalho*), pois os servidores já têm a inteligência prática para resolver tais situações, a servidora entende essa postura da direção como uma forma de proteção.

Outro entrevistado lotado no mesmo setor da servidora do relato anterior assumiu outro posicionamento diante da impossibilidade de agir sem o conhecimento da direção, caso em que o exercício da autonomia emerge como transgressão.

Olha dá solução né assim, às vezes nem avisamos a direção, a gente tenta acertar tudo e quando já está resolvido, a gente comunica pra (nome da vice-diretora), que é a atual diretora (A11, masculino, 31 anos, 7 anos de trabalho na UFF).

Para Dejours (2012) os trabalhadores reajustam as prescrições, trapaceiam as normas, cometem infrações, não pelo prazer de transgredir, mas para fazer bem o seu trabalho. Segundo o relato acima, o servidor tenta resolver, ou já sabe como fazê-lo e quando já está pronto ele comunica que a situação já está resolvida. Em outro trecho da entrevista, é possível identificar que tais atitudes passam por relações de apreço com relação à hierarquia da Instituição: ao se referir à vice-diretora o entrevistado justifica a sua atitude: “*Ela é gente legal, a gente tenta dar menos... menos trabalho possível (risos) pra ela*” (A11 masculino, 31 anos, 7 anos de trabalho na UFF).

A relação verticalizada presente na pesquisa de Nunes e Lins (2009) também foi percebida na fala de alguns entrevistados.

Geralmente eu falo com a (nome da servidora) que é minha superiora imediata, apesar de eu estar ligado ao Pró-reitor, ela é a minha intermediária. E falo com a (nome da servidora) se for coisa operacional que pode ser resolvida, como resolver a troca de lâmpada (A16, masculino, 59 anos, 35 anos de trabalho na UFF).

E tem acontecido principalmente com (nome da chefia) como se a gente fosse culpada de todos eles né, não permite a gente trabalhar, porque fazem essas promessas, ou combinam, vivem fazendo reunião portas fechadas e nunca a gente tá sabendo realmente das coisas, como as coisas estão acontecendo, e qual o prazo e às vezes vem para nós (A14, masculino, 53 anos, 12 anos de trabalho na UFF).

No primeiro caso, o servidor necessita de intermediários quando surge alguma demanda, o que sinaliza a falta de autonomia reforçada pela relação verticalizada presente na universidade.

Os servidores se percebem no meio das decisões políticas tomadas por instâncias superiores, causando sofrimento, como no caso do assistente em administração 14, que se vê sendo

considerado culpado dos erros que possam ocorrer. Esta fala remete à observação de Faria et al (2017) em relação a assistentes em administração de uma universidade em Minas Gerais.

A questão da política no âmbito do setor público, no entanto reforça a fragmentação da ação do servidor que, se por um lado zela pelo seu ofício e realiza as atividades inerentes ao seu cargo, por outro, sente-se perdido e isolado das decisões tomadas um andar acima da hierarquia (FARIA et al, 2017: 549).

As decisões *tomadas no andar de cima* também foram mencionadas em outras entrevistas, em relação ao Conselho Universitário - CUV, que é o órgão de deliberação máxima dentro da estrutura da universidade.

Tem alguns pareceres nossos, que por exemplo, que vão de encontro com que o Conselho Universitário aprova né, mas como é a instância maior da Universidade a gente tem que acatar (A01, feminino, 60 anos, 34 anos de trabalho na universidade).

Olha, o que me incomoda é ter que fazer, que cumprir ordens é ... de decisões tomadas por outras instâncias, que tomam as decisões sem consultar área técnica, como acontece no CUV, por exemplo (A2, feminino, 38 anos, 1 ano de trabalho na UFF).

De fato, o Conselho Universitário é a instância máxima de deliberação da universidade, não cabendo recurso. Apesar da autonomia da equipe ter sido alijada pelo Conselho Universitário, em outros momentos da entrevista é possível perceber que os trabalhadores vêm pensando estratégias para enfrentar tal situação.

Então chegou uma decisão com uma ordem do reitor falando “Cumpra-se” a gente vai cumprir e tal, mas a gente pensa, faz, soma esforços para discutir essas questões, e pensar que estratégia que nós temos dentro do regimento da universidade, dos documentos legais que são possíveis de serem publicados no âmbito da universidade (A2, feminino, 38 anos, 1 ano de trabalho na UFF).

No caso descrito acima, mesmo diante da falta de autonomia perante o Conselho Universitário, a equipe vem buscando formas de enfrentar tal situação, através da mobilização da inteligência prática. A capacidade de enfrentar essas infidelidades inerentes ao cotidiano contribuem para que o trabalho atue como um operador de saúde (SILVA & RAMINGUER, 2014). A equipe assumiu o desafio de seguir buscando novas formas de se reinventar diante dessa realidade da negativa do parecer técnico, realizando estudos sobre as legislações e documentos da universidade, na tentativa de recuperar sua autonomia técnica.

Outro aspecto referente à hierarquia, mas também à burocracia presente na instituição, se constitui como um importante fator que impede o exercício da autonomia por parte dos assistentes em administração, atuando como fonte de frustração.

Isso é o que mais me frustra isso que é ... foi a maior frustração aqui na universidade, quase nada depende só de mim. Eu sou o iniciante do ... assim isso

é o que mais me frustra (A8, masculino, 26 anos, 2 anos de trabalho na UFF).

O assistente em administração 8 se reconhece como o “*inichinho*”, pois nada depende só dele. Em pesquisa com os servidores do Tribunal Judiciário, Nunes e Lins (2009) consideram a burocracia como a chave do processo de sofrimento dos servidores:

A burocracia é a chave que move o processo de sofrimento: produz falta de autonomia, e os servidores se mostram atados, o que gera frustração (p. 61).

A relação com a burocracia se torna mais evidente quando o mesmo servidor referiu a demora na resolução de alguns problemas do setor que não dependem dele. E tal demora origina outros problemas, pois em geral os alunos costumam entender melhor essas situações e “*os professores costumam não ter muita paciência nisso*”, conforme relatado pelo entrevistado em outro momento.

A ausência de prescrições também emergiu na fala de um dos participantes, dificultando até mesmo o exercício da autonomia, pois não há clareza no “*como fazer*”.

Essa é uma das coisas que eu acho, que tem dificuldade aqui, que tem hora que aparece alguma coisa que a gente não está acostumada, e não sabe para quem correr para resolver, aparece alguma... as normas... não fica muito claro e a gente fica um pouco sem saber o que fazer, são pontuais. Assim a gente não tem nem como delimitar sabe? Aparece bastante, a gente sente isso, mas a gente não sabe quantificar isso (A7, masculino, 29 anos, 5 anos de trabalho na UFF).

Moraes et al (2012) refere que a autonomia é um importante componente do prazer no trabalho, pois por meio dela o trabalhador transforma o sofrimento de não saber, em prazer por meio do saber fazer. Entretanto, no caso descrito pelo assistente em administração 7, não existe essa transposição para o saber fazer, pois o servidor não sabe o que fazer, não tem prescrições, e com isso não sabe a quem pedir ajuda e não possui as prescrições para reajustá-las, sendo impedido de exercer sua autonomia.

A autonomia para os assistentes em administração na UFF emergiu associada ao conhecimento para realizar as atividades de trabalho, conhecimento adquirido pelo tempo de universidade, como no caso do entrevistado 17 que já se sente apto a tomar qualquer decisão que esteja na sua alçada. Já o entrevistado 3 buscou esse conhecimento junto às instâncias que poderiam ajudá-lo a resolver o acúmulo de processos. A liberdade para resolver essas situações cotidianas do trabalho favorece a saúde dos assistentes, pois a capacidade de criação se faz presente.

Como foi percebido na fala dos entrevistados, a hierarquia contribui como um fator responsável pela falta de autonomia dos servidores, bem como a burocracia presente na Insti-

tuição. Em pesquisa com os assistentes em administração de uma universidade pública no Maranhão, Ribeiro (2011) identificou a falta de autonomia e a pesada hierarquia institucional como importantes fontes de sofrimento no trabalho. Os servidores referiram que mesmo sabendo como solucionar o problema necessitavam da autorização de n chefes antes de efetivamente poder fazê-lo.

Além da atividade de trabalho e da autonomia, as condições nas quais o trabalho é realizado se configuram como um importante fator de análise para verificar a saúde e o desgaste dos servidores técnico-administrativos. Por **condições de trabalho** entende-se “as pressões físicas, mecânicas, químicas e biológicas do posto de trabalho” (DEJOURS, 2007:125). Segundo o autor, as consequências das condições de trabalho têm como alvo o corpo do trabalhador, podendo causar desgaste, envelhecimento e doenças somáticas.

Durante as entrevistas foi possível notar que os servidores se referem às condições de trabalho utilizando como parâmetros a estrutura física, a questão hierárquica, a presença ou falta de materiais de escritório que auxiliem a atividade de trabalho, a capacitação e outros elementos afins. Isso demonstra que os servidores atribuíram importância não só às questões de estrutura física da universidade, mas também a aspectos mais amplos, que contribuíram para a definição de condições de trabalho. As respostas foram heterogêneas, denotando aspectos positivos e negativos sobre o tema.

Marques e Pinto (2010), em artigo sobre a precarização do trabalho dos servidores da UFF, referem que é importante estudar as condições de trabalho nas instituições públicas para desconstruir a ideia de que esses espaços são seguros e estáveis, livres de sofrimento. Para as autoras:

(...) eles têm sofrido um grande impacto da lógica gerencial, própria do sistema capitalista, dentro da qual a fronteira entre público e o privado está cada vez menos delineada (p. 40).

A diminuição da fronteira entre público e privado é vivenciada pelas universidades públicas desde a década de 90, quando o Plano de Reestruturação do Estado foi implantado. Tal lógica muitas vezes se expressa pela falta de estrutura física, identificada na fala de alguns entrevistados (MARQUES & PINTO, 2010).

Olha eu avalio... que a gente tem umas condições precárias, a gente está na sala que a gente não cabe todos nós, não cabemos todos, temos dez postos de trabalho, somos onze pessoas, e aqui assim a gente tem um horário de manhã e à tarde então... alguns postos de trabalho são revezados (A19, feminino, 59 anos, 36 anos de trabalho na UFF).

A entrevistada relata que o espaço físico não é suficiente para comportar a equipe de trabalho e, como estratégia frente a essa situação, os trabalhadores fazem revezamento de alguns postos de trabalho. Ribeiro (2011) em pesquisa com os assistentes em administração na UFMA destacou que as queixas referentes ao mobiliário e equipamentos também estavam presentes nas falas dos entrevistados.

As instalações não são muito adequadas pra gente fazer o que a gente precisa. Por exemplo, esse braço está apoiado aqui e não devia estar apoiado aqui, daqui a pouco começa a dor aqui, nos cotovelos e dormência nas mãos. As cadeiras não são apropriadas porque eu tenho problema de circulação, eu tô até com o médico marcado, de repente ficou com o pé completamente inchado, se eu tirar o sapato eu não calço de novo (A16, masculino, 59 anos, 35 anos de trabalho na UFF).

As pesquisas realizadas com os servidores da UFMA referem que os mesmos consideram que suas condições de trabalho deixam a desejar e que são potencialmente desencadeadoras de desprazer e desgaste físico (RIBEIRO, 2011). Como no caso do participante descrito acima, as péssimas condições do mobiliário afetam sua saúde física, podendo lhe causar um adoecimento mais grave.

A insatisfação com as instalações das universidades públicas não está presente apenas nas falas dos servidores técnicos-administrativos. Em pesquisa com docentes da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, os autores constataram que essa também foi uma queixa da categoria. A falta de equipamentos para as aulas levava os professores a usarem seus equipamentos pessoais. Essa insuficiência de equipamentos chegou a provocar disputa entre os docentes, causando até mesmo “brigas” entre eles (LIMA & LIMA-FILHO, 2009).

É importante salientar que tanto as pesquisas na Universidade Federal do Maranhão (RIBEIRO, 2011), como a pesquisa realizada na Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (LIMA & LIMA-FILHO, 2009) demonstram a precarização das universidades federais desde a década de 90. Como visto anteriormente, com a Reforma do Estado, a educação deixou de ser atividade exclusiva do estado, com isso as universidades precisam buscar financiamento para manter laboratórios e adquirir equipamentos multimídia.

Tais críticas às mudanças na universidade também foram relatadas por alguns entrevistados:

Minhas condições de trabalho hoje são regulares, eu já fiz inclusive a gente... é um problema não só do setor de trabalho, do meu setor de trabalho específico, dentro da UFF em si, é um problema da universidade passa por constante mudança, mas parece que as rotinas, e a infraestrutura, e a logística não se renova né (A15, masculino, 41 anos, 6 anos de trabalho na UFF).

Não temos condições de trabalho ideais, mas a gente sabe que está numa instituição... e aí quando optei por isso concurso eu tinha consciência de que eu estava numa instituição que já vinha sendo sucateado há um tempo. E aí essa escolha vai muito por conta de uma resistência, de uma crença numa educação pública, gratuita e de qualidade e tal. E aí a gente meio que tenta, faz esse esforço militante para manter essa instituição funcionando, MAS a gente não tem condições de trabalho ideal (A2, feminino, 38 anos, 1 ano de trabalho na UFF).

Na visão do assistente em administração 15, as mudanças pelas quais a universidade vem passando nos últimos 20 anos são superficiais, não alteraram suas condições de trabalho, que ele considera regulares. Para ele, esse não é um problema específico do seu setor, mas da UFF como um todo. A entrevistada 2 percebe que a universidade vem sofrendo os impactos das reformas do estado, bem como a escassez de recursos. Para ela, o esforço *militante* de manter a universidade funcionando, apesar da falta de condições de trabalho, se deve à crença de que a universidade deve ser pública, gratuita e de qualidade.

Pode-se perceber na fala do entrevistado 7, a seguir, que existe uma dificuldade na aquisição de materiais.

Tenho sim, acredito que a gente pode melhorar, principalmente, equipamentos, informática assim, mas assim, a gente tem dificuldade para compra de materiais, mas sim, aqui é agradável assim (A7, masculino, 29 anos, 5 anos de trabalho na UFF).

Os dois entrevistados abaixo referidos reconheceram boas condições de trabalho que em algum momento anterior na universidade não possuíam. A comparação com locais nos quais a situação é pior pode ser uma estratégia do servidor para manter uma postura positiva frente a uma situação de sofrimento.

Tenho, tenho eu não posso reclamar, porque eu já trabalhei em lugares que eu não tinha nem caneta, que eu tinha que comprar de casa, comprava na rua e levava né. E trabalhei, mas eu não tinha caneta não tinha lápis. Então aqui... aqui... aqui a gente não tem tudo, mas é bem melhor que em muitos lugares né, então a gente tem uma lapiseira, tem um computador, a gente tem [marca texto] marca texto, a gente tem TELEFONE CELULAR olha que chique (A4, feminino, 53 anos, 30 anos de trabalho na UFF).

Então, ter até tem, mas existem lugares piores que aqui, com certeza. É como aquele cara que reclama do problema, mas não sabe o problema do outro, então às vezes tá reclamando de um problema, que é grande para ele, mas descobriu que tem um outro que tem um problema maior ainda. Acredito que sim, que tem condições de trabalho, dá para trabalhar, mas poderia ser melhor estruturado, poderia ter uma condição melhor de trabalho, mas dá para trabalhar (A6, masculino, 38 anos, 6 anos de trabalho na UFF).

No caso da UFMS, a insatisfação com as instalações não é homogênea; existem discrepâncias entre um prédio e outro, ainda que ambos façam parte do mesmo campus (LIMA e LIMA-FILHO, 2009). Alguns departamentos que prestam de consultoria têm convênios ou

cursos pagos, incluindo especializações Lato-sensu, conseguem, por meio dessas verbas, comprar mobiliário, equipamentos e material multimídia. No presente estudo não foi possível verificar se o mesmo se aplica à UFF, considerando que a unidade de lotação dos servidores não foi utilizada como critério de análise.

Em algumas situações, os entrevistados tiveram participação ativa na melhoria das suas condições de trabalho.

Olha hoje acredito que sim, que a rede de internet que está tranquila, que facilita muito pra pesquisar documentos e tudo mais. Tanto que eu coloquei todos os documentos na nuvem pra acabar com aquela ah coisa, só tem neste computador, não sei que lá (risos) Então dá pra resolver esses pepinos né, os computadores estão relativamente novos lá dentro, a gente já trabalhou aqui com máquina de escrever, basicamente né, e no verão agora a gente tá com ar condicionado também, agora dá pra falar que estamos no ambiente pra trabalho administrativo confortável (risos) pelo menos (A11, masculino, 31 anos, 7 anos de trabalho na UFF).

O relato anterior denota a possibilidade de criação diante das situações adversas. Pelo seu relato, o servidor refere já ter passado por momentos na universidade em que era usada *máquina de escrever*, se referindo ao péssimo estado de conservação dos computadores. A melhora dos equipamentos de informática e a climatização da sala tornaram as condições de trabalho mais adequadas, na visão do servidor. Observa-se na fala do entrevistado um “bom humor” ao lidar com essas dificuldades relatadas, o que reflete uma reação saudável frente às adversidades do cotidiano de trabalho.

Um dos entrevistados associou suas condições de trabalho a problemas com a chefia.

Não, sim, não é que não tenho, até tenho, só que é na medida que a pessoa começa a te boicotar... tem aquela questão de amizade né, nesse caso específico, com quem ela se sente mais à vontade, pra solicita as coisas, ou dar a importância. (A14, masculino, 53 anos, 12 anos de trabalho na UFF).

Marques e Pinto (2010) realizaram um estudo com os servidores técnico-administrativos da Universidade a partir dos atendimentos realizados pelo Programa de Prevenção Sócio-Funcional¹⁰. As principais demandas apresentadas pelos servidores que buscaram atendimento do Programa foram referentes as condições de trabalho e conflitos com a chefia.

Ribeiro (2011) também verificou situações conflituosas no cotidiano de trabalho dos assistentes em administração, seja entre servidores e chefias, entre técnicos e docentes, ou

¹⁰ O Programa de Prevenção Sócio- Funcional é um dos programas da Seção de Prevenção Sócio-funcional e, à época do estudo, se chamava Seção de Prevenção e Apoio Sócio- Funcional. O programa se destina a atender os servidores técnico-administrativos da universidade em suas questões de trabalho. Atualmente o Programa está sendo reformulado.

com o corpo discente. No presente estudo, não foram mencionadas situações de conflito com o corpo discente. Já as relações conflituosas entre técnico-administrativos e entre estes e docentes serão abordados na categoria de análise que se segue.

Um dos entrevistados atribui suas boas condições de trabalho à realização de um curso de capacitação oferecido pela universidade.

Ah agora eu posso dizer que tenho, porque fizeram um curso de capacitação na área, cinco dias na semana passada, me deram condições de trabalho. Assim, para mim, pelo fato de.... vamos supor se eu fosse uma pessoa leiga, eu teria muitas limitações e talvez eu fosse, eu gostasse de fazer processo simples, pegar o que tem que ser calculado e jogar no sistema. O FATO de eu ter conhecimento jurídico, isso facilita porque eu pago... eu pago os valores antes da autuação do processo, ou não, prescreveu, ou não, a pessoa tem direito, ou não a receber, entendeu (A3, masculino, 33 anos, 5 anos de trabalho na UFF).

Como visto anteriormente, os servidores entrevistados, em sua maioria, possuem qualificação profissional acima do que é demandado por seu cargo, cuja exigência é nível médio. No caso do participante 3, o conhecimento de direito é visto como um facilitador para lidar com a sua atividade, porém em sua visão a capacitação oferecida pelo setor foi decisiva para que o mesmo tivesse condições de trabalho. Nesse caso, as condições de trabalho parecem estar associadas ao conhecimento para realização da atividade, já que o servidor não mencionou fatores relativos à estrutura física da unidade ou equipamentos.

5.2.2 As manifestações do desgaste mental e as estratégias de defesa dos servidores

Para Paparelli (2011) e Lembo et al (2016), os aspectos referentes à organização do trabalho, como pressão, sobrecarga, ritmo e divisão das tarefas, bem como as relações interpessoais, participação nas decisões, reconhecimento e valorização são potenciais causadores do desgaste dos trabalhadores. Embora as pesquisas conduzidas por estes autores tenham sido realizadas com populações distintas (bancários e servidores públicos, respectivamente), ambas foram realizadas em instituições com forte presença da hierarquia.

Como foi visto na categoria de análise anterior, alguns aspectos da organização do trabalho favorecem a capacidade criadora do trabalhador, e assim o trabalho comparece como um operador de saúde. Nas situações em que a capacidade criativa é alijada, o trabalho atua como causa de adoecimento. Sendo assim, serão discutidas nesta categoria de análise as manifestações do desgaste mental dos assistentes em administração. Para isso, retoma-se o conceito de desgaste trazido por Seligmann-Silva (2011).

(...) produto de uma correlação desigual de poderes impostos sobre o

trabalho e sobre o trabalhador, acionando forças que incidem sobre o processo biopsicossocial saúde-doença (p. 135)

Nesta categoria de análise, buscou-se examinar aquilo que na fala dos entrevistados remete a um **desgaste físico ou mental**, correlacionando com os aspectos da literatura referentes ao tema.

Eu me sinto cansado, já me sinto cansado. E percebo que a minha atividade de energética física já não é mais a mesma, eu acho que já está na hora de eu dar o meu lugar para os mais jovens (A20, masculino, 55 anos, 33 anos de UFF).

Como eu te falei, eu trabalhava até sábado, então eu achei que eu tava ficando muito desgastada, aí eu mesma percebi e achei que era hora de reduzir e reduzi (A5, feminino, 55 anos, 16 anos de trabalho na UFF).

Os dois servidores referem perda das suas capacidades físicas. No primeiro caso, o servidor mencionou que está na hora de dar lugar aos mais novos, o que pode apontar para a aposentadoria, considerando a idade e o tempo de trabalho na universidade. O segundo relato se refere à perda da capacidade física diante da intensa jornada de trabalho de uma servidora, remetendo ao conceito de desgaste trazido por Laurell e Noriega (1989), como o consumo das capacidades físicas pelo processo produtivo.

Em estudo realizado com trabalhadores industriais, Seligmann-Silva (2011) observou que a fadiga era uma manifestação do desgaste presente na fala dos operários. A autora passou a utilizar o termo “cansaço” por ser o que emergiu na fala dos entrevistados, por meio da menção ao corpo dolorido, cabeça zozna, cansaíra; algumas vezes referiam que o descanso em casa não era suficiente. Os entrevistados acima mencionados parecem ter buscado seu “descanso” seja através da aposentadoria, ou da redução do trabalho.

Como apontado nos relatos acima, as situações de trabalho são importantes para identificar os aspectos do desgaste dos servidores. Por situações de trabalho entende-se:

(...) o conjunto complexo que inclui as condições físicas, químicas e biológicas do ambiente de trabalho; os aspectos técnicos; a organização prescrita e a organização real das atividades de trabalho, bem como a gestão destas; a caracterização dos canais formais de comunicação e das relações interpessoais. (SELIGMANN-SILVA, 2011 p. 255).

Ao usar o termo situações de trabalho, a autora não só abarca a organização do trabalho, conforme preconizado por Dejours e Abdouchelli (2007), pois considera o prescrito e o real, como também amplia o leque de análise das possibilidades de manifestações do desgaste - mental e físico.

Outros relatos dos entrevistados evidenciam que há um aumento da atividade de

trabalho em alguns períodos do ano, embora não seja a adição de uma tarefa nova.

Tem uns momentos, esse é o momento que eu tenho muito trabalho, sempre no começo de período. Então, você tem muito porque aluno novo que chega, é DIÁRIO, é CADASTROS, são dois, três cadastros que a gente tem que fazer ... Os alunos são... eles ...ainda né então, eles vêm muito aqui, eles querem falar com o professor e tal, e a gente dá uma coordenada nisso. Sempre nos começos dos períodos, geralmente começo de ano que tem é ... que a gente tem que fazer um trabalho pra Capes, que é um levantamento anual do curso, sempre tem muito trabalho, de resto é normal (A4, feminino, 53 anos, 30 anos de trabalho na UFF).

Os servidores lotados em unidades acadêmicas associaram o aumento das suas atividades de trabalho, ao início e final dos períodos letivos, como no caso da entrevistada 4 (relato anterior), que refere ter muito trabalho no início dos semestres com a confecção de cadastros e diário dos alunos; existe também a demanda de atendimento aos alunos que procuram os professores nesses períodos. Cabe destacar que a servidora é a única lotada no departamento, que acompanha um curso de mestrado.

Então às vezes eu me enrolo, mas enquanto tá só no mestrado eu fico tranquila, mas se abrir um doutorado eu não fico tranquila não, aí não dá (A4, feminino, 53 anos, 30 anos de trabalho na UFF).

Em alguns momentos essa situação não foi tranquila, e alguns servidores manifestaram em suas falas sofrimento com relação a esse período letivo.

Não tem sim, principalmente na produção de início de semestre, na verdade no final de um e início do outro, que é produção de quadro de horários, aí fica bem bem puxado ... correção de prova e o professor chega aqui em cima da hora e quer aqui, quer que a gente resolva coisas pra ele, aí dificulta um pouco (risos) Fora os professores que resolvem fazer... marcar evento, divulgar o evento sem ter reservado a sala (risos) aí tem que correr atrás que nem um desesperado né, mas acho que, mas eu acho que estão aprendendo um pouco, pelo menos eu acredito que estão aprendendo um pouco, pelo menos reservar com antecedência mas... (A11, masculino, 31 anos, 7 anos de trabalho na UFF).

Início e fim de semestre. É a gente fica um pouco mais nervoso, porque tem que resolver as situações rápido e prazo né. A gente fica, mas assim mais nervoso por conta da parte de prazo é isso a gente tenta dá uma às vezes ficam muito, os alunos ficam muito nervosos no início, de vaga e a gente tenta encaixar essas situações (A7, masculino, 29 anos, 5 anos de trabalho na UFF).

Pelo relato dos servidores acima, é possível notar que o início e final do período letivo são momentos nos quais os conflitos entre docentes e técnicos-administrativos se exacerbam, por conta das marcações de sala. Pelos relatos, esse é um período em que todos ficam nervosos, alunos, técnicos- administrativos e docentes.

No primeiro relato, o servidor 11 descreve esse período como “*bem puxado*”, que

pode ser entendido tanto como um desgaste físico e/ou mental, pois os servidores precisam lidar com a distribuição das salas, montagem de quadro de horário para as disciplinas, além das demais atividades já executadas. Apesar de ser uma atividade que faz parte da rotina dos servidores lotados nas Faculdades e Institutos, pois todo o início de período ela ocorre, essa atividade foi considerada desgastante pelos entrevistados.

Já no segundo relato é possível perceber que o servidor reflete claramente que é um período em que eles ficam mais “nervosos”, pois é um período que envolve prazos de realização. E neste caso não somente ele, mas os alunos também ficam nervosos, como tentativa frente a essa situação, o entrevistado relata que eles “tentam encaixar as situações nesses casos”.

Com relação aos dois relatos anteriores, enquanto o entrevistado 11 mantém o humor ao relatar essas situações mais delicadas, o segundo entrevistado 7 já demonstrou um pouco mais de tensão, até mesmo na postura corporal durante a entrevista. Esse período de início de semestre demanda uma análise mais detalhada, pois em outra situação, ele também apareceu como potencializador do desgaste (SELIGAMNN- SILVA, 2011).

Assim isso foi muito, um dos motivos que eu comecei a pensar em sair da chefia, foi isso na época, eu tava tentando e não consegui a questão de quadro de horários, que aqui assim ... sei lá, uma acrobacia total para conseguir, porque todos os cursos são noturnos, não tem sala suficiente, então a gente tem que pedir na UFASA e existia um curso especificamente que tem um problema enorme assim, sempre tinha isso, era bem antigo. Eu cheguei passar mal aqui assim, de nervoso que iam começar as aulas e a gente não tinha os horários. Então eu repeti do período anterior e aí chegou até o coordenador, ele foi muito grosso sabe. E ele falou para mim assim, “você não respondeu”. Ele mandou na quinta à noite, só que eu tinha ficado trabalhando até o final de semana pra tentar fechar isso realmente () Eu não eu achei, parecia até que eu tivesse faltado algum dia a faculdade, porque tinha tanto e-mail, pulando você, o diretor, coordenadores, chefe de departamento... Aí ele falou assim é... falou isso quinta à noite para segunda, quinta à noite que eu tava aqui, você não respondeu meu e-mail, só que eu tinha um MONTE de e-mails. E ele foi super grosso sabe? Eu fiquei sem... com olho cheio d'água, sai daqui, depois eu chorei tal, e algumas vezes, por isso não teve respeito (A13, feminino, 33 anos, 3 anos de trabalho na UFF).

Seligmann-Silva (2011) refere que o desgaste mental muitas vezes aparece nas entrevistas associado ao “sistema nervoso” (p. 358). Esse esgotamento, mencionado pela autora, surgiu na fala da entrevistada ao se referir que “passou mal de nervoso”, em um momento crítico, de início das aulas.

Como foi referido anteriormente, numa primeira análise, o sentido do trabalho dos servidores técnico-administrativos está associado à atividade fim da universidade que é o

ensino, o que envolve a preocupação com os alunos. A servidora busca resolver a situação. Este exercício de autonomia da servidora desencadeou um conflito com o coordenador do curso, que é vivenciado por ela como uma sensação de mal-estar. Em outro momento da entrevista a servidora refere outros sintomas que ela associa a essa situação.

Hoje em dia eu não me estresso mais, mas no ano passado eu me estressei mui-to. Eu lembro como se fosse hoje quando tinha o balcão aqui eu me senti tonta, eu tenho labirintite, se eu fico estressada ataca. Eu até achei meu Deus, eu senti dor no peito, mas era de estresse, eu não tava me dando conta até um rapaz que trabalha aqui à tarde falou, “olha isso sempre foi assim, não se estressa”, com essa questão de quadro de horário, de sala de aula (risos) “não se estressa por isso” E eram sete e pouca, oito horas da noite, eu já não conseguia raciocinar mais nada, mas é ... eu acho que é isso (A13, feminino, 33 anos, 3 anos de trabalho na UFF).

Hoje, a servidora mencionou como defesa não se estressar mais, e como mencionado em outro momento da entrevista ela não se encontra mais na chefia. No relato percebe-se que a entrevistada manifestou sintomas físicos, como dor no peito, sensação de desmaio, recebendo apoio de outro servidor. Essa cooperação entre as equipes de trabalho terá mais destaque à frente, pois se constituiu uma estratégia de defesa importante a ser analisada.

Os servidores lotados em unidades administrativas também referiram períodos de aumento da atividade. No relato que se segue, o servidor atribui a “instabilidade” a esses períodos.

Detesto tempo... Isso para mim quando começa, quando começam... quando me colocam a pressão... porque tem que entregar o trabalho logo, eu já fico um pouco instável, porque eu preciso fazer as coisas e revisar, me sentir tranquilo para quê aquilo que eu estou fazendo. Eu não gosto, eu sou metódico, eu não gosto de esculhambação, eu não sei trabalhar em lugares... eu preciso primeiro arrumar a casa, para depois desenvolver o trabalho (A14, masculino, 53 anos, 12 anos de trabalho na UFF).

Na pesquisa de Paparelli (2011) com bancários é possível identificar os efeitos da pressão do trabalho, por exemplo através do relato “a pressão é tão grande em cima de você que você enlouquece” (p. 143). No caso do relato anterior, o entrevistado utiliza a palavra *pressão*, relatando que fica instável, e que ele detesta tempo, o que pode ser entendido que ele detesta a *falta* de tempo para realizar as atividades. Importante salientar, que não à toa o servidor escolheu o substantivo *casa*, que remete a substantivos usados pelo próprio servidor, como tranquilidade, estabilidade, arrumar as coisas do seu jeito, aspectos que ele avalia não ter no trabalho.

Outra entrevistada referiu um aumento de trabalho com a entrada de novos servidores

na universidade¹¹.

PRINCIPALMENTE DEPOIS DE 18 MESES QUE ENTROU SERVIDORES NOVOS (risos) aí o volume, porque o interstício pra progressão é de 18 em 18 meses. Quando você tem uma leva de servidores recém-contratados, recém ingressos na universidade, você já sabe daqui a 18 meses vão chegar um volume GRANDE de processos né, quer dizer, de acordo também. E FORA os que já vão progredir da segunda pro terceiro nível, do terceiro pro quarto nível, que aí é durante toda a vida (A1, feminino, 60 anos, 34 anos de trabalho na UFF).

A servidora considera que a cada de 18 meses ocorre um aumento das atividades desenvolvidas, sendo potencializado de acordo com o quantitativo de servidores ingressantes. A servidora considera esse um volume GRANDE de processos, sendo um trabalho intermitente, porque as progressões por capacitação, que ocorrem em 4 níveis¹², são “por toda a vida”.

Outro aspecto desencadeador do desgaste está ligado aos sistemas de informática da universidade que, segundo os entrevistados, não auxiliam o trabalho de maneira satisfatória.

Ah eu gosto, eu não gosto da burocracia do sistema... o sistema, você trabalhar com sistema, aquela rotina, aquela coisa enjoada. Todo mundo aqui, eu acho, que ninguém gosta, mas a gente tá sem o sistema, então tem muita coisa que a gente faz quase que manualmente de... de inserir informações entendeu, coisas que poderiam ser feitas com mais agilidade, se a gente tivesse um sistema, se o formulário fosse online entendeu? Os próprios servidores e chefias entendeu, eles recebem os formulários com as informações que a gente tem que ter, aquelas informações que estão no formulário, e inserir no sistema, isso é uma coisa que eu acho que além de ser trabalhosa, é uma coisa desgastante e entendeu? (A19, feminino, 59 anos, 36 anos de trabalho na UFF).

Aqui o que me incomoda mais, aí não é só a mim, deve ser todo mundo que trabalha aqui. Com o aluno é que você tem que fazer o mesmo trabalho 3 vezes né isso... é chato. Tipo hoje, a gente vive pedindo que os cadastros fiquem unidos, ou de ser um só e tal, ou um lê o outro. Você tem que cadastrar três vezes a mesma coisa, aí isso aí é muito chato, isso me irrita um pouco, mas tem que fazer, tem que fazer, a gente faz não tem problema (A04, feminino, 53 anos, 30 anos de trabalho na UFF).

O problema relativo aos sistemas de informática é comum aos dois relatos anteriores,

¹¹ Com a Lei 11.091 de 2005, que estabelece o Plano de Carreira dos Técnicos- administrativos em Educação/ PCCTAE, a partir da admissão no serviço público os servidores podem dar entrada no processo de Incentivo a Qualificação, para aqueles que possuem qualificação profissional acima da exigida pelo cargo. E após 18 meses os servidores podem dar entrada no processo de Progressão por Capacitação, considerando a realização de cursos que estejam ligados à atividade desenvolvida pelo servidor e a sua lotação, com carga horária preconizada na Lei.

¹² A Progressão por Capacitação dos servidores Técnico-Administrativos acontece em 4 níveis de acordo com a carga horários dos cursos de aperfeiçoamento profissional realizado pelos servidores, e com o nível de classificação dos cargos ocupados pelos mesmos. A Progressão por capacitação tem incidência financeira sobre os salários dos servidores. De acordo com a Lei 11,091/2005, a progressão ocorre a cada 18 meses até a chegada no nível 4.

embora as servidoras tenham lotação diferente. A servidora A19 trabalha em uma unidade administrativa, enquanto a A4 está lotada numa unidade acadêmica. No primeiro relato a servidora refere que existe um sistema, porém muitas coisas precisam ser inseridas manualmente, o que é um retrabalho. Para a servidora se os formulários fossem on-line seria menos desgastante do que a forma como é feito agora.

Ribeiro (2011) refere que a burocratização é uma das manifestações de sofrimento relatadas pelos assistentes em administração da Universidade Federal do Maranhão. No relato da servidora acima é possível notar que a não unificação dos sistemas é muito desgastante, pois demanda cadastrar o mesmo aluno muitas vezes em sistemas diferentes.

Esse retrabalho foi descrito pela servidora como muito chato, e que irrita um pouco. Para Seligmann-Silva (2011) “a tensão presente no cansaço, revela-se frequentemente sob a forma de irritabilidade” (p. 281) Os sistemas utilizados em ambos os casos levam as servidoras a trabalhar mais. Pode-se pensar que eles causam algo análogo à intensificação do trabalho, já que no primeiro caso ela faz manualmente, e no segundo, a servidora cadastra três vezes o mesmo aluno em 3 sistemas diferentes. A primeira referiu que é desgastante e a segunda que causa irritação, mas as duas falam da mesma irritabilidade provocada pela intensificação do trabalho.

Outra questão levantada pelos entrevistados como fonte de desgaste é a estrutura física da universidade.

Mas são mais as questões estruturais, que elas acabam assim é que isso acaba gerando um desgaste grande, você não tem material adequado, não tem conforto, não tem espaço, não tem mão de obra, isso é bem, isso impacta bastante (A2, feminino, 38 anos, 1 ano de trabalho na UFF).

Não gosto... é ah eu não gosto da falta de estrutura, de vez em quando. Por exemplo, nesse caso quando do elevador, só acontece isso várias vezes, durante várias noites, porque os elevadores são malconservados, e às vezes você precisa de um recurso para trabalhar e não tem, por conta daqueles entaves que você que também é funcionária sabe. Então é eu acho que isso desagrada mais, a falta de estrutura mesmo (A6, masculino, 38 anos, 6 anos de trabalho na UFF).

Os relatos anteriores ilustram alguns pontos sobre as condições de trabalho dos assistentes em administração elencadas no item anterior, “A organização e as condições de trabalho na universidade”. Tais situações são vivenciadas pelos trabalhadores como fontes de desgaste, seja pela falta de estrutura ou devido à reincidência e ausência de recurso para realizar os reparos necessários. Resultado semelhante foi observado por Ribeiro (2011) em relação a assistentes em administração da Universidade Federal do Maranhão.

Vicente (2015) também se refere a más condições de trabalho como fator gerador de desgaste em assistentes sociais da Secretaria Municipal de Habitação de São Paulo, já que, segundo as participantes da pesquisa, não existem condições mínimas para a realização do trabalho diário. O relato do entrevistado abaixo resume as consequências do que ele vê como más condições de trabalho.

Teve um dia, por exemplo, que ficaram um maqueiro e dois enfermeiros presos no elevador 45 minutos e eu ... a empresa que é contratada para vir resolver ela tem um tempo para chegar, não vai chegar aqui na hora. Enquanto isso a gente ficou tentando resolver, ligando e desligando, reiniciando o elevador, até que teve uma hora que o elevador, graças a Deus, funcionou (A6, masculino, 38 anos, 6 anos de trabalho na UFF).

A pesquisa de Paparelli (2011) com os bancários evidenciou que a carga de responsabilidade daqueles trabalhadores contribui para o desgaste mental. Assim como os bancários, o servidor possui uma alta carga de responsabilidade, destacando que à noite eles não têm nenhum tipo de suporte, contando apenas com *Deus*.

A gente é última instância à noite, aí o máximo que a gente pode fazer, se não conseguir resolver, é anotar para pessoa do dia resolver. A noite não tem. [vocês são a última instância?] Só Deus né (A6, masculino, 38 anos, 6 anos de trabalho na UFF).

Se por um lado a falta de estrutura e a precariedade dos sistemas de informática são fatores desencadeadores do desgaste, as novas tecnologias de comunicação também têm influência sobre a saúde mental dos trabalhadores, já que o tempo de descanso tem sido tomado por mensagens no *WhatsApp*, se configurando em tempo de trabalho.

A gente passa um tempo importante da nossa vida aqui, do nosso dia né, do nosso tempo produtivo. A gente leva o trabalho para... gente não trabalha só a nossa carga horária. Que agora com o *WhatsApp*, com e-mail já um TEMPO, mas agora com *WhatsApp* a gente tá trabalhando final de semana né. O tempo que a gente fica respondendo alguma questão, ou então pensando em alguma questão né, resolvendo né alguma questão, eu considero como horário de trabalho. E aí essas tecnologias, elas nos ajudam muito na comunicação, mas acabam extrapolando essa carga horária, como não tem como, não tem controle dessa carga horária, a gente não recebe por ela, mas a gente está envolvida ali né. Às vezes o almoço de família no domingo, eu tô olhando *WhatsApp* de trabalho, tô pensando, tô respondendo alguma coisa, e aí é um horário para eu tá promovendo uma outra forma de interação (A02, feminino, 38 anos, 1 ano de trabalho na UFF).

Seligmann-Silva (2011) ao pesquisar o trabalho dos operários de uma indústria verificou a importância das folgas para os trabalhadores que desenvolviam suas atividades em turnos alternados. Para a autora as folgas tinham função psicológica e social, representando um momento de descanso e a possibilidade de estar com a família e amigos. No relato da entrevistada 2 nota-se que o espaço de descanso e de interação com a família é invadido pelo

trabalho por meio do WhatsApp. Por mais que a servidora considere esse momento como trabalho de fato, a necessidade fisiológica do repouso não foi atendida.

A questão do WhatsApp também emergiu na fala de outra entrevistada.

Minha chefe fala comigo por [WhatsApp] rede social, WhatsApp, ela fala faz assim, faz assado. Às vezes quando eu não venho por imprevistos pessoais, mas eu faço em casa, a gente se comunica e eu vou fazendo, principalmente nessa época. Eu até tirei uns dias de férias, entre aspas porque eu fiz umas coisas em casa também, mas geralmente aqui é muito tranquilo (A4, feminino, 53 anos, 30 anos de trabalho na UFF)

Os dois relatos anteriores demonstram que as novas tecnologias têm proporcionado cada vez mais uma “invasão” do espaço de descanso pelo trabalho. Nota-se que no primeiro relato a servidora ainda demonstra uma crítica, reconhecendo que tratar de assuntos de trabalho por WhatsApp é *trabalho*. No segundo relato a servidora acha o seu trabalho muito tranquilo, apesar de responder mensagens e resolver problemas de trabalho durante as férias, “nessa época” que se refere ao início do período letivo dos estudantes.

O relato da servidora abaixo refere algumas dificuldades vivenciadas por ela que, a seu ver, ocasionaram distúrbios de sono.

Saúde do trabalhador que eu vejo muito né, é você estar bem no ambiente saudável, no ambiente onde você não sofra bullying, que você não tenha pressão. Coisa que a gente enfrentou muito recentemente, eu acho que isso adoce muito. Você se sente invadido, você se sente sabe, é que estão querendo te EXPULSAR, que estão querendo... É, eu vivenciei há pouco tempo, uma experiência, assim de acordar de madrugada, de ficar com insônia, e pensando nos problemas que eu tinha aqui, né na convivência, nas relações. (A1, feminino, 60 anos, 34 anos de trabalho na UFF- grifos nossos).

Os distúrbios do sono surgiram como manifestação do desgaste mental em outros estudos. Vicente (2015), por exemplo, se refere a pesadelos e insônia, em assistentes sociais que estavam vivenciando situações de assédio moral, ou que estavam prestes a vivenciar situações de “violação de direitos nas áreas em que trabalhavam” (p. 576).

No caso do relato anterior, a servidora refere situação de estresse e de estar sofrendo bullying no trabalho. Na visão da servidora, a sensação de estar sendo expulsa do seu local de trabalho desencadeou a insônia. A situação do bullying merece destaque, pois não foi mencionada por outro entrevistado. A equipe estava passando por uma situação de mudança no seu local de trabalho, e durante esse período a servidora referiu estar sofrendo bullying com as pessoas perguntando quando eles iriam embora. Outra servidora referiu à agitação que, a seu ver, é provocada por um dia de trabalho estressante.

Muito estresse no serviço, aquilo te prejudica, que te causa ansiedade. No meu caso como de menos emagreço muito, entendeu? Então às vezes eu fico igual, essa noite, muita coisa pra poder resolver ontem, eu não consegui resolver aqui, e juntou com coisas pessoais também, então essa noite não dormi bem. Então enfim, eu tô pilhada. Quando eu deitei, se eu tivesse de continuar que, continuar trabalhando, se eu tivesse que continuar resolvendo umas coisas pessoais eu estaria ali. Pára, respira, que amanhã é um novo dia, a gente resolve as situações, não por cobrança de chefia, não por cobrança de colega, é uma coisa meu, é uma coisa minha entendeu? Então assim mais devagar (A10, feminino, 36 anos, 5 anos de trabalho na UFF).

A ansiedade é uma das manifestações de desgaste observadas por Vicente (2015) em estudo com assistentes sociais. Para a servidora 10, o estresse ocasiona a ansiedade e com isso a servidora não consegue dormir direito. Em ambos os casos ilustrados nos dois relatos anteriores, as servidoras associam a insônia às situações de trabalho.

Um trabalhador da indústria entrevistado Seligmann-Silva (2011) relatou um episódio referente ao distúrbio do sono em que “Não tava dormindo nem acordado, estava trabalhando” (p. 290). A autora refere que a insônia se transformou em um trabalhar até na cama. Embora a situação da servidora 10, aparentemente, não esteja no mesmo estágio do trabalhador da pesquisa de Seligmann-Silva, cabe destacar que é uma situação que demanda atenção, antes que se agrave.

A força de trabalho na universidade é composta por servidores técnico-administrativos, servidores docentes e funcionários terceirizados. Durante as entrevistas alguns conflitos entre servidores docentes e técnico-administrativos emergiram na fala dos participantes.

É essa questão, é professor que maltrata a gente, ou acha que a gente tem que fazer o que eles querem, não tem que o nosso o nosso cargo exige entende? É uma, eu considero é uma certa falta de respeito ao nosso CARGO. Eu acho que...eu sou uma pessoa tranquila e... não tem problema nenhum em fazer coisas que não estejam assim diretamente lotadas, assim descritas na minha função. Vou te dar um exemplo do que é famoso aqui o cafezinho, eu gosto de café e se eu quiser fazer um café, e se se alguém me pedir pra fazer um café, e eu quiser fazer, eu faço numa boa, feliz, feliz sem problema algum, mas eu não fiz o concurso, o meu concurso não é requisito do meu cargo fazer café. Então, se você não falar comigo com carinho e amor, se você quiser ME MANDAR aí eu vou me aborrecer, entende? (A09, feminino, 35 anos, 5 anos de trabalho na UFF).

Ah professor mal-educado (risos) é a pior coisa que tem (risos) que acha que você tem que trabalhar pra ele, que tem que fazer tudo o que ele quer né. Se bobear até lavar o carro na casa dele, porque eles acham que estão acima de Deus e o mundo, e não entende que a gente não está trabalhando pra eles, a gente está trabalhando pra faculdade (risos) como um todo é ...é complicado (risos) (A11, masculino, 31 anos, 7 anos de trabalho na UFF).

Ribeiro (2011) evidenciou em sua pesquisa que a relação entre docentes e técnico-

administrativos é uma fonte de desprazer apontada pelos últimos. Os participantes da pesquisa relataram se sentir desvalorizados e que em algumas situações os gestores utilizam os assistentes em administração para pagamentos de contas, entrega de documentos pessoais, compras de lanche e cafezinhos; os servidores sentem que vivenciam um lugar de menor importância na instituição.

Os dois relatos dos servidores referem que existe um desconhecimento da função do assistente em administração, por parte dos gestores. A consideração de que a atividade fim da universidade é o ensino, e todas as outras atividades são consideradas atividade meio, pode contribuir para a pretensa hierarquização dos professores em relação aos servidores técnico-administrativos, como foi expresso pela entrevistada abaixo.

Então a gente sente muito essa, até o pessoal que entrou comigo, entrou depois, às vezes o desrespeito por parte de algumas pessoas achando que eles são OS PROFESSORES e vocês são os técnicos, porque servidores eles também são, então isso é uma coisa ruim aqui (A13, feminino, 33 anos, 3 anos de trabalho na UFF).

A relação entre professores e técnicos-administrativos emergiu entre os entrevistados com menos tempo de trabalho na universidade e lotados em unidades acadêmicas, possivelmente pelo fato de os assistentes em administração terem mais contato com os professores nas unidades acadêmicas. Embora a maioria dos cargos de gestão seja ocupada por servidores docentes, nas unidades administrativas esses conflitos não surgiram na fala dos entrevistados. Além do desconhecimento do trabalho dos assistentes em administração, como mencionado anteriormente, existe um desconhecimento também de alguns trâmites mais “burocráticos”.

Eu acho que a falta de compreensão e a falta de paciência de muitos professores, não só da casa, como alguns de fora também. E também INFELIZMENTE, eu como assim... Têm uns professores por aqui, por exemplo, tem uma leva assim muito legal, agora tem uns que dão de pele, eles acham que você tem AQUELA obrigação, nem tudo a gente pode fazer. Conforme eu te falei, se a gente lida com sistema, o sistema me pede x y z de burocracia, eu não posso fugir daquilo, e tem professor que não entende entendeu? (A10, feminino, 36 anos, 5 anos de trabalho na UFF).

Nessas situações é possível perceber que o desconhecimento da rotina da universidade por parte dos servidores docentes também foi um fator de desgaste para os participantes. Os assistentes em administração ficam no meio do processo tentando equilibrar aquilo que os professores desejam com aquilo que os sistemas permitem, o que muitas vezes não é possível, como foi descrito pela entrevistada 10.

Em alguns casos a relação já se encontra tão desgastada que não existe mais um

mínimo de cordialidade.

É falta de educação entendeu? Você vai falar com a pessoa, fala com a pessoa direito, não precisa nem dar bom dia, só falar direito (risos) [bom dia] Bom dia é artigo de luxo na faculdade, enfim, mas coisas que a gente vai levando (A9, feminino, 35 anos, 5 anos de trabalho na UFF).

Sobre essa relação conflituosa, um dos entrevistados relatou que houve uma mudança ao longo dos últimos anos.

Percebo que pelo menos, não sei, como eu posso falar isso em palavras? As pessoas tantos professores, quantos alunos estão ficando mais estressados e descontando na gente (risos) né. Apesar dos pesares, a secretaria, a gente até já sabe, nosso elogio é quando ninguém fala nada com a gente, que quando acontece alguma coisa começam a descontar lá, então quando ninguém vem reclamar com a gente, a gente sabe que tá fazendo trabalho bem feito (risos) né mas “obrigado” não sei o que lá ... quando eu cheguei o pessoal até falava não trabalhou bem, tudo mais, mas agora nada (A11, masculino, 31 anos, 7 anos de trabalho na UFF).

Ao mesmo tempo em que a fala do entrevistado demonstra que os professores ficaram mais estressados ultimamente, ele também aponta para uma falta de reconhecimento profissional em relação aos assistentes em administração. Para ele, o elogio seria as pessoas não reclamarem, ou seja, a ausência de palavras para eles significa que o trabalho está sendo bem feito.

A falta de reconhecimento pode ser apontada como um fator de desgaste mental, a partir da fala de alguns entrevistados. Assim como para a Psicodinâmica do trabalho, Seligmann-Silva (2011) afirma que o reconhecimento é um importante suporte de identidade e saúde mental, o trabalhador se reconhece como pessoa, e se reconhece por meio do trabalho realizado.

Eu acho que não sei, eu vou dizer assim, eu acho que o assistente não é, não é reconhecido, eles acham que nós somos... somos (risos) que não que não, eu não sei te explicar como acontece, mas assim, ninguém considera a gente como uma peça fundamental na Universidade (A9, feminino, 35 anos, 5 anos de trabalho na UFF).

Não, acho que eu até já expliquei por que, mas não (risos). Com eles agora o nosso reconhecimento é o pessoal não vem reclamar (risos) [aí vocês sabem] é, mas coisa pública assim, ou então um elogio mesmo que seja no particular nada, (risos) muito raramente isso acontece (A11, masculino, 31 anos, 7 anos de trabalho na UFF).

Os dois relatos anteriores referem que o cargo de assistente em administração não é reconhecido, a servidora expressou que *ninguém* considera os assistentes como peça fundamental para a universidade. Fato é que os assistentes em administração são a categoria com o maior número de servidores, quase 1.000 pessoas lotadas em toda a universidade.

Apesar desse grande contingente, os servidores se sentem invisíveis e o reconhecimento se dá na ausência de palavras.

Segundo Ribeiro (2011), uma das causas de sofrimento dos assistentes em administração na Universidade Federal do Maranhão é a invisibilidade que muitos sentem no desempenho de suas tarefas. Essa invisibilidade também comparece no depoimento do entrevistado 14, que não se sente reconhecido.

Esses problemas minam a gente um pouco né, porque você quer desempenhar um trabalho e você verifica que há uma superficialidade no tratamento de muitas coisas entendeu. Você tá desenvolvendo um trabalho, mas você não é reconhecido entendeu, você é apenas mais um ali dentro entendeu, que o que não acontecia na gestão antes da (nome da atual chefe), há um bloqueio que ela criou como se tivesse com uma pedra por cima, isso me causou bastante problema, mas eu procuro superar diante das minhas necessidades adaptação do horário né, e outro lugar vai ser difícil para conseguir isso, mas sinceramente eu tenho bastante dificuldade (A14, masculino, 53 anos, 12 anos de trabalho na UFF).

No relato anterior o entrevistado refere ter problemas com a chefia, pois sente-se bloqueado e não reconhecido por ela. O entrevistado utiliza a frase “*minam a gente um pouco*” que de fato possui uma conotação bastante expressiva, pois minar remete a explodir, causar estrago. O problema do servidor com a chefia é evidenciado em outra fala.

Isso é claro, não sou só eu que vejo, outras pessoas veem isso, já pensei inclusive em pedir remoção em função disso, só não pedir vou porque eu tenho problemas pessoais, que eu que me facilita uma questão de eu estar aqui, mas já pensei atualmente e já tive situação de passar um final de semana mal, por causa desta questão, teve, tem coisas que não aconteciam anteriormente entendeu? (A14, masculino, 53 anos, 12 anos de trabalho na UFF).

O discurso do servidor aponta uma possível estratégia de defesa frente ao sofrimento que o mesmo está vivenciando no seu local de trabalho, que seria a remoção. Entretanto, por necessitar de uma flexibilização de horário o servidor não pode fazer uso dessa estratégia. A incerteza se a flexibilização seria possível faz com que o servidor permaneça onde está.

Porque você não pode dar preferência, você como chefe, no meu entender, que já fui diretor da divisão nunca tratei as pessoas de maneira diferente, você não pode achar que um é melhor que o outro, você tem que dar oportunidade para todos vencer, completar todos, verificar o valor de todos entendeu? Não pode achar que uns são Suprassumo, e que outros são menos. Isso incomoda, isso incomoda (A14, masculino, 53 anos, 12 anos de trabalho na UFF).

O discurso se utiliza de palavras-chave, como qualidade, autor-realização, competitividade, produtividade. Um tipo de discurso largamente adotado pelas empresas neste contexto é o de colaborador, um trabalhador pró-ativo, participativo, empregando sua

orientação humanista, o seu comprometimento com o trabalho (SATO, 2002). Guardadas as devidas proporções, no serviço público o discurso do colaborador surge pelo afeto, pela distinção entre pessoas e transparecendo preferências pessoais, como no caso exemplificado pelo servidor.

O servidor refere o sentimento de não ser reconhecido e em outros momentos da entrevista referiu que a chefia “fechou as portas” para ele. Tal fato foi expresso na fala do entrevistado quando o mesmo referiu que já passou um fim de semana “mal” por conta disso, e quando referiu “que esses problemas minam a gente”.

Em algumas situações como essa, os servidores buscam formas de resolução, no caso acima o servidor admitiu ter necessidades pessoais que o impedem de pedir remoção do seu local de lotação, o que o levou a tentar outra forma de lidar com os problemas com a chefia.

(...), mas eu procuro superar diante das minhas necessidades adaptação do horário né, e outro lugar vai ser difícil para conseguir isso, mas sinceramente eu tenho bastante dificuldade (A14, masculino, 53 anos, 12 anos de trabalho na UFF).

Dejours e Abdoucheli (2007) referem que diante das situações de sofrimento, os trabalhadores desenvolvem **estratégias defensivas**. Para os autores, tais estratégias atuam na tentativa de minimizar as pressões exercidas pela organização do trabalho, uma vez que vencê-las não seria possível. De vítimas passivas, os trabalhadores se tornam agentes ativos de transformação. Os autores estabeleceram uma importante distinção entre mecanismo de defesa individual e estratégia de defesa coletiva. No primeiro caso, o mecanismo de defesa está interiorizado, não necessitando da presença do outro, enquanto as estratégias defensivas coletivas não se sustentam sem o consenso, sem esse elemento externo.

No caso da pesquisa, algumas possibilidades de defesas coletivas foram mencionadas pelos entrevistados, entretanto prevaleceram as tentativas individuais de lidar com os sofrimentos oriundos da organização do trabalho. Algumas falas dos entrevistados durante a pesquisa mencionaram a equipe como um importante ponto de apoio.

E a equipe tem esse perfil, a gente busca sempre trabalhar... a gente busca não, a gente sempre trabalha na legalidade, sempre com aquilo que está previsto em lei. A gente é BEM rigorosa quanto a isso e nunca se limita a um não, não pode, tipo assim um ... não dá para fazer, não pode a gente aceita. “Ah não dá para fazer isso”. Como assim não DÁ? Aí a gente vai buscando soluções para resolver (A2, feminino, 38 anos, 1 ano de trabalho na UFF).

O relato anterior ressalta a união da equipe na tentativa de solucionar os problemas que surgem. Para ela, a equipe não se contenta com um “não”, se interrogando “*Como assim não dá*”?

Eu percebo que na seção que eu estou, que a gente tem muito trabalho em grupo e todo mundo se ajuda, de alguma forma, tudo é construído em conjunto e vai se reconstruindo, tem aquela troca (A12, feminino, 37 anos, 14 anos de trabalho na UFF).

A equipe como ponto de apoio e ajuda mútua também foi indicada por outra entrevistada. Na fala da servidora se destaca o fato da construção coletiva da equipe, que se constrói e reconstrói, com as trocas entre os membros da equipe. Outro entrevistado refere o companheirismo da equipe como importante.

Olha as pessoas que estão ali são bem tranquilas né, claro que algum dia ou outro a pessoa está um pouco mais de mau humor e tudo mais. Em relação ao grupo de trabalho mesmo, a gente é bem companheiro um do outro (risos), isso dá uma aliviada boa na questão do estresse. Você parar um pouco para conversar (risos), respirar um pouco, sei (risos) O mundo não vai parar por causa disso, é bom (A11, masculino, 31 anos, 7 anos de trabalho na UFF).

Vicente (2015) em sua pesquisa sobre o processo de desgaste das assistentes sociais encontrou que diante dos sofrimentos, as entrevistadas encontraram nas colegas de trabalho um ponto de apoio. O companheirismo entre a equipe é uma importante estratégia de defesa mencionada pelo servidor, pois causa uma “aliviada boa na questão do estresse”. As pausas para conversar um pouco e “respirar”, que de fato não se trata de respirar propriamente dito, mas de pausar diante do ritmo de trabalho.

Eu acho que isso também é comum lá na secretaria, todo mundo está mais estressado, fala, também empurra para fora quando a pessoa não percebe que está muito estressado (risos), a (nome da servidora) mesmo... (nome da servidora) vai para casa, larga isso, ninguém vai te pagar hora extra não (risos) vai embora (A11, masculino, 31 anos, 7 anos de trabalho na UFF).

Em outro ponto da entrevista, o mesmo servidor refere a proteção da equipe durante as situações de estresse, nas quais ele refere que os companheiros se “empurram para fora”. E, dependendo da situação mandam a servidora até para casa. O depoimento do servidor remete a um ritmo acelerado de trabalho, sendo preciso mandar a companheira ir para casa, “largar isso”, demonstrando a importância de parar um pouco.

Para Vicente (2015), a maioria das resistências eram exercidas “individual e solitariamente” (p. 577). Apesar de as equipes funcionarem nos casos acima como importantes pontos de apoio, não se constituíram como estratégias de defesa coletiva. Outra importante estratégia surgida durante as entrevistas foram as remoções.

Aí foi trabalhar no (local de lotação), que é um prazer, que é trabalhar com o artista, que é trabalhar com cinema, com arte, que eu gosto, mas eu trabalhei 10 anos sem ter hora, engordei. Porque eu começava a trabalhar às 4 horas da tarde, mas eu não tinha hora de sair, eu saía meia-noite, uma hora, duas

horas da manhã, dependia do espetáculo, do evento. E eu trabalhei 10 anos sem ter sábado e domingo, sem ter dia das mães, dias dos pais. Quem trabalha com teatro, com cinema é assim né. Eu sabia que era assim, só que eu cansei. Quando eu pedi pra sair todo mundo, foi logo na troca de gestão, e de ... de direção, a pessoa que entrou achou que era pessoal, eu queria sair porque entrou uma direção nova, eu falei não, eu nem te conheço, nada a ver, mas eu só quero minha vida de volta, eu quero ter horário pra entrar, horário pra sair, sábado, domingo e ter feriado (A4, feminino, 53 anos, 30 anos de trabalho na UFF).

“Eu só quero minha vida de volta”, com essas palavras a servidora justificou o seu pedido de remoção. Mesmo gostando da atividade, a servidora referiu que a intensidade do trabalho estava afetando sua saúde, ela engordou, não tinha folga, tampouco horário para sair. Querer sua vida de volta é uma frase extremamente forte, referindo que a vida da servidora estava consumida pelo trabalho, e a servidora precisava recuperá-la. Em outro ponto da entrevista, a servidora referiu ter estranhado o primeiro feriado prolongado no seu novo local de trabalho, pois a equipe sairia numa quinta e só retornaria na segunda-feira.

Aqui teve uma vez, a primeira vez que eu estava aqui, teve um feriado né, aí oba tchau né, eu falei: “Gente tem certeza que a gente não vem trabalhar quinta? E só volta segunda?” Eu não, eu não tinha isso mais. Então quando eu vim para cá, eu vim por qualidade de vida, eu vim pela minha saúde, eu queria ... (A4, feminino, 53 anos, 30 anos de trabalho na UFF).

No depoimento da servidora ela refere estranhamento em não trabalhar o final de semana, reagindo com certa incredulidade ao fato de que só retornaria ao trabalho na segunda-feira por conta de um feriado prolongado. Ao fechar seu depoimento a servidora sintetizou dizendo que mudou seu local de lotação pela sua saúde, pois buscava qualidade de vida.

Outra entrevistada referiu que optou pela remoção como preservação da sua saúde.

Inclusive a saí deste meu último local de trabalho porque eu achei que já estava ficando muito puxado, e estava afetando a minha saúde mental, eu achei necessário dá essa pausa (A5, feminino, 55 anos, 16 anos de trabalho na UFF).

O relato da servidora também refere que a motivação para o pedido de remoção foi a tentativa de preservação da sua saúde mental. Quando a servidora refere que estava muito puxado, é possível inferir que a mesma falava de uma “intensificação” do trabalho, pois ao final ela referiu ter dado uma “pausa”. Os relatos até agora possuem em comum que as estratégias utilizadas pelos servidores foram a tentativa de preservarem a sua saúde mental diante da intensificação do trabalho, seja a equipe funcionando como apoio ou a opção pelo pedido de remoção.

Outra estratégia que surgiu durante a pesquisa foi a tentativa de manter certo

distanciamento diante das situações que a servidora não pode modificar.

Agora, eu procuro não me mortificar demais com as coisas entendeu? É minha atitude, de tentar levar as coisas de maneira que que é para levar, o que eu posso mudar, saber que eu posso mudar, e que eu não posso mudar, o que depende de mim, o que não depende. Meio que depende de mim, eu vou estar fazendo é por aí (A19, feminino, 59 anos, 36 anos de trabalho na UFF).

A servidora referiu como estratégia defensiva ter bem claro para ela aquilo que ela pode ou não mudar, e aquilo que depende dela e o que não depende. Como Dejours e Abdoucheli (2007) esboçam em seu estudo, esse processo desenvolvido pela servidora é estritamente mental. Ainda que haja a tentativa que separação daquilo que a servidora pode ou não mudar, ela utiliza “não me mortificar demais”, nota-se que já existe uma mortificação que a servidora sente, mas para que ela não se exceda, a entrevistada recorre a essa separação mental.

O relato da servidora 13 evidenciou que em situações de conflito, a servidora optou por “documentar” o que estava acontecendo.

Eu falei “vou documentar isso”, vou mandar e-mail meu chefe, diretor da época estava é... viajando e aí eu peguei documentei e começou botando a culpa na secretaria, e eu estava explicando que não era culpa nossa, era do setor (A13, feminino, 33 anos, 3 anos de trabalho na UFF).

Em momentos anteriores da entrevista, a servidora referiu que o departamento não havia solicitado a diária de uma professora de outra instituição que viria à Faculdade, deixando a cargo da secretaria. Para não “levar a culpa”, a servidora enviou um e-mail para o Diretor como tentativa de documentar a situação.

Ribeiro (2011) ao realizar sua pesquisa sobre as condições de saúde dos assistentes em administração encontrou que as estratégias de defesas utilizadas por eles eram:

Por vezes, assumir postura de indiferenças, acomodação e apatia frente as adversidades, em determinadas situações, relativizam as dificuldades, ou chegam mesmo a negar a existência de desprazer no exercício das atividades profissionais (p. 141)

As estratégias de defesa utilizadas pelos servidores da UFF que foram evidenciadas nesta pesquisa foram a remoção, o apoio da equipe, a racionalização do que pode ou não ser mudado e a documentação dos fatos. Chama a atenção que as estratégias de defesa sejam mais individualizadas, ainda que faltem alguns elementos para avaliar a equipe, mas não parece que existem normas pactuadas coletivamente com o intuito de defesa.

5.2.3 Os significados de saúde relacionados ao prazer, reconhecimento no trabalho e vínculo com a universidade

O trabalho não é somente fonte de desgaste e sofrimento, ele também pode ser prazeroso para os servidores. Nesta categoria de análise buscou-se entender quais aspectos do trabalho são fontes de prazer para os assistentes em administração. O reconhecimento se constituiu como um importante componente para a configuração do trabalho como um operador de saúde desses servidores (SILVA & RAMMINGUER, 2014). Buscou-se entender, também, o significado de saúde e como eles consideram que o seu trabalho a influencia.

O **reconhecimento** garante ao trabalhador o pertencimento a uma equipe, a uma coletividade e a uma profissão, possibilitando a transformação do sofrimento em prazer, atribuindo uma identidade ao trabalhador (DEJOURS, 2009). Dessa forma, o reconhecimento é importante para o prazer no trabalho. Esse reconhecimento pode ser atribuído pela chefia e usuários, conhecido como julgamento de utilidade; e o que é direcionado pelos pares, nominado julgamento da beleza (DEJOURS, 2012).

Como o reconhecimento no trabalho se constitui como um potencializador da saúde, destacamos algumas falas dos entrevistados na tentativa de identificar a presença do julgamento de utilidade e/ou de beleza.

Permanentemente você está ouvindo do servidor esse agradecimento, né pela pelo contato, por estar ali, por estar respondendo, por tirar dúvida que ele não tinha entendido até então, que ele tinha esse direito, de como... Esse reconhecimento tem, permanente (risos) Graças a Deus (A1, feminino, 60 anos, 30 anos de trabalho na UFF).

Nesse caso observa-se o julgamento da utilidade técnica, o reconhecimento pelos usuários dos serviços prestados por aquele servidor (SILVA et al, 2015). A expressão “Graças a Deus” e os risos sobressaem na fala da servidora talvez como um alívio, pois sem eles talvez o trabalho não fosse suportável.

O atendimento ao público também se constitui como uma fonte de reconhecimento entre os servidores, denotando uma fonte de prazer importante.

Eu me sinto reconhecido por mim, pelas pessoas que são atendidas e pela equipe também, as pessoas comentam que eu atendo bem, sou paciente, muito educado, entende? (A3, masculino, 33 anos, 5 anos de trabalho na UFF).

Hoje mesmo eu não estando na chefia as pessoas vem conversar comigo, vem desabafar. Isso é legal, então assim, claro... “Eu não falei com ninguém, mas eu estou falando com você” e vem me perguntar alguma coisa e isso é bom assim. Você sente no seu trabalho uma gratificação, mesmo pelo seu

trabalho, as pessoas vão vendo você eu acho que é mais ou menos isso (A13, feminino, 33 anos, 3 anos de trabalho na UFF).

O reconhecimento conferido pelos pares garante ao trabalhador o pertencimento à equipe, a um coletivo, afastando o trabalhador da solidão (DEJOURS, 2012). O julgamento pelos pares é o mais valorizado. No caso do primeiro relato, o servidor ressalta que a equipe o elogia pela sua educação. No segundo relato a servidora refere que a equipe ainda a procura mesmo depois de sua saída da chefia, e por isso se sente gratificada. É pelo reconhecimento que ocorre a transformação do sofrimento em prazer (SILVA et al, 2015), como no caso da servidora que anteriormente vivenciou situações de sofrimento enquanto estava na chefia e que atualmente pode vivenciar o prazer por meio do reconhecimento da equipe.

As situações de prazer vivenciadas pelos servidores também se encontram relacionadas ao fato de serem servidores públicos.

O que mais me dá prazer no trabalho é a própria questão de ser funcionário público, de ser servidor público, e poder estar ajudando o público externo, o público interno, é gratificante isso (A15, masculino 41 anos, 6 anos de trabalho na UFF).

Os assistentes em administração entrevistados por Ribeiro (2011) revelaram que sentem um duplo retorno por serem funcionários públicos; o primeiro pela remuneração que recebem e o segundo por estarem desenvolvendo uma atividade voltada para o bem público. O servidor relata o reconhecimento do seu trabalho associado à própria missão da universidade que é atender à comunidade interna, aos alunos, professores e técnico-administrativos; e à comunidade externa, que é a própria sociedade.

O relato de outra entrevistada demonstra a importância da missão de ser servidor público.

Chegar no fim do dia e saber que toda aquela missão, que aquele cronograma que eu tinha para aquele dia eu consegui cumprir direitinho, consegui colaborar. Tinha uma pessoa perdida daí consegui colocar no caminho, o professor chega todo atrapalhado com monte de coisa que tem que resolver, eu consegui resolver para ajudar, que eu acho que a missão do servidor é servir. A gente está aqui para isso, para trabalhar, para vir fazer o melhor para a universidade (A10, masculino, 36 anos, 5 anos de trabalho na UFF).

Faria et al (2017) em pesquisa com os assistentes em administração da Universidade em Minas Gerais identificou que a sensação de pertencimento pela utilidade da atividade profissional e a pertença devido à missão da universidade são fontes de prazer para os servidores. De forma similar, no relato acima a servidora refere gostar quando as coisas acontecem *certinho*, enaltecendo a própria missão do servidor público que é servir. Esse

pertencimento conferido pela conexão com a missão da universidade foi mencionado pela maioria dos servidores.

Eu gosto de ver a faculdade andando direitinho, assim sabe, tudo funcionando, e a gente com dinheiro para fazer as coisas (risos) e ninguém reclamando, é isso (A9, feminino, 35 anos, 5 anos de trabalho na UFF).

Esse “*andar direitinho*” remete à ideia da importância do funcionamento da universidade, à preocupação com o ensino, com o dinheiro para as compras necessárias e que não haja reclamação dos alunos, nem dos professores. A preocupação com o bem-estar dos alunos e com o funcionamento da universidade esteve presente nas duas últimas falas.

Cabe ressaltar que o não reconhecimento do servidor público por parte da sociedade também surgiu entre os entrevistados.

Eu sinto assim... eu acho que você é servidor público, de modo geral ele não é reconhecido, se você ... aí vou falar assim, eu sou uma servidora da UFF tal, eu acho que não é uma coisa... mas assim... eu acho que a minha experiência, eu acho que eu sinto que as pessoas assim... elas me procuram até para fazer alguma coisa, porque existe o reconhecimento do meu setor, da minha área (A19, feminina, 59 anos, 36 anos de trabalho na UFF).

Embora a servidora refira que não há o reconhecimento do servidor público por parte da sociedade, ela se sente reconhecida pelos colegas. A imagem negativa do servidor público também foi trazida pelos assistentes em administração em outras pesquisas. Silva et al (2017) identificou que os servidores atualmente sentem que precisam lutar para serem reconhecidos socialmente, que os servidores que “trabalham” são maioria. Ribeiro (2011) identificou que a imagem negativa dos servidores públicos é fonte de sofrimento entre os assistentes em administração entrevistados.

Ainda que avalie não ter o reconhecimento da sociedade, a entrevistada 19 refere que tem o reconhecimento das pessoas que buscam seu trabalho e sua equipe, o que provavelmente atua como sustentação para o trabalho prazeroso.

Outra servidora associou o reconhecimento aos cursos realizados por ela.

Ah sabe, eu acredito que sim. Eu gostei muito de ter feito esses cursos de capacitação que... que me deram assim um retorno financeiro né, eu considero isso um reconhecimento (A05, feminino, 55 anos, 16 anos de trabalho na UFF).

Anualmente os gestores das unidades administrativas e acadêmicas são convidados a preencher o Levantamento das Necessidades de Capacitação/LNC que é enviado pela Escola de Gestão e Governança Pública/EGGP. O Levantamento visa subsidiar a elaboração de cursos de capacitação para os servidores da UFF que colaborem para o aperfeiçoamento

profissional. Para a servidora, além do retorno financeiro proporcionado pelos cursos de capacitação, devido à Progressão por Capacitação, a servidora também se sentiu reconhecida pela instituição que proporcionou essa capacitação.

Quando perguntados diretamente sobre o que produz prazer no trabalho, os entrevistados referiram temas como o atendimento aos alunos e ao público de maneira geral, relações interpessoais e atividades desafiantes.

Eu acho que elaborar os pareceres técnicos, que demanda uma pesquisa, né, um esforço intelectual maior (A2, feminino, 38 anos. 1 ano de trabalho na UFF).

Ribeiro (2011) identificou que as tarefas rotineiras são causa de sofrimento entre os assistentes em administração e, em contrapartida, as atividades que demandam mais esforço intelectual são as que produzem mais prazer. No presente estudo, se por um lado a servidora 2 mencionou as atividades mais complexas, como a elaboração de pareceres técnicos, que demanda análise e pesquisa em legislações, o entrevistado 6 atribuiu o prazer às atividades operacionais.

O que eu mais gosto de fazer é a parte operacional, dessas verificações e tal. Não sou muito de ficar sentado no computador e tal, como era, como eu trabalhava antes no setor de compras, tinha muita essa parte do computador e tal. Sei lá, eu acho que eu sou mais operacional então eu prefiro mais essa rotina mesmo operacional, do que a de ficar mais quieto, trabalhando no computador, mexendo com planilha, sei lá, seja lá o que for pesquisando alguma coisa, como a gente pesquisava preços, essas coisas assim (A6, masculino, 38 anos, 6 anos de trabalho na UFF).

Por “operacionais” o servidor explicou em outro trecho na entrevista que se referia a fazer um *check list* do funcionamento da unidade, pois, para ele, assim como uma casa precisa estar em ordem, o seu local de lotação também. O servidor, em outro momento da entrevista explicitou quais eram essas atividades.

(...) funcionamento de elevador, bomba de água, como uma casa, se faz uma casa normal funcionar, aqui no (local de lotação), com as suas devidas proporções, gerador de luz, bomba de esgoto. Aí tem que verificar se os vigias estão aí, se o pessoal da lavanderia veio, o pessoal que trabalha 24 horas né, no caso, é basicamente isso (A6, masculino, 38 anos, 6 anos de trabalho na UFF).

As singularidades da vivência de prazer relacionadas às atividades desenvolvidas pelos servidores são perceptíveis nas falas dos entrevistados. Para uma servidora, as atividades de maior exigência, que demandam mais tempo de pesquisa em legislações, possivelmente feitas no computador são mais prazerosas. Para outro servidor, o fato de estar em constante movimento, percorrendo o local de lotação é o que lhe causa mais prazer. Ambas as atividades

desenvolvidas pelos entrevistados 2 e 6 contribuem para o funcionamento da Universidade, a segunda talvez por ser uma atividade de retorno mais imediato.

Outro entrevistado também respondeu sobre as dificuldades do trabalho.

Eu acho que são os desafios, assim às vezes, quando eu não tenho um desafio aquela coisa muitas horas na mesma coisa, eu fico desanimado (A13, feminino, 33 anos, 3 anos de trabalho na UFF).

Como visto anteriormente, a descrição de cargos dos assistentes em administração inclui tarefas bem rotineiras, que se tornam fator de sofrimento para este grupo (RIBEIRO, 2011). Entretanto, os desafios se tornam o momento em que os ocupantes deste cargo podem lançar mão de outros conhecimentos. Como já observado, em geral, eles têm nível de escolarização bem acima daquela exigida pelo cargo. O entrevistado 3 deixa essa questão mais explícita em seu relato.

É a parte que eu mais gosto de fazer, eu gosto de interagir com as pessoas, necessidade de conhecer outros setores. Como o setor lida com exercícios anteriores não há muita procura então é uma forma de eu me valorizar, porque eu. meu trabalho influencia diretamente no bem-estar de outra pessoa (A3, masculino, 33 anos, 5 anos de trabalho na UFF).

No relato anterior, o servidor se refere a “exercícios anteriores”¹³, tendo ressaltado duas características do trabalho que lhe causam prazer: interagir com outros setores e poder proporcionar bem-estar a outra pessoa. O bem-estar a que o entrevistado 3 se refere está associado à garantia de um direito financeiro dos servidores que depende de seu trabalho de cálculo nos processos.

O atendimento ao público e a resolução dos problemas também surgiram como **fontes de prazer** para os entrevistados.

Eu gosto mais é do atendimento público, assim, resolver as situações que tem que resolver. Quando a gente vê uma coisa que a gente consegue consertar, sim eu acho a melhor parte (A7, masculino, 29 anos, 5 anos de trabalho na UFF).

O atendimento ao público e a resolução dos problemas surgem como fonte de prazer no trabalho, denotando o julgamento de utilidade do trabalho quando eles conseguem resolver alguma coisa ou consertar, tanto que o entrevistado utiliza a expressão “a melhor parte”. É um sentimento de dever cumprido.

Eu gosto, eu gosto de... resolver problema. Se tem um problema, se eu puder resolver esse problema, com certeza me deixa muito satisfeito. Desde uma

¹³ Os processos de exercícios anteriores são abertos para regularizar pagamentos pendentes de anos anteriores e necessitam de liberação do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG). Geralmente são questões de plano de saúde e abono de permanência.

informação “ah era isso que eu precisava e tal”, desde sei lá, comprar coisas, que estão precisando em qualquer setor. Resolver problemas, sentir que estou ajudando alguém, ou algum setor, isso que me motiva mais (A08, masculino, 26 anos, 2 anos de trabalho na UFF).

Como visto anteriormente, é pelo reconhecimento no trabalho que o sofrimento pode ser transformado em prazer. O julgamento da utilidade relatado pelo entrevistado se refere à retribuição dos servidores quando são atendidos, ou quando conseguem comprar alguma coisa que o setor estava precisando. A motivação relatada pelo servidor provê do próprio sentimento de se sentir útil, contribuindo para o funcionamento da universidade.

Ribeiro (2011) identificou que o atendimento ao público é vivenciado como fonte de prazer pelos assistentes em administração da Universidade Federal do Maranhão, o que também foi relatado por alguns entrevistados.

Eu gosto do contato mesmo, com os alunos, eu me amarro, gente jovem, gente nova a gente conversa. Tem uns que vêm aqui, ficam batendo papo com... é gostoso (A4, feminino, 53 anos, 30 anos de trabalho na UFF).

A identificação que a servidora demonstra com o ambiente acadêmico, por meio dessa conversa com os alunos, desse prazer em estar com eles se destaca na fala da entrevistada. Esse prazer também se revela em outra frase da entrevistada quando ela usou os termos “Meus alunos, meus professores” que, embora seja uma relação prazerosa, ela não se dá sem enfrentamento. Em outro momento da entrevista a servidora irá referir alguns momentos vivenciados como de estresse.

Eu estava lendo a sua pesquisa aquele negócio de estresse, óbvio que tem estresse, mas geralmente é ou com o aluno ou com o professor, a gente fala “não” e eles batem de frente, mas geralmente não tem não se estressar muito (A4, feminino, 53 anos, 30 anos de trabalho na UFF).

Apesar de relatar que em alguns momentos essa relação pode ser um pouco mais tensa, a servidora reconhece que não se estressa muito. Mesmo diante das ambiguidades e dos momentos que possam ter um estresse maior, ela ainda refere prazer em lidar com os alunos e professores. A dualidade remete ao fato de que o prazer e o sofrimento estão presentes no dia a dia no trabalho.

Como visto anteriormente, as equipes se constituíram como uma importante estratégia de defesa para os servidores frente às situações de sofrimento no trabalho. Neste momento as equipes também surgiram nas falas dos entrevistados como fontes de prazer.

É essa troca que a gente tem um com o outro, de informações, de conhecimento, é a possibilidade de a todo momento está aprendendo, a todo momento você está reconstruindo alguma coisa, e construindo, e trabalhar (A12, feminino, 37 anos, 12 anos de trabalho na UFF).

As relações interpessoais foram apontadas como o motivo da permanência dos assistentes em administração na Universidade Federal do Maranhão, assim como foram levantados como responsáveis pela “melhora do astral” de uma das entrevistadas na pesquisa conduzida por Ribeiro (2011).

E a relação diária, cotidiano com os colegas, a relação com as pessoas que vêm aqui, me preenchem, e eu fico satisfeito (A20, masculino, 55 anos, 33 anos de trabalho na UFF).

Interessante considerar que quando o servidor utiliza as palavras “me preenchem”, ele de fato fala em nome de um vazio no trabalho que é preenchido na relação com o outro, que são os colegas de trabalho ou as pessoas que buscam atendimento. O servidor se sente vazio sem essa interação. A relação com os colegas e com público atribui sentido ao trabalho realizado por ele. Essa relação com o outro extrapola o próprio local de lotação, como no caso da entrevistada 19.

Eu mais gosto é o contato com as pessoas, eu gosto de fazer as reuniões, ir nas unidades. Fazer contato com as pessoas, falar do trabalho das pessoas, queria saber como, saber das pessoas e esclarecer dúvidas das pessoas, fazer contato pessoal eu gosto muito (A19, feminino, 59 anos, 36 anos de trabalho na UFF).

Esse movimento de saída, de estar fora do seu local de trabalho, realizando reuniões externas é a parte do trabalho que mais dá prazer à servidora. Segundo o relato dos entrevistados, o que lhes dá mais prazer no trabalho é a relação com o outro e o atendimento ao público. Nenhum dos servidores mencionou dificuldades em atender o outro, sendo esta a maior fonte de prazer para a maioria deles.

As relações pessoais, os atendimentos ao público, a contribuição para que a Universidade/unidades de lotação foram mencionados como fontes de prazer. Tais aspectos contribuem para a saúde dos servidores na medida em que tornam possível a transposição do sofrimento em prazer, pelo reconhecimento da utilidade e da beleza do seu trabalho.

Considerando as análises realizadas por Canguilhem (2017), **os sentidos de saúde** percebidos nas falas dos entrevistados podem ser exemplificados por alguns relatos:

Eu não penso ainda [em aposentadoria], eu ainda me sinto produtiva. Eu já podia ter me aposentado né, mas eu sinto ainda que eu posso tá contribuindo e parar por que parar agora nesse momento? Eu ainda não estou com vontade de parar. (A1, feminino, 60 anos, 34 anos de trabalho na UFF).

Canguilhem (2017) considera que a saúde está associada à capacidade de criar valor, instaurando normas vitais. O autor afirma que não é possível comparar a juventude com a velhice, que a velhice é um estado normal da vida. Para o autor, ao se avaliar a saúde de duas

peessoas idosas, a mais saudável seria aquela mais capaz de se adaptar ou restaurar desgastes. Esta concepção de saúde pode ser apreendida no relato anterior, já que, ainda que tenha tempo para se aposentar, a servidora ainda se sente produtiva e capaz de contribuir com a universidade.

Outro entrevistado relatou seu processo de aprendizado durante a permanência na universidade.

Eu gosto de aprender também aquilo que eu não sei, eu gosto de aprender, mesmo não sendo da minha área, eu gosto de tá desenvolvendo, sempre sabendo alguma coisa. É como eu entrei aqui né na época, eu entrei como datilógrafo, porque trabalhava na divisão de materiais. Comecei a trabalhar, mexer na administração, e assim fui pegando um pouquinho de cada coisa. Eu trabalhava com empenho, essas coisas todas (A17, masculino, 53 anos, 34 anos de trabalho na UFF).

A capacidade de enfrentar situações novas e criar outras normas é o que torna um corpo saudável (CANGUILHEM, 2017), como exemplificado pelo servidor ao relatar que tem sempre aprendido *alguma coisa* desde que entrou na universidade.

Aí digamos que a gente tenha conseguido uma sala, novos equipamentos e aí em cima da hora teve um problema, e aí a gente tem que se remoldando, e a gente teve que se remoldou buscando outras formas, outras soluções, então a gente tá sempre em constante aprendizado, tá em constante busca de melhorar (A12, feminino, 37 anos, 12 anos de trabalho na UFF).

“A saúde é a margem de tolerância às infidelidades do meio” (CANGUILHEM, 2017 p. 139) que incluem as situações imprevistas do dia a dia de trabalho. Para isso, os trabalhadores necessitam de autonomia e a capacidade criadora para realizar o trabalho. Esses aspectos, tratados em referência a Dejours na primeira categoria de análise, se refletem no prazer que o servidor terá na sua atividade de trabalho.

Neste ponto os dois autores se aproximam, na medida em que para Canguilhem a saúde está associada à capacidade de recriar normas diante do inesperado, sendo um conceito mais amplo do que a adaptação. E para Dejours (2004), o trabalho é criação, e para isso o trabalhador precisa ter autonomia para realizar sua atividade.

Eu gostaria de criar um canal de atendimento eletrônico assim com certeza. É uma coisa que eu já propus, mas que existe um pouco de resistência por conta da preocupação de eu ficar respondendo e-mails. Eu acabo utilizando o meu, embora exista um e-mail já criado, a minha preocupação de divulgar um e-mail para o setor e quem vai responder se eu sair daqui? Isso não pode ficar atrelado a mim (A3, masculino, 33 anos, 5 anos de trabalho na UFF).

Mesmo que haja a capacidade de criar e repensar o trabalho, algumas situações não são modificáveis. No caso do relato anterior, o servidor encontrou resistência para a criação

de um e-mail para o setor, demonstrando que ele não detém autonomia para tal criação. Entretanto, diante dessa resistência o servidor criou outra saída, a utilização do seu e-mail pessoal, tendo, assim se desvincilhado de um empecilho. Pode-se pensar esta mudança da situação de trabalho como uma demonstração de potência, o que remete às palavras de Brito (2017) em relação ao conceito de saúde a partir de Canguilhem “a saúde está muito ligada tanto ao meio em que vivemos, quanto à capacidade que temos e desenvolvemos (individual e coletivamente), para transformá-lo segundo nossos interesses e valores, (re)afirmando nossa potência de vida” (p. 101)

Assim, para Canguilhem (2017), “saúde é um guia regulador das possibilidades de reação” (p. 140). Ao analisar o estudo de Friedman (1946) sobre o trabalho de cunho taylorista, Canguilhem (2001) verificou que as normas de trabalho somente serão incorporadas pelos trabalhadores se forem dotadas de sentido, se contarem com a participação dos mesmos. Em outras palavras, os trabalhadores precisam fazer parte desse processo de criação para assim incorporá-las. Conforme referiu Canguilhem (2017)

Nada acontece por acaso, mas tudo ocorre sob a forma de acontecimentos. É nisso que o meio é infiel. Sua infidelidade é exatamente seu devir, sua história (p.139).

Outros relatos de servidores referem este devir infiel, presente na rotina dos assistentes em administração entrevistados.

Tem dias muito tranquilos, que tem mais atendimento no balcão... e tem dias muito movimentados que... você tem que se virar nos 30 (risos), que você é, por exemplo, para você entender como as coisas acontecem, há uma semana atrás o diretor falou que ia sair de licença (risos), assim de repente, não tinha NADA planejado. E as férias da vice-diretora estavam marcadas, ela ia sair de férias, então de repente você tem que ... é ver o que você tem que fazer, pra poder colocar as coisas no trilho de novo... É assim, tem dias que tem muitos eventos aqui, então tem muitas pessoas circulando ... e tem dias que não tem nada, então é assim (risos) (A9, feminino, 35 anos, 5 anos de trabalho na UFF).

Então tem dia que estoura tudo ao mesmo tempo né? É um banheiro que quebra, é o auditório que pára de funcionar, é o professor que tem sala em duplicidade, é o diretor que tá te chamando lá dentro, é professor que tá no telefone querendo marcar sala entendeu? É tudo mesmo tempo, então assim, é bem frenético, mas eu confesso que eu sou uma pessoa que eu gosto de agitação (A10, feminino, 36 anos, 5 anos de trabalho na UFF).

Assim como para Canguilhem (2017) o estado de saúde continuamente perfeito é anormal, pois a saúde pressupõe a capacidade de estar doente e se recuperar, não existem situações de trabalho perfeitas. O meio de trabalho se apresenta como infiel, cercado de imprevistos, o que para Dejours (2004) corresponde ao *real*. Os relatos anteriores (servidoras

9 e 10) exemplificam bem essas situações de imprevisto e a capacidade de criação e renormatização das servidoras.

A capacidade de reação dos assistentes em administração diante dos imprevistos do dia a dia de trabalho demonstra que o trabalho se constitui como um potencializador de saúde. Outros aspectos sobre a saúde e sua relação com o trabalho também foram levantados. Novamente, as relações interpessoais surgiram como importantes para a saúde dos servidores relacionada ao trabalho.

[O que é saúde para você?] Dentro do ambiente do trabalho é você ter paz, você ter um ambiente de trabalho satisfatório, não ter controversas, nem problemas, nem ingerências com colega de trabalho, por vez a gente tem que se exaltar, surge um debate, mas nada de discussão. E fora do ambiente de trabalho é ter qualidade de vida mesmo (A15, masculino, 41 anos, 6 anos de trabalho na UFF).

Para Oddone et al (1986), o ambiente de trabalho “é o conjunto das condições de produção em que a força de trabalho e o capital se transformam em mercadoria e lucro” (p. 19). Importa considerar que para o entrevistado 15, para ser saudável, o ambiente de trabalho precisa ser tranquilo, de paz, ainda que haja debates entre os colegas. Para o entrevistado, as relações de trabalho podem ser pautadas no debate profissional, mas sem discussões maiores. A saúde relacionada às relações interpessoais no trabalho também emergiu no relato de duas entrevistadas.

Saúde no trabalho é você num ambiente que não te prejudique, que você possa exercer seu trabalho, é uma boa, sem nenhum prejuízo sem nenhuma preocupação sem nenhuma PERTURBAÇÃO, seria mais correto (A9, feminino, 35 anos, 5 anos de trabalho na UFF).

A saúde para mim é você estar no ambiente em que você pode chegar todo dia trabalhar, fazer o que você sabe, da melhor maneira possível, e que você não leve isso para casa né. Angústias que você possa ter no trabalho, isso não faça parte. (A1, feminino, 60 anos, 34 anos de trabalho na UFF).

As três últimas falas remetem ao que Oddone et al (1986) chamou de 4º grupo de fatores nocivos ao ambiente no trabalho, no qual o autor destacou os efeitos estressantes do ambiente de trabalho (p. 24). Neste grupo o autor elencou a ansiedade, responsabilidade, ritmos excessivos, monotonia, repetitividade, posições incômodas, como capazes de provocar estresse aos trabalhadores.

Outras características do que seria a saúde no trabalho, apontadas pelos entrevistados, se referem ao espaço físico.

Acho que saúde para mim, no meu caso, seria você ter acomodações melhores do que essa em que eu pudesse ter o pé mais elevado porque eu tenho problema de circulação meus pés ficam inchados, se eu pudesse

manter um pouquinho mais elevado (A16, masculino, 59 anos, 35 anos de trabalho na UFF).

Saúde é tudo né, o que está me influenciando atualmente essa falta de espaço, essa falta de..., digamos assim falta de espaço, falta de condições, de organização dentro da estrutura local (A14, masculino, 53 anos, 12 anos de trabalho na UFF).

A estrutura física da universidade é considerada fator de impacto para a saúde no trabalho. Ambos os entrevistados acima referidos mencionam que para ter saúde no trabalho necessitariam de condições de trabalho melhores.

Os significados de prazer e saúde para os servidores tiveram alguns pontos de convergência, como o atendimento ao público. As relações interpessoais foram consideradas tanto como fontes de prazer e também como importantes para a manutenção de um ambiente de trabalho saudável. O que chamou a atenção foi que os entrevistados associaram a saúde no trabalho a um ambiente de trabalho saudável, no qual as relações interpessoais sejam pautadas por meio do debate e que a estrutura física favoreça a realização do trabalho.

Durante a realização das entrevistas foi possível perceber que alguns servidores possuem um **vínculo e uma identificação com a universidade**, anterior à entrada na universidade enquanto servidores públicos.

Eu já tinha um vínculo com a UFF já há um tempo também, minha irmã estudou aqui, minha mãe estudou aqui. Então antes de eu nascer a UFF já fazia parte da minha vida. Eu sempre me identifiquei com isso né com a missão, com a atuação da Universidade na COMUNIDADE, no impacto das ações da universidade na comunidade (A2, feminino, 38 anos, 1 ano de trabalho na UFF).

O engajamento na universidade também foi identificado por Faria et al (2017) como um potencializador de saúde entre assistentes em administração, que relataram o sentimento de pertencimento e reconhecimento do seu trabalho associado ao envolvimento com a missão da universidade pública. A entrevistada 2 se identifica com os valores da universidade, que faz parte de sua vida desde “antes de nascer”. Isso denota uma relação de afeto com a universidade, também observada na fala de outros servidores.

Eu entrei aqui porque eu era bolsista do ICHF, quando eu fazia enfermagem fui bolsista do ICHF, e trabalhava na secretaria da unidade. Eu fazia um estágio na Caixa Econômica também e eu vim trabalhar na UFF ganhando três vezes menos do que eu ganhava como estagiária na Caixa. Só que na Caixa o contrato era de um ano e como eu venho de uma família pobre eu PRECISAVA trabalhar. Muita dificuldade aí eu aceitei a vaga de datilógrafo e fiquei. Eu passei a ser assistente de administração no enquadramento do PUCRCE em 87 (A1, feminino, 60 anos, 34 anos de trabalho na UFF).

Desde que eu estou aqui, desde o início da década de oitenta, bem no iníciozinho né, quanto funcionário e como aluno, minha mãe também foi

funcionária dessa Universidade. Eu era aluno de graduação daqui, em geografia, então por um período eu fiquei concomitante, sendo servidor e sendo graduando (A20, masculino, 55 anos, 33 anos de trabalho na UFF).

Entre os servidores mais novos também foi observada uma história anterior com a universidade.

Eu fui aluno daqui né, eu fui aluno da casa, então eu conheço praticamente todos os professores e para mim é muito tranquilo, muito tranquilo, não tem nenhum tipo de estresse por ser professor ou por ser público externo (A08, masculino, 26 anos, 2 anos de trabalho na UFF).

Há uma relação de afeto com a unidade em que está lotado quando o mesmo se refere a ela como casa, ao dizer que foi “*aluno da casa*”. Referir-se à universidade ou especificamente ao local de lotação como *casa* também emergiu na fala de outro entrevistado, quando o mesmo disse que precisava arrumar a casa antes de iniciar o trabalho (entrevistado 16). Essa relação anterior com a universidade também se aplica a servidores que atuaram como funcionários terceirizados anteriormente.

É... primeiramente eu era terceirizada no mestrado da engenharia, eu era secretária, só secretária do coordenador. E eu ganhava muito pouquinho, terceirizado aqui é sobrecarregado, então esse professor, que era meu chefe ficava “Querida vai estudar, vê se passa no concurso”, aí eu falei “É verdade” (A10, feminino, 36 anos, 5 anos de trabalho na UFF).

Essa relação com a universidade anterior à entrada no serviço público pode ser considerada uma fonte de prazer para os servidores, pois denota um afeto em relação à universidade, uma história iniciada anteriormente. Tal vínculo pode ser um facilitador para que o trabalho tenha sentido para os entrevistados. Dejours (1987) explica que o sentido do trabalho é subjetivo, desencadeado a partir dos investimentos que cada sujeito faz no seu trabalho e em si mesmo, por meio de um sistema de trocas. Importante considerar que o trabalho terá um sentido único para cada trabalhador, pois o trabalho perpassa as histórias de vida de cada um.

Os sentidos do trabalho dos servidores de uma universidade pública foram investigados por Coutinho et al (2008) ao realizar a pesquisa com os servidores públicos do serviço de manutenção da Universidade Federal de Santa Catarina. A pesquisa mostrou como resultado que para esses trabalhadores um dos sentidos do seu trabalho era propiciar que a atividade fim da universidade acontecesse, exemplificado pelos casos em que eles eram chamados para resolver problemas de manutenção em laboratórios de pesquisa, deixando de lado o planejamento diário.

No caso dos assistentes em administração aqui investigados, é possível perceber que o

sentido do trabalho está associado à atividade fim da universidade. Desde a primeira categoria de análise, os servidores têm atribuído importância ao funcionamento da universidade, por meio do funcionamento dos prédios, da garantia de que os alunos teriam condições de estudar pela aquisição de cadeiras e consertos no ar condicionado. E agora se confirma tal sentido com a fala dos entrevistados sobre as vivências de prazer ligadas ao atendimento ao público de uma maneira geral, especificamente ao aluno, e ao funcionamento da universidade. A relação de afeto com a universidade permeada pela história de vida dos servidores reforça que a contribuição para a missão da universidade é a sustentação dos servidores num estado de saúde, e como uma defesa frente ao sofrimento.

5.2.4 Mudanças ocorridas na universidade no que tange à expansão e à política para o servidor

A adesão da Universidade Federal Fluminense ao Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e expansão das Universidades Federais/REUNI foi aprovada pelo Conselho Universitário em novembro de 2007. A adesão ao REUNI na UFF não foi homogênea, houve forte resistência por parte do movimento estudantil e da Associação dos Docentes da UFF/ADUFF¹⁴.

Buscou-se, com essa categoria de análise, apreender *se e como* o trabalho dos servidores técnico-administrativos foi influenciado pelo REUNI. Para isso foi perguntado aos servidores com mais tempo de trabalho na universidade sobre eventuais **mudanças observadas ao longo nos últimos anos**. Destacam-se alguns relatos.

Eu acho que a partir do REUNI coisas aconteceram claro, prédios surgiram e nós temos ainda diferenças muito grandes de realidade, nós temos endereços na UFF muito bons né, e nós temos endereços na UFF muito deficientes... então assim você tem vários mundos dentro de uma mesma universidade (A18, masculino, 58 anos, 22 anos de trabalho na UFF).

A diferença de prédios com o advento do REUNI na UFF foi criticada pelo servidor de maneira muito contundente, com a expressão “vários mundos” numa mesma universidade. Para ele, prédios novos e prédios antigos denotam diferentes condições de trabalho na comunidade acadêmica. Outro entrevistado também referiu o crescimento como ponto negativo.

Ela cresceu bastante nesses anos né, houve a criação desse campus. Ela era uma universidade relativamente média para pequena, e se põe com o advento do REUNI ela cresceu demais. O reparo que eu faço é que, às vezes, o crescimento não pode deixar que ele se torne um inchaço, vide a minha

¹⁴ <http://ocupacaouff.blogspot.com.br/2007/10/>

crítica anterior sobre esse campus aqui. Outro reparo que eu faço é que a universidade cresceu, e outras coisas não cresceram. A reitoria está no local inapropriado, então o servidor tem dificuldade de se deslocar e permanecer naquele antigo Hotel Cassino lá. Eu acho que a Reitoria devia estar num lugar amplo e de fácil acesso, como num campus. Esse é um reparo que eu faço, eu acho inadmissível é que uma universidade seja de difícil acesso aos servidores. Uma perícia médica seja no lugar onde você não pode parar o carro. Como uma perícia médica pode estar no lugar que você não possa parar com veículo? Esse é meu reparo principal (A20, masculino, 55 anos, 33 anos de trabalho na UFF).

O servidor acima faz uma crítica à **estrutura da universidade**, também considerando a diferença entre os prédios. Para ele, a universidade tem espaços que são inacessíveis aos servidores devido à estrutura física. Ao mencionar que a Reitoria se encontra no antigo Hotel Cassino, o servidor chama atenção para a inacessibilidade não apenas pela localização, um campus seria de mais fácil acesso aos servidores, mas também pela estrutura física do prédio.

Outro ponto citado pelos entrevistados foi com relação a **participação da comunidade acadêmica**.

A universidade ela cresceu muito né, nesse tempo todo ela cresceu muito, mas é ela ainda está amarrada na política de participação. Eu acho que a participação, tanto docente quanto técnico, técnico-administrativo, ela está muito restrita às instâncias de poder, aos CONSELHOS universitários, os conselhos de Unidade, aos Colegiados, então isso. E não trabalhou no envolvimento dos demais servidores, tanto técnico, como docente, na política de construção da Universidade (A01, feminino, 60 anos, 34 anos de trabalho na UFF).

Para a servidora, mesmo diante do crescimento da universidade e do aumento do quantitativo dos servidores técnico- administrativos e docentes, a universidade não caminhou no seu processo de democratização dos espaços de participação. A participação da comunidade acadêmica ainda está restrita à representatividade nos Conselhos Universitários, que denota uma forte hierarquização dos espaços de decisão. O Conselho Universitário é presidido pelo Reitor, e conta com a participação do Vice-reitor, todos os diretores de Unidade Acadêmica, 4 representantes da comunidade, 6 representantes dos servidores técnico-administrativos, e aproximadamente 16 representantes discentes¹⁵.

Os servidores entrevistados também mencionaram como uma das mudanças da universidade o **crescimento** tanto em estrutura física, como em pessoal.

A universidade está crescendo de tal forma, ela cresceu num avanço tão rápido né? Esses últimos oito anos para cá, ela começou a crescer de tal

¹⁵ A composição do Conselho Universitário está descrita no Estatuto da UFF, que de acordo com o Plano Diretor Institucional está em fase de revisão para o quadriênio 2018-2022. <http://www.uff.br/sites/default/files/estatuto-regimento-uff.pdf>

maneira, que ela tomou uma proporção tão dinâmica, que você não consegue acompanhar. Por exemplo hoje eu... tem tantas coisas novas, que eu até eu desconheço, setores novos né, pessoas novas entrando, até próprio dentro do nosso setor né pessoas que entram nova, que a gente não é nem apresentado, a gente vai conhecendo conforme o cotidiano. Bate de frente oi, quem é você? E não sei o que mais, mas conforme eu falei para você em termos de apresentação, de envolvimento com as pessoas aqui é muito pouco isso, entrosamento, é muito pouco entrosamento, só no final do ano (risos) (A17, masculino, 53 anos, 34 anos de trabalho na UFF).

O servidor entrevistado referiu que a universidade cresceu de uma maneira muito rápida nos últimos anos, sendo difícil acompanhar esse crescimento. O entrevistado expressa uma crítica, pois, para ele, o crescimento acelerado impede o conhecimento dos processos de trabalho dentro da universidade, e a entrada de pessoas novas é vista de maneira negativa. A constituição do coletivo de trabalho não acontece, o próprio servidor exemplifica isso ao dizer que as pessoas se esbarram durante o trabalho ou se conhecem na confraternização de fim de ano.

A falta de entrosamento provocada pela entrada de novos servidores também compareceu na fala de outro entrevistado.

A gente sente um pouco o baque por a entrada desses novos servidores, entendeu se acostuma um pouco com os servidores antigos. No qual quando eu cheguei aqui existia toda uma unidade, uma coisa assim. De um tempo para cá tudo mudou. Aqui você conhecia todos aqui dentro, e eu me senti quase que em casa, uma segunda casa. Hoje não, aqui sabe... as pessoas são muito diferentes, mas sabe-se que são ossos do ofício e tem que ir se adaptando conforme a situação (A14, masculino, 53 anos, 12 anos de trabalho na UFF).

O entrevistado 14 referiu que a entrada de novos servidores retirou a unidade da equipe, uma vez que era como uma segunda casa, e agora ele não se sente mais assim. De fato, a chegada de pessoas diferentes faz com que as equipes necessitem se repensar, explicar o trabalho o que pode causar certo descompasso entre os servidores. Coutinho et al (2008) referem como um hábito no serviço público o conhecimento ser passado pelos servidores mais antigos aos mais novos, e que se aprende trabalhando.

Alguns conflitos intergeracionais também foram percebidos nas falas de alguns servidores.

Ah eu acho que ela mudou bastante né, assim, eu acho que ela cresceu muito né, eu acho que ela quase triplicou de tamanho, eu acho, entrou muita gente, mas assim, eu acho que tem pessoas comprometidas, mas eu acho assim, que eu não sei explicar direito, acho que na época que eu entrei, eu acho que as pessoas tinham compromisso, uma coisa que eu acho mais... sabe? Eu vejo um pouco do... eu não sei, se é por causa da rapidez da comunicação, alguma coisa assim. Parece que as pessoas não têm muito tempo para conversar, as

peessoas vão fazendo as coisas assim porque tem que ser feita e vamos embora. (A19, feminino, 59 anos, 36 anos de trabalho na UFF).

Na visão da servidora 19 (relato anterior), a universidade triplicou de tamanho e as pessoas que entraram não são comprometidas com o serviço público, associando isso à rapidez da informação. Ribeiro (2011) também notou em sua pesquisa que os servidores mais antigos se queixavam dos mais novos no sentido de que eles estariam na universidade enquanto não passavam em outro concurso melhor. Outra entrevistada seguiu seu relato na mesma direção que a entrevistada anterior.

Agora lá eu acho que a diferença nesses anos todos, eu não sei se é essa galera nova, que entrou uma galera mais dura sei lá, mais seca, mais... Eu lembro do que, no meu tempo de DP pô, cara ficava ho-ras com funcionários conversando. Eu trabalhava com pagamento, os caras vinham louco, gente humilde, gente que não entende, que não sabe o que está acontecendo, explicava, eu cheguei na época, eu cheguei a conferir canhoto... de... de funcionário que ele dizia que o salário dele estava errado, aqui o saldo não batia com o contracheque. Não sei, eu sinto falta disso, de mais ... de uma gestão mais humana na universidade, principalmente lá na Reitoria (A4, feminino, 53 anos, 30 anos de trabalho na UFF).

O relato da servidora é de suma importância, pois ela consegue sair do discurso individualizante e genérico, de que os servidores mais novos têm menos paciência no atendimento ao público e consegue de fato deslocar o problema para uma gestão mais humana na universidade. A servidora coloca a Reitoria em foco, talvez por ser a administração central, concentrando as instâncias de decisão, mas se trata de reivindicar uma gestão mais humana para a universidade como um todo. O servidor a seguir esclarece melhor o que pode ser essa gestão mais humana.

Então é o que falta na universidade, talvez, seja o maior comprometimento do servidor para com a universidade, e vice-versa. Você vê muito na universidade planos de aprimoramento de professor e do aluno, melhor qualidade de ensino, melhor qualidade de aprendizado, e possíveis profissionais colocados no mercado, mas muito pouco se falou do servidor técnico administrativo. Muitas vezes o que você vê que traz certa satisfação para o servidor é a confraternização de fim de ano (A16, masculino, 59 anos, 36 anos de trabalho na UFF).

O servidor referiu a necessidade que a universidade se **comprometa com os servidores técnico-administrativos** e vice-versa. Para ele, a universidade tem propostas claras de valorização dos docentes e alunos, por meio dos planos de aprimoramento, mas não apresentou nada para os servidores técnico-administrativos. A confraternização surgiu mais uma vez de maneira negativa. No primeiro relato (entrevistado 17, pág 115), ela foi mencionada pelo servidor no sentido que a equipe de trabalho só interage entre si nessas ocasiões. O relato anterior refere-se à confraternização de fim de ano como o único momento

de satisfação dos servidores técnico-administrativos.

Embora a proposta de implementação do REUNI previsse o aumento do quantitativo de vagas, o servidor atribuiu o crescimento da demanda de concursos ao aumento de aposentadorias.

É nessa época de concursos né, principalmente, onde há uma demanda maior. Isso passou a haver depois de 2010 para cá a gente vê às vezes uma demanda maior de reposição porque está tendo aquele boom de aposentadoria, enfim é a época que realmente às vezes acumula um pouco, para ter remoção também, mas é essa época de concurso mesmo (A14, masculino, 53 anos, 12 anos de trabalho na UFF).

O decreto 7.232 de 19 de julho de 2010 concedeu às universidades federais a autonomia para realização de concursos públicos mediante a autorização da instância superior na universidade.

Então, a tendência é com o futuro né, se a gente não mexer na carreira, se não fizer nenhuma alteração na carreira é se não tivermos tanta contratação como nós tivemos na época do REUNI, né porque foi uma lei que foi aprovada, esqueci o número da lei agora, mas é evitar aumento de despesa, então há a possibilidade de não se contratar tanto como se contratou nesses últimos anos aí, é que diminua o volume de trabalho (A1, feminino, 60 anos, 34 anos de trabalho na UFF).

Os servidores expressaram preocupação com o futuro, principalmente no que diz respeito ao movimento de retirada de direitos implementado pelo atual Governo Federal. A servidora no relato acima se referiu à redução dos gastos públicos, que pode afetar o número de concursos e diminuir o trabalho dos servidores.

Mas assim, como eu já trabalho bastante tempo na Universidade (risos), com todas as dificuldades que a gente tem, eu acho que a gente, eu acho que a gente já passou por momentos bem piores, a gente... tem momentos assim que agora... a gente assim, é como se a gente tivesse RETORNADO àqueles momentos que a gente teve, que foram assim bastante difíceis. A gente não tinha equipamento, a gente não tinha um monte de coisa entendeu, a gente trabalhava por que a gente queria trabalhar, a gente podia falar assim, “olha a gente não tem condição de trabalhar, de trabalho, não tem como trabalhar”. Porque não tinha, a gente corria atrás de coisas, de material, para gente poder trabalhar, porque a gente assim, já teve momentos bem mais complicados (A19, feminino, 59 anos, 36 anos de trabalho na UFF).

O relato da servidora refere os momentos vivenciados anteriormente no qual em sua avaliação não havia condições de trabalho. Os últimos entrevistados demonstraram preocupação com os rumos que a universidade pública. A entrevistada 1 referiu preocupação com o Projeto de Lei 241/16 que congela os gastos com os serviços públicos pelos próximos 20 anos, e se pode afetar a contratação de novos servidores. E a entrevistada 19 refere que tempos difíceis já foram vividos na universidade e que, em sua visão, agora estão retornando.

O aumento do volume de trabalho como consequência do REUNI não foi apontado pelos servidores entrevistados nesta pesquisa, diferentemente dos resultados de Ribeiro (2011), em que os entrevistados mencionaram que “a bomba do Reuni” (RIBEIRO, 2012: 425) estourou na mão deles. Nesta pesquisa os servidores se referiram mais à questão da expansão da universidade e, embora a UFF possua atualmente 60.949¹⁶ estudantes. No relatório de gestão do ano de 2007, a UFF possuía 22.943 alunos matriculados, o aumento do número de alunos não foi mencionado pelos entrevistados.

A identificação e vinculação com a universidade podem ser um dos motivos que contribuíram para que este fato não tenha sido mencionado nesta categoria, tampouco como manifestação do desgaste mental entre os trabalhadores. Outra possibilidade pode ser o fato de que o atendimento ao público foi mencionado como uma fonte de prazer entre os servidores entrevistados, incluindo o atendimento ao aluno. Tais hipóteses somente poderão ser confirmadas com outras pesquisas que possam investigar junto aos servidores que trabalham nas unidades acadêmicas quais são suas impressões sobre o aumento do número de alunos.

5.3 Reflexões sobre o trabalho de campo

Ao finalizar o trabalho de campo foram feitas algumas reflexões, considerando a minha inserção enquanto assistente social da universidade que constitui o campo desse estudo. O momento de entrada é de suma importância para as pesquisas qualitativas, pois a interação entre o pesquisador e os entrevistados contribuirá de forma decisiva para os rumos dos resultados encontrados.

Desde o início do contato, os servidores se mostraram muito receptivos ao tema do estudo e até curiosos do porquê do meu interesse por ele. Tais indagações surgiram nas perguntas que foram remetidas durante o trabalho de campo. A pergunta: “*Por que você escolheu esse tema?*” me foi dirigida mais de uma vez, demonstrando a surpresa e curiosidade dos servidores sobre isso.

A vinculação com a universidade também compareceu na fala de alguns entrevistados ao questionarem a escolha da instituição na qual eu realizo o mestrado: *Por que você foi fazer mestrado tão longe? Por que você não fez na UFF?* Tal questionamento pode ser entendido também devido à oferta de cursos dentro da própria universidade, e o fato de ser mais usual

¹⁶ Segundo o sistema de transparência da UFF (<https://app.uff.br/transparencia>).

que os servidores realizem os cursos de qualificação na própria universidade. Cabe ressaltar que essas informações estavam presentes no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Alguns servidores por trabalharem em Pós-graduações ou já terem realizado pesquisa de campo se mostraram bastante prestativos na indicação do próximo servidor. E aqueles que não tinham realizado pesquisa de campo, mas tinham interesse de fazê-lo por estarem ingressando no mestrado, ficaram bastante curiosos sobre o comitê de ética, fazendo perguntas sobre esse tema: *Como se faz para passar no comitê de ética? Demora muito? Eu quero fazer um questionário e enviar por e-mail, dá menos trabalho né? Se eu entrar com um projeto será que ele muda muito?*

Anotar as perguntas que foram feitas durante o contato com os participantes foi uma tentativa de perceber como os participantes perceberam a pesquisadora que também é assistente social da Universidade. Apenas duas perguntas pude associar ao fato de ser assistente social e servidora. Uma delas foi *“Por que assistente social não pode informar óbito?”*, que é um assunto recorrente no dia a dia da profissão em ambientes de saúde, e de fato o óbito não deve ser informado pelo (a) assistente social. A outra pergunta se refere à redistribuição: *“Qual é o telefone para saber de redistribuição?”*, que é um tema pertencente à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, mas não está no meu âmbito de atuação a saída dos servidores da Universidade e sim, apenas aqueles que desejam ingressar.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa buscou entender as relações entre saúde e trabalho, com foco no desgaste mental, dos assistentes em administração que trabalham na Universidade Federal Fluminense. Importante considerar o fato de que o contexto das universidades públicas vem se transformando ao longo dos últimos anos, principalmente após da década de 90. Sendo assim, era imprescindível discutir a criação da universidade no Brasil, considerando as particularidades da sociedade brasileira. Tais aspectos foram abordados no referencial teórico deste trabalho com intuito de munir o leitor de alguns subsídios necessários para compreender o contexto de trabalho do público alvo da pesquisa.

A existência de poucos estudos sobre tal população se configurou como uma limitação na realização da pesquisa, impossibilitando uma maior amplitude do diálogo. Entretanto, algumas conclusões foram possíveis e alguns apontamentos de caminhos de pesquisas futuras foram sugeridos.

Cabe destacar algumas distinções entre a presente pesquisa e o estudo desenvolvido por Ribeiro (2011) com os assistentes em administração da Universidade Federal do Maranhão. No estudo de Ribeiro (2011) os entrevistados relataram que a impossibilidade de mudança de cargo era um fator de sofrimento relacionado ao trabalho. A impossibilidade de mudança de cargo ocorre devido à Lei 8.112/90; tal mudança demanda a realização de novo concurso público. No presente estudo, apenas um entrevistado referiu desejo de realizar um novo concurso para estar lotado em um cargo compatível com a sua formação universitária, que é o direito.

A identificação e o vínculo que os servidores possuem com a universidade chamou a atenção durante a realização deste estudo. Alguns entrevistados foram ex-alunos, funcionários terceirizados, ou possuíam algum parente que tenha trabalho ou estudado na universidade. Esta história pregressa e a relação de afeto com a universidade contribuíram para as vivências de prazer no trabalho. Tal fato destoa do perfil *concurseiro* atualmente difundido, no qual os recém concursados realizam um concurso atrás do outro na forma de escadas (RIBEIRO, 2011).

A identificação e o vínculo com a universidade também foram ressaltados durante os relatos das atividades que mais geram prazer no trabalho. Dentre elas destacaram-se o atendimento ao aluno, ao público de uma maneira geral e as relações interpessoais com os demais membros da equipe. O atendimento ao público foi elencado por todos os participantes

de maneira positiva, não sendo mencionado por nenhum participante como fonte de sofrimento. A contribuição com a missão da universidade para que o ensino aconteça foi outro ponto de destaque durante as entrevistas. Os assistentes em administração entrevistados de fato se sentem partícipes da atividade acadêmica e valorizam o fato de que o seu trabalho contribui com o desenvolvimento da universidade, garantindo o funcionamento dos prédios e equipamentos.

Sobre as manifestações de desgaste mental, a relação entre os servidores técnico-administrativos e os docentes merece destaque. Como foi visto no início desse trabalho, a universidade brasileira vem sofrendo uma série de alterações desde a década de 90, e com o REUNI essas mudanças foram sentidas por docentes e técnico-administrativos. Ambas as categorias vivenciam a situação de precarização das condições de trabalho, o que pode intensificar situações de conflitos. Nesse contexto muitas vezes os docentes assumem funções de chefia para as quais não estão preparados, além de acumularem as atividades de sala de aula e pesquisa, acarretando uma sobrecarga de trabalho, o que possivelmente contribui para intensificar situações de conflitos.

A expansão da universidade foi mencionada de maneira negativa. Segundo os servidores com mais tempo de trabalho na universidade, a universidade cresceu muito rápido nos últimos dez anos, gerando uma diferença significativa na estrutura física e na inacessibilidade de alguns prédios. A comparação entre crescimento e inchaço demonstra que os servidores acreditam que tal crescimento não ocorre com qualidade. A chegada de novos servidores, de maneira surpreendente, foi relatada como intermitente e que não contribui para o fortalecimento das equipes. Para os servidores mais antigos, as pessoas vão se “esbarrando” pelos corredores e se conhecem na confraternização de fim de ano.

Conforme foi visto anteriormente, a expectativa de que o aumento do número de alunos contribuisse para o desgaste mental dos assistentes em administração não se concretizou. Sobre o REUNI, os servidores mencionaram as questões referentes à estrutura da universidade, e o aumento do número de servidores de forma negativa, mas não referiram o aumento de alunos. Outras pesquisas se fazem necessárias para investigar de forma mais aprofundada as percepções dos servidores sobre o quantitativo de alunos, considerando o aumento da ordem de 165% neste número, em 10 anos.

Em diversas situações, os servidores demonstraram a capacidade de criar formas de trabalhar, se desvencilhando das infidelidades do meio de trabalho, no sentido canguilheniano de saúde. Assim, o pensamento de Canguilhem (2017) ajudou a entender que apesar das

dificuldades vivenciadas, a autonomia e o reconhecimento percebidos pela maioria dos entrevistados os leva a vivenciar a utilidade do seu trabalho.

As equipes de trabalho e a remoção foram mencionadas como importantes estratégias de defesas utilizadas pelo servidor, o que denota a busca de alternativas individuais para enfrentar o sofrimento no trabalho. As motivações para a remoção têm sido pouco analisadas no âmbito da universidade; sugere-se uma atenção maior sobre os motivos pelos quais os servidores solicitam remoção dos seus locais de trabalho.

A divisão dos participantes da pesquisa em dois grupos se mostrou importante para analisar a percepção deste grupo sobre as mudanças ocorridas na universidade ao longo dos últimos 10 anos. Como visto acima, os servidores mais antigos na UFF se mostraram bastante críticos quanto à expansão da universidade, entretanto nas demais categorias de análise não foi percebida distinções de resposta entre os grupos de entrevistados. Com relação à vinculação e identificação com a universidade, ambos os grupos de servidores possuem uma história pregressa com a UFF, relatada com significativo afeto pelos servidores. Tampouco foi observada diferença entre os servidores mais antigos e mais novos com relação à autonomia. Entretanto, cabe destacar que os conflitos entre professores e técnico-administrativos não foram mencionados pelos servidores com mais tempo de trabalho na universidade.

Ainda que não tenham sido encontradas diferenças significativas entre as duas categorias, para além da percepção das mudanças percebidas na universidade, que de fato só poderiam ser mencionadas pelos servidores mais antigos, os resultados foram importantes para desmistificar impressões com relação aos servidores mais novos, com o perfil de concurseiros e descompromissados com o serviço público, conforme apontado na pesquisa de Ribeiro (2012). Considerando as atuais mudanças no cenário político, ter servidores comprometidos com a missão da universidade, como bem disse a entrevistada 02 “pública, gratuita e de qualidade” é um fortalecimento para a comunidade acadêmica futuros embates políticos.

Atualmente, uma dura ofensiva conservadora tem sido direcionada à produção de conhecimento e às universidades. A ementa de uma disciplina da Universidade de Brasília (UnB) foi recentemente questionada pelo Ministro da Educação, que ameaçou fazer uma denúncia ao Ministério Público, o que vai contra o princípio constitucional da autonomia

didático-científica¹⁷. O Prof. Emérito da Unifesp, Elisaldo Carlini, internacionalmente conhecido pelos estudos sobre o uso medicinal da maconha¹⁸, foi intimado a depor sobre a apologia ao uso de drogas. As infidelidades que avançam sobre as atividades de ensino e pesquisa demandam que seus trabalhadores - docentes e técnicos-administrativos - estejam com sua saúde fortalecida. Assim, mais do que nunca se faz necessário pesquisas e/ou atividades que pensem e discutam estratégias de enfrentamento coletivas do desgaste mental no trabalho.

¹⁷ <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2018/02/ministerio-da-educacao-pede-apuracao-de-disciplina-da-unb-sobre-golpe-de-2016.shtml>

¹⁸ <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2018/02/especialista-em-maconha-medicinal-e-intimado-a-depor-por-apologia-as-drogas.shtml>

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRIOLA, Wagner Bandeira. **Doze motivos favoráveis à adoção do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) pelas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES)**. Ensaio: aval.pol.públ.Educ., Rio de Janeiro, v. 19, n. 70, p. 107-125, Mar. 2011.

AZEVEDO, C.B. & LOUREIRO, M.R. **Carreiras públicas em uma ordem democrática: entre os modelos burocrático e gerencial**. In: Revista do Serviço Público. Ano 34, número 1, jan-mar, 2003.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**/ Tradução Luís Antônio Reto, Augusto Pinheiro. Edição revisada e ampliada. Lisboa: Edições 70, 2016.

BEHRING, E.R. & BOSCHETTI, I. **Política Social: fundamento e história**. São Paulo: Cortez, 2006.

BELLATO, R.; PEREIRA, W.R. & GAIVA, M.A.M. **Algumas reflexões sobre o trabalho de campo na pesquisa qualitativa em enfermagem**. R. gaúcha enfermagem, Porto Alegre, v. 20, n.2, p.6-16, jul, 1999.

BERNARDO, M.H., VERDE, F. F. & PINZÓN, J. G. **Vivências de trabalhadores com diferentes vínculos empregatícios em um laboratório público**. In Cadernos de Psicologia Social e Trabalho. Vol. 16, n. 1, p. 119-133, 2013.

BRASIL. Casa Civil. **Constituição Da República Dos Estados Unidos Do Brasil**, de 24 de fevereiro de 1891.

BRASIL. Casa Civil. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, de 16 de julho de 1934.

BRASIL. Casa Civil. **Decreto 7.232 de 19 de julho de 2010**. Dispõe sobre os quantitativos de lotação dos cargos dos níveis de classificação “C”, “D” e “E” integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005, das universidades federais vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.

BRASIL. Casa Civil. **Decreto 9.262 de 09 de janeiro de 2018**. Extingue cargos efetivos vagos e que vierem a vagar dos quadros de pessoal da administração pública federal, e veda abertura de concurso público e provimento de vagas adicionais para os cargos que especifica.

BRASIL. **Lei 11.091 de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de

Carreira dos Cargos Técnico- Administrativo em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria de Consolidação nº 2, de 28 de setembro de 2017.**

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de 1999.**

BRASIL. **Relatório da 1ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador.** Centro de Conferência de Brasília, 1º a 5º de dezembro de 1986.

BRAVO, M.I.S. **Política de Saúde no Brasil.** In: MOTA, A.E. et al. Serviço Social e Saúde: formação e trabalho profissional. 3 ed. São Paulo: Cortez; Brasília: OPAS, OMS, Ministério da Saúde, 2008.

BRESSER-PEREIRA, L.C. **Da administração pública burocrática à gerencial.** In: Revista do Serviço Público, 47 (1), janeiro- abril, 1996.

BRESSER-PEREIRA, L.C. **Do Estado Patrimonial ao gerencial.** In. PINHEIRO, W.; SACHS (org.) Brasil: um século de transformações. São Paulo: Cia das Letras, 222-259, 2001.

BRITO, J. C. de et al. **Saúde, subjetividade e trabalho: o enfoque clínico e de gênero.** Rev. bras. saúde ocup. São Paulo, v. 37, n. 126, p. 316-329, Dec. 2012. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000200013&lng=en&nrm=iso>. access on 17 Sept. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572012000200013>

CAMARGO, D.A. **Aspectos periciais em Saúde Mental no Trabalho e Avaliação da Capacidade Mental para o Trabalho.** In: GLINA, D.M. R.; ROCHA, L. E. Saúde Mental no Trabalho: da teoria à prática. São Paulo: Roca, 2014.

CANGUILHEM, G **Meios e normas do homem no trabalho.** Proposições, Campinas, v.2, n. 2-3 (35-36), jul- nov, 2001.

CANGUILHEM, G (1907-1995) **O normal e o patológico/** Georges Canguilhem: tradução de Maria Thereza Redig de Carvalho Barrocas; revisão técnica de Manoel Barros da Mota; tradução do posfácio de Pierre Macherrey e da apresentação de Louis Althusser, Luiz Otávio Ferreira Barreto Leite. 7ª. ed. – Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2017.

CARNEIRO, S. A. M. **Saúde do trabalhador público: questão para a gestão de pessoas - a experiência na Prefeitura de São Paulo.** In: Revista do Serviço Público, Brasília, 57 (1): 23-

49 Jan/Mar, 2006.

CASTRO, T.C.M.; MERLO, A.R.C. **Reconhecimento e saúde mental na atividade de segurança pública.** In: Psico, v. 42, n. 4, pp. 474-480, out/dez, 2011.

CHANLAT, J.F. **O gerencialismo e a ética do bem comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos.** In Anais do VII Congreso Internacional del CIAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Lisboa, Portugal, 2002.

CISLAGHI, J.F. **Análise do REUNI: uma nova expressão da contra-reforma universitária brasileira.** Dissertação apresentada para a obtenção do grau de Mestre ao Programa de Pós-graduação em Serviço Social da Faculdade de Serviço Social. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2010.

COELHO, M. T. A. D. & ALMEIDA FILHO, N. de. **Normal-patológico, saúde-doença: revisitando Canguilhem.** Physis, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 13-36, June 1999. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-73311999000100002&lng=en&nrm=iso>. access on 16 Sept. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-7331199900010000>

CORTE, A.T. & MARTINS, I.L. **50 anos da Universidade Federal Fluminense- 1960-2010.** Niterói- RJ: Editora da UFF, 2010.

COUTINHO, M. C. et al. **Sentidos do trabalho e saber tácito: estudo de caso em universidade pública.** In: PSIC- Revista de Psicologia da Vetor Editora., v.9, nº1, p.99-108, jan./jun, 2008.

CUNHA, J.B et al. **Tendências temporal de afastamento do trabalho em servidores públicos. (1999-2005).** In Revista Brasileira de Epidemiologia: 12(2): 226-36, 2009.

DA SILVA, M. C. **A universidade brasileira: uma análise histórica da inserção periférica na ordem capitalista mundial.** Germinal: Marxismo e Educação em Debate, Salvador, v. 7, n. 2, p. 263-272, dez. 2015. ISSN 2175-5604. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/13676>>. Acesso em: 14 Fev. 2018. doi: <http://dx.doi.org/10.9771/gmed.v7i2.13676>.

DEJOURS, C. & ABDOUCHELI, E. **Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho.** In: Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. Tradução Maria Irene Stocco Betiol, et al- 1 ed., 8. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

DEJOURS, C. & JAYET, C. **Psicopatologia do trabalho e organização real do trabalho em uma indústria de processo: metodologia aplicada a um caso.** In: Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. Tradução Maria Irene Stocco Betiol, et al- 1 ed., 8. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.**; tradução de Ana Isabel Paraguay e Lucia Leal Ferreira,- 5 ed. Ampliada- São Paulo: Cortez- Oboré, 1992.

DEJOURS, C. **Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho.** Revista CULT, São Paulo, v. 139, n. 12, p. 49-53, 2009. Disponível em: <<http://revistacult.uol.com.br/home/2010/03/reencantar-o-trabalho/>>.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução.** In: Psicodinâmica em estudo. Maringá. V. 17 n.3, p. 363-371, jul/ set, 2012.

DEJOURS, C. **Subjetividade, trabalho e ação.** Revista Produção, v.14, n. 3, p. 027-034, Set/Dez. 2004.

DUARTE, R. **Entrevistas em pesquisas qualitativas.** Educar, 4: 213-225, 2004.

DUARTE, R. **Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo.** In: Cadernos de Pesquisa, n. 115, p 139-154, março, 2002.

FARIA, R. M. O.; LEITE, I. C. G. & SILVA, G. A. **O sentido da relação trabalho e saúde para os assistentes em administração de uma universidade pública federal no Estado de Minas Gerais.** Physis, Rio de Janeiro, v. 27, n. 3, p. 541-559, July 2017.

FASUBRA. **FASUBRA questiona o Ministério do Planejamento sobre extinção de cargos, negociação salarial e reestruturação da carreira**
<https://www.fasubra.org.br/index.php/fasubra/1592-fasubra-questiona-o-ministerio-da-planejamento-sobre-extincao-de-cargos-negociacao-salarial-e-reestruturacao-da-carreira>

FÁVERO, M.L.A. **A universidade no Brasil: das origens à Reforma Universitária de 1968.** In: Educar; Editora UFPR. Curitiba, n 28, p. 17-36, 2006.

FERENC, A.V.F. et al. **Condições de trabalho docente em uma universidade pública.** In: Rev. Eletrônica Pesquisaeduca, Santos, v. 07, n. 14, p, 358-384, jul-dez, 2015.

FREIRE, S.M. Estado, **Democracia e questão social no Brasil.** In BRAVO, M.I.S.; PEREIRA, P.A.P. **Política Social e Democracia.** 2. Ed. São Paulo, Cortez: Rio de Janeiro: UERJ, 2002.

GINOZA, M. **“What’s is health? Exploring conflicts in perceptions of health and illness”** Senior Capstone Projects. Paper 619. 2016.

GLANZNER, C.H. **Autonomia e criatividade no trabalho das equipes de saúde da família no sul do Brasil.** In: Trabalho (Em) Cena, 2(1), pp. 40-49, 2017.

GOMES, R. **Análise e interpretação de dados de pesquisa qualitativa.** In: Minayo, M. C. S. (org.) Pesquisa Social: teoria, método e criatividade. 34 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

GREGÓRIO, J.R.B. **O REUNI na UFF e os impactos no quadro de pessoal docente.** In: Universidade e Sociedade. Ano XXII. Nº 50, junho de 2012.

LAURELL, A.C & NORIEGA, M. **Para o estudo da saúde na sua relação com o processo de produção.** In Processo de Saúde e Produção e Saúde. São Paulo: Hucitec, 1989.

LAURELL, A.C **La construcción teórico- metodológica de la investigación sobre la salud de los trabajadores.** In LAURELL, A.C. Para la investigación sobre la salud de los trabajadores. Série Paltex, Salud y Sociedad 2000 nº3, OPAS, Washington,1993.

LEMBO, A.P.; OLIVEIRA, A.P. & CARRELLI, E. **Conversando sobre desgaste mental no trabalho e suas possibilidades de enfrentamento: uma experiência no serviço público municipal de Guarulhos.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v 41, 2016. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572016000100501&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 15 de janeiro de 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000117515>.

LIMA, K. **Contra-reforma da educação nas Universidades Federais: o REUNI na UFF.** In Universidade e Sociedade, nº 44, pp 147- 157, Brasília, 2009.

LIMA, K. **Expansão e reestruturação das Universidades Federais e intensificação do trabalho docente: o Programa Reuni.** In V Jornada Internacional de Políticas Públicas, de 23 a 26 de agosto de 2011, São Luiz do Maranhão.

LIMA, M.F. E.M.; LIMA-FILHO, D.O. **Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a.** In: Ciência & Cognição; vol. 14 (3): 062-082, 2009.

MARQUES, E.P. & PINTO, M.B. **Universidade e precarização: o processo de trabalho dos servidores da UFF.** In: Universidade e Sociedade, DF, ano XIX, nº 45, janeiro de 2010.

MARX, K. **O processo de trabalho e processo de Valorização.** In: O Capital, crítica da economia política, Livro I, Seção III, Capítulo V. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

- MENDES, R. & DIAS, E. C. **Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador.** In Revista de Saúde Pública. São Paulo, 25 (5): 341-9, 1991.
- MIGUEL, F.V.C. **A entrevista como instrumento para a investigação em pesquisas qualitativas no campo da linguística aplicada.** In: Revista Odisseia- PPGEL/UFRN, n. 05, jan-jun de 2010.
- MINAYO, M.C.S. **Metodologia de pesquisa social e em saúde.** In: O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 14 ed. São Paulo: Hucitec, 2014.
- MINAYO-GOMEZ, C. **Avanços e entraves na implementação da Política Nacional de Saúde do Trabalhador.** In: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 38. Num127; enero-junio, pp. 21-25, 2013.
- MINTO, L. W. **A educação superior na particularidade do capitalismo brasileiro: sentido histórico e questões para os movimentos sociais.** Apresentado no IX Seminário Nacional de Pesquisas “História, Sociedade e Educação no Brasil”. Universidade Federal da Paraíba – João Pessoa – 31/07 a 03/08/2012 – Anais Eletrônicos – ISBN 978-85-7745-551-5.
- MORAES, R. **Análise de conteúdo.** Revista Educação, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.
- MORAES, R.D. et al. **Prazer no trabalho: o lugar da autonomia.** In: Revista Psicologia: Organizações e trabalho, 12 (2), pp. 217-228, maio-ago, 2012.
- MUNIZ, H. P et al . **Ivar Oddone e sua contribuição para o campo da Saúde do Trabalhador no Brasil.** Rev. bras. saúde ocup., São Paulo, v. 38, n. 128, p. 280-291, Dec. 2013. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572013000200015&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 07/01/2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572013000200015>.
- NEVES, J.M.A. **A face oculta da organização: a microfísica do poder na gestão do trabalho.** Porto Alegre: Sulina, 2005.
- NORONHA, J.C.& LEVCOVITZ, E. **AIS- SUDS- SUS: os caminhos do direito à saúde.** In: BOBBIO, N. A era dos direitos. RJ. Ed. Campus, 1992.
- NUNES, A. V. de L.& LINS, S. L. B. **Servidores Públicos Federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho.** Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 51-67, nov. 2009. ISSN 1984-6657. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/11830>>. Acesso em: 17 set. 2017.

ODDONE, I. et al. **Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde**. São Paulo: Hucitec, 1986.

OLIVEIRA, L.A.; BALDAÇARA, L.R. & MAIA, M.Z.B. **Afastamentos por transtornos mentais entre servidores públicos federais no Tocantins**. In Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, 40 (132): 156-169, 2015.

ORSO, P. J. **A criação da Universidade e o projeto burguês de educação no Brasil**. In: ORSO, P.J. **Educação, Sociedade de Classes e Reformas Universitárias**. Campinas- SP: Autores Associados, 2007.

ORSO, P. J. **A reforma universitária dos anos de 1960**. In: ORSO, P.J. **Educação, Sociedade de Classes e Reformas Universitárias**. Campinas- SP: Autores Associados, 2007.

PAPARELLI, R. **Grupos de enfrentamento ao desgaste mental no trabalho bancário: discutindo saúde mental do trabalhador no sindicato**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 36, n. 123, p. 139-146, Junho de 2011. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572011000100013&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 15 de janeiro de 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572011000100013>.

RAMMINGUER, T & NARDI, H.C. **Saúde do Trabalhador: um (não) olhar sobre o servidor público**. In Revista do Serviço Público. Brasília: 58(2): 213-226. Abr/Jun, 2007.

RIBEIRO, C.V. S. **O trabalho do técnico- administrativo em Instituições Federais de Ensino Superior: análise do cotidiano e implicações na saúde**. In Revista de Políticas Públicas. Pp 423-441: outubro, 2012.

RIBEIRO, C.V. S. **Trabalho técnico-administrativo em uma instituição federal de ensino superior: análise do trabalho e das condições de saúde**. Tese apresentada como requisito para a obtenção do título de Doutor apresentada na Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2011.

RIBEIRO, C.V.S. & MANCEBO, D. **O servidor público no mundo do trabalho do século XXI**. Psicol. Cienc. Prof. , Brasília, v. 33, n. 1, p. 192-207, 2013. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932013000100015&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 16 de janeiro de 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932013000100015>.

RODRÍGUEZ, J.A.V. & CORTÁZAR, V.R. **La investigación participativa en la salud**

laboral: el modelo obrero. In LAURELL, A.C. Para la investigación sobre la salud de los trabajadores. Série Paltex, Salud y Sociedad 2000 n°3, OPAS, Washington,1993.

RUZZA, F.M. & SILVA, E. P. **Trabalho e subjetividade do professor Universitário: reflexões sobre o sentido, sofrimento e prazer no trabalho e suas implicações a formação e produção de conhecimento.** Apresentado em II Congresso Nacional de Formação de Professores, Águas de Lindóia, São Paulo, de 07 a 09 de abril de 2014.

-SATO, L. **Saúde e controle no trabalho: feições de um antigo problema.** In: Saúde Mental e Trabalho: leituras/ Maria das Graças Jacques, Wanderley Codo (organizadores)- Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

SATO, L. & BERNARDO, M.H. **Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem.** Ciência e Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 869-878, Dez. 2005. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232005000400011&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 15 de janeiro de 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232005000400011>.

SCHLINDWEIN, V. L.D.C. & MORAIS, P.R. **Prevalência de transtornos mentais e comportamentais nas instituições públicas federais de Rondônia.** Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 117-127, june 2014. ISSN 1981-0490. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/112336>>. Acesso em: 16 feb. 2018. doi: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17i1p117-127>.

SECCO, I.A.O. et al. **Cargas psíquicas de trabalho e desgaste dos trabalhadores de enfermagem de hospital de ensino do Paraná, Brasil. SMAD.** Revista Eletrônica Saúde Mental Álcool e Drogas (Edição em Português), Ribeirão Preto, v. 6, n. 1, p. 1-17, jan. 2010. ISSN 1806-6976. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/smad/article/view/38713>>. Acesso em: 15 jan. 2017. doi:<http://dx.doi.org/10.11606/issn.1806-6976.v6i1p1-17>.

SELIGMANN-SILVA, E. **Desgaste mental no trabalho dominado.** Rio de Janeiro: Editora UFRJ: Cortez Editora, 1994.

SELIGMANN-SILVA, E. et al. **Saúde do trabalhador no início do século XXI.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 185- 186, Dezembro, 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200002&lng=en&nrm=iso, acessado em 15 de janeiro de 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572010000200002>

SELIGMANN-SILVA, E. **Psicopatologia e saúde mental no trabalho.** In MENDES, R.

(org.) Patologia do trabalho- 3 ed. São Paulo: Editora Atheneu, 2013.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SESu/MEC. **Reuni- Reestruturação e expansão das Universidades Federais**. Brasília. 27 de julho de 2007.

SILVA, A.H. & FOSSÁ, M.I.T. **Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise se dados qualitativos**. Apresentado no IV Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade. Brasília/DF- 3 a 5 de novembro de 2013.

SILVA, C. O. da; RAMMINGER, T. **O trabalho como operador de saúde**. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 19, n. 12, p. 4751-4758, Dec. 2014.

SILVA, E.P. & MANCEBO, D. **Subjetividade docente na expansão da UFF: criação, refração e adoecimento**. In Revista de Psicologia, v. 6, n2, p 479-492, Maio/ Agosto, 2014.

SILVA, R.V. S.; DEUSDEDIT-JUNIOR, M. & BATISTA, M. A. **A relação entre reconhecimento, trabalho e saúde sob o olhar da Psicodinâmica do Trabalho e da Clínica da Atividade: debates em psicologia do trabalho**. Gerais, Rev. Interinst. Psicol., Juiz de Fora, v. 8, n. 2, p. 415-427, dez. 2015

SIMÕES, C. **Curso de Direito do Serviço Social** .6 ed. São Paulo: Cortez, 2012.

SOUZA, S.C.; MELLO, M.S.O. **A evolução do serviço público e a necessidade da transformação do servidor público**. Apresentado no 10º Congresso Virtual Brasileiro-Administração, 2013.

THE LANCET JOURNAL. **“What is health? The ability to adapt”**. Editorial. Vol 373. March 7, 2009.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. **CPTA/Progepe divulga informe sobre decreto que extingue cargos**. In: <http://www.uff.br/?q=cptaprogepe-divulga-informe-sobre-decreto-que-extingue-cargos>

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. Escola de Governança em Gestão Pública. **Orientações Gerais para Chefias e Subchefias de Departamento: um guia com orientações para o seu dia a dia**. Niterói, setembro de 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. **Plano Diretor Institucional (2018-2022)**, Niterói, 2018.

VASCONCELOS, A. & FARIA, J. H. **Saúde mental no trabalho: contradições e limites.** Psicol. Soc., Florianópolis, v. 20, n. 3, p. 453-464, Dec. 2008. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822008000300016&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 15 de janeiro de 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822008000300016>.

VASCONCELLOS, L.C.F.; MACHADO, J.M.H. **Política Nacional de Saúde do Trabalhador: ampliação do objeto em direção a uma política de estado.** In: Minayo-Gomez, C.; Machado, J.M.H.; Pena, P.G.L. organizadores. Saúde do Trabalhador na Sociedade Brasileira Contemporânea. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; 2011.

VIANNA, M.L.T.W. **O silencioso desmonte da seguridade social no Brasil.** In: BRAVO, M.I.S.; PEREIRA, P.A.P. Política Social e democracia. 2, ed. São Paulo: Cortez; Rio de Janeiro: UERJ, 2002.

VICENTE, D. **Desgaste mental de assistentes sociais: um estudo na área da habitação.** Serviço Social e Sociedade. São Paulo, n. 123, p. 562-581, Set. 2015. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300562&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 15 janeiro de. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.037>.

VINUTO, J. **A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto.** In: Temáticas, Campinas, 22, (44): 203- 220, ago/dez, 2014.

VOGEL, L. **La actualidad del modelo obrero italiano para la lucha a favor de la salud en el trabajo.** Laboreal, Porto, v. 12, n. 2, p. 10-17, dic. 2016.

WAHRLICH, B. **A reforma administrativa no Brasil: experiência anterior, situação atual e perspectiva.** In: Revista da Administração Pública, 18 (1): 49-59, Rio de Janeiro, jan./mar., 1984.

ZANIN, F.C. et al. **Política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público no Brasil.** In: Universidade e Sociedade. nº 55. p. 86-95, fevereiro de 2015.

Apêndice A- Roteiro de entrevista

ROTEIRO DE ENTREVISTA:

Assistente em Administração: _____

1. Desde quando você trabalha na Universidade? _____
2. Qual foi a sua principal motivação para fazer concurso para a Universidade?
3. Você tinha emprego no setor privado ou público antes de ingressar na Universidade? Qual? _____
4. Quando você entrou, você tinha a exigência mínima do cargo? E depois, você fez algum tipo de estudo?
5. Se você fosse descrever um dia típico de trabalho em relação às tarefas e a sua rotina como ele seria?
6. E quando acontece um aumento grande nas tarefas a realizar? Como você lida com isso?
7. E se acontece algum imprevisto, o que você faz? Você mesmo decide o que fazer?
8. Se você tivesse oportunidade de mudar alguma coisa no seu trabalho – qualquer coisa – o que você mudaria? E você mudaria mais alguma coisa?
9. Você acha que as condições de trabalho são adequadas para realizar a sua atividade?
10. E acontece de ter situações em que não consegue realizar o seu trabalho, independente da sua vontade? E como você lida com isso?
11. Você atende qual tipo de público? (alunos de graduação, pós-graduação, docentes, pacientes do hospital)? Como é para você trabalhar com o público?
12. Quais as atividades que te dão mais prazer no trabalho? E por que?
13. Você se sente reconhecido no seu trabalho?
14. Tem alguma tarefa do seu trabalho que lhe causa incômodo? Quais? Como você lida com isso?
15. Para o grupo de servidores anteriores a 2007) Você, que trabalha há tanto tempo aqui, acha que houve alguma mudança importante no seu trabalho nos últimos anos?

16. Sr (a), estamos chegando ao fim da entrevista. Eu vi que **você mencionou** xxxx e xxx (citar questões ligadas à saúde e bem ou mal-estar tratados na entrevista). “O que é saúde para você”? E o seu trabalho em relação a isso que você falou?

Apêndice B- Questionário sociodemográfico

Assistente em Administração: _____

1-Sexo

- Feminino
 Masculino

2- Idade: _____ anos**3- Estado Civil**

- solteiro (a), casado (a), vive com companheiro(a),
 viúvo(a), divorciado (a)

4-Situação do conjuge, caso se aplique

- desempregado
 empregado empresa privada servidor público

5- Número de filhos

- nenhum, 1, 2, 3, mais de 3

6- Escolaridade

- nível superior incompleto
 nível superior
 pós-graduação lato-senso- especialização/MBA- cursando,
 pós-graduação lato-senso- especialização/MBA
 pós-graduação stricto senso mestrado- cursando
 pós-graduação stricto senso mestrado
 pós-graduação stricto senso doutorado- cursando
 pós-graduação stricto senso doutorado

7-Faixa salarial

- de 2.446,00 a 3.400,00
 de 3.401,00 a 4.400,00
 de 4.401,00 a 5.400,00
 acima de 5.401,00

Apêndice C- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



Ministério da Saúde
FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz
Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezado participante,

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa **“Trabalho e desgaste mental na perspectiva dos servidores técnico-administrativos de uma Universidade no RJ”**, desenvolvida por Tatiana dos Anjos Magalhães, mestranda do Programa de Saúde Pública da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca da Fundação Oswaldo Cruz, sob orientação da Dra. Lucia Rotenberg,

O objetivo da pesquisa é investigar as relações de trabalho-saúde, com foco no desgaste mental dos assistentes de administração, considerando os possíveis impactos causados pela reestruturação e expansão da Universidade Pública. Este grupo foi selecionado por apresentar o maior quantitativo de técnico-administrativos da Universidade, por isso o convite a você.

Sua participação é voluntária, isto é, não é obrigatória. Você tem plena autonomia para decidir se quer participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação, ou desistir da mesma. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa.

A sua participação consistirá em participar de uma entrevista e do preenchimento de um questionário sociodemográfico. Caso haja autorização de sua parte, a entrevista será gravada, ressaltamos que a concordância com a gravação da entrevista é condição para a participação na pesquisa. A entrevista tem duração de aproximadamente uma hora; o questionário dura cerca de dez minutos. As entrevistas serão transcritas e armazenadas, em arquivos digitais, mas somente terão acesso às mesmas a pesquisadora e sua orientadora.

Considerando o número de ocupantes do cargo de assistentes em administração existe o risco de identificação dos participantes. Na tentativa de amenizar tal risco, serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas. Qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa, e o material será armazenado em local seguro.

Outro possível risco da pesquisa aos participantes é o constrangimento ou algum risco de ordem psicológica. Para evitar o constrangimento, as entrevistas serão realizadas em local fechado, não havendo identificação do servidor. Para riscos psicológicos, a entrevista poderá ser interrompida a qualquer tempo que o participante desejar. A reflexão sobre o seu processo de trabalho e os impactos na saúde dos servidores é um importante benefício, pois auxilia o participante a se perceber nessa dinâmica trabalho-saúde.

Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da ENSP, cujo objetivo é defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade, contribuindo para o desenvolvimento da pesquisa sob padrões éticos. Dessa forma o comitê tem o papel de avaliar e monitorar o andamento do

projeto de modo que a pesquisa respeite os princípios éticos de proteção aos direitos humanos, da dignidade, da autonomia, da não maleficência, da confidencialidade e da privacidade.

O presente Termo de Consentimento Livre Esclarecido será feito em duas vias, uma será guardada pela pesquisadora responsável e a outra ficará em posse do entrevistado. Todas as páginas do presente termo devem ser rubricadas pelo pesquisador e pelo participante da pesquisa, e a última página deve ser assinada por ambos. Assegura-se o direito do participante da pesquisa a eventual ressarcimento de despesas, conforme Resolução CNS 510/16, Artigo 9º, Item 7.

Comitê de Ética- Escola Nacional de Saúde Pública

Tel e Fax - (0XX) 21- 25982863; e-mail: cep@ensp.fiocruz.br;
<http://www.ensp.fiocruz.br/etica>

Endereço: Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca/ FIOCRUZ, Rua Leopoldo Bulhões, 1480 –Térreo - Manguinhos - Rio de Janeiro – RJ - CEP: 21041-210

Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina/Hospital Universitário Antônio Pedro

Tel e Fax: (21) 26299189; E.mail: etica@vm.uff.br; <http://www.cep.uff.br/>

Endereço: Faculdade de Medicina/UFF, Rua Marquês do Paraná 303, 4º andar, prédio anexo ao HUAP.

Pesquisador Responsável: Tatiana dos Anjos Magalhães

Aluna de Mestrado Acadêmico em Saúde Pública- ENSP

Tel: (21) 99874-5916

Email: tatiana.magalhaes@posgrad.ensp.br

Rio de Janeiro, _____ de _____ de 2017.

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa e concordo em participar

(Assinatura do participante da pesquisa)

Nome do participante:

(Assinatura do Pesquisador Responsável)

Anexo I- Descrição de cargos dos assistentes em administração

PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM
EDUCAÇÃO

DESCRIÇÃO DO CARGO
NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO: D

DENOMINAÇÃO DO CARGO: ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO
CÓDIGO CBO - 4110-10

REQUISITO DE QUALIFICAÇÃO PARA INGRESSO NO CARGO:

- ESCOLARIDADE: Médio Profissionalizante ou Médio Completo + experiência
- OUTROS: Experiência de 12 meses
- HABILITAÇÃO PROFISSIONAL:

DESCRIÇÃO SUMÁRIA DO CARGO:

Executar serviços de apoio nas áreas de recursos humanos, administração, finanças e logística; atender usuários, fornecendo e recebendo informações; tratar de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos; preparar relatórios e planilhas; executar serviços gerais de escritórios.

Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

DESCRIÇÃO DE ATIVIDADES TÍPICAS DO CARGO

· Tratar documentos:

Registrar a entrada e saída de documentos; triar e distribuir documentos; conferir dados e datas; verificar documentos conforme normas; conferir notas fiscais e faturas de pagamentos; identificar irregularidades nos documentos; conferir cálculos; submeter pareceres para apreciação da chefia; classificar documentos, segundo critérios pré-estabelecidos; arquivar documentos conforme procedimentos.

· Preencher documentos:

Digitar textos e planilhas; preencher formulários.

· Preparar relatórios formulários e planilhas:

Coletar dados; elaborar planilhas de cálculos; confeccionar organogramas, fluxogramas e cronogramas; efetuar cálculos; elaborar correspondência; dar apoio operacional para elaboração de manuais técnicos.

· Acompanhar processos administrativos:

Verificar prazos estabelecidos; localizar processos; encaminhar protocolos internos; atualizar cadastro; convalidar publicação de atos; expedir ofícios e memorandos.

· Atender usuários no local ou à distância:

Fornecer informações; identificar natureza das solicitações dos usuários; atender fornecedores.

· Executar rotinas de apoio na área de recursos humanos:

Executar procedimentos de recrutamento e seleção; dar suporte administrativo à área de treinamento e desenvolvimento; orientar servidores sobre direitos e deveres; controlar frequência e deslocamentos dos servidores; atuar na elaboração da folha de pagamento;

controlar recepção e distribuição de benefícios; atualizar dados dos servidores.

· Executar rotinas de apoio na área de materiais, patrimônio e logística:

Controlar material de expediente; levantar a necessidade de material; requisitar materiais; solicitar compra de material; conferir material solicitado; providenciar devolução de material fora de especificação; distribuir material de expediente; controlar expedição de malotes e recebimentos; controlar execução de serviços gerais (limpeza, transporte, vigilância); pesquisar preços.

· Executar rotinas de apoio na área orçamentária e financeira:

Preparar minutas de contratos e convênios; digitar notas de lançamentos contábeis; efetuar cálculos; emitir cartas convite e editais nos processos de compras e serviços.

· Participar da elaboração de projetos referentes a melhoria dos serviços da instituição.

· Coletar dados; elaborar planilhas de cálculos; confeccionar organogramas, fluxogramas e cronogramas; atualizar dados para a elaboração de planos e projetos.

· Secretariar reuniões e outros eventos:

Redigir atas, memorandos, portarias, ofícios e outros documentos utilizando redação oficial.

· Utilizar recursos de informática.

· Executar outras tarefas de mesma natureza e nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional.

Anexo II- Autorização da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas para realização da pesquisa



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Ofício nº 004 / PROGEPE/UFF/2017

Niterói, 10 de fevereiro de 2017

À Sra Jennifer Braathen Salgueiro

Coordenadora do Comitê de Ética em Pesquisa da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca/FIOCRUZ
Av. Leopoldo Bulhões 1408- Térreo, Mangueiras
Rio de Janeiro- RJ CEP: 21041-210

Assunto: Declaração de Anuência

Senhora Jennifer Braathen Salgueiro,

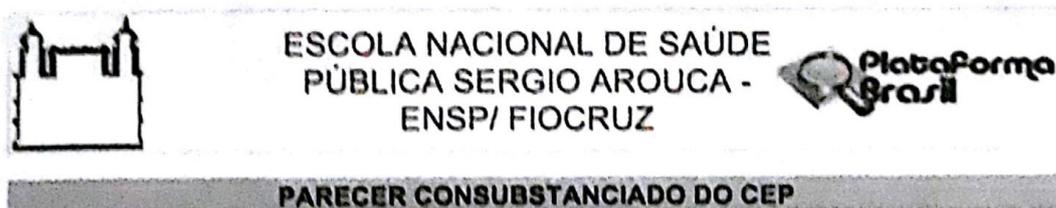
Declaramos que esta Instituição tem interesse em participar do projeto **Trabalho e desgaste mental na perspectiva dos servidores técnicos-administrativos de uma Universidade pública no Rio de Janeiro**, proposto pela pesquisadora **Tatiana dos Anjos Magalhães**, autorizando sua execução.

Declaramos ainda, conhecer e cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial a Resolução CNS 466/2012 e 510/2016. Esta Instituição está ciente de suas responsabilidades como instituição co-participante e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos sujeitos de pesquisa nela recrutados, dispondo de infra-estrutura necessária para a garantia de tal segurança e bem-estar.

Esta autorização está condicionada à aprovação final da proposta pelo Comitê de Ética em Pesquisa responsável por sua avaliação.

Túlio Batista Franco
SIAPE: 1320946
Pró-Reitor de Gestão de Pessoas
PROGEPE/UFF

Anexo III- Parecer consubstanciado do CEP-ENSP

**DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

Título da Pesquisa: Trabalho e desgaste mental na perspectiva dos servidores técnico-administrativos de uma Universidade no Rio de Janeiro

Pesquisador: Tatiana dos Anjos Magalhães

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 64783917.2.0000.5240

Instituição Proponente: Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.000.425

Apresentação do Projeto:

Este parecer refere-se a análise de resposta às pendências, emitidas pelo CEP/ENSP no parecer número 1.953.800 em 10/03/2017.

Refere-se a um projeto de mestrado do Programa de Pós Graduação em Saúde Pública da pesquisadora Tatiana dos Anjos Magalhães orientada por Lúcia Rotenberg. Financiamento próprio (R\$ 104,20)

Segundo a autora sobre o projeto:

"O Trabalho vem sendo desenvolvido como um importante campo de estudo de várias disciplinas ao longo dos anos. Desde Marx (1983) aos tempos atuais, o trabalho tem sido alvo de reflexões científicas. Diante disso o processo saúde-doença da coletividade tem sido estudado pela medicina social latino- americana como sendo influenciado pelos modos de trabalhar. Assim, o presente projeto se insere neste campo de disputa, no qual as alterações no mundo do trabalho irão influenciar diretamente a saúde dos trabalhadores. Como conceito chefe foi utilizado o conceito de desgaste mental proposto por Seligmann- Silva (1994; 2011) que está diretamente ligado ao conceito de Laurell (1989) de desgaste operário. Considerando os aspectos mencionados, inicia-se o presente projeto com a discussão no referencial teórico das alterações

Endereço: Rua Leopoldo Bulhões, 1480 - Térreo
Bairro: Manguinhos **CEP:** 21.041-210
UF: RJ **Município:** RIO DE JANEIRO
Telefone: (21)2598-2863 **Fax:** (21)2598-2863 **E-mail:** cep@ensp.fiocruz.br



ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE
PÚBLICA SERGIO AROUCA -
ENSP/ FIOCRUZ



Continuação do Parecer: 2.000.425

no mundo do trabalho, desde o fordismo à acumulação flexível. Na segunda parte será tratada as alterações no serviço público e na última o processo de produção e sua influência na saúde dos trabalhadores. O referencial teórico contempla ainda o conceito de desgaste mental e os estudos do referido desgaste em servidores públicos. E por último a contextualização da Universidade enquanto local de trabalho, considerando o contexto de expansão e reestruturação. Como metodologia, a pesquisa se caracteriza por uma pesquisa social em saúde de caráter exploratório que utilizará entrevistas semi-estruturadas."

Amostra do estudo: 20 assistentes em administração.

"Critério de Inclusão: O critério de inclusão na amostra é a atuação como servidor público, no cargo de assistente em administração e que estejam lotados em Unidades em Niterói, RJ. Critério de Exclusão: O critério de exclusão será servidores aposentados, de licença médica ou que estejam afastados do trabalho, e a não concordância com a gravação das entrevistas também será um critério de exclusão."

Objetivo da Pesquisa:

Segundo a pesquisadora, os objetivos da pesquisa são:

Objetivo Geral:

"Investigar as relações de trabalho-saúde, com foco no desgaste mental, dos assistentes em administração, considerando os possíveis impactos causados pela reestruturação e expansão da Universidade Pública no Brasil."

Objetivos específicos:

- 1- Analisar a relação entre saúde- trabalho, com foco no desgaste mental, a partir da perspectiva dos participantes da pesquisa;
- 2- Identificar possíveis estratégias de enfrentamento do desgaste mental desenvolvidas pelos servidores, individual ou coletivamente;
- 3- Identificar se a expansão e reestruturação da Universidade foi um fator potencializador do

Endereço: Rua Leopoldo Bulhões, 1480 - Térreo
Bairro: Manguinhos **CEP:** 21.041-210
UF: RJ **Município:** RIO DE JANEIRO
Telefone: (21)2598-2863 **Fax:** (21)2598-2863 **E-mail:** csp@ensp.fiocruz.br



ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE
PÚBLICA SERGIO AROUCA -
ENSP/ FIOCRUZ



Continuação do Parecer: 2.000.425

desgaste mental na fala dos servidores entrevistados;

4-Identificar se há alguma distinção entre a forma de perceber as alterações dos processos de trabalho e adoecimento entre os servidores mais antigos e os mais novos."

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Segundo a pesquisadora no que se refere:

"Riscos: Considerando o número de ocupantes do cargo de assistentes em administração existe o risco de identificação dos participantes. Na tentativa de amenizar tal risco, serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas. Qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa, e o material será armazenado em local seguro. Outros riscos possíveis durante a pesquisa são um eventual constrangimento, os danos emocionais, algum tipo de inquietação ou desconforto decorrente do contato com problemas relacionados ao trabalho. Com relação ao constrangimento as entrevistas serão realizadas em lugares fechados nos quais seja possível assegurar a privacidade e o sigilo das respostas do participante. Quanto à inquietação ou desconforto, cabe destacar que o participante poderá interromper a entrevista a qualquer tempo e retirar o seu consentimento para a participação na mesma, sem qualquer tipo de prejuízo. Os dados da pesquisa, que envolvem a gravação, transcrição das entrevistas, e os dados do questionário, serão armazenados pela pesquisadora em meios digitais, protegidos por senha. Tais dados serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos e terão acesso a eles somente a pesquisadora e sua orientadora."

"Benefícios: Sobre os benefícios da pesquisa, considera-se que a reflexão sobre a relação trabalho- saúde, com foco no desgaste mental possibilita aos trabalhadores refletir sobre seus processos de trabalho, contribuindo para a busca de estratégias conjuntas para a resolução das questões que podem ser apontadas. Acredita-se que a realização da oficina de devolução dos dados poderá ser um espaço fundamental de construção de tais estratégias e de fortalecimento dos trabalhadores quanto à busca por melhores condições de trabalho."

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O protocolo de pesquisa apresenta todos os elementos necessários e adequados à apreciação ética. Foram respondidas todas as pendências conforme solicitado por este comitê de ética.

Endereço: Rua Leopoldo Bulhões, 1480 - Térreo
Bairro: Manguinhos CEP: 21.041-210
UF: RJ Município: RIO DE JANEIRO
Telefone: (21)2598-2863 Fax: (21)2598-2863 E-mail: cep@ensp.fiocruz.br



ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE
PÚBLICA SERGIO AROUCA -
ENSP/ FIOCRUZ



Continuação do Parecer: 2.000.425

O projeto possui temática atual e relevante diante das políticas desenvolvidas nos últimos anos no campo estudado, está muito bem estruturado, com referencial teórico e considerações metodológicas adequadas.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Apresentou:

- Projeto de Pesquisa na Inteira;
- Formulário de Encaminhamento;
- TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido adequado
- Instrumentos de coleta de dados (questionários, formulários, roteiros de entrevistas, etc) adequado;
- Folha de Rosto gerada pela Plataforma Brasil assinada pelo pesquisador responsável;
- Termos de anuência das instituições Coparticipantes adequado;
- Termo de autorização assinado e datado para fornecimento de banco de dados para uso na pesquisa em questão;

Recomendações:

Não há

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

1. Item de pendência 1: Instrumento de coleta de dados - Roteiro: Na questão de n. 10 substituir a palavra "fulano" por "Sr.(a)"

Resposta da pendência 1:Foi realizada a substituição solicitada conforme roteiro em anexo.

Endereço: Rua Leopoldo Bulhões, 1480 - Térreo
 Bairro: Manguinhos CEP: 21.041-210
 UF: RJ Município: RIO DE JANEIRO
 Telefone: (21)2598-2863 Fax: (21)2598-2863 E-mail: cep@ensp.fiocruz.br



ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE
PÚBLICA SERGIO AROUCA -
ENSP/ FIOCRUZ



Continuação do Parecer: 2 000 425

Arquivo: Roteiromodificado

ANÁLISE DO CEP: Realizada a substituição arquivo: "Considerando o número de ocupantes do cargo de assistentes em administração existe o risco de identificação dos participantes". Foi realizada a inserção solicitada conforme Projeto e termo de consentimento livre esclarecido em anexo. **SOLICITAÇÃO ATENDIDA**

2. Item de pendência:

Item de pendência 2.1

2.1- Acrescentar, expressamente, que há possibilidade de risco de identificação do participante da pesquisa, tendo em vista o reduzido número e o cargo que ocupam. Na versão atual apenas se refere a 'constrangimento' mas o reduzido número pode gerar identificação por características individuais ou determinados questionamentos/afirmações específicos de um determinado setor de lotação na instituição. **INSERIR NO TCLE E NO PROJETO DE INFORMAÇÕES BÁSICAS ESTE RISCO DE IDENTIFICAÇÃO.**

Resposta da Pendência 2.1: "Considerando o número de ocupantes do cargo de assistentes em administração existe o risco de identificação dos participantes". Foi realizada a inserção solicitada conforme Projeto e termo de consentimento livre esclarecido em anexo."

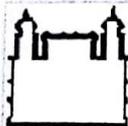
ANÁLISE DO CEP: foi realizada a modificação no PB informações básicas, TCLE e no projeto. Arquivos: Projtomodificado e TCLEmodificado. **SOLICITAÇÃO ATENDIDA.**

Item de pendência 2.2

2.2 - O TCLE deve ser redigido em duas vias, uma para o participante da pesquisa e a outra para o pesquisador responsável. Esta informação deverá estar no termo o que não foi observado na atual versão; **INSERIR**

Resposta da pendência 2.2: "O presente Termo de Consentimento Livre Esclarecido será feito em duas vias, uma será guardada pela pesquisadora responsável e a outra ficará em posse do

Endereço: Rua Leopoldo Bulhões, 1480 - Térreo
Bairro: Manguinhos CEP: 21.041-210
UF: RJ Município: RIO DE JANEIRO
Telefone: (21)2598-2863 Fax: (21)2598-2863 E-mail: cep@ensp.fiocruz.br



ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE
PÚBLICA SERGIO AROUCA -
ENSP/ FIOCRUZ



Continuação do Parecer: 2.000.425

entrevistado". Inserida a informação supracitada conforme solicitação.

ANÁLISE DO CEP: Foi inserido no TCLE o texto o item solicitado NO ARQUIVO: TCLEmodificado. SOLICITAÇÃO ATENDIDA.

Item de pendência 2.3

2.3 - O TCLE deve ter suas páginas numeradas (sendo que cada página deve indicar o nº total de páginas do documento. Ex: 1 de 4; 2 de 4) possibilitando a integridade das informações contidas no documento.INSERIR

Resposta da pendência 2.3: "Inserida a numeração conforme solicitação."

ANÁLISE DO CEP: Realizada a inserção do item solicitado. Arquivo:TCLEmodificado. SOLICITAÇÃO ATENDIDA.

2.4- Item de pendência

2.4- O TCLE deve informar expressamente que todas as páginas deverão ser rubricadas pelo participante e pelo pesquisador, sendo que na última página deverá constar as assinaturas de ambos, após a data, a fim de possibilitar a integridade das informações contidas no documento.INSERIR

Resposta da pendência 2.4:

"Todas as páginas do presente termo devem ser rubricados pelo pesquisador e pelo participante da pesquisa, e a última página deve ser assinada por ambos". Informação inserida conforme solicitação.

ANÁLISE DO CEP: Realizada a inclusão do termo solicitado. Arquivo: TCLEmodificado. SOLICITAÇÃO ATENDIDA.

Item de pendência 2.5

Endereço: Rua Leopoldo Bulhões, 1480 - Térreo
Bairro: Manguinhos CEP: 21.041-210
UF: RJ Município: RIO DE JANEIRO
Telefone: (21)2598-2863 Fax: (21)2598-2863 E-mail: cep@ensp.fiocruz.br



ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE
PÚBLICA SERGIO AROUCA -
ENSP/ FIOCRUZ



Continuação do Parecer: 2.000.426

2.5- Explicitar no TCLE que concordar com a gravação é condição para participar da pesquisa (conforme descrito no critério de exclusão).

Resposta da pendência 2.5:

"Caso haja autorização de sua parte, a entrevista será gravada, ressaltamos que a concordância com a gravação da entrevista é condição para a participação na pesquisa".

Informação explicitada no texto do Termo de Consentimento Livre Esclarecido conforme solicitado.

ANÁLISE DO CEP: Realizada inclusão do item solicitado. Arquivo: TCLEmodificado. SOLICITAÇÃO ATENDIDA.

Item de pendência 2.6:

2.6- As assinaturas do participante da pesquisa e do pesquisador não poderão figurar em página isolada do texto. Na atual versão o corpo do texto está na página 1 sendo a página 2 apenas com os endereços do CEP e pesquisador responsável além das assinaturas. ADEQUAR A FORMATAÇÃO

Resposta da pendência 2.6:

Foi adequada a formatação do texto conforme a solicitação.

ANÁLISE DO CEP: As alterações da formatação foram realizadas. Arquivo: TCLEmodificado. SOLICITAÇÃO ATENDIDA.

Item de pendência 2.7:

2.7- Assegurar no TCLE o direito do participante da pesquisa a eventual ressarcimento de despesas conforme Resolução CNS 510/16, Artigo 9º, Item 7.

Resposta da pendência 2.7:

"Assegura-se o direito do participante da pesquisa a eventual ressarcimento de despesas, conforme Resolução CNS 510/16, Artigo 9º, Item 7". Informação declarada no Termo de Consentimento Livre Esclarecido conforme solicitado.

Endereço: Rua Leopoldo Bulhões, 1480 - Térreo
Bairro: Manguinhos CEP: 21.041-210
UF: RJ Município: RIO DE JANEIRO
Telefone: (21)2598-2863 Fax: (21)2598-2863 E-mail: cep@ensp.fiocruz.br



ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE
PÚBLICA SERGIO AROUCA -
ENSP/ FIOCRUZ



Continuação do Parecer: 2.000.425

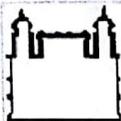
ANÁLISE DO CEP: Realizada a inserção do texto no TCLE. Arquivo: TCLEmodificado. SOLICITAÇÃO ATENDIDA.

Considerações Finais a critério do CEP:

ATENÇÃO:*** CASO OCORRA ALGUMA ALTERAÇÃO NO FINANCIAMENTO DO PROJETO ORA APRESENTADO (ALTERAÇÃO DE PATROCINADOR, MODIFICAÇÃO NO ORÇAMENTO, COPATROCÍNIO), O PESQUISADOR TEM A RESPONSABILIDADE DE SUBMETER UMA EMENDA AO CEP SOLICITANDO AS ALTERAÇÕES NECESSÁRIAS. A NOVA FOLHA DE ROSTO A SER GERADA DEVERÁ SER ASSINADA NOS CAMPOS PERTINENTES E ENTREGUE A VIA ORIGINAL NO CEP. ATENTAR PARA A NECESSIDADE DE ATUALIZAÇÃO DO CRONOGRAMA DA PESQUISA. ***

* Em atendimento ao subitem II.19 da Resolução CNS nº 466/2012, cabe ao pesquisador responsável pelo presente estudo elaborar e apresentar relatório final "[...] após o encerramento da pesquisa, totalizando seus resultados". O relatório deve ser enviado ao CEP pela Plataforma Brasil em forma de "notificação". O modelo de relatório que deve ser seguido se encontra disponível em www.ensp.fiocruz.br/etica.

Endereço: Rua Leopoldo Bulhões, 1480 - Térreo
 Bairro: Manguinhos CEP: 21.041-210
 UF: RJ Município: RIO DE JANEIRO
 Telefone: (21)2598-2863 Fax: (21)2598-2863 E-mail: cep@ensp.fiocruz.br



ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE
PÚBLICA SERGIO AROUCA -
ENSP/ FIOCRUZ



Continuação do Parecer: 2.000.425

* Qualquer necessidade de modificação no curso do projeto deverá ser submetida à apreciação do CEP, via Plataforma Brasil, como emenda. Deve-se aguardar parecer favorável do CEP antes de efetuar a modificação.

* Justificar fundamentadamente, perante o CEP, caso haja interrupção do projeto ou a não publicação dos resultados.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Outros	Folhaderosto_TatianaMagalhaes.pdf	04/04/2017 23:04:18	Jennifer Braathen Salgueiro	Aceito
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_866830.pdf	13/03/2017 20:57:25		Aceito
Recurso Anexado pelo Pesquisador	Formulario_resp_pendparecer_1953800.doc	13/03/2017 20:55:29	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	Roteiromodificado.doc	13/03/2017 20:52:40	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Cronograma	Cronogramamodificado.doc	13/03/2017 20:47:51	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projetomodificado.doc	13/03/2017 20:47:19	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLEmodificado.doc	13/03/2017 20:46:49	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Folha de Rosto	FR.pdf	13/02/2017 21:59:30	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	Questionario.doc	13/02/2017 21:51:04	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	Roteiro.doc	13/02/2017 21:50:30	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	Formulario.pdf	13/02/2017 21:49:42	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Declaração de Instituição e	Autorizacao.pdf	13/02/2017 21:47:15	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito

Endereço: Rua Leopoldo Bulhões, 1480 - Térreo
Bairro: Manguinhos CEP: 21.041-210
UF: RJ Município: RIO DE JANEIRO
Telefone: (21)2598-2863 Fax: (21)2598-2863 E-mail: cep@ensp.fiocruz.br



ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE
PÚBLICA SERGIO AROUCA -
ENSP/ FIOCRUZ



Continuação do Parecer: 2 000.425

Infraestrutura	Autorizacao.pdf	13/02/2017 21:47:15	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto.doc	13/02/2017 21:44:20	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.doc	13/02/2017 21:38:52	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Cronograma	Cronograma.doc	13/02/2017 21:36:44	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

RIO DE JANEIRO, 04 de Abril de 2017

Jennifer Braathen Salgueiro

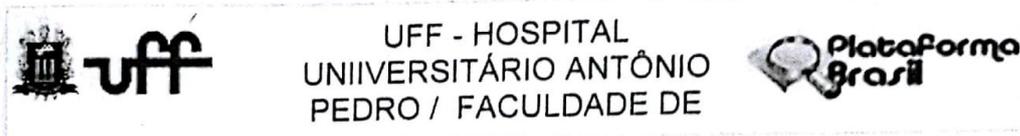
Assinado por:

Jennifer Braathen Salgueiro
(Coordenador)

Jennifer Braathen Salgueiro
Coordenadora
Comitê de Ética em Pesquisa
CEP/ENSP
Mat. 1383837

Endereço: Rua Leopoldo Bulhões, 1480 - Térreo
Bairro: Manguinhos CEP: 21.041-210
UF: RJ Município: RIO DE JANEIRO
Telefone: (21)2598-2863 Fax: (21)2598-2863 E-mail: cep@ensp.fiocruz.br

Anexo IV- Parecer consubstanciado CEP- UFF

**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP**

Elaborado pela Instituição Coparticipante

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Trabalho e desgaste mental na perspectiva dos servidores técnico-administrativos de uma Universidade no Rio de Janeiro

Pesquisador: Tatiana dos Anjos Magalhães

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 64783917.2.3001.5243

Instituição Proponente: Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.069.717

Apresentação do Projeto:

Refere-se a um projeto de mestrado do Programa de Pós Graduação em Saúde Pública da pesquisadora Tatiana dos Anjos Magalhães orientada por Lúcia Rotenberg. O presente estudo se caracteriza como uma pesquisa exploratória de base qualitativa, que se utilizará de entrevistas semi-estruturadas para investigar as relações trabalho-saúde sob a ótica do desgaste mental em assistentes em administração da Universidade. Ao final da entrevista, a pesquisadora de campo irá preencher um formulário sociodemográfico. As falas derivadas das entrevistas serão transcritas integralmente. Na transcrição serão considerados aspectos como mudanças de entonação, interjeições, interrupções e outras situações que possam ter significado em relação à temática de estudo no contexto específico das falas. Para a análise do material será utilizada a análise temática. Critério de Inclusão: atuação como servidor público, no cargo de assistente em administração e que estejam lotados em Unidades em Niterói, RJ. Critério de Exclusão: servidores aposentados, de licença médica ou que estejam afastados do trabalho, e a não concordância com a gravação das entrevistas também será um critério de exclusão.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário: Investigar as relações de trabalho-saúde, com foco no desgaste mental, dos assistentes em administração, considerando os possíveis impactos causados pela reestruturação e

Endereço: Rua Marquês de Paraná, 303 4º Andar
Bairro: Centro **CEP:** 24.030-210
UF: RJ **Município:** NITERÓI
Telefone: (21)2629-9189 **Fax:** (21)2629-9189 **E-mail:** etica@vm.uff.br



Página 01 de 01
 José Carlos Camargo Pereira
 UFF - Comitê de Ética em Pesquisa
 Coordenador Geral



UFF - HOSPITAL
UNIVERSITÁRIO ANTÔNIO
PEDRO / FACULDADE DE



Continuação do Parecer: 2.069.717

expansão da Universidade Pública no Brasil. Objetivo Secundário: 1- Analisar a relação entre saúde-trabalho, com foco no desgaste mental, a partir da perspectiva dos participantes da pesquisa; 2- Identificar possíveis estratégias de enfrentamento do desgaste mental desenvolvidas pelos servidores, individual ou coletivamente; 3- Identificar se a expansão e reestruturação da Universidade foi um fator potencializador do desgaste mental na fala dos servidores entrevistados; 4- Identificar se há alguma distinção entre a forma de perceber as alterações dos processos de trabalho e adoecimento entre os servidores mais antigos e os mais novos.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos: Considerando o número de ocupantes do cargo de assistentes em administração existe o risco de identificação dos participantes. Na tentativa de amenizar tal risco, serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas. Qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa, e o material será armazenado em local seguro. Outros riscos possíveis durante a pesquisa são um eventual constrangimento, os danos emocionais, algum tipo de inquietação ou desconforto decorrente do contato com problemas relacionados ao trabalho. Com relação ao constrangimento as entrevistas serão realizadas em lugares fechados nos quais seja possível assegurar a privacidade e o sigilo das respostas do participante. Quanto à inquietação ou desconforto, cabe destacar que o participante poderá interromper a entrevista a qualquer tempo e retirar o seu consentimento para a participação na mesma, sem qualquer tipo de prejuízo. Os dados da pesquisa, que envolvem a gravação, transcrição das entrevistas, e os dados do questionário, serão armazenados pela pesquisadora em meios digitais, protegidos por senha. Tais dados serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos e terão acesso a eles somente a pesquisadora e sua orientadora. **Benefícios:** Sobre os benefícios da pesquisa, considera-se que a reflexão sobre a relação trabalho- saúde, com foco no desgaste mental possibilita aos trabalhadores refletir sobre seus processos de trabalho, contribuindo para a busca de estratégias conjuntas para a resolução das questões que podem ser apontadas. Acredita-se que a realização da oficina de devolução dos dados poderá ser um espaço fundamental de construção de tais estratégias e de fortalecimento dos trabalhadores quanto à busca por melhores condições de trabalho.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O presente projeto de pesquisa se constitui em uma investigação exploratória, de natureza qualitativa, com o uso de entrevistas semiestruturadas aplicadas a servidores públicos desta universidade, que atuam na função de assistentes de administração, 10 que ingressaram no serviço público antes do REUNI e 10, depois do REUNI. O objetivo das entrevistas é desvelar as

Endereço: Rua Marquês de Paraná, 303 4º Andar
 Bairro: Centro CEP: 24.030-210
 UF: RJ Município: NITERÓI
 Telefone: (21)2629-9189 Fax: (21)2629-9189 E-mail: etica@vm.uff.br



Página 02 de
 José Carlos Augusto Eduardo
 UFF - Comitê de Ética
 Coordenador Geral



UFF - HOSPITAL
UNIIVERSITÁRIO ANTÔNIO
PEDRO / FACULDADE DE



Continuação do Parecer 2 069 717

relações que estes servidores estabelecem entre trabalho e saúde, e o desgaste mental associado ao trabalho relacionado à gestão da universidade, avaliando os possíveis impactos do REUNI sobre este trabalho e a saúde do trabalhador, assim como as estratégias empregadas para contornar estes impactos. A pesquisa apresenta relevância, o método é adequado para alcançar os objetivos, e os princípios éticos foram atendidos.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O protocolo contém as informações necessárias à apreciação pelo CEP, a folha de rosto está adequada, o cronograma, o roteiro e o questionário sociodemográfico foram anexados e estão adequados, o TCLE precisa conter também os contatos do CEP da UFF (conforme a página <http://www.cep.uff.br/content/instrucoes-gerais-para-submissao-de-projetos-ao-cep-da-uff>).

Recomendações:

Incluir os contatos do CEP-UFF no TCLE.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Outros	Folhaderosto_TatianaMagalhaes.pdf	04/04/2017 23:04:18	Jennifer Braathen Salgueiro	Aceito
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_866830.pdf	13/03/2017 20:57:25		Aceito
Recurso Anexado pelo Pesquisador	Formulario_resp_pendparecer_1953800.doc	13/03/2017 20:55:29	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	Roteiromodificado.doc	13/03/2017 20:52:40	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Cronograma	Cronogramamodificado.doc	13/03/2017 20:47:51	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projetomodificado.doc	13/03/2017 20:47:19	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLEmodificado.doc	13/03/2017 20:46:49	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_866830.pdf	13/02/2017 22:00:43		Aceito
Folha de Rosto	FR.pdf	13/02/2017	Tatiana dos Anjos	Aceito

Endereço: Rua Marquês de Paraná, 303 4º Andar
Bairro: Centro CEP: 24.030-210
UF: RJ Município: NITEROI
Telefone: (21)2629-9189 Fax: (21)2629-9189 E-mail: etica@vm.uff.br



Página 03 de 03

Assinado
José Carlos Roberto Eduardo
UFF - Comissão de Ética
em Práticas
Arquitetador Geral



UFF - HOSPITAL
UNIIVERSITÁRIO ANTÔNIO
PEDRO / FACULDADE DE



Continuação do Parecer. 2 069 717

Folha de Rosto	FR.pdf	21:59:30	Magalhães	Aceito
Outros	Questionario.doc	13/02/2017 21:51:04	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	Roteiro.doc	13/02/2017 21:50:30	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	Formulario.pdf	13/02/2017 21:49:42	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Autorizacao.pdf	13/02/2017 21:47:15	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto.doc	13/02/2017 21:44:20	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Orçamento	Orcamento.doc	13/02/2017 21:41:05	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.doc	13/02/2017 21:38:52	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Cronograma	Cronograma.doc	13/02/2017 21:36:44	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

NITERÓI, 17 de Maio de 2017

Assinado por:
José Carlos Carraro Eduardo
(Coordenador)



Endereço: Rua Marquês de Paraná, 303 4º Andar
Bairro: Centro CEP: 24.030-210
UF: RJ Município: NITERÓI
Telefone: (21)2629-9189 Fax: (21)2629-9189 E-mail: etica@vm.uff.br