

ESCOLA DE SERVIÇO SOCIAL
PROGRAMA DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS EM POLÍTICA SOCIAL
MESTRADO EM POLÍTICA SOCIAL

ALINE DA SILVA MARQUES

TRABALHO E O PROGRAMA QUALIDADE
DE VIDA DOS SERVIDORES

Conceitos e significados.
A experiência da UFF
(Niterói, RJ; Anos 2004-2011)



NITERÓI, RJ
2012

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
ESCOLA DE SERVIÇO SOCIAL
PROGRAMA DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS EM POLÍTICA SOCIAL
MESTRADO EM POLÍTICA SOCIAL

ALINE DA SILVA MARQUES

TRABALHO E O PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES:
conceitos e significados. A experiência da UFF (Niterói, RJ; Anos 2004-2011)

Niterói
2012

ALINE DA SILVA MARQUES

TRABALHO E O PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES:
conceitos e significados. A experiência da UFF (Niterói, RJ; Anos 2004-2011)

Dissertação apresentada ao Programa de Estudos Pós-Graduados em Política Social do Departamento de Serviço Social da Universidade Federal Fluminense, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Suely Gomes Costa

Niterói
2012

ALINE DA SILVA MARQUES

TRABALHO E O PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES:
conceitos e significados. A experiência da UFF (Niterói, RJ; Anos 2004-2011)

Dissertação apresentada ao Programa de Estudos Pós-Graduados em Política Social do Departamento de Serviço Social da Universidade Federal Fluminense, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre.

BANCA EXAMINADORA:

Prof^a. Dr^a. SUELY GOMES COSTA – Orientadora
UFF

Prof^a. Dr^a. NIVIA VALENÇA BARROS
UFF

Prof. Dr. ÁVILO ROBERTO DE MAGALHÃES
UFMT

Suplente: Prof^a. Dr^a PATRÍCIA DA MOTTA VIEIRA FIGUEREDO
Universidade Mackenzie

Niterói
2012

Dedico este trabalho

A todos aqueles que lutaram para construir seu futuro,
não o aceitando simplesmente do jeito que viesse.

AGRADECIMENTOS

Meus agradecimentos...

A Deus, fonte de Luz e Conhecimento, que colocou estas pessoas que tanto me ajudaram neste caminho tantas vezes prazeroso e outras tantas doloroso.

A minha mãe, em especial, que me acolheu em seu corpo e em sua alma e me dá sempre apoio e amor incondicionais.

Aos professores da UFF, em especial a minha orientadora Suely que, no momento preciso, mesmo sem saber, me acolheu com palavras que me impulsionaram na hora certa.

A grande chefe Jovina que compreende a necessidade de cada vez mais nos aprimorarmos, me dando força quando necessário.

A minha equipe de trabalho pela colaboração constante e apoio sempre que preciso.

Aos entrevistados, pois sem eles este trabalho não seria construído.

Aos meus amigos e irmãos que me incentivaram e entenderam a minha ausência em alguns momentos de suas vidas.

A todos meu carinho.

RESUMO

Este estudo exploratório se propõe a examinar o Programa Qualidade de Vida do Servidor da Universidade Federal Fluminense, RJ, entre 2004 e 2011. Considera-se, para tanto, as experiências e tensões existentes nas relações entre servidores técnico-administrativos, docentes, prestadores de serviço e discente e o adoecimento dentro de uma instituição universitária. O Programa é analisado como uma política pública para os servidores da UFF diante da problemática específica de suas condições de trabalho. Além da pesquisa bibliográfica, utilizou-se a história oral, sendo a principal fonte de pesquisa a história oral. Com isso deseja-se contribuir com a produção de conhecimento sobre Políticas Públicas com base na história dos conceitos e na história social das quais essas políticas emergem; e indicar referências sobre o campo universitário a partir das relações sociais, contribuindo com a produção do conhecimento sobre o tema.

Palavras-chave: Qualidade de Vida; Adoecimento; Universidade

ABSTRACT

This exploratory research aims to examine the Programa Qualidade de Vida do Servidor da Universidade Federal Fluminense, RJ, between 2004 and 2011. It is to this end, the experiences and tensions in relations between technical and administrative staff, teachers, service providers and students and illness within a university. The program is regarded as a public policy to the servers of UFF before the specific problem of their working conditions. In the literature, we used the oral history, being the main source of oral history research. With that wish to contribute to the production of knowledge on public policies based on the concepts of history and social history of these policies which arise, and give references on the university field from the social relations, contributing to the production of knowledge about the theme.

Key Words: Quality of Life; Illness; University

LISTA DE FOTOS E OUTRAS IMAGENS

Figura 1 - Projeto “A Divertida Prática da Dança de Salão”

Figura 2 - Projeto “Aplicação de *Shiatsu*”

Figura 3 – Produtos do Projeto “Armazém das Artes - Oficina de Cartonagem”

Figura 4 – Apresentação de alunos do Projeto “CapoeirUFF”

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

GRÁFICO 1 – Dados sobre saúde do trabalhador – Distribuição dos afastamentos por motivo de saúde

GRÁFICO 2 – Ocorrências de afastamentos por grupos de CID

GRÁFICO 3 – Perícias concluídas por faixa etária gênero masculino

GRÁFICO 4 – Perícias concluídas por faixa etária gênero feminismo

GRÁFICO 5 – Ocorrências de afastamentos por cargo

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Quantitativo de servidores técnico-administrativos e docentes de 1991 a 2012

Tabela 2 - Escolaridade dos servidores técnico-administrativos em maio/2011

Tabela 3 - Escolaridade dos servidores docentes em julho/2011

Tabela 4 - Distribuição por nível de classificação dos servidores técnico-administrativos em abril/2012

Tabela 5 - Diminuição do recebimento do adicional de insalubridade dos servidores da UFF

Tabela 6 - Evolução dos atendimentos do PQVS

LISTA DE SIGLAS

ADUFF	Associação dos Docentes da Universidade Federal Fluminense
ADUR	Associação dos Docentes da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
ANDES-SN	Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior
ASUF	Associação dos Servidores da Universidade Federal Fluminense
BCG	Biblioteca Central do Gragoatá
CCSCS	Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNDSS	Comissão Nacional Sobre Determinantes Sociais da Saúde
CNESF	Coordenação Nacional das Entidades de Servidores Públicos Federais
CRUB	Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras
DAC	Departamento de Assuntos Comunitários
DAP	Departamento de Administração de Pessoal
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DSO	Divisão de Saúde Ocupacional
DOA	Divisão de Orientação Alimentar
FUNASA	Fundação Nacional de Saúde
HUAP	Hospital Universitário Antônio Pedro
IACS	Instituto de Artes e Comunicação Social
IBAMA	Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis
IBMEC	Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais de São Paulo
INCRA	Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira
NR 15	Norma Regulamentadora n° 15
NUTEG	Núcleo Transdisciplinar de Estudos de Gênero
ON	Orientação Normativa
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PGPS	Programa de Estudos Pós- Graduação em Política Social
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
PQVS	Programa Qualidade de Vida do Servidor
PROEX	Pró-Reitoria de Extensão

PROGEPE	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
REUNI	Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
SIAPE	Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos
SIASS	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal
SINTUFF	Sindicato dos Trabalhadores da UFF
SRH/MPOG	Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
TMC	Transtorno Mental e de Comportamento
UFMS	Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
UFF	Universidade Federal Fluminense

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
Temática	13
Problematização inicial e desenvolvimento do tema de pesquisa	14
Objetivos.....	17
Gerais.....	17
Específicos.....	17
Aportes Metodológicos.....	17
Fontes de pesquisa	19
Capítulo 1 Tensões no trabalho universitário	23
1.1 A complexidade das relações sociais no campo universitário	39
1.2. Questões de gênero, etnia, orientação sexual e faixa etária na Universidade	47
1.2.1 Questões de Gênero	48
1.2.2 Questões de Etnia.....	51
1.2.3 Questões de Orientação Sexual.....	54
1.2.4 Questões de Faixa Etária.....	54
Capítulo 2 Adoecimento e estado de consciência sobre o trabalho universitário	56
2.1 Política de saúde do trabalhador trouxe mais saúde?.....	71
2.2 A violência causada pelo trabalho	76
Capítulo 3 O Programa Qualidade de Vida dos Servidores – PQVS na UFF e suas perspectivas	77
3.1 Programa REUNI e suas consequências para a qualidade de vida na UFF.....	97
3.2 Reestruturação Administrativa da UFF e suas consequências para a qualidade de vida na UFF.....	99
CONSIDERAÇÕES FINAIS	103
REFERÊNCIAS	106
ANEXOS	118

INTRODUÇÃO

Temática

Ao analisar as estatísticas dos setores de perícia e assistência médica e psicológica muitos dados de adoecimento de servidores são percebidos. Nos estudos de Norma Emiliano (2008) sobre “Sociabilidades e Adoecimento nas Universidades: a saúde do trabalhador na Universidade Federal Fluminense”, dois importantes indicadores de concentração de adoecimentos chamam a atenção: a maior incidência de adoecimentos se verifica em servidores da área de saúde e do sexo feminino e a prevalência de doenças relativas a transtornos mentais e de comportamento, doenças circulatórias e doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo. Constatamos que ainda hoje estes indicadores estão presentes. Outro levantamento de 2009 apresentado pelo Programa de Acompanhamento ao Servidor Periciado, que pertencia a Divisão de Saúde Ocupacional da Universidade Federal Fluminense - UFF, mostra que nos servidores afastados por mais de 120 dias a prevalência maior foi de doenças psiquiátricas (transtornos mentais e do comportamento). E no que concerne à questão de gênero, as estatísticas de 2009 confirmam uma incidência maior de adoecimentos no grupo feminino de servidoras numa relação de 220 mulheres para 92 homens. Estes dados também foram percebidos pela equipe de profissionais do Departamento de Assuntos Comunitários da UFF que, então, resolveu fazer algo diferente pelos servidores e trocar a visão na doença pela busca da saúde e qualidade de vida, criando o Programa Qualidade de Vida do Servidor (PQVS).

Na motivação inicial de minha pesquisa estavam algumas inquietações e perguntas: até que ponto o Programa está contribuindo para a mudança de um quadro tão grave quanto o do adoecimento, proporcionado por anos de degradação do serviço público e da educação no Brasil? Perguntava-me: será que as atividades do PQVS mudam de alguma forma a saúde do servidor, influenciando no seu fazer não só profissional, mas pessoal? Será que estas atividades são apenas medidas paliativas para problemas estruturais maiores? Como os servidores, aí incluídos os técnico-administrativos e os docentes, são atingidos por tais condições desse trabalho?

O tema de pesquisa se delineou no decorrer de minha experiência profissional como técnica e coordenadora desse Programa, entre 2004 e 2009, período de sua criação e consolidação. Ocupando-me com o desenvolvimento de atividades destinadas a promover a “valorização da vida” desses trabalhadores, percebera, então, que os servidores participantes das atividades do PQVS sinalizavam sentimentos sobre a importância do mesmo para suas vidas, dando demonstrações de satisfação com as atividades

experimentadas e de desejo de adesão e retorno a outras atividades do Programa. O Programa é anunciado por um discurso que visa assumir “a responsabilidade de integrar e implementar propostas de práticas voltadas à promoção da saúde integral e da qualidade de vida dos servidores da UFF”, identificando compromissos com tais objetivos. Assenta-se, porém, em ações que visam proporcionar momentos de lazer, através de atividades triviais, como dança de salão, *shiatsu*, acupuntura, capoeira, origami, drenagem linfática, entre outras. A arquitetura desse Programa, embora trate da “valorização da vida”, de “qualidade de vida” e de “humanização do trabalho”, não tem se alinhado a qualquer crítica ética e social do trabalho universitário, ainda que essa tenha avançado no país no sentido de conceituá-lo como parte da “mercantilização da vida”, situando a perspectiva de sua transformação em mudanças amplas de regras peculiares à sociedade pós-industrial. Essa contradição orientou minhas reflexões iniciais.

Os estudos subsequentes levaram-me a refletir sobre ideários que movem as políticas sociais e as experiências humanas que a história social expõe. De um lado, a afirmação de conceitos de “valorização da vida”, “qualidade de vida” e “humanização do trabalho” do PQVS, nem sempre, porém, correspondendo à experiência dos sujeitos a que se destinam. Pela observação empírica, por outro lado, me foi possível verificar que alguns dos conceitos e significados que os servidores atribuem ao Programa nem de longe correspondem à superação de suas condições de trabalho. Isso encaminhou a minha dissertação.

Problematização inicial e desenvolvimento do tema de pesquisa

Esta pesquisa ganhou delineamentos mais precisos ao longo do curso de mestrado do Programa de Estudos Pós-Graduados em Política Social. Na pretensão de contribuir com o processo de avaliação de Políticas Públicas em Educação Superior, tomado na experiência do Programa Qualidade de Vida dos Servidores (PQVS) na Universidade Federal Fluminense (UFF), pude localizar na história dos conceitos a matéria que fundamenta noções finalísticas desse Programa, tais como as de “valorização da vida”, “qualidade de vida” e “humanização do trabalho”, expondo um contraponto em relação às experiências dos servidores e aos significados que eles atribuem a seus trabalhos e a esse Programa, no período compreendido entre 2004 - data da criação do mesmo - e 2009, ano de sua consolidação. Fiz, então, dessa questão meu tema de pesquisa para a elaboração da dissertação de mestrado, alinhando-me à área de concentração Avaliação de Políticas

Sociais, em seu entrecruzar com a de Sujeitos Sociais e Proteção Social do Programa de Estudos Pós- Graduação em Política Social (PGPS) /UFF.

A disciplina Política Social, ministrada pelo professor João Bôsko Hora Góis, levantou e atualizou um debate importante sobre a política social mundial e brasileira e as condições do desenvolvimento capitalista que passaram a ser determinantes para o aparecimento das questões sociais que necessitam destas políticas. Ou seja, que circunstâncias fazem com que uma dada questão, num dado tempo, ganhe visibilidade e seja colocada na agenda social. Com esta disciplina, pude ampliar o conhecimento sobre as redefinições do setor público, após a crise dos anos 1970, que inaugurou, no Brasil, novos modelos de gestão, com ampla terceirização dos serviços públicos, me levando à compreensão de condições que efetivam a precarização do trabalho universitário desde então.

Com a disciplina Avaliação de Políticas Sociais, ministrada pela professora Lenaura de Vasconcelos Costa Lobato, aprendi a importância de processos voltados para o aperfeiçoamento de mecanismos de democratização com vistas ao alcance de novos patamares de “bem-estar” (avaliação política) e de direitos.

Na disciplina Tópicos Especiais em Política Social III: Direitos Humanos e Segurança Pública, ministrada pela professora Nívia Valença Barros, discutimos a marcha dos direitos numa perspectiva histórica. Ganhou destaque a discussão sobre o conceito de autonomia relacionado à alteridade, à ideia de empoderamento e à de liberdade.

Tais observações conduziram minha busca por embasamentos teóricos e metodológicos e traçaram meus caminhos de pesquisa. Minha participação em palestras oferecidas dentro da Universidade e em diferentes espaços acadêmicos, além de contatos com profissionais das diversas áreas de saúde da Universidade trouxeram-me informações importantes. Ainda que em caráter exploratório, diferentes opiniões eram favoráveis ao Programa.

Ao mesmo tempo, o adoecimento no serviço público, incluindo-se aí as universidades, é algo preocupante. Há estudos e discussões a respeito do adoecimento de servidores docentes, existindo poucos estudos sobre o de servidores técnico-administrativos e, mesmo nada, sobre o adoecimento de prestadores de serviços nas universidades públicas federais brasileiras. Há, nesse campo um grande silêncio sobre as relações entre docentes, técnico-administrativos, prestadores de serviço e alunos. A dissertação de mestrado de Norma Emiliano deste Programa de Pós Graduação (2008) representa um esforço significativo de aproximação com as questões aqui tratadas.

Apropriei-me de muitas de suas informações, acrescentando matéria sobre prestadores de serviço terceirizados e condições de trabalho insalubre.

Pensando nos estudos de Löwy (2005) sobre o romantismo político, visto como uma tentativa de “desencantamento do mundo”, pude refletir sobre a produção de referências utópicas na orientação de programas que nem sempre favorecem transformações das condições de trabalho que produzem adoecimento nas Universidades Federais Brasileiras. Essa reflexão foi útil para avaliar as diretrizes do Programa Qualidade de Vida dos Servidores

No andamento de minhas pesquisas, pude constatar que não existem dados unificados nas áreas da Administração Central do Ministério do Planejamento sobre adoecimento dos servidores públicos das universidades. Estas reflexões esperam, pois, contribuir para pensar novas orientações a respeito. Sobre a UFF, foram úteis as pesquisas de Emiliano (2008). Elas me permitiram retomar o exame de questões importantes como adoecimento na Universidade e as invisibilidades percebidas por alguns servidores e enunciar novos caminhos a percorrer.

Tornou-se, pois, importante para este estudo entender-se a concretude das condições de trabalho, examinando hierarquias e desigualdades com base no exercício de práticas peculiares a diferentes experiências dos servidores técnico-administrativos, nas relações entre si e com os servidores docentes. Não foram localizados informes sobre as relações de servidores e alunos. Esta pesquisa, pois tem um caráter exploratório examinando aqui e ali alguns indícios para futuras sistematizações, por exigir essa tarefa um tempo longo de reflexões. Para uma primeira aproximação das relações entre servidores técnico-administrativos, servidores docentes, prestadores de serviço e alunos revelaram-se úteis uma aproximação com os estudos das representações sociais. Conhecer representações sociais que os servidores têm sobre essas relações informa um dado estado de consciência sobre suas próprias condições de trabalho. Para o exame das representações, admite-se que o trabalho universitário é produtor de categorias de pensamento que agem e regulamentam essas práticas. No caso, sendo uma instituição estatal, pode-se admitir, como aborda Bourdieu (1996), que os pensamentos são atravessados por representações sociais “oficiais” e se propagam de muitas formas. Sendo assim, muitas vezes, esta produção simbólica é tão associada à realidade que se “naturaliza” nas práticas cotidianas. As histórias a serem contadas neste trabalho não podem desconsiderar o peso do aparato simbólico do Estado sobre um dado conjunto social, sem esquecer que isso interfere na percepção que os indivíduos possuem de si mesmos e dos outros e, também, na diferença

entre discursos e práticas. Mas é preciso pensar ainda na capacidade de que dispõem esses mesmos sujeitos de agir e mudar suas circunstâncias, inclusive, as referências do Programa Qualidade de Vida dos Servidores.

Objetivos

Gerais

- Contribuir com a produção de conhecimento sobre Políticas Públicas com base na história dos conceitos e na história social das quais essas políticas emergem;
- Indicar, nesse estudo exploratório, referências sobre o campo universitário a partir das relações sociais próprias as formas de convivência de servidores docentes, técnico-administrativos e alunos, contribuindo com a produção do conhecimento sobre o tema.

Específicos

- Examinar, através das experiências profissionais de servidores da UFF, práticas e representações sociais presentes em conceitos sobre o trabalho em suas relações, valorização da vida, qualidade de vida e humanização do trabalho;
- Sugerir novas diretrizes do Programa Qualidade de Vida dos Servidores, levando em conta a percepção dos servidores da Universidade Federal Fluminense sobre a experiência desenvolvida entre 2004 a 2011;
- Contribuir com a indicação de referências de interesse do aprimoramento de resultados a atingir pela Política Nacional de Humanização.

Aportes Metodológicos

A pesquisa impôs uma revisão bibliográfica com vista a analisar os principais conceitos e marcos teóricos que presidem e organizam os discursos constantes de documentos oficiais, além de realização de entrevistas, modo de alcançar informes – quase sempre tomados secundariamente - sobre a experiência em foco.

Essas e outras tantas questões exigiram o método qualitativo. Portanto, recorreu-se à história oral, assentada na história do tempo presente. A ideia inicial foi a de centrar esse estudo só nos servidores usuários do PQVS, entre 2004-2009; avaliamos depois, que outros

servidores técnico-administrativos e docentes que não frequentaram o Programa deveriam ser ouvidos. Seguida essa orientação; de fato, ela permitiu expressar grande parte das tensões evidenciadas nessas relações ampliadas, todas de grande complexidade. O que se buscou foi entender o momento presente da UFF e do PQVS, mesmo admitindo-se que processos sociais que regem as relações sociais do país são de longa duração histórica e estão também no tempo presente das universidades. Lidamos ainda com a memória dos envolvidos, um terreno movediço, cheio de censuras, de omissões e de esquecimentos. A história oral, no caso, apesar disso, foi indispensável por ser capaz de revelar conceitos a partir de sentimentos oferecendo, nos seus limites, informações ao pesquisador sobre tensões de uma experiência coletiva que faz adoecer. Ela estará sendo sempre delineada e referida ao tempo presente.

Falar de história oral é falar de uma vida, ou seja, do “conjunto de acontecimentos de uma existência individual concebida como uma história e o relato dessa história” (BOURDIEU, 2006, p. 183). Desta forma, deve se conceber a vida como um conjunto nem sempre coerente e orientado, mas de muitas contradições. Ao mesmo tempo, deve-se perceber que ao contar sua história o sujeito faz “escolhas” de certos acontecimentos mais significativos e estabelece conexões entre eles:

Tentar compreender uma vida como uma série única e por si suficiente de acontecimentos sucessivos, sem outro vínculo que não a associação a um “sujeito” cuja constância certamente não é senão aquela de um nome próprio, é quase tão absurdo quanto tentar explicar a razão de um trajeto no metrô sem levar em conta a estrutura da rede, isto é, a matriz das relações objetivas entre as diferentes estações. (BOURDIEU, 2006, p. 189)

Para a pesquisa com as fontes orais, foi muito importante detectar o grau de subjetividade percebida em cada fala de cada indivíduo, revelando seus anseios, crenças, impressões... Com base nos discursos coletados, obtivemos um quadro de representações do trabalho de apoio às tarefas universitárias e do Programa Qualidade de Vida do Servidor que organizam conceitos sobre ele. Interessaram à pesquisa, pois, o conteúdo de discursos propagados por documentos que instituem o Programa e, com o mesmo sentido, opiniões sobre eles emitidas por dirigentes da UFF. Em conjunto, esse material pode traduzir um pouco das experiências vividas antes, durante e depois da participação como usuário do Programa, sempre associadas às experiências de trabalho desses mesmos servidores.

Considerou-se localizar, nos discursos examinados, conceitos significativos de invisibilidades do trabalho técnico-administrativo, sugerindo a presença de “processos contínuos e de ruptura de tempos múltiplos e de longa duração nem sempre são

evidenciados” (COSTA, 2010, p. 2). Consideraram-se, também, as memórias reveladas e aquelas ocultas, admitindo-se a memória como uma representação seletiva do passado de um indivíduo inserido em um dado contexto social e familiar. É uma representação do passado que, na verdade, é presente, pois, quando o indivíduo fala de sua experiência fala do presente, com “sua sensibilidade do momento” (ROUSSO, 2006, p. 98).

Uma dificuldade encontrada durante o desenvolvimento da pesquisa foi a precariedade de informes sobre adoecimentos e relações de trabalho. O levantamento de dados sobre adoecimentos, sobre a frequência dos servidores no PQVS, sobre escolaridade, orientação sexual e etnia, são precários. No que tange a registros sobre adoecimentos, percebemos que os dados sobre afastamentos por motivo de saúde ocorrem após implantação do Módulo de Perícia do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor e são mais precisos a partir de 2011. Antes disto, os dados só eram alcançados manualmente pelos membros da equipe. Com relação ao PQVS o que se percebeu foi uma falta de preocupação em registrar os frequentadores do Programa, para conhecimento de seus perfis. Desse modo, estas reflexões não contaram com dados disponíveis sobre relações sociais de classes, gêneros, orientação sexual, gerações etc.. Grande parte deles decorreu de aproximações com um conjunto de fontes não sistematizadas e de informes recolhidos através da história oral, esta também cercada de dificuldades quando se trata do exame de tensões e conflitos vividos nas relações de trabalho. Uma delas é demonstrada pelo entrevistado Ricardo de Souza Martins da Costa, servidor que frequenta o Programa desde seu início. Ele afirma: “agora eu percebo que as pessoas têm mais resistência a declarar estes conflitos. Não tem mais... é como se não acreditassem que se reclamassem daquilo que está acontecendo em relação a chefia fosse surtir algum efeito. Então as pessoas não falam mais”. Esta dificuldade é inerente a própria história oral e ao tema: a dificuldade de se trabalhar com o que não é dito.

Fontes de pesquisa

As documentais:

Interessou à pesquisa a matéria documental relativa à implantação do PQVS na UFF, com vista ao conhecimento de conceitos e representações nela contidos referenciando-a as diretrizes da Política Nacional de Humanização. Foram examinadas fontes documentais como: a) Decretos e Leis; b) o Estatuto, Regimento Interno e Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Universidade Federal Fluminense; c) Relatórios

de Gestão da UFF; d) o material produzido pelo próprio Programa, tais como folders, entrevistas em jornais; d) publicações sindicais. Esse material também oferece indícios sobre as representações sociais presentes em atos normativos e nos modelos de serviços. Sá-Silva, Almeida, Guindani (2009) consideram a pesquisa documental muito próxima da pesquisa bibliográfica; mesmo consideradas como fontes secundárias, ou seja, informações trabalhadas por outros estudiosos ela permite recolher informes sobre ideias em circulação sobre a normalização da vida social. A pesquisa documental utiliza qualquer material escrito ou não escrito, inclusive aquele que nem sempre recebeu tratamento científico. Assim, documentos de muitos tipos sempre que examinados, forneceram informações, indicações e esclarecimentos sobre processos em estudo.

As orais:

A principal fonte de pesquisa foi a entrevista individual, modo de objetivar “uma compreensão detalhada das crenças, atitudes, valores e motivações, em relação aos comportamentos das pessoas em contextos sociais específicos” (BAUER E GASKELL, 2002, p. 65), com base nas experiências do trabalho e do Programa. Foram feitas 11 entrevistas. Destacaram-se como de importância para este trabalho, as diferentes ideias, interesses, aspirações, condições de trabalho, expectativas dos servidores representadas como as que participam ou poderiam participar de um programa de qualidade de vida. Com isso, houve um aprofundamento dos significados atribuídos pelos servidores da UFF a seu trabalho e ao Programa.

É importante salientar que a entrevista expressou a história narrada pelo entrevistado sobre sua experiência, ou seja, ao trazer à tona sempre um dado resultado da memória que tanto enaltece como censura e esquece os acontecimentos, recortados como foram sentidos e vividos pelos indivíduos indicando que sua percepção do fato está repleta de códigos da sua vivência e interpretação pessoais, quase sempre, transformados ao longo do tempo. O entrevistado Ricardo de Souza Martins da Costa, servidor que frequenta o Programa, desde seu início, consegue exemplificar bem essa mudança de percepção dos fatos no tempo quando afirma: “não sei se a percepção que eu tinha mudou pelo amadurecimento e conhecimento da Universidade,...”. Além disto, foi possível verificar que, a cada nova situação, o indivíduo modifica sua memória a respeito dos fatos, a partir de novas informações de que passa a dispor. A memória confirmou-se como a capacidade humana de adquirir, armazenar e evocar informações, que conecta pedaços de conhecimentos para gerar uma dada informação, podendo expressar processos de

mudanças de estados de consciência. A reconstituição da memória, desta forma, é repleta de subjetividade, de sentimentos e interpretações vividos por uma pessoa oferece, então, um vasto campo de possibilidades de pesquisa.¹

Os entrevistados foram selecionados segundo os critérios abaixo relacionados. É importante salientar que um indivíduo, apesar de ter sido escolhido dentro de um critério, pode entrecruzar-se com outros critérios, por exemplo, os profissionais que foram escolhidos por trabalharem com adoecimentos, também trabalham em locais insalubres.

a) Dois indivíduos que participaram do Programa desde o início e desta forma podem sinalizar os resultados sentidos em si mesmo. Um deles é um homem branco, que ingressou na UFF há 27 anos e o outro é uma mulher parda, que ingressou na UFF há 10 anos.

b) Um homem branco que trabalha em ambiente insalubre da Universidade, desde 1989, para que pudéssemos perceber o adoecimento sofrido na instituição desse grupo funcional, em especial, e a repercussão do Programa Qualidade de Vida do Servidor sobre sua vida.

c) Dois gestores de área que tem oferecido atividades culturais, assistenciais, promocionais etc., na UFF, modo de conhecer o grau de cobertura de iniciativas, por vezes, ocultas, invisíveis de ajuda e de assistência, bem como, as relações sociais envolvidas nestas atividades, evidenciando processos de inserção dos servidores nessas atividades e a contribuição das mesmas para a qualidade de vida dos servidores. Um homem branco que ingressou na UFF desde 1994 e uma mulher branca que trabalha na UFF desde 1980.

d) Um homem que trabalha na UFF como prestador de serviço, há 15 anos, situação funcional marcada por tensões decorrentes de discriminações diversas, situando a possibilidade de valorização da vida apesar das diferenças existentes nas condições funcionais.

e) Uma mulher branca, na UFF desde 2001, que trabalha diretamente com outros servidores de carreiras diferentes, no caso, que vivencia relações entre servidores técnico-administrativos e docentes, considerados os conflitos existentes entre estas carreiras e sua influência na qualidade de vida.

f) Uma servidora negra que possui mais de 20 anos de serviço na UFF e que já participou do movimento sindical local e nacional. Com esse critério, foi possível obter a

¹ Para Rousso (2006, p. 94) “A memória, para prolongar essa definição lapidar, é uma reconstrução psíquica e intelectual que acarreta de fato uma representação seletiva do passado, um passado que nunca é aquele do indivíduo somente, mas de um indivíduo inserido num contexto familiar, social, nacional.”

memória do trabalho, a percepção das mudanças de gestão; a valorização e a desvalorização do trabalho sentida num longo prazo.

g) Três servidores da UFF envolvidos com o tema adoecimento no serviço público e qualidade de vida, sendo as três mulheres brancas, que ingressaram na UFF nos anos de 1981, 1994 e 2008.

h) Uma servidora negra da UFF que perdeu o adicional de insalubridade, que ingressou na UFF em 1983.

A fim de manter a privacidade de alguns entrevistados, eles foram identificados com letras de A a F. Os outros cinco entrevistados autorizaram suas identificações.

Esta dissertação compõe-se de três capítulos: o primeiro, intitulado “Tensões no trabalho universitário”, examina experiências de trabalhadores técnico-administrativos da UFF que sugerem a invisibilidade desse trabalho e o de outras categorias funcionais nas suas relações com docentes e discentes. O segundo capítulo, “Adoecimento e estado de consciência sobre o trabalho universitário”, analisa o adoecimento dentro de uma instituição universitária, numa abordagem sobre a prevalência de doenças, das licenças por motivo de saúde e a insalubridade. No terceiro capítulo, “O Programa Qualidade de Vida dos Servidores – PQVS na UFF e suas perspectivas”, analisaremos o Programa como uma política pública para os servidores da UFF diante da problemática específica de suas condições de trabalho através de conceitos relativos à humanização, valorização e qualidade de vida, pretendendo indicações para a avaliação qualitativa do Programa e para enunciados de algumas de suas diretrizes futuras. Nas Considerações Finais analisaremos os resultados obtidos com estas reflexões e indicaremos alguns possíveis caminhos a seguir, ressaltando que a mudança é uma característica de uma dada dinâmica social e ela se constrói com as experiências de seus sujeitos, sempre imersos nas contradições peculiares à história social que vivenciam.

Capítulo 1 Tensões no trabalho universitário

Na história do serviço público mais recente, preceitos do neoliberalismo desencadearam um esforço de criação do Estado mínimo, com ampla desvalorização das atividades e dos servidores públicos, situando o exemplo dos trabalhadores de risco e seus dilemas. Desvalorizado por iniciativa do próprio Estado, o fazer público, muitas vezes, foi colocado como oneroso e desnecessário e os servidores públicos como um peso a ser eliminado, considerados os encargos salariais e previdenciários. Desta forma, estimularam-se deslocamentos de atividades públicas para o setor privado e muitos servidores passaram a ver suas atribuições desqualificadas e a sentirem-se de forma negativa. Isto também gerou conflitos entre distintas categorias de servidores: uns, associados as atividades finalísticas do Estado, perceberam-se mais importantes do que outros, tratados como desnecessários e como um “estorvo” para toda a sociedade. Um exemplo disto está na notícia exibida em 28/10/2004, no site do “Sindicato Mercosul”², intitulada “Servidor Público: salários estão defasados”, cuja fonte foi “O Liberal”: “No Executivo, explica Gerson Lima, a situação é pior que os servidores do Judiciário e Legislativo Federal. No geral, a maioria dos órgãos que hoje está sucateada na esfera federal é ligada ao Executivo, como Incra, Funasa, Ibama, ADA e outros órgãos.”

Com a implantação de uma reforma do Estado, iniciada a partir da década de 1990 no Brasil, buscou-se tornar a administração pública eficiente e eficaz, com baixo custo e de melhor qualidade. As reformas das instituições públicas brasileiras alinharam-se à perspectiva de uma nova racionalidade de Estado, obedecendo à lógica do mercado tornando-o, para isso, mínimo pela transferência de suas muitas funções para o setor privado:

As mudanças na identidade da instituição escolar podem ser compreendidas por dois grandes eixos, dentre outros: o primeiro, o da reforma do Estado, posta em movimento a partir de 1995 e vigente até hoje, que se faz presente nas reformas das instituições republicanas, na organização da sociedade civil e na mudança da sociabilidade do ser humano neste momento do capitalismo; o segundo, o das mudanças na produção e valoração do capital, que têm como principais orientações, de um lado, a reestruturação produtiva sistematizada no Brasil na primeira metade da década de 1980 e de outro a crescente presença, no mundo do trabalho, do trabalho imaterial qualificado e superqualificado, ambas no contexto da acumulação flexível (SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR, 2009, p. 60).

² "SINDICATO MERCOSUL" é uma continuidade do trabalho de informação do boletim eletrônico "Correio Sindical Mercosul", que faz mesclas semanais de informações sindicais e “clipping” de jornais, faz parte do projeto da Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul - CCSCS, disponível em: <http://www.sindicatomercosul.com.br/noticia02.asp?noticia=18776>, acessado em: 18/02/2012.

Silva Júnior, Sguissardi, Silva (2010) mostram como a ciência, a tecnologia e a inovação tornadas, cada vez mais, meios de produção, deram curso à mercantilização das instituições de ensino. Tais condições impuseram ainda a necessidade de uma superqualificação do professor. O conhecimento sobre o trabalho universitário, principalmente, nas universidades públicas, tem se ampliado, mas também orientado um conjunto de decisões e disposições voltadas para a sua adequação às prescrições postas pela política neoliberal com o objetivo de concretizar o Estado Mínimo. Um dos seus impactos foi a precarização de verbas repassadas para o serviço público, principalmente nas áreas não consideradas prioridades de Estado e, no caso da Educação, as medidas adotadas ampliam a privatização dessa função iniciada nos anos 70 do século XX, atingindo o ensino médio e fundamental. E posteriormente estendendo-se progressivamente ao Ensino Superior. Essa ampla estimulação da iniciativa privada na Educação em todo país encontraria resistências registradas nas inúmeras manifestações de sindicatos de servidores docentes e técnico-administrativos das universidades públicas. Nessa ordem, reduziram-se verbas para infra-estrutura, com achatamento salarial; restringiram-se os concursos e os financiamentos públicos; passou-se a conceber as universidades públicas como empresas privadas.

TABELA 1 - Quantitativo de servidores técnico-administrativos e docentes de 1991 a 2012

ANO ³	TECNICOS	DOCENTES
1991	4867	2669
1992	4723	2765
1993	4692	2780
1994	5407	2868
1995	5209	2945
1996	4975	2530
1997	4724	2418
1998	4622	2374
1999	4449	2353
2000	4344	2314
2001	4264	2281
2002	4213	2267
2003	4125	2183
2004	4252	2172
2005	4208	2153
2006	4134	2316
2007	4043	2295
2008	4029	2302
2009	4029	2648
2010	3949	2969
2011	4044	2981
2012	4043	2990

Fonte: Superintendência de Tecnologia da Informação.

³ O mês de referência foi dezembro, exceto no ano de 2012 que o mês de referência é abril.

Na UFF, no período de 1994 a 2003 houve uma queda significativa de servidores técnico-administrativos e no período de 1995 a 2005 houve uma queda significativa de servidores docentes. Isto demonstra que neste período houve uma redução de ingresso de novos servidores, por não estar acontecendo novos concursos públicos e uma saída de servidores por aposentadorias, falecimentos e exonerações.

Estudos mostram que a diminuição das verbas e de incentivos para a Educação Superior no Brasil, em contrapartida, fez-se acompanhada do aumento do número de matrículas o que implicou num expressivo crescimento da relação aluno/professor e de horas em sala de aula⁴, sem falar de exigências referentes à produção científica (publicações e apresentações em congressos científicos) e à participação em atividades extraclasse para atender a indicadores de produtividade docente. Silva Júnior, Sguissardi, e Silva (2010) discutem como as orientações da reforma do Estado afetaram a educação superior, alterando o trabalho imaterial e intelectual e, ainda, provocou “a alienação dos professores, concretizada, especialmente, por doenças psicossomáticas, dentre outras formas, mesmo que os professores, contraditoriamente, pareçam orgulhar-se de seus trabalhos” (SILVA JÚNIOR, SGUISSARDI, SILVA, 2010, p. 14).

Estudos disponíveis⁵ indicam que o tempo para o trabalho tornou-se tão grande e a dedicação tão exclusiva que, mesmo em finais de semanas e férias, os docentes passaram a produzir trabalhos, preparando aulas e corrigindo provas e, no caso dos técnico-administrativos, analisando processos e lendo e-mails. Em uma aula que dei nos cursos de capacitação da UFF uma discussão foi realizada sobre como não levar trabalho para casa: uma aluna da turma começou falando que estava recebendo e-mails e tarefas durante os finais de semana e que isto estava atrapalhando sua vida particular. Ela acrescentou que quando não respondia os e-mails, recebia mensagens eletrônicas no celular e telefonemas. Alguns outros colegas relataram passar por problemas similares. A turma se uniu em uma

⁴ Como demonstram Sguissardi; Silva Júnior (2009, p. 67): “... o crescimento das funções docentes é cerca de 2,2 vezes menor do que o dos cursos no país (...); e menor que o das matrículas cerca de 1,5 vez no país (...). Isto significa, em princípio e na perspectiva da principal hipótese do estudo, mais alta relação professor-aluno e maior carga docente, com presumíveis consequências para a qualidade da formação oferecida, para as condições de trabalho do professor – intensificação e precarização – e até para sua saúde pessoal e qualidade de vida” (SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR, 2009, p. 67). “Mais dramática se torna a situação quando são focalizadas as funções técnico-administrativas, nas IES públicas, na Região Sudeste: segundo dados do INEP/MEC, estas sofreram um decréscimo de mais de 30%, no período 1995 a 2004” (SILVA JÚNIOR, SGUISSARDI, SILVA, 2010, p.19).

⁵ Araujo, Sena, Viana e Araujo (2005), Baía et Al. (2006), Freitas e Cruz (2008), Landini, (2008), Leite, Figueiredo, Moura e Sól (2008), Lima e Lima-Filho (2009), Sguissardi (2006), Sguissardi; Silva Júnior (2009) e Silva Júnior, Sguissardi, Silva (2010).

discussão se era possível não levar trabalho para casa, correndo o risco de haver perseguições no trabalho, ou no caso de servidores em estágio probatório, correndo o risco de ser mal avaliado e perder o emprego. Alguns chegaram a conclusão que sim, mas muitos continuaram acreditando que não havia solução para este problema.

Desta forma, o tempo para o lazer, para a família e para o descanso foi perdido (SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR, 2009). Sem o momento de descanso, com a sobrecarga de trabalho e o estresse ocasionado por toda a cobrança do trabalho e das outras instituições vinculadas à pessoa (família, amigos, e outros) e a própria cobrança para “dar conta” de tudo, os servidores das universidades estão adoecendo. Ou seja, a falta de condições de trabalho aliadas às exigências trouxeram competitividade entre os servidores e entre as instituições, alienação e adoecimentos.

As universidades traduzem uma experiência peculiar desde os tempos mais remotos, por serem instituições representadas como um lugar de grande prestígio e nobreza: o da produção da ciência e da tecnologia. Será que tal singularidade estabeleceria, por si só, regras especiais de pertencimento e fomentaria um certo grau de acomodação dos trabalhadores universitários em relação a suas condições de trabalho, mesmo que muito precárias? Contribuiria com a produção de representações que restringem e mesmo anulam possibilidades de resistência e luta em direção à mudança da racionalidade que naturaliza perversas condições de trabalho?

As pesquisas de Sguissardi; Silva Júnior (2009) conduziram-me a uma aproximação mais segura com as questões relativas à degradação do trabalho universitário nas últimas décadas e à produção do adoecimento gerado pelas exigências de aumento de produtividade e precarização das condições de trabalho. Estes autores ainda indicam que a intensidade das atividades universitárias é aceita porque se apoia numa experiência que, em geral, concebe o trabalho como fonte de prazer; lidar com a ciência, com a descoberta, além de um feito realizado com enorme paixão, traz reconhecimentos da comunidade científica. Esse “prazer” é o que alimenta e impulsiona mais e mais a compulsão pelo trabalho de pesquisa, criando crescentes obrigações impostas pela renovada vivência desse prazer. Para eles: “O conformismo ou a alienação parecem poder justificar-se pelo prazer do trabalho. O trabalho já não é mais trabalho, é pura paixão ou puro prazer, que liberariam de culpa toda a eventual transgressão das regras da convivência familiar e das relações de trabalho.” (SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR, 2009, p. 185). A intensidade do trabalho docente, objeto de seguidos estudos, permitiu caracterizar formas de tensão associadas ao adoecimento, como a *síndrome de burnout*, vista como uma exaustão da energia,

provocada pela tentativa de superar as pressões do ambiente de trabalho, que levam a um esgotamento (LIMONGI FRANÇA; RODRIGUES, 2009).

Tal sistematização das tensões de trabalho como fontes de adoecimento não tem sido realizada para os servidores técnico-administrativos. Algumas indicações tem sido coletadas através de depoimentos, como o de Jovina Maria de Barros Bruno (54 anos, feminina, branca), Pró-Reitora de Gestão de Pessoas (PROGEPE) da UFF, sobre sua experiência pessoal: “Em determinados momentos, o exercício profissional exigiu ausências no convívio familiar, mas procurei administrar o tempo e priorizar momentos importantes”. Já o entrevistado A, servidor docente (47 anos, masculino, branco), registrou:

...as relações de trabalho, muitas vezes, elas entram num processo de fadiga, ou seja, as pessoas vão se desmobilizando, elas vão perdendo a relação com o trabalho, vão perdendo o desejo com o trabalho, vão perdendo a motivação com o trabalho, e aí pegar um clipe e deslocar de um ponto ao outro fica pesado. As pessoas perdem o espaço de criatividade delas naquele lugar e aí a instituição não funciona. E aí você entra com medidas punitivas: cartão de ponto, parará..., e isso você pode ter um controle isolado, mas você não controla, ou não potencializa, necessariamente, a disposição daquela pessoa em contribuir. Eu acho que o mais difícil em uma instituição, por exemplo, aqui, é você ver a estrutura funcional e tentar espaço, pensar que espaço de criatividade podem ser colocados aqui para estas pessoas desempenharem funções.

São muito diversas as relações de trabalho de servidores da UFF, como mostra a entrevista de Lígia Regina Antunes Martins, uma representante do Sindicato dos Trabalhadores da UFF (SINTUFF), realizada em 28 de maio de 2009:

Existem os trabalhadores temporários, estes são concursados, mas só ficam durante um pequeno tempo, enquanto a validade do contrato durar. A maioria é jovem, primeiro emprego. Possuem a carga de trabalho maior (40 horas), sem adicional de insalubridade, nem benefícios como auxílio-creche, vale-transporte; não são sindicalizados. Até quatro anos atrás mais ou menos, ainda havia em grande quantidade os cooperados, sem nenhuma garantia, sem registro, sem folha de pagamento. Estes não existiam para a universidade. Alguns trabalharam aqui por 10 anos. Tinha assistente social, maqueiro, vigilante, todos cooperados. Até que ocorreram denúncias no Ministério do Trabalho e a universidade começou a optar pelos temporários. Mas ainda existem cooperados que recebem de três em três meses, ganham por dias trabalhados, ou seja, feriado, carnaval, ganham menos. Estes são lotados principalmente nas bibliotecas (informação verbal). A situação agrava-se, pois estes trabalhadores, principalmente os temporários - devido à falta de recursos humanos - precisam cobrir as lacunas existentes com rapidez, não lhes sendo oferecido um período de adaptação e treinamento, o que, somado à sobrecarga de trabalho e à inexperiência, pode trazer conseqüências graves (MARQUES; PINTO, 2010, p. 46).

Nas universidades, essas variações são vivenciadas por três categorias de servidores públicos, a saber, a categoria dos servidores técnico-administrativos (regidos pelo Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, específico da categoria,

estruturado pela Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005), os docentes do magistério superior (regidos pelo Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987) e os docentes do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (regidos pela Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, que estrutura o seu Plano de Carreira). Tal configuração estabelece, internamente, conquistas salariais distintas, o que é fonte de diversos conflitos. Além dessas, outras categorias, mais recentemente, foram incluídas nas relações de trabalho das universidades: o trabalho temporário, que é exercido por pessoa que passa por processo seletivo simplificado e possui um contrato de trabalho que pode durar até dois anos. A outra categoria emerge da política de privatização de algumas “atividades meio” nos órgãos públicos: a dos prestadores de serviços contratados como “terceirizados”⁶, ou seja, através de firmas prestadoras de diversos serviços, como vigilância, limpeza etc. Esta categoria de trabalhadores irá substituir os cargos extintos e em extinção pelo governo federal, de que trata a Lei nº 9.632, de 07 de maio de 1998. A estes cargos correspondem os níveis mais baixos de escolaridade; são os que efetivam serviços de apoio administrativo.

Emiliano (2008) chama a atenção para os conflitos gerados pela organização dos indivíduos de categorias profissionais diversas em associações e conselhos que buscam defender seus direitos e não se unem numa luta comum. É importante salientar que dentro da estrutura universitária existem dois sindicatos: um vinculado aos servidores técnico-administrativos e outro aos servidores docentes. Esta “separação sindical” na estrutura organizacional ratifica os distanciamentos entre servidores ligados ao trabalho acadêmico (“atividades fim” de ensino, pesquisa e extensão) e ao administrativo (“atividades meio”). Essa distinção marca as hierarquias sociais da universidade. A união dos servidores

⁶ A prestação de serviço é entendida como a realização de trabalho oferecido ou contratado por terceiros. No caso da UFF, os prestadores de serviço são profissionais que possuem vínculo empregatício com empresas contratadas pela Universidade, através de processos de licitação para prestação de serviços específicos, modelo que avançou nas universidades brasileiras sob as prescrições neo-liberais, a partir da década de 1990. Desta forma, os serviços passam a ser terceirizados. A terceirização, entendida como contratação de empresas especializadas para a execução de atividades que não constituem o objeto principal da entidade contratante. A contratação de serviços pela administração pública passou a constituir norma legal, no âmbito federal, apenas a partir da vigência do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, cujo art. 10, § 7º, estabelece:

“Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada. (...) § 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução. (...)”

A matéria foi regulamentada pelo Poder Executivo, nos termos do Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997, que “dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências”.

docentes e técnico-administrativos, através de seus sindicatos, poderia intensificar as lutas comuns por melhores condições de trabalho e salários e diminuir alguns conflitos internos.

Tensões e conflitos verificáveis na UFF e nas universidades, em geral, aparecem nas campanhas por aumento salarial. O estudo “A questão salarial dos servidores públicos federais”, realizado pelo DIEESE⁷, por solicitação da Coordenação Nacional das Entidades de Servidores Públicos Federais – CNESF, em julho de 2001⁸, mostra que o último reajuste salarial concedido de forma geral para os servidores federais foi de 22,07%, em janeiro de 1995, sendo equivalente à variação do Índice de Preços ao Consumidor em Real (IPCr), de julho a dezembro/94. Quando uma categoria recebe um aumento salarial e a outra não, evidencia-se um tratamento funcional diferenciado. Motivo de queixa constante realizada por servidores docentes, é que muitos técnico-administrativos ganham mais do que os docentes que precisam trabalhar em casa, finais de semana, para poder publicar, preparar aulas e preparar projetos de pesquisa e extensão. Nos anos de 2008, 2009 e 2010 o Governo deu um aumento diferenciado dentro da própria categoria de servidores técnico-administrativos (ver tabelas no anexo I), o que causou rachas internos e até uma tentativa de criação de uma associação de servidores de nível superior.

João dos Reis Silva Junior, em entrevista dada a ADUR INFORMA, reconhece que o trabalho do professor nas universidades federais tem sido valorizado nos últimos anos; o que ele se pergunta é: a que preço, em que condições de trabalho e das mudanças na cultura e na identidade da instituição universitária (Silva Junior, 2011)? Para ele, o professor nunca foi tão exigido. Ou seja, a própria valorização docente levaria ao desgaste, à negação de si mesmo e ao sofrimento do professor. Para Silva Júnior, Sguissardi, Silva (2010), o trabalho docente tem sido intensificado ainda pela redução da quantidade de servidores técnico-administrativos e pelo aumento da quantidade de matrículas de aluno; além disso, diante da incorporação de novas tecnologias, indica que o perfil do funcionário teria mudado e os quadros disponíveis nem sempre estão preparados para essa mudança. Para esses autores

Os novos sistemas administrativos, servidos por espaços tecnológicos midiáticos, operam novas relações dos técnico-administrativos com os professores. Muitas funções de competência daquela categoria foram repassadas para o professor, com ênfase para o professor-pesquisador. Três exemplos, dentre muitos que se poderiam citar: 1) os muitos pareceres emitidos são feitos diretamente, via eletrônica, com agências de fomento ou com revistas, dispensando o trabalho dos funcionários técnico-administrativos; 2) o preenchimento de planilhas de notas de avaliação de alunos *on-line*; e 3) a apresentação do programa da disciplina *on-line*, por meio de formulários eletrônicos que “obrigam” o professor a apresentar

⁷ DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócioeconômicos.

⁸ Disponível em: <http://www.dieese.org.br/esp/servidores.pdf>, acesso em: 18/02/2012.

com rigor seu objetivo e estratégias para o curso que ministrará (SILVA JÚNIOR, SGUISSARDI, SILVA, 2010, p. 19 e 20).

Assim, ampliam-se as tensões entre servidores docentes e técnico-administrativos: esses, sobrecarregados pela redução de seu quantitativo no quadro das universidades, reduzem seu apoio aos docentes que se veem na contingência de realizar trabalhos originalmente afetos à área administrativa, também se sobrecarregando. Em uma reunião com um Diretor de Unidade, este me revelou que não existem muitos servidores técnico-administrativos na Unidade, então, ele e mais um docente que se voluntariou cuidam dos processos de compra, das prestações de contas, porque se não cuidarem a Unidade vai parar.

Bourdieu (2008b), em *Homo Academicus*, quando enuncia o conceito de campo universitário, o concebe como o espaço em que se produzem as relações entre indivíduos, grupos e estruturas sociais. Nessa perspectiva, este espaço tem uma dinâmica que obedece a suas próprias leis, que possui uma autonomia em relação a outros campos, com lógicas e necessidades próprias, que se move pelas disputas interiores motivadas por diferentes interesses. É um espaço de conflitos, de disputas por certos bens simbólicos e posições sociais. Para Bourdieu, os indivíduos movem-se dentro de campos e circulam em vários deles, criam *habitus* assemelhado e também *habitus* “exclusivo”, procuram se assemelhar e se diferenciar nos espaços a que pertencem. As observações de Bourdieu (1996) são úteis para pensar a interdependência das lutas pelo poder. Na observação cotidiana da vida universitária, essa interdependência parece não ser sentida pelo conjunto dos indivíduos que nela trabalha: técnico-administrativos, docentes, prestadores de serviços terceirizados e alunos. Diria mesmo que, muitas vezes, não a reconhecem na produção de um trabalho comum, ainda que aquela entre professor-aluno se distinga do conjunto e pareça adquirir uma óbvia consistência.

Quando se avalia a importância dos técnico-administrativos e dos prestadores de serviços terceirizados, nesse conjunto, vemo-nos diante de um “trabalho invisível” sobre o qual pairam muitos questionamentos, ainda que, por vezes, reconheça-se a importância dos mesmos para o processo de ensino-aprendizagem, atividade final da academia.

Emiliano (2008) também percebe em seu trabalho que a categoria dos técnico-administrativos constitui-se uma função meramente acessória na organização universitária, devendo submeter-se a uma hierarquia institucional controlada por docentes, baseada em relações unilaterais de mando e obediência. A entrevistada D acredita que na relação entre docentes, técnico-administrativos e prestadores de serviço:

... na medida em que um entra na área do outro o conflito aparece... enquanto o professor está dando sua aula ou fazendo a sua pesquisa, e o técnico está fazendo o seu fazer, mas o conflito se dá muito na parte de administração, de gestão. Você verifica isto quando o professor assume um cargo de direção, que tem servidores subordinados... e vice-versa, o servidor para o docente. O processo democrático é um processo que também gera conflitos. Porque quem você apoiou não ganhou, você cria resistência... ou se você ganhou e quem não apoiou você acha que tem o poder na mão. O que que é este poder? É engraçado né, as pessoas valorizam, dão poder.

Algo que também acentua estas diferenças é o fato de o espaço universitário ser o espaço do saber, que originalmente é constituído de mestres e de alunos; não há aí lugar para servidores técnico-administrativos e prestadores de serviço, que entram nesta relação apenas para dar apoio em “funções menores”. Em países como a Argentina, por exemplo, existem os *alumnos*, os *docentes* e os *no-docentes*. A participação destes terceiros nesta díade (professor-aluno) vem em uma posição de menos valia, inclusive de negação.

Bourdieu (2008), em *Homo Academicus*, ao analisar o ensino superior francês, no exame dos professores universitários, releva a organização deste espaço como um resultado da luta entre as várias disciplinas e o academicismo do corpo professoral. Observa, porém, que no campo universitário há uma formatação de classes sociais que está presente na representatividade dos diversos cursos existentes dentro da universidade que ele analisou, como visto por Góis (2008) na UFF. Identificamos que, na UFF, dentre muitos conflitos, há aqueles entre docentes, técnico-administrativos, prestadores de serviço e alunos. Podemos considerar que esta tensão nem sempre é visível, ou mesmo, revelada. Ela parece acontecer por uma divisão do trabalho, lembrando, segundo Kanaane (1994), que a divisão do trabalho implica em divisão social, reforçando diferenças sociais e estabelecendo barreiras à ascensão social. As relações sociais estão demarcadas por perspectivas originadas na posição do indivíduo no contexto do ambiente profissional num dado meio social.

O entrevistado A (47 anos, masculino, branco) sugere a presença de tensões muito fortes na convivência dos três segmentos universitários ao indicar manifestações de servidores técnico-administrativos em busca de reconhecimento, distinguindo-se dos servidores em geral. Ele acredita que

os técnicos (...) são sempre os que se sentem mais sobrecarregados. Eles são sempre aqueles que carregam a bandeira, carregam tudo, se sentem menos prestigiados, se sentem menos valorizados. Eu acho que estes componentes também da auto-estima dos funcionários, que eles acabam se sentindo menosprezados, ou parte de um corpo menor. Porque os alunos podem tudo porque entraram, e aqui é tudo para eles, os professores são os mestres da história e efetivamente qual é o espaço dos funcionários?

Para o mesmo entrevistado, não há, no entanto, qualquer vontade de alterar a condição presente por parte dos docentes, técnico-administrativos e alunos:

Professores não querem mudar práticas que eles já têm. Os funcionários não querem mudar a condição que está colocada para eles, porque eles consideram bem assentados desta forma. E os alunos também tem, muitas vezes, uma participação distante, porque eles estão muitos já assimilados a esta lógica do mercado, de modo que a Universidade para eles também é só uma base para eles poderem chegar numa profissão. Então também não trabalham a Universidade, muitas vezes, como este espaço de “convivencialidade”.

Esta paralisação do desejo de mudar as práticas existentes pode existir por ganhos secundários⁹ existentes desta relação. Como exemplo, podemos perceber algumas “trocas de favores”: servidores técnico-administrativos podem ganhar uma folga extra porque fizeram um favor pessoal a um servidor docente etc.

Foucault (2008) permite avaliar mais amplamente as condições sociais que produzem relações dessa natureza, quando se desloca para o processo civilizador que as organiza. Ele sinaliza que o capitalismo teria criado uma sociedade de massa: nela, “os indivíduos são arrancados da sua comunidade natural e reunidos uns aos outros numa forma, de certo modo, nivelada e anônima, a da massa” (FOUCAULT, 2008, p. 154). Para ele, os indivíduos aí passaram a se comunicar por intermédio de um aparelho administrativo fortemente centralizado. No campo universitário, examinando a experiência da UFF e de outras universidades públicas, pode-se verificar que essas condições afetam a formação de processos identitários o que desfavorece a interdependência antes indicada. Haveria uma crise identitária nas relações universitárias estabelecidas?

Como em todos os ambientes, identidades plurais¹⁰ são formadas: alunos, docentes, técnico-administrativos, prestadores de serviços terceirizados; ou indivíduos pertencentes a cursos de maior prestígio social e indivíduos pertencentes a cursos de menor prestígio; ou servidores da Reitoria, do HUAP e das áreas acadêmicas; ou ainda servidores das unidades descentralizadas (Pólos e Unidades do Interior) e de Niterói. Estas identidades são estabelecidas também com diferenciações. É importante perceber que o mesmo indivíduo pode se identificar com mais de um grupo social. Por exemplo, um mesmo indivíduo pode

⁹ Os termos ganho secundário são termos usados pela Psicologia e pela Medicina para se referir a benefícios que um transtorno ou doença pode fornecer ao paciente para justificar o desejo de continuar doente. Para Freud esse ganho é inconsciente. Neste estudo nos referimos a estes ganhos secundários como os benefícios que um indivíduo pode receber com uma determinada situação que o faz se manter nela, mesmo que haja alguns conflitos e prejuízos menores ou a longo prazo.

¹⁰ Segundo Woodward (2000) a identidade tem um núcleo essencial que distingue um grupo de outro. As identidades adquirem sentido por meio da linguagem e dos sistemas simbólicos, sendo que a representação atua simbolicamente para classificar o mundo e as relações. Logo, a construção da identidade é social, é relacional.

ser aluno em um curso oferecido pela Universidade no Instituto de Artes e Comunicação Social - IACS, e ainda ser servidor técnico-administrativo da Reitoria, assim possuirá identificações com seus colegas de curso e com seus colegas de trabalho. Em alguns momentos, essas identificações podem ser conflituosas, quando, por exemplo, o desejo de uma pessoa ou de um grupo de continuar em aulas com vista a terminar seu curso pode submeter-se à exigência de manter uma greve com vista a melhoria de salários e condições de trabalho.

Lima e Lima-Filho (2009), em sua pesquisa na UFMS, apontaram que os docentes percebem uma insuficiência de apoio administrativo dispensado aos professores, principalmente no gerenciamento de atividades relacionadas aos recursos financeiros de projetos de pesquisa, como compra de material, manutenção de equipamentos e atividades de laboratório. Em situações análogas na UFF, o que percebemos é que, em contrapartida, o técnico-administrativo não vê estas como suas responsabilidades. Há uma indefinição institucional das atribuições de cada um, docentes, técnico-administrativos e alunos, que acarreta mais conflitos e insatisfações.

As posições que assumimos e com as quais nos identificamos em grupo constituem nossas identidades¹¹. A construção da identidade é social. Assim, é por meio da fala que instituímos a identidade e a diferença, ou seja, ela se faz com atos linguísticos, compreendidos dentro de sistemas de significação. Por isso, a importância dos conteúdos discursivos que aparecem nas relações existentes dentro da Universidade.

Assim, podemos decodificar com quem as pessoas se identificam, a que campo pertencem, que *habitus* está contido num dado campo. Se admitirmos que posicionamo-nos de forma diferente segundo o campo em que estamos, é possível verificar distintas identidades em cada situação. Ainda conforme Silva (2000), a identidade e a diferença estão em conexão com as relações de poder, pois diferentes grupos sociais buscam na afirmação da identidade e da diferença garantir o acesso privilegiado aos bens sociais. As representações criadas sobre um dado campo são partes do processo de formação de identidades e de diferenças e se ligam a sistemas de poder: “Quem tem o poder de representar tem o poder de definir e determinar a identidade” (SILVA, 2000, p. 91). Coube-nos, pois, examinar a regularidade de alguns conflitos que marcam relações entre servidores docentes, técnico-administrativos e alunos, em geral, em situações em que uma expectativa criada pelas normas sociais não é atendida. Quando servidores docentes

¹¹ A identificação, segundo Woodward (2000), é o processo pelo qual nos reconhecemos nos outros, seja pelas supostas similaridades ou pela ausência da consciência da diferença.

percebem-se fazendo atividades de prestação de contas para empresas financiadoras de pesquisas, ou preparando memorandos, veem-se fora da “identidade de professor”.

Hall (2005) salienta a “crise de identidade” vivida nas sociedades modernas, a partir do abalo de quadros de referência que davam estabilidade aos indivíduos. O autor localiza em cinco grandes avanços da teoria social e das ciências humanas o descentramento do sujeito cartesiano: o pensamento marxista, a descoberta do inconsciente de Freud, a linguística de Saussure, os estudos de Michel Foucault e o feminismo. Desse descentramento emergiriam “identidades abertas, contraditórias, inacabadas, fragmentadas, do sujeito pós-moderno” (HALL, 2005, p. 46).

A representação inclui as práticas de significação e os sistemas simbólicos por meio dos quais os significados são produzidos, posicionando-nos como sujeitos por meio dos significados produzidos pelas representações que damos sentido à nossa experiência e àquilo que somos (WOODWARD, 2000, p. 17).

O conceito que vem em paralelo ao de identidade é o de subjetividade. Ele permite pensar as diferenças com base em relações sociais de classes, gêneros, etnias/raças, geração, orientação sexual etc. para entender preconceitos e sentimentos que estão envolvidos nos processos de produção de identidade. Com ele, podemos explicar porque as pessoas se apegam a certas identidades e a outras não.

Historicamente, ser docente produzia *status* social, havia uma valorização deste trabalho. Ser professor situava-se próximo do sacerdócio, da divindade. Hoje, há uma desvalorização da imagem do professor e uma desvalorização de seu papel como educador, principalmente quando se trata de níveis mais fundamentais da educação: em muitos instantes, reportagens sinalizam violência em sala de aula com alunos batendo em professores e vice-versa, salários congelados, escolas em ruínas... A reportagem “Professor, profissão perigo” da revista *Isto é*, de abril de 2012, mostra que a violência já chegou aos docentes das universidades. Pouco, porém, se registra a respeito do servidor técnico-administrativo em suas várias categorias. Admite-se que a falta de reconhecimento aliada a altas exigências de responsabilidade levam a conflitos cada vez maiores que repercutem negativamente na saúde dos indivíduos. Além da responsabilidade do indivíduo com o objetivo de seu trabalho, há a responsabilidade pelo desenvolvimento de outro ser humano e, conseqüentemente, de uma sociedade. Com esse sentido, vale ressaltar ainda a contribuição de Bourdieu sobre a vida universitária vista como um campo de luta e, portanto, de tensões:

... el campo universitario es, como todo campo, el lugar de una lucha por determinar las condiciones y los criterios de la pertenencia y la jerarquía

legítimas, es decir, las propiedades pertinentes, eficientes, apropiadas para producir, funcionando como capital, los beneficios específicos que el campo provee” (BOURDIEU, 2008b, p. 23).

É comum nas universidades a prevalência da noção que separa o trabalho intelectual do trabalho manual. Diria que se trata de um conceito que alimenta alguns hábitos sociais de discriminação próprios a esse ambiente. Assim, os servidores técnico-administrativos deveriam ficar com os trabalhos manuais e os docentes com trabalhos intelectuais. Chauí (apud EMILIANO, 2008, p. 37) aponta que, “além de participar da divisão social do trabalho, que separa o trabalho intelectual e manual, a Universidade ainda realiza em seu próprio interior uma divisão do trabalho intelectual, isto é, dos serviços administrativos, das atividades docentes e da produção da pesquisa”. Desta forma, não seria necessário, na perspectiva de muitos indivíduos, que o servidor técnico-administrativo receba incentivos para estudar. Outra consequência disso é a alienação da maioria dos trabalhadores quanto aos significados de seu trabalho para o conjunto das funções universitárias e, conseqüentemente, da importância de seu trabalho para os resultados alcançados pela instituição. Percebo, principalmente, nas aulas da capacitação de servidores técnico-administrativos, que muitos não sabem da importância de seu fazer para a universidade em conjunto, e, por causa disto, não sabem o porquê de suas tarefas; acham-nas inúteis e se desmotivam.

A clássica separação do trabalho “intelectual” e “manual” evidencia a menos-valia das atividades administrativas, gerando, muitas vezes, a invisibilidade dos servidores que a elas se dedicam. Emiliano (2008) revela ainda o quanto um lugar de prestígio, organiza as relações de poder, marcando sociabilidades impregnadas de autocentrismo e autoritarismo com rivalidades ou invisibilidades. Numa entrevista selecionada, ela expõe uma experiência de tensões presentes em relações entre professores, servidores e alunos do Conselho Universitário:

Foi o melhor local de trabalho da UFF, a melhor chefia que já tive. Era um ambiente bom, apesar de eu lidar com as maiores diferenças. Os Conselheiros, em sua maioria, são Diretores, coordenadores, figuras de ponta de todos os locais. Nunca tive problemas com nenhum professor, apesar de alguns mostrarem claramente ‘eu sou o professor, o doutor’, tratando com certo distanciamento. Mas isto é mais a postura do gênero feminino. Todos os professores (homens) ao entrar, cumprimentam: ‘Bom Dia’. Algumas professoras passam com se não vissem a gente. Mas não é pessoal, pois observei esta mesma postura com os alunos. É gritante! Quando um aluno ou representante do SINTUFF fala, alguns se levantam e vão tomar café. Ignoram a fala. A grande maioria dos professores fica nas reuniões como se estivesse ouvindo dos outros palavras de segunda categoria. [...] Tenho uma visão de tudo que acontece e observo que os alunos trazem os problemas maiores.

Assim, mostra Emiliano (2008) evidências de que conselheiros podem se colocar como superiores a servidores, tornando-os invisíveis no contato social cotidiano, não se preocupando em falar e nem ouvir indivíduos “diferentes.”

Outra invisibilidade é salientada por Emiliano (2008) quando apresenta o depoimento da Profa. Maria Felisberta:

O professor quanto mais sobe mais fica elitista, nem cumprimenta os funcionários de apoio. Só fala se tiver um serviço para resolver. Reclama. O discurso é de esquerda, politicamente, avançado na sala de aula, em reunião e assembleias. Na convivência humana, deprecia. O trato com quem fica na portaria é o pior. Não cumprimenta, simplesmente ignora (Emiliano, 2008, p. 72).

Emiliano (2008) mostra que a percepção de Rita de Cássia, em sua experiência à frente do Departamento de Administração de Pessoal (DAP) se diferencia, pois “há aqueles que perguntam ‘sabe com quem está falando?’; ‘Eu tenho que ficar na fila?’ Eu atribuo este elitismo mais ao lado pessoal, característica pessoal, que é estimulada pela cultura acadêmica. Alguns docentes são bem simples”.

Segundo Bourdieu (APUD EMILIANO, 2008), as estratégias dos atores são orientadas pela posição que detém no interior do campo a que pertencem. O trabalho do professor depende de um conjunto de tarefas de pesquisa, ensino e extensão que parecem adquirir uma dada unidade e um sentido finalístico, entremeado por uma relação de afetividade para com o aluno que assegura um dado padrão de qualidade. O aluno formado enquanto cidadão e profissional seria o “produto” do trabalho deste professor e isso nunca inclui as tarefas dos demais servidores. Todavia, numa analogia com o taylorismo, parece que os servidores em geral, não sentem o resultado de seu trabalho nesse conjunto: parcelado, aliena-se, por isso, os significados de suas tarefas para alcance de resultados acadêmicos. Mas também, o docente nem sempre vê o resultado de seu trabalho: há alunos que passam por aulas cujo professor nada sabe sobre a repercussão de seus ensinamentos na sua formação e na tarefa de contribuir para torná-los profissionais e cidadãos melhores, embora saibam a serviço de que objetivos finalísticos suas tarefas estão vinculadas. Há evidências de que uma dada racionalização e rotinização do trabalho docente também têm levado à desqualificação de suas atividades e, portanto, à perda do controle do processo e do produto do seu trabalho.

Os técnico-administrativos sentem-se diminuídos frente aos docentes, talvez por não disporem do capital cultural exigido pelo cargo, por hierarquias intelectuais e científicas e/ou por estarem em um ambiente historicamente construído para uma díade: a

do professor-aluno. E os prestadores de serviço em especial sentem-se desrespeitados e diferenciados conforme salientou o entrevistado C, prestador de serviço que trabalha na UFF desde 1997: “no mínimo deveríamos ser tratados com mais respeito, de uma maneira igual...”

Bourdieu acrescenta que:

Toda toma de posición sobre el mundo social se ordena y se organiza a partir de una posición determinada en ese mundo, es decir, desde el punto de vista de la conservación y el aumento del poder asociado a esa posición. Es así como, en un universo que depende en su realidad misma, como lo hace el campo universitario, de la representación que de él se hacen los agentes, éstos pueden sacar partido de la pluralidad de los principios de jerarquización y del débil grado de objetivación del capital simbólico, su posición en el espacio al modificar la representación que los otros (y ellos mismos) pueden tener de esa posición (BOURDIEU, 2008b, p. 26).

Bourdieu, na análise da produção e reprodução das desigualdades do sistema universitário, busca compreender a estrutura objetiva das relações entre as posições ocupadas pelos agentes no campo. Para ele, as relações no campo universitário são marcadas por um ambiente competitivo, existindo disputas entre classes sociais, entre indivíduos de diferentes capitais culturais, diferentes poderes.

No caso da UFF, como de outras universidades públicas do país, há cursos que, por suas muitas exigências, são lugares predestinados estritamente a classes mais privilegiadas, expondo todo um conjunto de diferenças econômicas, culturais e sociais entre alunos. Isto não significa que indivíduos de classes economicamente baixas não possam frequentar cursos cujas exigências acabam por predestinar umas classes dominantes, lembrando que, afinal, a mobilidade social também está presente nos vários campos de conhecimento.

Entretanto, a insatisfação no trabalho, a falta de reconhecimento e a desvalorização sentidos pelos trabalhadores possuem potencial destrutivo à saúde psíquica destes, por revelarem-se como fatores desencadeadores de sofrimento e de doenças ocupacionais (PRAZERES; NAVARRO, 2010).

A entrevistada Elizabeth Jacob Fernandes de Assis Castro, servidora que foi a Coordenadora do Programa desde 2010, agora aposentada, percebe que:

Houve um crescimento enorme da Universidade, que lógico tinha que acontecer mesmo, mas com o crescimento da Universidade, um crescimento do número de servidores, mas uma coisa assim que eu vejo assim um ponto muito negativo é a falta de compromisso por parte desses servidores. Quando eu entrei dentro da Universidade, é como se a gente vestisse a camisa, (eu não sei se é porque foi o meu primeiro emprego também e eu tinha muita responsabilidade com ele, né, pela forma também como eu sou, que eu sou), e eu vejo assim, no caminhar desses anos todos e agora né que eu me aposentei, eu fico muito triste, o que eu vi nesse final foi isso: falta de compromisso por parte dos servidores, mesmo os que estão ingressando dentro da Universidade. E assim, eu não sei se é por toda

essa situação política do país que nós estamos vivendo, por tudo aí que a gente fica assistindo em jornais essas: corrupção, o jeitinho brasileiro, essas coisas assim, as pessoas subornarem as outras, não sei se é isso, mas creio também que influencia muito, para que as pessoas, entendeu, que estão vendo o emprego público como mais uma coisa, um cabide mesmo, vou ter o meu salário aqui e é só isso. Então, falta compromisso nas pessoas, lógico não são todas, mas a maior parte eu vejo que falta compromisso.

Um estudo desenvolvido na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) por Lima e Lima-Filho (2009), com base em entrevistas, indica que se tornou uma prática comum nas pesquisas de docentes a aquisição de equipamentos como computador, projetor multimídia, e aparelhos diversos, além de mobiliário e material de consumo através de recursos financiados. Essa prática tem acirrado a competição entre departamentos de ensino e entre professores, pois, com isto amplia-se a sobrecarga de trabalho dos servidores técnico-administrativos, que necessitam operacionalizar a compra destes equipamentos, garantir sua manutenção quando necessário, e preencher documentação solicitada pelas agências de fomento.

Outras exigências relacionadas aos docentes levam também ao adoecimento como a necessidade de polivalência e flexibilidade, ao ter que dar aulas, fazer pesquisas, apresentar sempre pesquisas novas em congressos e artigos, participar de comissões, fazer consultorias *ad-hoc*, aprender novos recursos tecnológicos para utilização em seu trabalho, num produtivismo que terá fortes repercussões sobre a sua própria saúde e sobre a saúde dos técnico-administrativos, que precisam acompanhar esta produção preparando processos, solicitando compras, preenchendo formulários e “suportando” a sobrecarga de irritabilidade gerada nos professores, em diversos momentos, transferida para os técnico-administrativos. É importante salientar que cada indivíduo influencia e sofre a influência do outro¹². Assim, a sobrecarga de docentes influencia a do trabalho dos técnico-administrativos e vice-versa.

As condições ambientais também não favorecem o trabalho dos três segmentos acadêmicos: falta de iluminação e ventilação adequadas, escassez de equipamentos didático-pedagógicos e, em tantos casos ainda, a utilização de quadro de giz e salas

¹² Com a Abordagem Sistêmica dá-se a ampliação do foco de análise que busca tratar os fenômenos da vida e o ser humano como possuidores das características de um sistema, ou seja, um conjunto de elementos interligados para formar um todo com características próprias que não são encontradas em nenhum dos elementos isolados. Esta noção surge da Teoria Geral dos Sistemas, de Bertalanffy (1968/1975). São alguns de seus princípios: 1) *globalidade* = interdependência entre as partes, isto é, um sistema é um todo (*gestalt*), que não é a mesma coisa que a soma de suas partes independentes (princípio da *não-somatividade*); 2) *retroação ou circularidade* = nas relações interpessoais cada indivíduo influencia e sofre a influência do outro; 3) *equifinalidade* = um mesmo objetivo pode ser atingido a partir de vários meios diferentes (LOPES, LOPES, LOBATO, 2006).

barulhentas, além de recursos tecnológicos modernos ou sua lenta aquisição, acrescida da falta de treinamento para utilização desses equipamentos.

Estudos mostram que a extrema burocracia pertinente ao trabalho quase sempre rotineiro e impessoal também está levando ao adoecimento. Assim como a falta de autonomia e de valorização e reconhecimento. Segundo Dejours, a divisão e padronização das tarefas levam a uma subutilização do potencial do ser humano. O sentimento de estar diante de uma injustiça é algo que traz muito conflito e sofrimento e, por consequência, adoecimento. O entrevistado B (57 anos, masculino, branco, que trabalha, aproximadamente, há 20 anos no Hospital Universitário Antônio Pedro - HUAP), informa:

Hoje, só tem plantonista no Hospital na Cirurgia Geral, na Clínica Médica e na Pediatria... Só. Todos os outros plantonistas ficam de sobreaviso. Isso é um descontentamento para quem fica muito grande... Isso não é veiculado, isso não é publicado, isso não é... Mas hoje se você chegar com o pé fraturado no Antônio Pedro, você vai ter uma dificuldade enorme, porque eu vou ter dificuldade de localizar... Primeiro, porque aconteceu um fenômeno dentro do Antônio Pedro que também não é veiculado: não existe mais chefe de plantão no Antônio Pedro porque quase nenhum deles concorda com o que está acontecendo. Então, ninguém chama ninguém, não tem chefe no plantão do Antônio Pedro... Chama pela acessibilidade, pela ética, porque se chegar uma pessoa... Mas assim mesmo a Direção proibiu a entrada espontânea de pacientes lá. Então, você vai quebrar o pé... Procuraria algum lugar para que a pessoa ligue para o Antônio Pedro para saber se pode receber você lá e se puder receber você lá, assim mesmo, você vai ter que o local ...que você está... Vai enviar um fax para a central de regulação do Antônio Pedro, para a central de regulação de internação... ver se tem disponibilidade de vaga, para depois você ser tratado.

Outro exemplo de injustiça dado pelo mesmo entrevistado foi percebido logo após fazer o curso de capacitação de Gestão Pública, oferecido pela Universidade:

...a gente passa a ter uma visão global da Universidade e passa a ver que o Antônio Pedro é uma parte das ruinzinhas da Universidade... que existem níveis excelentes dentro da Universidade. Eu vou falar uma coisa aqui que é meio forte, mas parece que o Antônio Pedro é a banda podre da Universidade, e é o maior colégio eleitoral.

1.1 A complexidade das relações sociais no campo universitário

No Brasil, até agora, os estudos sobre trabalho do campo universitário tem incidido sobre as condições do trabalho docente e as de alunos. Aqui pretendo examinar, algumas tensões postas na convivência de servidores técnico-administrativos, docentes e alunos, mas segundo a perspectiva dos servidores técnico-administrativos.

Contribuindo, porém, com tensões deste campo universitário está a expressiva diferença entre níveis de escolaridade de técnico-administrativos e docentes, conforme demonstra as tabelas 2 e 3 a seguir, o que sugere uma diferença de capital cultural e um sentimento de menos valia de uns frente a outros.

TABELA 2 - Escolaridade dos servidores técnico-administrativos em maio/2011¹³

	Feminino	Masculino	TOTAL
Fundamental Incompleto	53	200	253
Fundamental Completo	115	138	253
Ensino Médio	421	483	904
Ensino Superior	728	506	1234
Especialização	760	346	1106
Mestrado	156	133	289
Doutorado	27	14	41
TOTAL	2260	1820	4080

Fonte: Núcleo de Tecnologia da Informação/UFF/2011

TABELA 3 - Escolaridade dos servidores docentes em julho/2011¹⁴

	Feminino	Masculino	TOTAL
Ensino Superior	83	135	218
Aperfeiçoamento	1	1	2
Especialização	33	98	131
Mestrado	353	454	807
Doutorado	880	1058	1938
Pós-Doutorado	22	46	68
TOTAL	1372	1792	3164

Fonte: Núcleo de Tecnologia da Informação/UFF/2011

Nessas tabelas, existem cerca de 1400 servidores que não possuem nível superior de ensino, enquanto que, no caso dos docentes, a grande maioria tem pelo menos mestrado. Isto pode trazer um sentimento de menos valia dos servidores técnico-administrativos e confirmar a posição distanciada em relação aos servidores docentes, contribuindo com as distinções sociais entre eles.

Esse quadro tende a se modificar ao longo dos próximos anos, já que a carreira do técnico-administrativo hoje permite um retorno financeiro pela busca tanto de capacitação quanto de qualificação. A observação da entrevistada D (55 anos, sexo feminino, negra), servidora técnico-administrativa que frequenta o PQVS é sugestiva: ...“eu acho que esta carreira também deu um salto qualitativo muito... com relação a isto. Por um lado, o financeiro chamou, despertou a atenção, por outro lado, as pessoas foram correr atrás e estão querendo mais do que já tem”.

E prossegue:

¹³ Devemos salientar que estes dados são subestimados, uma vez que o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, estabelece limite de titulação de acordo com o cargo do servidor, para pagamento de Incentivo a Qualificação, desta forma os servidores se limitam a apresentar titulações máximas correlatas à progressão dentro de seu cargo.

¹⁴ Registramos que estes dados são dinâmicos, uma vez que a todo momento existem servidores saindo e entrando na universidade e apresentando nova titulação.

...o docente desconhece a nossa carreira. Então, a Universidade, ela é vista como um todo, (...) nosso programa de capacitação, por exemplo, tem que a ver com PDI¹⁵, quando se discutir o PDI. Quem está discutindo o PDI tem que saber que isto também envolve o fazer do técnico-administrativo.

É importante, então, que a UFF se conheça como um todo, que docentes conheçam a carreira de técnico-administrativos, e vice-versa, que quem discuta a missão e as estratégias da Universidade tenha em mente esta unicidade.

Segundo Bourdieu (1996):

A cultura é unificadora: o Estado contribui para a unificação do mercado cultural ao unificar todos os códigos – jurídico, lingüístico, métrico – e ao realizar a homogeneização das formas de comunicação, especialmente a burocrática (por exemplo, os formulários, os impressos etc.). por meio dos sistemas de classificação (especialmente de acordo com a idade e o sexo) inscritos no direito, dos procedimentos burocráticos, das estruturas escolares e dos rituais sociais, especialmente notáveis no caso da Inglaterra e do Japão, o Estado molda as *estruturas mentais* e impõe princípios de visão e de divisão comuns, formas de pensar que estão para o pensamento culto assim como as formas primitivas de classificação descritas por Durkheim e Mauss estão para o ‘pensamento selvagem’, contribuindo para a construção do que designamos comumente como identidade nacional – ou, em linguagem mais tradicional, o caráter nacional (BOURDIEU, 1996, p. 105).

Bourdieu (1996) fala da tendência de organização e unificação do Estado através da comunicação, da burocracia. Na UFF, no entanto, estes códigos não são unificados, bastando registrar que cada setor possui um formato de site, de memorando, de logotipo diferente. Desta forma, parece que a UFF ainda não conseguiu se unificar, talvez por sua origem com a incorporação de cinco faculdades federais já existentes em Niterói (Faculdade de Direito de Niterói, Faculdade Fluminense de Medicina, Faculdade de Farmácia e Odontologia, Escola de Odontologia e Escola Fluminense de Medicina Veterinária) e junção de estabelecimentos de ensino estaduais (Escola de Enfermagem do Estado do Rio de Janeiro, Escola Fluminense de Engenharia e Escola de Serviço Social do Estado do Rio de Janeiro) e particulares (Faculdade Fluminense de Filosofia e Faculdade de Ciências Econômicas de Niterói). Não só havia tradições administrativas diversas, mas também diferentes estruturas de poder. Emiliano (2008) lembra que na constituição da Universidade houve uma intensa luta por poder, atribuída à heterogeneidade dessa formação cercada de imprecisões estatutárias que discriminavam as federais das não-federais. As lutas permanecem até hoje, além de outras novas, com a criação de novas Unidades. Admite-se que por meio dos sistemas de classificação e dos procedimentos burocráticos moldam-se as estruturas mentais; assim, a “não-unificação” pode gerar

¹⁵ PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional, que consiste em documento em que se definem a missão institucional e as estratégias para atingir suas metas e objetivos.

conflitos, inclusive de identidade. Todos os grupos portam um dado capital social, distinguível, porém, segundo experiências de vida e inserções sociais. São experiências que formam processos identitários.

Woodward (2000) mostra que a cultura é central na produção de significados e na reprodução das relações sociais. Isto é observado nas relações entre docentes e técnico-administrativos: há algum tempo, os docentes eram catedráticos, com uma posição social especial. Existia clara distinção entre docentes e técnico-administrativos, ficando os segundos distantes da possibilidade de aquisição de títulos acadêmicos. Hoje, fora das universidades, os professores perderam muito do *status* social que possuíam. Segundo Silva; Carvalho (2011)

O movimento de globalização e de políticas de ajuste neoliberal, tendo a economia como metodologia principal para a definição das políticas educativas (CORAGGIO, 2000), promoveu mudança no processo de trabalho e de gestão em educação superior (DURHAM e SAMPAIO, 2000), repercutindo nas condições de trabalho, no *status* social do professor e no valor que a sociedade destina à própria educação (ARAÚJO *et al.*, 2005).

Contudo, vemos que dentro das universidades as relações sociais entre docentes e técnico-administrativos continuam distantes, talvez, dando continuidade a padrões de conduta de outrora ou mesmo atualizando-os.

Segundo Oliveira et al. (2006), no caso brasileiro, o modelo atual de universidade pública não superou seu caráter classista: muitos de seus cursos exigem um dado capital cultural que efetivamente restringe acessos dos segmentos sociais das camadas populares e incorporam jovens oriundos das elites. São tradições de ensino superior que persistem considerando, nisso, o legado da escravidão brasileira, as fundas desigualdades sociais do país e o lento acesso dos segmentos sociais mais pobres aos bens sociais.

Assim, a convivência universitária espelha muito das desigualdades do país e revela tensões postas nessa convivência. Dentro desse ambiente, verificam-se tensões nas relações entre trabalhadores que conseguiram atingir elevados níveis de escolaridade e aqueles que, no máximo, conseguiram alcançar o ensino médio¹⁶; também isso se dá entre alunos que já alcançaram níveis mais elevados de educação e servidores com níveis mais baixos; e internamente, com relação aos servidores que possuem um grau de escolaridade maior, mas que, tem seu desempenho funcional - por força de concurso de acesso a um cargo de

¹⁶ Conforme demonstrado nas tabelas 2 e 3, 1410 servidores da Universidade possuíam até o nível médio de escolaridade.

nível menor de escolaridade, ficam impedidos do exercício de atribuições relacionadas ao seu grau de escolaridade¹⁷.

A entrada cada vez maior de alunos das classes médias e baixas modifica a convivência universitária. Da mesma forma, verifica-se que, no país, o aumento de escolaridade geral, também está proporcionando a entrada de servidores, docentes e técnico-administrativos dessas mesmas classes, mudando essa ambiência acadêmica. Esse encontro de culturas também traz consigo uma maior complexidade de formas de comunicação; são distintos os códigos de linguagens e, tantas vezes, motivos de conflitos. A entrevistada E (60 anos, feminina, branca) docente que trabalha com grupos de técnico-administrativos, localiza uma dada dificuldade de comunicação posta por hierarquias sociais estabelecidas por chefias: “... nos grupos que já trabalhei (BCG¹⁸, Bandeirão, Reitoria, HUAP, Creche UFF), percebia, com clareza, uma necessidade de melhor abertura com as chefias...”. Emiliano (2008) ao entrevistar a servidora Rita de Cássia, quando à frente do Departamento de Administração de Pessoal, localiza dificuldades de relações de trabalho centralizadas diante da “dispersão” das unidades, resultado de dada configuração espacial da Universidade. Assim “os procedimentos, as informações não chegam como deveriam. É necessário informar mais”. Colocando em prática novas formas de relacionamento funcional, observou que procedimentos de ida do seu serviço aos diferentes locais de trabalho pareceram-lhe favorecer a aproximação com os servidores: “Fizemos este trabalho e foi muito próprio, tendo em vista que as realidades são diversas” (EMILIANO, 2008, p. 65).

Segundo o entrevistado B (57 anos, branco, masculino), existe uma dificuldade de comunicação muito grande dentro dos setores (ambulatório, emergência e enfermarias) do HUAP: “É uma torre de Babel”. Além disto, a comunicação entre docentes e técnico-administrativos, “crachá verde e crachá azul é péssima. Um diz que trabalha mais do que o outro. O outro diz que trabalha mais do que o um e não existe uma integração”. Nas relações funcionais desse Hospital entre docentes e técnico-administrativos é notável a diferenciação; além de muitas precariedades na execução dos diferentes trabalhos, de problemas de comunicação e de chefia, como no exemplo do entrevistado B:

A qualidade do profissional, do profissional do Antônio Pedro vem caindo a olhos vistos e a satisfação já não existe há muitos anos. Eu não tenho o menor interesse de ir para o meu plantão. Eu vou para o meu plantão, como eu não estou de sobreaviso, eu estou presente e presente sem chefe de equipe, eu tenho

¹⁷ A Constituição Federal de 1988 não permite mais a ascensão funcional, ou seja, não é possível a um servidor passar para outro cargo sem novo concurso público.

¹⁸ BCG – Biblioteca Central do Gragoatá.

que resolver, cada um tem que resolver o seu problema. Por exemplo, se uma pessoa tiver um infarto agudo na porta do Hospital, existe uma ordem da Direção... e o que que eu faço? Então eu tenho que tomar decisões pessoais, e que eu não precisava tomar estas decisões, porque não existe uma diretriz para isso.

Emiliano (2008, p. 99) cita em seu trabalho um servidor por ela entrevistado que coloca a dificuldade de relacionamento com a chefia, colocando que “em sua experiência, a desconfiança e as traições intoxicam o ambiente e dificultam as relações de trabalho”:

Hoje meu relacionamento com a chefia é péssimo. Isolaram-me: o funcionário não pode me atender; não tenho acesso ao local e aos recursos sem prévia autorização. Há uma guerra de poder. Foi solicitada uma avaliação física e mental que não surtiu efeito, pois estou capaz e está em aberto um processo administrativo disciplinar. Eu sou decano. Eu não esmoreço e não abandono a luta.

Para o mesmo entrevistado, indica Emiliano que o exercício de cargo de chefia é um grande detonador de estresse:

Antes do cargo em comissão [...] não tinha tomado conhecimento do que havia por trás dos bastidores. Considero as relações públicas promíscuas, não confiáveis, fala-se pelas costas, gerando-se fofocas. Tive que lidar diretamente com a política enquanto gestor; isto foi muito estressante.

A entrevistada D (55 anos, sexo feminino, negra) afirma que, apesar de ter duas graduações, continua no cargo de Assistente em Administração e justifica “não é jogo sair, concurso público perde a estabilidade, né, e a isonomia. Quando me aposentasse, eu perderia na nova regra da previdência e aí não compensa”.

Por outro lado, vemos que não houve ao longo de muitos anos incentivo para que os servidores técnico-administrativos se desenvolvessem e se capacitassem para seu trabalho dentro da instituição, o que também gera muitos conflitos. Com relação ao seu desenvolvimento profissional dentro da UFF, o entrevistado B disse que sempre trabalhou no HUAP, contudo

eu posso dizer que eu não dependi do Antônio Pedro para... até hoje eu continuo me especializando, mas a única coisa que eu posso eu consegui dentro do Antônio Pedro até hoje, por incrível que pareça, foi o curso de capacitação em Gestão Pública. O resto, tudo por conta própria. Eu nunca fui estimulado a absolutamente nada dentro do Antônio Pedro.

Com relação aos prestadores de serviço, não há informações seguras sobre sua escolaridade. Contudo, com a extinção de diversos cargos de nível fundamental e a consequente contratação de firmas para ocuparem estas funções (auxiliar de serviços gerais, auxiliar de cozinha etc.), podemos intuir que a escolaridade dos prestadores de

serviço não é muito elevada, devendo igualar ou mesmo ser inferior, percentualmente, à escolaridade dos servidores técnico-administrativos.

A entrada da prestação de serviço, segundo a entrevistada D, trouxe mudanças e desigualdades sociais agravadas com a terceirização dos trabalhadores e que estão sendo adotadas em larga escala

... desde quando a Universidade e eu não falo só a Universidade, mas o serviço público como um todo, ele não vê a parte técnica, administrativa e técnica... principalmente no caso da Universidade, porque tem essa categoria do docente... O lance do rebaixamento, da discriminação que o docente é o fim¹⁹ (e, na realidade, o fim seria o estudante e não o docente) mas o fim... Eu trabalho com o fim e o técnico com o meio, e o técnico-administrativo com o meio, e a diferença de escolaridade que culturalmente... Isso vai de preconceito que vai desde o analfabeto técnico-administrativo até o pós-doutorado que você tem na carreira técnica... Isso trouxe para a instituição, para a instituição não de um modo geral, o fazer do... não foi valorizado o que é necessário para a instituição como um, um fazer permanente. Por exemplo: a Constituição diz que cargos permanentes tem que ser ocupados por servidor permanente, servidor público. A parte de limpeza é um permanente ou não é permanente? A parte de vigilância é permanente ou não é permanente? A parte, o motorista é permanente ou não é permanente? Isso pode ser feito por, você pode delegar isto para uma empresa privada? Pode delegar para uma empresa privada, mas depende da política, o que você tem como concepção de Estado. Eu posso colocar estas questões como, porque eu não estou valorizando ela. Por exemplo, a parte todinha de infraestrutura hoje está... São cargos que estão sendo colocados em extinção, são cargos que não estão sendo considerados cargos fundamentais. Mas por quê? Porque a gente coloca muito na carreira deles. Esse daí é um cargo que também é de trabalhador de educação. Porque o olhar desse trabalhador, profissional voltado para a educação, não estou dizendo que um olhar de um terceirizado comprometido com a instituição não tenha este olhar... Mas este olhar, às vezes, é muito mais comprometido porque ele não pode perder o emprego, ele tem uma vinculação diferente de uns que entram, que são terceirizados, mas ocupam um cargo de chefia, ganham um salário maior, a maioria trabalha ao lado do outro trabalhador e ganha bem menos. E essa relação de trabalho ganhando menos e mal, é uma relação que não é, que não pode ter o olhar da educação. Não pode ter o olhar de quem se preocupa com direitos humanos, direitos iguais e vice-versa. É por isso que eu defendo muito assim: ah... a política, foi uma briga muito grande lá que a capacitação deveria ser feita também com os terceirizados. E aí nós conseguirmos colocar que é para a força de trabalho, então ele não é só para quem está no quadro. Porque não adianta eu capacitar, dentro de uma sala que trabalha terceirizados e pessoal do quadro: capacito quem é do quadro e terceirizado que está fazendo o mesmo serviço não, não é capacitado. E ele, se ele está ali a instituição tem que responder por ele. Se ela botou ele para ocupar aquela vaga, ela tem que responder por ele. Então, ela tem que investir naquela pessoa. Agora a luta é para que quem ocupe aquela vaga seja concursado.

Os prestadores de serviço entram nesta relação de trabalho em uma condição ainda mais díspare. Os salários são diferentes, pagos de acordo com a função que é definida pela atividade e pela escolaridade. Na palavra do entrevistado C:

Sempre houve o boato de que um dia as prestações iam acabar e em 2010, para atender exigências legais, foi feito contrato com uma firma, para corrigir a situação dos prestadores. Só que infelizmente, entendo que as coisas foram mal

¹⁹ Registre-se que a entrevistada está fazendo uma distinção entre a atividade meio e a atividade fim.

feitas, pois passaram a exigir 9h de trabalho e as cobranças ficaram piores em relação a nós. Se era para corrigir a situação dos prestadores que já estavam na UFF há muito tempo, por que mudar a carga horária? Por que exigir uniforme? Por que as chefias permitiram que uma firma de fora mandasse na UFF e nos discriminasse? Será que não temos valor, mesmo trabalhando há mais de 10 anos no mesmo lugar, contribuindo muito com o trabalho?

Sempre houve diferença de tratamento, pois, no bandejão, que foi feito para os alunos, os servidores que ganham muito mais que a gente pagam menos; nos cursos de capacitação, soube que uma época os prestadores não podiam participar, depois podiam e agora nem sei como está esta situação; no atendimento ao público, tive problemas de pessoas que não queriam ser atendidas por um prestador e, às vezes, os colegas nos destrutam.”

Alguns prestadores de serviço afirmam que não querem utilizar uniforme (exigido pela empresa empregadora) porque são discriminados por serem prestadores. Esta situação de instabilidade no trabalho leva a outros conflitos, tais como: servidores que se aproveitam desta condição para sobrecarregar os prestadores de serviço com mais trabalho, chefias que sobrecarregam servidores por não poderem passar tarefas que necessitam de senha para prestadores etc.

Outra questão que gera mais diferenças entre os servidores é apontada pelo entrevistado B: “Existe um processo de ‘adonamento’ dentro do Antônio Pedro. Um grupo é ‘dono’ de um determinado setor, outro grupo é ‘dono’... Isto na Universidade inteira, mas no Antônio Pedro é muito crítico. Isso cria um ambiente de trabalho que é muito, mais muito ruim.”.

O entrevistado B ainda exemplifica esta questão:

Essa saída da emergência é por apadrinhamento. A saída da emergência é porque... eu sou amigo do rei, sai; , eu não sou amigo do rei, não sai... E, assim, a média de idade hoje de um cirurgião da emergência é acima de 40 anos de idade. Tem um cirurgião com 62 anos de idade na emergência. (...) Até porque minha irritabilidade muito grande porque este ‘adonamento’ que manda na saída da... Não existe um projeto em que você seja contemplado com um sair da emergência, depois de um determinado tempo na emergência.(...) Há um processo de adoecimento depois de tanto tempo na emergência...

As universidades públicas têm suas peculiaridades quando, lembrando Bourdieu, o Estado, além do exercício de poder pelo uso da força física ou de instrumentos de coerção que lhe são outorgados, dispõe de outros diferentes tipos de poder como o econômico, o cultural ou de informação, e o simbólico. Para ele,

a construção do Estado está em pé de igualdade com a construção do *campo do poder*, entendido como o espaço de jogo no interior do qual os detentores de capital (de diferentes tipos) lutam *particularmente* pelo poder sobre o Estado, isto é, sobre o capital estatal que assegura o poder sobre os diferentes tipos de capital e sobre sua reprodução (notadamente por meio da instituição escolar) (BOURDIEU, 1996, p. 100).

Fonseca (apud EMILIANO, 2008, p. 38) destaca que “nas Universidades existe um campo de tensão intensa entre servidores docentes e técnico-administrativos resultado da disputa, por parte dos técnico-administrativos, por paridade de votos na escolha dos dirigentes e na representação dos órgãos de decisão universitária”.

O entrevistado B ainda deu o exemplo de estudos que estão sendo realizados com pessoas que adquirem a apnéia do sono pelo despertar obrigatório várias vezes à noite por causa da profissão. A apnéia do sono, neste caso, seria um adoecimento gerado pelo trabalho e que pode levar o indivíduo ao óbito. Por isso, o profissional que trabalha na emergência deveria ter um cuidado diferenciado, por ter um desgaste grande ao longo dos anos de trabalho. Com o tempo este profissional da emergência teria mais experiência, porém menos condições físicas para fazer seu trabalho (“eu quero, mas não consigo”). Desta forma, poderia ser melhor aproveitado em outras áreas do Hospital. O entrevistado deu como exemplo o profissional que trabalha com operação do aparelho de Raio X, que é obrigado a tirar férias de seis em seis meses, possui direito a uma aposentadoria especial, apesar de, segundo o entrevistado B, “na Universidade nada disso é cumprido” (o que não foi verificado pela autora desta dissertação). O entrevistado B lembra que “existe, parece, uma sugestão do Conselho Federal de Medicina, que a pessoa não passe, (sugestão poderia virar uma normatização), não passe de dez anos dando plantão na emergência.”

Algo importante de salientar é que antes da Constituição de 1988 o ingresso para trabalhar na UFF não acontecia exclusivamente por concurso público, podia-se entrar por indicação e realizar o concurso posteriormente, quando este fosse aberto. Após a Constituição, todos os cargos públicos deveriam ser ocupados por servidores que passassem por concursos públicos. A própria entrevistada D informou que começou na UFF como bolsista e quando ia se formar foi convidada a trabalhar em uma área que assegurava sua permanência na instituição.

As complexidades das relações universitárias apenas começam a ser estudadas: geram injustiças, conflitos, desigualdades e resultam em mais adoecimentos.

1.2. Questões de gênero, etnia, orientação sexual e faixa etária na Universidade

Os estudos realizados mostram que os servidores tanto docentes quanto técnico-administrativos apresentam desigualdades e diferenças entre si, mas nem sempre visíveis. A atenção dada às diferenças permitiu distingui-las através de processos de identificação, possibilitando algumas comparações. A universidade é composta por indivíduos de diferentes segmentos sociais, gêneros, etnias, faixa etária e orientação sexual. Estas

variáveis permitiram distinguir um pouco mais o lugar dos indivíduos na sociedade e consequentemente na instituição.

1.2.1 Questões de Gênero

Preliminarmente, foi importante conceitualmente distinguir o conceito de gênero do conceito de sexo. Este se refere a aspectos físicos e biológicos que diferem fêmea e macho em seus corpos. Já a noção de gênero, ao avançar para além do sexo, incluirá fatores sociais e culturais. Pela construção de nossa sociedade, ao homem coube o espaço público, nessa predeterminação histórica, o que é do masculino adquiriu mais valor, mais poder, autoridade e prestígio. O lugar da mulher seria o do mundo privado, o doméstico. Sob essas regras sociais, algumas pessoas gozarão de mais liberdade e oportunidades de desenvolvimento do que outras. Resumindo, as questões de gênero referem-se também às relações de poder entre seres humanos.

Segundo Baía et al (2006), às mulheres foi permitido matrícula em curso superior a partir de 1881; contudo, os estudos secundários eram caros e essencialmente masculinos e os cursos normais não habilitavam as mulheres para as faculdades. Isso inviabilizava a entrada das mulheres em cursos superiores. Somente em 1961, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira (LDB) garantiu a equivalência dos cursos de grau médio, o que possibilitou que as mulheres disputassem os vestibulares. Assim, somente a partir da década de 1960 foi possibilitado às mulheres terem mais chances de ingressar no nível superior.

Segundo Magalhães; Silva (2010) houve um aumento de 63% da participação das mulheres no mercado entre os anos 1985 e 1995. Isto deve ter sido acarretado, entre outros motivos, segundo as autoras, pelo aumento do acesso das mulheres à universidade, expandindo a escolaridade.

Narvaz (2009) cita dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - PNAD de 2005 que revelam que a maior parte da mão de obra brasileira é composta por mulheres (51,6%), embora em sua maioria as mulheres ocupem o mercado de trabalho informal (57%).

As mulheres estão conseguindo reverter o hiato na questão da educação: segundo a PNAD (2004), no Brasil, a população feminina que frequenta o ensino superior é de 57,4%, enquanto a masculina é de 42,6%. Góis (2008), em seu trabalho sobre a UFF, mostra que nas Engenharias os homens são maioria. E será que o fato de as mulheres terem

maior escolaridade está se refletindo de forma igual em sua inserção em cargos de maior prestígio social e comando?

Narvaz (2009, p. 52 e 53) acrescenta que

as mulheres são maioria nas universidades e ocupam espaços semelhantes aos homens na produção científica, participação que não ocorre no topo das carreiras acadêmicas. A melhoria na formação das mulheres não se reflete em termos de participação política e de acesso a postos de decisão: entre os 142 membros de Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras (CRUB) existem 122 reitores (86%) e apenas 20 reitoras (14%). As mulheres também são minorias como coordenadoras de pesquisa e membros de Conselhos Deliberativos do CNPQ.

Vemos que este hiato ainda é bem significativo: segundo artigo da Folha Online²⁰, a primeira mulher a ser reitora (Universidade Mackenzie) e ministra de Estado (assumindo a pasta da Educação) da história do Brasil foi Esther de Figueiredo Ferraz, de 1982 a 1985. Ela ainda foi a primeira secretária da Educação de São Paulo e a primeira mulher a dar aulas na Faculdade de Direito da USP (Universidade de São Paulo). Contudo, Esther ainda é a única mulher a ter ocupado o Ministério da Educação.

Das tabelas 2 e 3, chama a atenção o fato de que, entre os técnico-administrativos, o maior quantitativo dentro da Universidade é de mulheres (2260, ou seja, 55,39%), enquanto que o quantitativo de homens é de 1820 (44,61%). Já no caso dos docentes, existe uma maior quantidade de homens (1792, ou seja, 56,64%) do que de mulheres (1372, ou seja, 43,36%). Já com relação à escolaridade apresentada, no caso dos técnico-administrativos, as mulheres apresentam um quantitativo maior de escolaridade nos cursos de nível superior, especialização, mestrado e doutorado, respectivamente 728 mulheres para 506 homens, 760 mulheres para 346 homens, 156 mulheres para 133 homens e 27 mulheres para 14 homens. No caso de docentes, o quantitativo referente à escolaridade permanece maior para os homens.

Observamos na Tabela 4 que existem mais servidoras técnico-administrativas no nível de classificação “E”, aquele que necessita de maior escolaridade para ingresso no cargo.

²⁰ Góis, Antônio. Primeira mulher reitora de universidade no país completa 90 anos. Folha Online, da Folha de S. Paulo, no Rio: 08/03/2005. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/folha/educacao/ult305u17126.shtml>

TABELA 4 - Distribuição por Nível de Classificação dos servidores técnico-administrativos em abril/2012

Nível de Classificação ²¹	Feminino	Masculino	TOTAL
“A”	21	47	68
“B”	98	80	178
“C”	366	326	692
“D”	806	801	1607
“E”	909	528	1437
TOTAL	2200	1782	3982

Fonte: Superintendência de Tecnologia da Informação/UFF

Vemos, assim, no caso das servidoras técnico-administrativas, que a Universidade já acompanha a tendência verificada na sociedade, mas no caso de docentes não. Além disto, os cargos gerenciais mais elevados são em sua maioria ocupados por homens. Em nossa Universidade, nunca houve uma Reitora mulher, tendo apenas duas mulheres como vice-reitoras. Segundo Freitas, Braga, Barros (2010)²² a participação das mulheres como pró-reitoras também é muito pequena, ocorrendo em pró-reitorias menos significativas, como a de extensão e na de assuntos acadêmicos. Atualmente, a Universidade possui apenas uma pró-reitora, que ocupa a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

Isso demonstra as invisibilidades do feminino dentro da instituição. Onde estão estas mulheres que estatisticamente estão em igual quantidade dentro da Universidade (total de mulheres docentes e técnico-administrativas = 50,14%)? Tal invisibilidade é terreno para fertilizar sentimentos de menos-valia ou restrições ao desenvolvimento institucional? Será condição de desmotivação e de adoecimento?

Ao mesmo tempo, Jovina Maria de Barros Bruno, afirma que “O fato de ser mulher e com algumas habilidades trabalhadas/desenvolvidas (procurar ouvir, ponderar, buscar o equilíbrio, harmonizar os ambientes de trabalho) possibilitou o reconhecimento da equipe e facilitou o caminho profissional”.

²¹ Nível de classificação é conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições. Os cargos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005) são organizados em 5 (cinco) níveis de classificação, A, B, C, D e E. Os cargos de nível “A” têm como requisito de escolaridade para ingresso no cargo Alfabetização à Ensino Fundamental Incompleto. Os cargos de nível “B” têm como requisito de escolaridade para ingresso no cargo Ensino Fundamental Incompleto à Ensino Fundamental Completo. Os cargos de nível “C” têm como requisito de escolaridade para ingresso no cargo Ensino Fundamental Incompleto à Médio Completo. Os cargos de nível “D” tem como requisito de escolaridade para ingresso no cargo Ensino Médio. Os cargos de nível “E” têm como requisito de escolaridade para ingresso no cargo Ensino Superior, sendo que os cargos ligados a área marítima seguem uma lei especial que exige Ensino Médio mais alguns cursos específicos. Alguns servidores técnico-administrativos do quantitativo geral da Universidade não se encontram neste quadro, pois não optaram por este Plano de Carreira.

²² Este estudo revela diversas invisibilidades que ocorreram na UFF com relação às mulheres e seus papéis.

Emiliano (2008, p. 111) traz uma importante contribuição para análise da questão gênero e trabalho. Ela indica que as mulheres, segundo estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais de São Paulo (IBMEC), dedicam 18 horas semanais para as tarefas domésticas e os homens apenas 5. Esta sobrecarga de trabalho resultaria em mais conflitos e desigualdades dentro da Universidade. Jovina, por exemplo, salienta que “Por ser mulher, com as características acima descritas, exigiram uma dedicação maior no sentido de conciliar o papel profissional e o de mãe e esposa”. Devemos avaliar também o conflito decorrente de cobranças a que o gênero masculino se vê submetido, como salientado por um entrevistado de Emiliano:

Eu estou com limitação de atividades pela perícia médica e isto me respalda, pois toda vez que surge um peso demasiado e eu me recuso fica mais fácil de os colegas entenderem principalmente as mulheres. Ao homem é associada a força e a recusa do peso passa má impressão (Emiliano, 2008, p. 111).

1.2.2 Questões de Etnia

Segundo o Censo 2000, a composição racial dos que se autodeclararam não brancos é de 46,65% (temos neste grupo pardos, pretos, amarelos e indígenas). Desta forma, é necessário que as universidades públicas pensem sobre a diversidade étnico-racial existente no Brasil: incluindo os alunos de diversas etnias em todos os cursos e não somente em algumas áreas, em todos os horários de cursos e não somente nos noturnos, produzindo pesquisas sobre estas etnias, criando condições para que jovens negros e pobres entrem e permaneçam nas universidades e que servidores docentes e técnico-administrativos dos mais diversos cargos (e não somente aqueles de *status* social e financeiro mais baixo) sejam das diversas etnias existentes.

Os números da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - PNAD (2004) mostram que 46,6% dos estudantes brancos de 18 a 24 anos frequentam universidades, enquanto que apenas 16,5% dos negros com a mesma idade chegaram nesse nível. Homens e mulheres, segundo posição de classe e cor de pele, também estão distribuídos segundo cursos mais e menos femininos e de mais e de menos prestígio social. Góis (2008) sugere dois critérios para definir os cursos mais valorizados: (i) o “mérito natural”, ou seja, carreiras percebidas no imaginário social como possuidoras de função intrinsecamente relevante, conseqüentemente merecedoras de melhores condições de trabalho e salário, por exemplo, Medicina, Direito e Engenharias; e (ii) a demanda contemporânea e a conseqüente dificuldade de acesso a ele pelo vestibular, no caso da UFF os cursos de Comunicação Social, Direito, Medicina, Nutrição e Psicologia. Góis (2008) demonstra que

com exceção dos cursos de Turismo, Física e Ciência da Computação, nos quais não se registrava a presença de mulheres negras, o fato de tê-las presentes em todos os outros cursos da Universidade não significaria um acesso irrestrito às diferentes carreiras, já que em carreiras socialmente mais valorizadas sua presença seria mínima. Percebemos que nos cursos de “mérito natural” as mulheres negras são minorias, assim no curso de Medicina as mulheres perfazem 60,84% do total de alunos e 1,53% são negras e 16,86%, pardas, contra 76,25% de brancas. No curso de Direito, 77,52% do quadro discente é composto de mulheres, sendo destas somente 16,06% pardas e 3,21% pretas. Nas Engenharias, o sexo predominante é o masculino com 75,19% dos seus alunos e apenas 24,81% do sexo feminino, destas 80,19% são brancas; 17,41% são pardas; e 2,40% são negras. No curso de Comunicação Social, as mulheres são 54,71% do total de alunos, contudo apenas 3,01% são pretas e 22,89% são pardas. Na Nutrição as mulheres são 89,00% do total de alunos, sendo 62,8% das vagas de brancas, 22,6% de pardas e 2,7% de pretas. 79,58% do total de alunos de Psicologia são mulheres, sendo que as pretas correspondem a 5,9% e as pardas a 23,0%.

Segundo Góis (2008), em importante estudo que demonstra as diferenças existentes entre classes dentro da UFF, a questão étnica contribui para que os indivíduos sejam distribuídos por classes sociais distintas. Ele afirma que o processo de reprodução social relaciona-se às possibilidades de vida do sujeito. Assim, nascer negro relacionar-se-ia às probabilidades de crescer e viver pobre. Ele acrescenta a esta questão, um outro recorte, o de gênero, o que aumentaria ainda mais a dramaticidade da questão. Destarte, mulheres negras ocupariam condições mais baixas do que homens brancos, homens negros e mulheres brancas. Em seu trabalho, Góis demonstra que as variações de remuneração e de acesso ao mercado de trabalho entre negros e brancos podem ser atribuídas às oportunidades educacionais que são bem menores para o caso de mulheres negras. Ou seja, enquanto 10,8% das mulheres brancas ingressam no nível educacional posterior ao ensino médio, somente 5,6% das mulheres pretas e pardas conseguem fazê-lo. Acrescenta-se a esta questão quantitativa, as posições hierárquicas, as trajetórias de ingresso e condições de permanência das mulheres negras nas universidades.

As mulheres negras também não estão mais concentradas nos cursos de menor procura. Elas estariam em cursos cujos profissionais estão em posição de relativa subordinação nas instituições onde atuam, como enfermeiros, fisioterapeutas e assistentes sociais em ambientes hospitalares. Ou em cursos cuja necessidade de existência é geralmente questionado pelo desconhecimento das suas funções sócio-institucionais e das

suas competências técnicas, como por exemplo, a Arquivologia, geralmente vista como um ofício voltado para a simples organização de papéis e livros e o Serviço Social, em que os seus profissionais são frequentemente identificados como “a moça boazinha que o governo paga para ter pena dos pobres”. Ou em cursos que tenham profissões marcadas pela característica do “cuidar”, por exemplo, o Serviço Social. Ou em curso cuja nota de corte é mais baixa no vestibular, como Pedagogia. Assim, as mulheres pretas e pardas estão majoritariamente em cursos como Pedagogia (36,00% e 9,18%, respectivamente) e Serviço Social (36,24% e 11,70%, respectivamente).

Um exemplo dado de invisibilidade com relação à discriminação racial foi o que ocorreu, segundo a professora doutora Suely Gomes Costa, num encontro promovido pelo Núcleo Transdisciplinar de Estudos de Gênero (NUTEG), nos anos 90, por iniciativa da Professora Cenira Duarte (à época na Pró-Reitoria de Extensão - PROEX), no auditório da Faculdade de Educação, em um depoimento público de uma expositora estudiosa das relações sociais na UFF. Tratava-se de uma professora doutora da Faculdade de Enfermagem, mulata, então chefe de um serviço do HUAP. Contou ela que um senhor branco, passara várias vezes por sua sala, de um lado para outro, olhando para ela sentada à mesa da chefia. Depois de algum tempo, ela se dirigiu a ele, perguntando-lhe se precisava de alguma coisa. Ele respondeu que queria falar com a chefia daquele serviço. Ela então lhe informou que era a chefe do serviço. Ele ficou surpreso e, então, exclamou: "Mas é a senhora!?".

Coelho (2003) mostra em seu estudo como a escolha pelos investigados pelo magistério de nível superior significa uma busca por *status*, por pertencerem a famílias com baixa escolaridade e profissões consideradas de menor valor social. A autora mostra que apesar do novo *status*, os investigados ainda passam por processos discriminatórios. Ela coloca como exemplo a afirmação de uma depoente

Em 84, fui escolhida para ser paraninfa da turma de Pedagogia. Foi aí que eu sofri uma atrocidade. Uma colega, professora do centro, quando soube que eu seria, disse: “Mas, o centro não tem mesmo sorte, nós somos acusadas de um bando de mulheres mal amadas e os homens um bando de bichas. E agora a paraninfa do Centro, é justo uma negra!” Eu disse tu tens alguma coisa contra? Ela disse: “Claro, mais um ponto negativo para o Centro.” Esta moça é “morena”, pedagoga e advogada (Professora B). (COELHO, 2003, p. 3)

Coelho (2003) salienta que há uma falta de identificação étnico-racial e uma prática discriminatória de uma negra em relação à outra. A autora mostra que as práticas discriminatórias ocorrem entre colegas de profissão e dentro da sala de aula.

Lembro que ministrava a disciplina Didática para licenciaturas e em uma dessas turmas, lembro de uma aluna bem branquinha do curso de Letras. Entre um

espaço de uma sala para outra, me olhou, sentou e disse na minha direção: eu queria estudar nos Estados Unidos, porque eu não teria de me submeter a este absurdo: ter uma professora preta. Aí, os outros alunos que já sabiam que eu era a professora ficaram constrangidos. Para encurtar a conversa, a aluna abandonou a disciplina, e não cursou comigo. Atrasou o curso, mas não fez a disciplina. (Professora B). (COELHO, 2003, p. 4).

Coelho (2003, p. 5) demonstra outra discriminação, quando dentro do espaço universitário a qualificação não assegura o devido reconhecimento profissional:

Quando voltei do mestrado, achei que seria convidado para atuar na Especialização daqui do curso. Mas, não. Dos que chegaram, sou o único que não foi convidado e, quando me ofereço, nunca tenho espaço e a negativa vem sempre acompanhada de uma simpática justificativa. Estudei e continuo estudando, porque me iludi, achando que, na Academia, eu seria poupado de certos estigmas. Depois soube informalmente que não fui convidado para o curso e não tive voto para a administração porque duvidavam da competência de preto. É tudo uma grande hipocrisia (Professor C).

Apesar da importância deste tema, não encontramos estudos de servidores técnico-administrativos relacionados à etnia. Informações sobre trabalhadores negros e pardos também são difíceis, já que esta informação não é encontrada em nenhum banco de dados da instituição. O que podemos afirmar, por uma percepção empírica, é que nas áreas vinculadas a trabalhos mais manuais (manutenção e limpeza) existem muitos servidores técnico-administrativos e/ou prestadores de serviço negros e pardos. Em contrapartida, nos altos cargos de gestão da Universidade hoje não há servidores técnico-administrativos negros.

1.2.3 Questões de Orientação Sexual

Outro grupo que pouco se vê representado nas universidades é o dos homossexuais. Tanto discentes quanto docentes e servidores técnico-administrativos e braçais homossexuais pouco se aventuram a expor sua orientação sexual, para não precisarem conviver com o preconceito. Além disto, não existem dados sobre a orientação sexual nos sistemas atualmente disponíveis, o que nos dificulta ainda mais o acesso a informações sobre este grupo. Assim, este é um grupo que sofre injustiças e invisibilidades, além de sofrerem conflitos constantes (internos e externos). Alguns servidores docentes lutam contra o preconceito realizando pesquisas dentro das instituições sobre este assunto.

1.2.4 Questões de Faixa Etária

Sobre os servidores técnico-administrativos são muito mais evidentes ocorrências relativas à questão etária em especial, a falta de preocupação da instituição com programas de capacitação para os servidores que estão a mais tempo na instituição e agora devem

trabalhar com novos equipamentos, novos conhecimentos, nova formatação institucional. Parece ser menos “desgastante” ignorá-los, torná-los invisíveis, jogá-los para “escanteio”, subutilizá-los, como se não possuíssem condições para novas aprendizagens. Esta invisibilidade leva com que muitos adoçam, se aposentem e se desmotivem.

Os conflitos existentes entre novos servidores e servidores antigos cada vez se avolumam mais, uns não valorizando a experiência institucional dos outros, outros não valorizando as novidades e a energia que alguns podem trazer. Em alguns setores, fica perceptível a invisibilidade da experiência que só o tempo de serviço pode trazer. Em outros setores, percebemos a invisibilidade da energia que a juventude pode oferecer.

Capítulo 2 Adoecimento e estado de consciência sobre o trabalho universitário

Tensões indicadas anteriormente, relacionadas a desigualdades, injustiças, desprestígio, conflitos interpessoais, causam importantes sofrimentos: eles podem resultar em adoecimentos. Essa matéria ocupa um longo capítulo da história do trabalho em todas as partes do mundo e, nelas, questões que se atualizam com o avanço técnico e científico.²³

Para a Comissão Nacional Sobre Determinantes Sociais da Saúde – CNDSS (2008) os distúrbios músculos-esqueléticos estão liderando, em nível mundial, o grupo de adoecimentos relacionados ao trabalho, estimando-se que são responsáveis por um terço de todas as causas que requerem afastamento do trabalho no mundo, consequência de condições inadequadas de trabalho. As regiões do corpo mais afetadas são coluna, pescoço e membros superiores.

No Brasil, segundo Martins (2011), as patologias mais registradas junto à Previdência Social são os distúrbios osteomusculares, o estresse, a depressão, a ansiedade e as afecções do trato intestinal. A Comissão Nacional Sobre Determinantes Sociais da Saúde, CNDSS (2008), lembra que os distúrbios mentais podem ocorrer por causas orgânicas, por exposições a neurotoxinas, tais como mercúrio, chumbo, manganês ou solventes. Os distúrbios mentais não orgânicos, por sua vez, são uma das maiores causas de problemas de saúde ocupacional no mundo todo, com uma proporção elevada de trabalhadores que relatam níveis de médio a grave de estresse no trabalho. Estes distúrbios são causados pelo ambiente físico, pelas características das tarefas e responsabilidades, pela estrutura organizacional, pelos relacionamentos interpessoais no trabalho, pelas mudanças e eventos traumáticos.

Maslach e Leiter (1999) sinalizam alguns fatores gerais e comuns que levam ao adoecimento, observando que o excesso de trabalho tem ocorrido com a redução do pessoal e consequente aumento de atribuições para os trabalhadores que permanecem no trabalho. Vemos, no caso do serviço público, e também na UFF, a existência de anos sem concurso público para contratação de novos servidores, o que gerou redução dos quadros da Universidade (conforme visto na tabela 1) e com isto, excesso de trabalho. Além do desgaste físico, a intensidade de trabalhos parece desfazer as relações sociais, matar a criatividade e desgastar o emocional. A entrevistada G, no entanto, salienta que “Antes era bem melhor, apesar de ser mais esforço, ser mais difícil, ser mais cobrado, era bem melhor.

²³ Silva e Carvalho, 2011; Silva, Damásio, Melo e Aquino, 2008; Silva, Figueiredo, Freitas, Araujo e Paranhos, 2006; Ronchi, 2010; Rossi, Perrewé e Sauter, 2010; Maslach e Leiter, 1999; Limongi França,

Porque agora, agora não está, é..., está se trabalhando porque tem que se trabalhar, porque se pudesse não trabalhar eu não trabalhava”. Desta forma, para ela o trabalho diminuiu, mas agora está pior. Para ela a falta de responsabilidade dos colegas de trabalho leva a um desgaste:

Acho que é a falta de responsabilidade das pessoas, as pessoas não está se importando mais, quer fazer as coisas de qualquer jeito. Não estão se importando com o horário de trabalho. E eu sempre me cobro muito isso: horário de trabalho. E outra coisa também, as pessoas estão fazendo porque tem que fazer, porque se não tiver ‘deixa para amanhã, deixa pra depois’, e vão empurrando com a barriga, e eu acho que não é assim, eu acho que tem que ter responsabilidade.

Maslach e Leiter (1999) ainda colocam a falta de recompensa levando a uma desvalorização do trabalho e do indivíduo. No caso do serviço público, além de anos sem aumento de salários, verificamos não existir outras formas de recompensas como a participação nos lucros do serviço privado, possibilidade de ascensão e promoção profissional. “Além disto, salários baixos são o símbolo mais visível da falta de respeito pelo ensino” (Maslach e Leiter, 1999, p. 47). Os autores indicam ainda, a falta de união como um problema do trabalho que é ocasionado pela sobrecarga de trabalho e pela tecnologia. Consideram que “o mais destrutivo para a união é o conflito crônico e mal resolvido, que leva a frustração, raiva, medo, ansiedade e desrespeito”, como visto anteriormente no Capítulo 1 este é um problema existente dentro da UFF, muitas pessoas não se sentem respeitadas e valorizadas. Como sinalizado, tanto pela entrevistada D ao perceber conflitos entre servidores docentes, técnico-administrativos e prestadores de serviço, como pela entrevistada E ao perceber conflitos ocasionados pelas hierarquias entre chefias e subordinados, e também, com frequência, na prática docente, por hierarquias de campo acadêmico, conforme depoimento da Profa. Suely Gomes Costa: “Eu conheci alguns casos de discriminação sofrida por alunos/as de cursos de menor prestígio acadêmico, como por exemplo, os de pedagogia, serviço social, biblioteconomia e arquivologia com que trabalhei. Quando cursavam disciplinas de cursos de mais prestígio acadêmico, como as oferecidas pelas ciências sociais, sentiam-se inibidas em participar das aulas por sentirem-se discriminadas intelectualmente”. Esse exemplo situa modos hierárquicos de valoração de cursos, segundo maiores e menores aproximações com tradições de conhecimento reconhecidas segundo critérios muito variados a serem mais bem estudados.

Para Bruk-Lee e Spector (2011) o conflito interpessoal é importante estressor, assim como o são a incivilidade, a violência física, o destrato por colegas e supervisores, o *bullying* no trabalho. Sendo que estes estressores muitas vezes estão sobrepostos. Emiliano (2008) em seu estudo mostra como estes conflitos são percebidos por uma entrevistada em posição de chefia:

Ao se desempenhar a função de chefe, é necessário administrar os conflitos, as diferenças pessoais. As diferenças na estrutura dos diversos locais (equipamentos, instalações) são percebidas e cobradas pelo servidor. A convivência é difícil (EMILIANO, 2008, p. 73).

Outra entrevistada de Emiliano (2008) ainda aponta a distinção dentro da mesma carreira, mas nas características de relação com o trabalho que geram maiores conflitos:

Atualmente, temos três grupos de funcionários: os funcionários antigos, que vestem a camisa (por costume) e que estão próximos a sair; os antigos, que fazem a UFF de 'bico' e não aceitam limites; o grupo que ingressou em 1994, mas que não consegue permanecer, tendo em vista que vêm com expectativas de mercado que não existem. Assim talentos se vão. O plano de carreira engessa, pois é de cargos e não de indivíduos.

Segundo Bruk-Lee e Spector (2011) os indivíduos que vivenciam situações de conflitos apresentam mais sintomas de depressão, são mais ansiosos e irritados, além de tensões físicas, aumento da pressão arterial e da frequência cardíaca.

Penso que cabe estender ao campo universitário conclusões do estudo realizado por Ferreira (2011) sobre trabalho do setor judiciário relativo a riscos de adoecimento, identificados em situações relacionadas ao mal-estar no trabalho, como: “(a) sentimentos de desvalorização do servidor de carreira (cargos e funções ocupadas por requisitados); (b) tratamento recebido (postura autoritária, desrespeito, despreparo gerencial); conflitos de relacionamento (desvalorização do tempo de serviço, da assiduidade e da experiência; mau humor; gestão administrativa; repreensão); (c) sobrecarga, prazos curtos e cobranças (volume de processos em descompasso com o número (“N”) de servidores); (d) horas extras; sentimento de *débordement*; tempo exíguo para cumprimento de tarefas; pressão e cobrança de chefia. Para o entrevistado Ricardo de Souza Martins da Costa, este sentimento de desvalorização do servidor por causa de ocupações de chefias fica claro quando diz: “Minha impressão, quando ingressei na Universidade, é que as indicações para as chefias era feita de forma mais técnica, com critérios mais técnicos. Hoje em dia percebo que estas indicações são mais políticas do que técnicas”. A falta de perspectiva de ascensão e promoção profissional é um problema do serviço público, pois a legislação veda a possibilidade de existência destas duas perspectivas. Desta forma, o servidor público sabe

que só poderá crescer profissionalmente se assumir algum cargo de confiança ou se ingressar numa outra carreira por outro concurso público.

Adoecimentos da esfera psi, apesar de grandes avanços tecnológicos, seja dos ambientes de trabalho, seja de medidas de segurança e da atuação dos órgãos de fiscalização da saúde do trabalho, tem se ampliado num quadro que ocupa um lugar cercado de muitos silêncios, deixando em áreas de sombra situações de adoecimento que longe estão de serem equacionadas.

Esteve (1999) cria a expressão “mal estar docente” que tem como principais causas a precariedade dos recursos materiais e humanos, as modificações no contexto social das últimas décadas, o perfil do professor e as exigências pessoais. As principais consequências são sentimento de desajustamento perante os problemas reais da prática de ensino, desenvolvimento de esquema de inibição, depreciação do “eu”, desinteresse, apatia, desmotivação, crises de pânico, depressão, estresse e ansiedade que levam a pedidos de transferências, licenças, absenteísmo e desejos manifestos de abandonar a profissão.

Não existe, no entanto, uma denominação específica para o adoecimento de técnico-administrativos e/ou prestadores de serviços, embora estudos de Emiliano (2008) tenham levantado uma concentração de adoecimentos de servidores que trabalham na área de saúde, sinalizando, dentre eles, a forte presença dos do Hospital Universitário Antonio Pedro (HUAP). Jornais do SINTUFF também revelam as questões sobre a insalubridade no HUAP. São exemplos disto, os jornais 410 de 25 de outubro de 2010, 418 de 22 de março de 2011 e 419 de 11 de abril de 2011; eles versam tanto sobre a retirada da insalubridade dos servidores lotados no Hospital, quanto sobre as condições de trabalho destes servidores. Conforme indica a entrevistada D, esta forte presença de adoecimento no HUAP é antiga: “na época da ASUFF²⁴, o grosso do adoecimento era muito no Hospital, porque o estresse é muito grande (...) é estresse físico, é estresse mental, emocional... Uma coisa muito, muito gritante”.

O estresse também é identificado em outras áreas de instituições universitárias. Um relato apresentado por Silva Júnior, Sguissardi, Silva (2010) mostra como o contexto institucional da pós-graduação e o modelo de avaliação e controle da CAPES eleva o nível de estresse:

Eu digo o seguinte: na pós-graduação o trabalho é muito mais pesado que na graduação [...] Por quê? Na hora que você admite um pós-graduando, você está celebrando com ele praticamente um contrato de que, se não houver sucesso, o

²⁴ ASUFF – Associação dos Servidores da Universidade Federal Fluminense

fracasso é dos dois. Então, a orientação implica essa responsabilidade [...]. O aluno de pós-graduação também é um agoniado e isso ele transmite para o orientador. [...] Você está fazendo um contrato de convivência mútua e muita responsabilidade na condução de um processo complexo por cinco anos. A questão do financiamento: você realmente trabalha apertado [...], você é pressionado pelas agências, pressionado pelo aluno, e pressionado por você mesmo, porque cada aluno em geral é sua responsabilidade (informação verbal). (SILVA JÚNIOR, SGUISSARDI, SILVA, 2010, p. 15).

O estresse é uma resposta psicofisiológica causada por estímulos externos, não sendo uma doença, mas podendo tornar-se patológico quando ultrapassa a capacidade de adaptação dos indivíduos²⁵. A percepção individual é um importante fator determinante do estresse, por isso dois indivíduos podem passar pela mesma situação estressora, contudo um desenvolve patologias vinculadas ao estresse e outro se mantém saudável. Desta forma “uma pessoa não adoece unicamente em função da existência de elementos nocivos no ambiente, mas pelo fato de ser ou tornar-se sensível à ação desses agentes” (LIMONGI FRANÇA; RODRIGUES, 2009, p. 26).

Emiliano (2008) mostra que no trabalho o cruzamento da vida privada, dos afetos, das relações amorosas e profissionais pode acarretar desigualdades de tratamentos, muitas vezes problemas privados interferem nas relações de trabalho. Ela exemplifica isto com informações passadas por seu entrevistado:

O estresse gerado foi em função de problemas pessoais (separação conjugal) da chefia que repercutiram no ambiente de trabalho e, posteriormente, o seu envolvimento amoroso com uma funcionária, que era uma pessoa extremamente desequilibrada. Quando brigavam, ela ligava no dia seguinte pela manhã, constantemente, para o celular, para o telefone da sessão; ia ao setor, chorando, criando uma situação constrangedora. Eu tentava acalmar, mas não tomava partido. Eles chegaram à agressão. Ambos, mais tarde, foram afastados do setor e ele perdeu a chefia. Ele me tratava bem, mas havia uma distribuição injusta de trabalho. Ela ficava com dois processos e eu com 20. Eu questionava, mas ele não dava respostas satisfatórias. A relação de trabalho era boa, havia respeito, mas não era afetiva e cordial como na unidade anterior. Atribuo a diferença em relação à chefia, ao cargo, mas em parte à característica pessoal. Penso que ele não seria um bom colega (EMILIANO, 2008, p. 101).

Não podemos, no entanto, incidir no erro de situar o problema do estresse no trabalho como um problema exclusivamente individual²⁶, como ocorre em muitas

²⁵ Para Limongi França; Rodrigues (2009, p. 30) estar estressado é o “estado do organismo, após o esforço de adaptação, que pode produzir deformações na capacidade de resposta atingindo o comportamento mental e afetivo, o estado físico e o relacionamento com as pessoas”. Estes autores salientam que de um lado existem os estímulos estressores que são as situações que podem desencadear o estresse e de outro lado existe a resposta do indivíduo a este estímulo. Esta resposta pode ser negativa (*distress*), desencadeando um processo adaptativo inadequado que pode levar ao desenvolvimento de doenças. Contudo a resposta pode ser positiva (*eustress*), quando a pessoa reage bem a situação.

²⁶ Para melhor compreensão dos fatores ambientais e fatores individuais ver o modelo de Cooper e colaboradores (Limongi França; Rodrigues, 2009).

empresas que desenvolvem programas de qualidade de vida voltados exclusivamente à aspectos de bem-estar e à saúde dos indivíduos, com atividades voltadas para o exercício físico, técnicas de relaxamento, ignorando as condições de trabalho, condições ambientais, estrutura sócio-econômica etc.

Vários fatores podem levar ao estresse, transpondo para a situação da Universidade, podemos elencar ambientes insalubres, conflitos e lutas existentes entre as diversas categorias funcionais, desvalorizações salariais ocorridas ao longo dos anos, sobrecargas de trabalho...

Para o prof. Peter K. Spink (apud LIMONGI FRANÇA; RODRIGUES, 2009, p. 133)

O que muitas empresas têm de desumano é o seu próprio modelo de trabalho, um modelo que, diariamente, sistematicamente, violenta e restringe as reais capacidades de uma pessoa dentro de um escritório ou de uma fábrica. Muito provavelmente estas reais capacidades estão ligadas a potencialidades intelectuais e emotivas, que sofrem constantes negações e sanções a partir de interações pessoais que, embora em nome da produtividade, pouco tem a ver com ela.

O estresse ocupacional é relacionado com doenças cardiovasculares, hipertensão arterial, úlcera péptica, doenças inflamatórias intestinais e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT)²⁷.

Como consequência do estresse crônico, acarretado por todos os problemas vividos no dia a dia do trabalho, temos a Síndrome de *Burnout*²⁸.

O *burnout* seria a resposta emocional a situações de *stress* crônico em função de relações intensas – em situações de trabalho – com outras pessoas ou de profissionais que apresentam grandes expectativas em relação a seus desenvolvimentos profissionais e dedicação à profissão; no entanto, em função de diferentes obstáculos, não alcançaram o retorno esperado (Limongi França e Rodrigues, 2009, p. 52).

Para Maslach, Shaufeli, Leiter (apud RONCHI, 2010) os estressores mais importantes que podem levar ao *burnout* são o papel conflitante, a perda de controle ou autonomia sobre seu fazer, a ausência de suporte social e a sobrecarga. Uma demonstração

²⁷ A LER/DORT apresenta um quadro de dor mal definida, de intensidade variável, que pode levar a impotência funcional, que não costuma apresentar alterações nos exames complementares. Este fator leva a muita descrença por parte dos colegas e superiores no trabalho e uma confusão por parte do indivíduo acometido deste mal. A LER, pela perspectiva da Abordagem Sociopsicossomática, configura-se uma doença que remete a um sentido figurado, uma metáfora das relações de trabalho de nossa época, em que o culto à máquina consagra a desvalorização do trabalho humano (LIMONGI FRANÇA; RODRIGUES, 2009, p. 119 e 120).

²⁸ Em tradução significaria queimar até o fim. Esta Síndrome começou a ser estudada em profissionais chamados “doadores de cuidado”, ou seja, profissionais da saúde e professores que estão em relações interpessoais constantes.

da ausência de suporte social sentida pela entrevistada G é a “falta de controle médico, falta de atenção médica também pros funcionários”. Além disto, ela também sinaliza que

eu não vejo esperança mais não, nem qualidade de vida. O que é qualidade de vida? Qualidade de vida é você poder ajudar os seus amigos que estão precisando, uma forma que vem te buscar, ‘eu estou precisando disso, disso e disso...’, mas você não pode ajudar, aí como é que fica?

Como consequências desta Síndrome pode haver uma perda da auto-estima, desprezo pela própria profissão, situações de ansiedade, insegurança e sensação de risco. Ela envolve três componentes: exaustão emocional, onde os trabalhadores sentem que não podem dar mais de si mesmos a nível afetivo; despersonalização, gerando cinismo, desafetação e esfriamento no trato com o outro; e falta de envolvimento pessoal no trabalho, com tendência a uma “evolução negativa” no trabalho, com perda da qualidade.

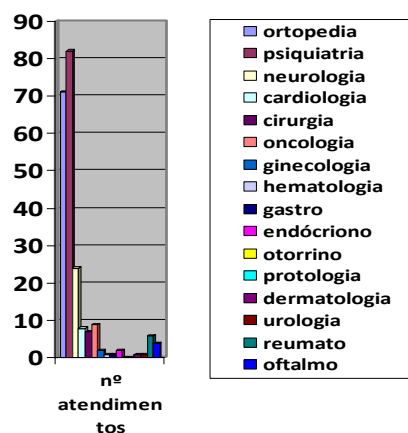
As primeiras tentativas de sistematização de dados analíticos de adoecimento na UFF sobre o trabalho técnico-administrativo devem-se a Emiliano (2008). Ela mostra que os elaborados pela equipe da Divisão de Saúde Ocupacional (DSO) datam de 2002 que, então, localizam a concentração dos adoecimentos em servidores ligados à área de saúde, com alta prevalência do sexo feminino, bem como, de transtornos mentais e de comportamento, doenças circulatórias e doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo:

Dos resultados, inferiu-se, para os docentes do sexo masculino, a significativa ocorrência de neoplasia (11,43%) e, entre as mulheres, predomina (16,13%) o Transtorno Mental e de Comportamento (TMC). Nos técnico-administrativos há uma sensível diferença entre os que trabalham no HUAP e nas demais unidades. No HUAP, há uma prevalência, entre as mulheres, das doenças osteomusculares (23,7%), seguida do TMC (12,8%) e, entre os homens, doenças do aparelho circulatório (17,32), seguidas de doenças osteomusculares (15,35) e TMC (14,95). Nas demais unidades predomina a TMC, tanto nos homens (15,5%), quanto nas mulheres (20,75), sendo que os homens também apresentam (15,35) doenças do aparelho circulatório (EMILIANO, 2008, p. 85).

Dados de 2009, apresentados pelo Programa de Acompanhamento ao Servidor Periciado, que pertencia, então, à Divisão de Saúde Ocupacional (DSO) da UFF, indicam que para os servidores afastados por mais de 120 dias, a prevalência foi por doenças psiquiátricas (transtornos mentais e do comportamento), conforme gráfico 1, tendo as doenças osteomusculares ficado em segundo lugar. No que concerne à questão de gênero, as estatísticas de 2009 demonstram uma incidência maior de adoecimentos no grupo feminino: uma relação de 220 mulheres para 92 homens. Considerando que há um equilíbrio no quantitativo de mulheres e homens trabalhando na Universidade, evidencia-se que as mulheres estão adoecendo mais que os homens, fato que deve ser atribuído às

sobrecargas que as mulheres sofrem, mesmo na sociedade atual, com a dupla jornada de trabalho, com grande parcela de responsabilidade com os cuidados do lar e com poucos equipamentos sociais de apoio na esfera de cuidados de sua prole. Quando analisada a faixa etária dos afastamentos, constata-se que a maior incidência dos adoecimentos fica entre os 40 e 50 anos de idade, período em que o servidor já trabalhou muitos anos, mas ainda não possui tempo para se aposentar. Segundo Emiliano (2008), as estatísticas da DSO possuem um nível de agregação muito amplo, o que impôs a necessidade de desmembrar as informações disponíveis para assegurar maior precisão desses dados. A distribuição estatística dos dados sobre trabalhadores lotados na Reitoria e no HUAP apoia-se no cadastro de lotação dos servidores no sistema. Essa configuração, não oferece, porém, dados que ampliem a percepção da distribuição global dos adoecimentos no conjunto das atividades, obscurecendo a distribuição dos adoecimentos por diferentes ambientes universitários específicos.

GRÁFICO 1 - Dados sobre saúde do trabalhador – Distribuição dos afastamentos por motivo de saúde



Fonte: Divisão de Saúde Ocupacional/Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos/UFF/2009

Os números de 2011 sugerem que a maior quantidade de afastamentos por motivo de saúde são do Grupo F (Transtornos mentais e comportamentais) com 25% das ocorrências, ficando, em segundo lugar, as doenças do Grupo M (Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo) e do Grupo Z (Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde). Conforme demonstrado no Gráfico 2.

Elizabeth Jacob Fernandes de Assis Castro, servidora, Coordenadora do Programa Qualidade de Vida do Servidor, desde 2010, agora aposentada, observa que

hoje existem muitos adoecimentos, principalmente, a parte psicológica. As pessoas estão muito adoecidas, principalmente, por causa desse contexto todo

que eu já lhe falei que a gente está atravessando... das pessoas terem que trabalhar para sobreviver e não para viver. As pessoas ficam desestimuladas e também todas as dificuldades financeiras que todo mundo está passando, a violência.

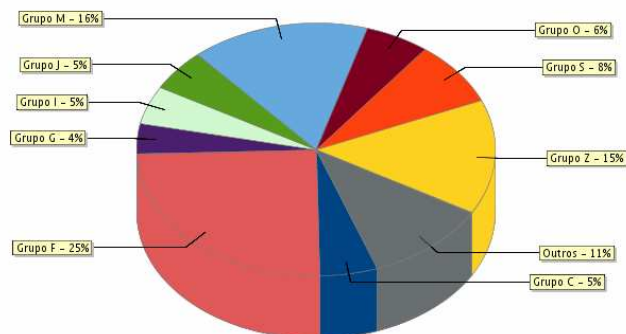
Eliana Maria Borges Rangel, responsável pela Divisão de Perícia desde março de 2011, também percebeu uma mudança nos ambientes de trabalho da UFF, confirmando a prevalência das doenças psiquiátricas ou comportamentais:

Antigamente, a gente tinha na nossa estatística a prevalência desse tipo de doença mais no Hospital e na Reitoria (a gente tinha dois pontos de atendimento) e na Reitoria, que a gente atendia todo o resto da Universidade; o primeiro motivo de afastamento era pós-operatório, depois vinha osteo-muscular e depois a parte psiquiátrica. Hoje em dia tanto faz aqui ou lá (referindo-se respectivamente a Reitoria e o HUAP). Quer dizer, a gente não tem mais atendimento no Hospital, mas a gente tem estatística separando por UORG (Unidade Organizacional), então o primeiro lugar de toda a estatística nossa é o Hospital. E o primeiro lugar é doença da letra F (referindo-se ao CID), que é a parte psiquiátrica, comportamental.

Acrescenta, ainda, que o motivo para a evolução das doenças psiquiátricas e comportamentais em toda a Universidade é

o aumento do estresse, do tipo de vida que a gente tem, cada vez mais gente, cada vez mais carro, cada vez mais dificuldade para chegar. Talvez uma certa... uma certa facilitação, porque todo mundo sabe das dificuldades de todos, então, acaba que as pessoas vão se acomodando, fazendo o mínimo possível. E aí há uma mudança de perfil, alguma coisa assim, começa a cobrar uma coisa mais, mais correta e isso daí adoce, ou faz a pessoa medicalizar, as vezes, o que é um problema social, o que é um problema de moradia, de dificuldades e tal. Então, eu acho que isto cada vez piora mais.

GRÁFICO 2 – Ocorrências de Afastamentos por Grupo de CID²⁹



Fonte: Coordenação de Atenção à Saúde de Qualidade de Vida através do Módulo de Perícia do SIASS

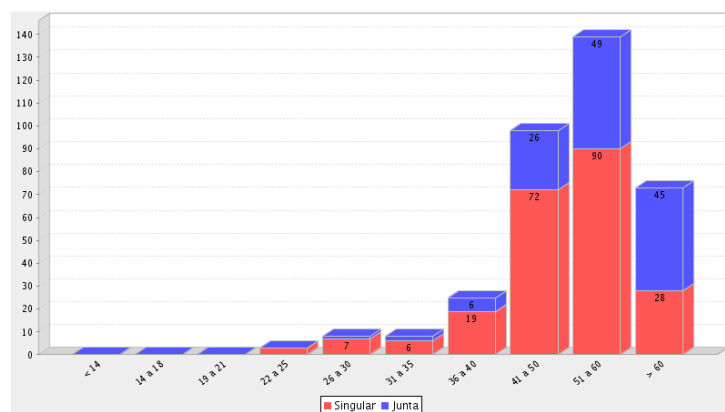
²⁹ CID: Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde.

Ricardo de Souza Martins da Costa, 53 anos, registra ainda uma mudança na motivação do trabalho, algo que, para ele, pode ser uma forma de adoecimento:

Eu não tenho muita capacidade de avaliar se teria adoecimento causado pelo trabalho, pelas relações de trabalho, mas eu tenho percebido em conversas com alguns amigos que eles estão desestimulados, estão se sentindo desmotivados ao trabalho. Não sei se isso é sintoma de adoecimento, mas percebo que houve alguma mudança sim, as pessoas não sentem mais vontade de tentar mudar, de tentar, quer dizer, por não acreditar que aqui pudessem agir proativamente para mudar as relações na Universidade.

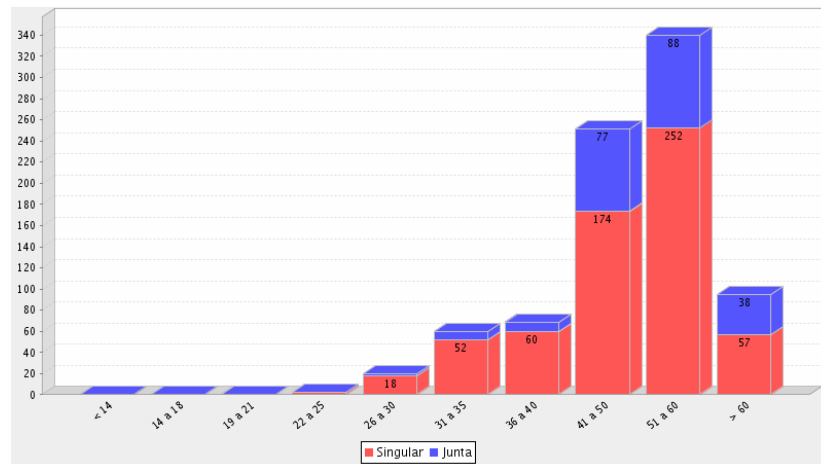
Outro indicador importante de adoecimento está localizado no envelhecimento da força de trabalho; isso ocorreu em todo o serviço público, após a década de 1990, diante da diminuição dos concursos públicos. Daí, por muitos anos, sem renovação de quadros, muitos servidores permaneceram trabalhando na instituição, com evidente sobrecarga de trabalho, principalmente, após a alteração da legislação sobre aposentadorias³⁰. Verificou-se que esse aumento médio da idade dos servidores está na base da prevalência de doenças tais como hipertensão arterial, osteoporose, diabetes, problemas oftalmológicos. Admitindo que estas doenças estejam aliadas à sobrecarga de trabalho, esse aparece como um indicador de risco para estes trabalhadores. Vemos nos gráficos 3 e 4 que a maior concentração de afastamentos por motivo de saúde, se dá após os 41 anos, distribuindo-se igualmente em ambos os sexos, a prevalência na faixa etária entre 51 e 60 anos de idade.

GRÁFICO 3 - Perícias concluídas por faixa etária gênero masculino



Fonte: Coordenação de Atenção à Saúde de Qualidade de Vida através do Módulo de Perícia do SIASS

³⁰ Alterações na legislação sobre aposentadoria no serviço público: a primeira foi realizada em 1998 com a aprovação da Emenda Constitucional nº 20 (que entre outras regras, estabeleceu idade mínima para aposentadoria e tempo de permanência no serviço público, coisa que não existia até 1998, possibilitando servidores se aposentarem com menos de 40 anos de idade), seguida da Emenda 41 aprovada em 2003 (aumentou os critérios para a aposentadoria e o tempo mínimo no serviço público de 10 para 20 anos e a base de cálculo deixou de ser a remuneração do cargo efetivo para ser os 80 maiores salários) e a Emenda 47, aprovada em 2005 (restabeleceu a paridade para quem entrou no serviço público até 31.12.2003).

GRÁFICO 4 - Perícias concluídas por faixa etária gênero feminismo

Fonte: Coordenação de Atenção à Saúde de Qualidade de Vida através do Módulo de Perícia do SIASS

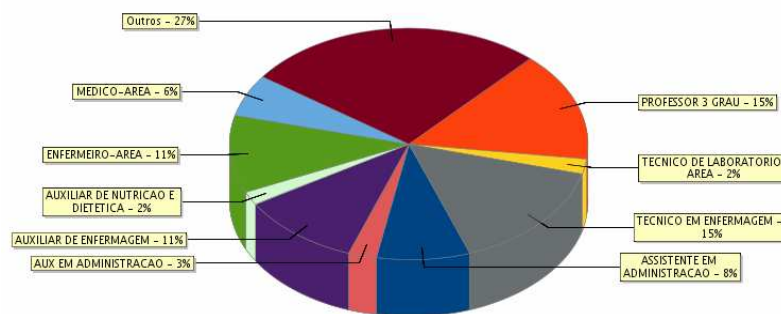
Todavia, dados disponíveis indicam que as mulheres são as que continuam buscando mais a perícia médica. Em 2011, do total de 837 afastamentos por motivo de saúde, 483 são de mulheres e 354 de homens. No entanto, chama a atenção, que, no total dos adoecimentos, há mais ocorrências de adoecimento feminino, mas os casos masculinos são mais graves. Isso se expressa quando, proporcionalmente, mais homens buscam uma junta médica³¹. Assim, enquanto o total de atendimentos das mulheres na perícia e submetidas à junta médica é de somente 26,5%, são de 36,4% o dos homens nessa mesma condição, verificando-se nas duas situações, as doenças mais graves e as licenças mais longas.

Outro dado importante das estatísticas de 2011 mostra a quantidade de afastamentos por motivo de saúde por cargo. Em primeiro lugar, estão os professores de 3º grau e os técnicos de enfermagem, ambos com 15% do total de afastamentos. Em seguida, o maior número de afastamentos está entre enfermeiros e auxiliares de enfermagem, com 11% para cada grupo de cargo. Assim, concluímos que os maiores problemas de adoecimento ainda encontram-se no HUAP.

Em nossa pesquisa, constatamos que já existem muitos estudos sobre o adoecimento docente nas universidades. Contudo encontramos muito poucos sobre os de servidores técnico-administrativos em instituições de ensino superior, embora o

quantitativo de afastamentos dos servidores técnico-administrativos, no total, seja muito mais expressivo do que o dos docentes. Como mostra o Gráfico 5, 15% dos professores de 3º grau estão se afastando por motivo de saúde, todo o restante são servidores da carreira de técnico-administrativos. Além da diminuta quantidade de estudos sobre adoecimento de técnico-administrativos, não encontramos nenhum estudo sobre o adoecimento de prestadores de serviço. Trata-se de um trabalho de notável invisibilidade. Pensamos e falamos sobre o adoecimento dos servidores, tanto docentes quanto técnico-administrativos, mas deixamos de fora os prestadores de serviço. Estes não entram nas estatísticas da instituição, pois, são afastados para licenças médicas pelo INSS, o que nos leva a uma falta de conhecimento de motivos de suas licença.

GRÁFICO 5 - Ocorrências de afastamentos por cargo



Fonte: Coordenação de Atenção à Saúde de Qualidade de Vida através do Módulo de Perícia do SIASS

Destaca-se, numa visão de conjunto, que as estatísticas disponíveis sobre adoecimentos vêm subestimando a extensão de ocorrências de afastamentos por doenças. Isso porque há certos códigos de conduta que ocultam a extensão dos afastamentos porque, nunca chegam à equipe de saúde ocupacional. Trata-se de um conjunto de práticas informais que favorecem afastamentos de servidores, docentes e técnico-administrativos, sem quaisquer registros. Essas práticas, assim, favorecem lacunas de informação sobre o desenvolvimento de adoecimentos. São condutas que, por sua regularidade, parecem expressar um hábito social. Entretanto, ela se formaliza ainda que parcialmente, quando essa ou aquela chefia vê-se diante de um atestado médico que recomenda, em geral, um afastamento de “poucos dias”. Também, pode-se observar que há regras de reciprocidades estabelecidas nos comportamentos desse tipo - bastante frequentes na área pública, e que

³¹ A licença por motivo de saúde acima de 120 dias, ininterruptos ou não, no período de 12 meses, será

merecem um exame mais cuidadoso. São práticas sociais que, por si sós, merecem um estudo mais detalhado porque muito informam sobre tradições de comando e de organização de hierarquias ocupacionais, além daquelas peculiares aos usos do poder na esfera pública, expressando relações de mútuas dependências. Eliana Maria Borges Rangel, responsável pela Divisão de Perícia desde março de 2011 registra um fato emblemático:

sempre houve, principalmente na parte dos docentes, um certo corporativismo, a ponto da gente pegar, às vezes, um docente que teve um câncer há cinco anos, ficou seis meses sem trabalhar porque o departamento considerou que a pessoa poderia faltar este tempo todo. E, atualmente, a pessoa quer resolver aquele problema daquele tempo lá atrás, que ela nem procurou a perícia. Então existia, talvez, uma coisa mais, mais paroquial, mas [i] assim, resolvia-se o problema... Hoje em dia, eu acho que está todo mundo assim mais consciente do seu papel; então, que tem uma legislação, que tem um sistema que integra todo o Brasil praticamente, todos os servidores federais, numa mesma legislação, num mesmo critério, né. Então, com isto, está fazendo com que as pessoas venham mais até nós.

Do mesmo modo a não notificação de doenças parece, ainda, associar-se a conceitos sobre a sua gravidade: há afastamentos vistos como ocorrências “normais” da vida cotidiana, tais como utilização de medicamentos para dormir, para acordar, insônia, dores de cabeça crônicas etc. O entrevistado B salienta

A irritabilidade é horrorosa, não tem um profissional da emergência, estou falando da emergência, você está entrevistando um cirurgião da emergência, não tem um profissional da emergência que não tenha o uso de ansiolítico. Isso eu posso te assegurar. De uma forma ou de outra, todos tem uso de ansiolítico. De uma forma ou de outra... não vou dizer que são drogaditos não, pelo amor de Deus. Mas todos são insatisfeitos. Todos não têm o menor prazer de estarem ali. Então o nível, a intolerância afeta muito com a qualidade de trabalho que é oferecida.

Observa-se, todavia, que essas soluções informais que tanto repercutem na história das doenças e na subestimação de estatísticas sobre elas, contraditoriamente se fazem, em algumas situações, com muitos constrangimentos. Uma delas está no fato dos indivíduos terem vergonha de se apresentar no “estado de doentes”, principalmente por transtornos mentais, evitando registros da área de saúde: “... bastou uma doença ser evocada para que, em seguida, venham numerosas justificativas, como se fosse preciso se desculpar. Não se trata da culpa no sentido próprio que refletiria uma vivência individual, e sim de um sentimento coletivo de vergonha” (DEJOURS, 1992, p. 29). Pesa no silêncio sobre essas condutas, o conceito de que somente o corpo produtivo é aceito; aquele que está “incapaz”,

momentânea ou permanentemente, deve ser escondido, silenciado, deve ficar na invisibilidade.

Dejours (1992, 2006 e 2011), demonstra em seus estudos o duplo sentido do trabalho: de um lado, ele é fonte de desenvolvimento da identidade dos indivíduos, proporcionando realização e satisfação; de outro, é fonte de desenvolvimento de enfermidades. Isto ocorre, pois o homem moderno seria definido pela profissão, pelo seu fazer. A organização do trabalho exerce uma carga psíquica muito grande sobre o indivíduo; ele se expressa num conjunto amplo de condições sociais, econômicas, tecnológicas e organizacionais, todas relacionadas ao perfil de produção e consumo, além da exposição dos trabalhadores a fatores de risco e de insalubridade muito variados, tais como, físicos, químicos, biológicos, mecânicos e ergonômicos presentes em diversos processos de trabalho.

Eliana Maria Borges Rangel, responsável pela Divisão de Perícia desde março de 2011 observa, ainda, que o aumento da percepção dos adoecimentos na UFF, talvez, decorra do aumento da frequência dos servidores na perícia, não sabendo precisar, porém, o período em que essa tendência se esboça: “eu não sei dizer, mas talvez nos últimos, sei lá... de 2000 para cá, eu acho que aumentou essa frequência”.

Estudos sobre a organização do trabalho mostram que, as mais plurais condições de seu exercício, atuam diferentemente sobre a saúde psíquica dos trabalhadores. Ganha destaque, nesse conjunto, o sintoma da despersonalização, aquele em que os indivíduos são postos a atuar mecanicamente, num desempenho semelhante aos robôs. Produzem, estritamente, o que lhe é ordenado. Nessa analogia, localiza-se a falta de significação humana da tarefa exercida, algo recorrente nas atividades em que o sujeito não tem conhecimento do significado de seu trabalho, daí, a alienação do trabalho e a desqualificação da sua pessoa. Hoje, os adoecimentos relacionados ao trabalho também buscam contrapor as condições de produção da imagem do homem completamente ajustável e extensível. As relações de trabalho, porém, revelam-se cada vez mais conflituosas pela rigidez de funcionamento e de processos de produção de organizações, orientadas por marcos e metas de produtividade. Nesse modelo, uma exigência afirmada para o trabalho é a cooperação entre trabalhadores, todavia, ao mesmo tempo, a competição entre colegas de equipe é incentivada como modo de atingir metas pré-fixadas. Sob essa perspectiva, torna-se, cada vez mais difícil, a adaptação dos trabalhadores, em geral, a essas regras gerando mais sofrimento para os trabalhadores: “A realidade das empresas tem mostrado uma organização pouco ou nada flexível, flexíveis são os

trabalhadores. (...), identificamos uma dinâmica de regulação permanente do trabalhador para manter o equilíbrio de modo a obter os resultados esperados dentro das condições disponibilizadas” (ABRAHÃO; SZNELWAR, 2011, p. 109). Dejours (1992) considera que são necessários três componentes da relação homem-organização do trabalho para o surgimento de uma descompensação psiconeurótica. São elas: a fadiga (quando o aparelho mental perde a versatilidade), o sistema frustração-agressividade reativa (que deixa sem saída a energia pulsional) e a organização do trabalho.

Essa concepção se aplicaria ao serviço público e não seria isto pior quando consideradas as amarras impostas pela legislação? O excesso de controle pode gerar um sentimento de impotência, ao mesmo tempo em que não garante a eficiência e a não corrupção no serviço público. Sublinhe-se que o trabalho também pode ser favorável ao equilíbrio mental e à saúde do corpo. A fala da entrevistada F é relevante quando recorre à imagem do positivo e do negativo do trabalho, parecendo expor dificuldades de expressar um estado de consciência mais preciso sobre a experiência de trabalho e o adoecimento:

[o trabalho] adoce sempre, se você não lida com ele de uma maneira a driblar estas coisas,... você se deixar levar pelo aspecto negativo, todo trabalho, ele pressupõe, cada um vai ter características diferentes de aspectos positivos e negativos (...) se você não se permitir compensar pelos aspectos positivos e deixar enveredar pelos aspectos negativos, com certeza o trabalho adoce.

O entrevistado A, por sua vez, recorrendo a uma frase “É preciso saber trabalhar para não se atrapalhar”, do Profeta Gentileza, ao contrário, recorrendo a essa metáfora, revela um estado de consciência bem mais preciso sobre o estado de saúde e doença associado ao trabalho, ao indicar³²:

quando a gente se atrapalha, a gente adoce, porque a gente não se dá conta de como o trabalho... ele é uma dimensão integral do indivíduo. Então, teu organismo... Ele começa a apresentar um quadro que você vai sempre apontar aquilo como algo ligado à medicina, e você vai querer sempre encontrar uma razão médica, quando aquilo está ligado à economia do seu dia, da produção do seu dia: um conflito dentro da instituição... Aquilo traz um problema para você, você leva aquilo para casa, no dia seguinte você vem com uma outra disposição. Eu acho que você tem um adoecimento que está ligado também ao institucional sim, que faz parte da cultura e da saúde daquele ambiente institucional. Certamente, um administrador autoritário e tudo, ele vai produzir uma série de sequelas no seu corpo institucional: pessoas que vão ter medo de falar com ele, pessoas que vão ter medo disso e daquilo. Enfim... E por outro lado este administrador tem que tomar cuidado também porque ele assimila todas as energias. Se ele não souber filtrar isso, essas energias recaem todas sobre ele.

Confirma-se que todo e qualquer trabalho pode ser uma fonte de tensão, com sobrecargas psíquicas. Essas se não aliviadas, através de diversas estratégias, provocarão

³² O Profeta Gentileza, apelido de José Datrino, ou ainda, “José Agradecido” ou “Profeta Gentileza”, tornou-se conhecido por fazer inscrições de mensagens de “paz e amor” sob um viaduto no Rio de Janeiro.

sofrimento e patologias (DEJOURS, 1992). Mas é patente que a tomada de consciência sobre tais condições tem aumentado e a própria criação do Programa Qualidade de Vida dos Servidores trata disso.

O reconhecimento dos sinais de transtornos relacionados ao estresse na UFF tem avançado.

2.1 Política de saúde do trabalhador trouxe mais saúde?

A Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador, aprovada em 24/11/2004 pelo plenário do Conselho Nacional de Previdência Social visa garantir que o trabalho, base da organização social e direito humano fundamental, seja realizado em condições que contribuam para a melhoria da qualidade de vida, a realização pessoal e social dos trabalhadores e sem prejuízo para sua saúde, integridade física e mental.

Em abril de 2009 o Decreto n° 6.833, instituiu o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS. Este Subsistema foi criado com o objetivo de “coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal”. Ele pretende ampliar e sistematizar no serviço público federal medidas de perícia, assistência e promoção da saúde, além da implantação de um sistema informatizado único que possibilitará um conhecimento futuro sobre as causas de afastamentos por motivo de saúde dos servidores e o seu estado de saúde, através do exame periódico. Também, há um movimento iniciado pelo Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior para pesquisar, em âmbito nacional, o adoecimento dos servidores docentes. Desta forma, podemos verificar ações do Estado no sentido de criar condições para melhorar a saúde dos servidores públicos federais.

Em fevereiro de 2010, a Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão estabelece uma orientação normativa para a concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por trabalhos com Raios-X e substâncias radiotivas (ON SRH/MPOG n° 02 de 19 de fevereiro de 2010). Esta orientação estabelece expressamente quais as situações que caracterizam a insalubridade e aquelas que não tem direito ao adicional.

Contudo, a entrevistada G coloca a importância de outras questões para o adoecimento no trabalho:

Eu, mediante ao problema que eu tenho, eu até acho que faz parte, porque tem uma escada não muito boa, tem os defeitos da, da... como é que fala, das lajes, né, tem cupim, então isso tudo eu acho que tinha que ser reavaliado. Porque tudo isso é, a agora aquela escada lá, aquela escada lá tá super perigosa. (...) Eles não consideram isso não, eles não consideram isso pro funcionário não

Ela ainda acrescenta “Porque não dizem que a gente sair de casa para vir trabalhar a gente já tá, é, fazendo parte do... do... acidente de trabalho. O fato de a gente sair de casa até chegar no serviço, durante o serviço, sai do serviço até nossa casa, não faz parte do acidente de trabalho? Então”.

A implantação do adicional de insalubridade acompanha as políticas de bem-estar e os ganhos dos trabalhadores de melhores condições de trabalho³³. Já o conceito legal de insalubridade, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), diz que:

Art . 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. (Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943)

O adicional de insalubridade surgiu como uma verba alimentar: pensava-se que melhor nutridos os trabalhadores ficariam mais resistentes às doenças ocupacionais. Contudo, esta remuneração fez com que mais pessoas se expusessem aos riscos, aumentando o contingente de doentes. Com o passar do tempo, o adicional de insalubridade passou a ser uma punição aos empregadores, que deveriam pagá-lo enquanto não sanassem os riscos impostos aos trabalhadores. Ao mesmo tempo, ele seria uma compensação aos trabalhadores para possíveis adoecimentos futuros.

Algo deve ser observado com relação a essa Orientação Normativa e à Norma Regulamentadora n° 15 (NR 15), que trata de atividades e operações insalubres para os trabalhadores regidos pela CLT: é a de que toda a constatação de insalubridade ocorrerá pela verificação das condições ambientais e fatores de riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e mecânicos. Considerando que a Comissão Nacional Sobre Determinantes Sociais da Saúde (CNDSS, 2008) que os maiores motivos de afastamentos são ocasionados por fatores músculoesqueléticos e de transtornos mentais e de comportamento. Podemos verificar que há uma invisibilidade da doença mental, principalmente na sua relação com o trabalho: dificuldades relacionadas a identificação e medicação por parte dos profissionais, ao sentimento da doença por parte do próprio doente, dificuldade dos outros enxergarem e aceitarem.

³³ A palavra insalubre é originária do latim e significa o que não é salubre, doentio, prejudicial à saúde, inadequado à vida ou risco para a saúde.

Dejours (1992) mostra que o aparelho psíquico, com a separação do trabalho manual e intelectual, não apareceu como vítima do sistema taylorista, por isso não seria o foco das primeiras lutas e cuidados em termos de saúde do trabalhador. E acrescenta: A luta pela sobrevivência condenava a *duração excessiva do trabalho*. A luta pela saúde do corpo conduzia à denúncia das *condições de trabalho*. Quanto ao sofrimento mental, ele resulta da *organização do trabalho* (DEJOURS, 1992, p. 25).

A condição de trabalho inclui as condições do ambiente físico, químico e biológico, além das condições de higiene e segurança e as características antropométricas do posto de trabalho. A organização do trabalho considera a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc. (DEJOURS, 1992).

Essa Orientação Normativa trouxe diversos cortes nos adicionais de insalubridade recebidos pelos servidores públicos federais, incluindo os da UFF. Nesta instituição, com os cortes ocorridos houve uma corrida à Administração Central para a devolução do adicional de insalubridade e a discussão ficou em torno do pagamento deste adicional, como uma complementação salarial, e não como melhorias das condições de trabalho. Além disto, não há uma preocupação com as questões de organização do trabalho. Analisando as últimas publicações do SINTUFF³⁴, pudemos verificar que muitas publicações referem-se ao corte no adicional de insalubridade (Jornais n° 410, de 25/10/10, 413, de 10/01/11, 416, de 23/02/11, 417, de 14/03/11, 419, de 11/04/11, 428, de 10/10/11 e 434, de 05/03/2012) e muitos referem-se a denúncias de más condições de trabalho e/ou busca de melhorias das mesmas (Jornais n° 411, de 9/11/10, 412, de 01/12/10, 414, de 26/01/11, 415, de 07/02/11 e 418, de 22/03/11), contudo nenhum jornal tratou da organização do trabalho.

A tabela 5 mostra a diminuição do recebimento do adicional de insalubridade dos servidores da UFF, separados por HUAP e UFF³⁵

No debate “Condições do Trabalho Docente: saúde do trabalhador e insalubridade”, que iniciou com uma palestra proferida pelo professor Armando Ciprino, organizada pela ADUFF SSind (Associação dos Docentes da UFF – Seção Sindical do ANDES-SN) foi pensado que para resolver a questão da insalubridade deve-se promover a saúde do trabalhador.

³⁴ Houve dificuldades de localizar as publicações relativas a ASUFF, por isso somente analisamos as últimas publicações do SINTUFF.

³⁵ UFF aqui inclui todas as Unidades fora HUAP.

TABELA 5 - Diminuição do recebimento do adicional de insalubridade dos servidores da UFF

Local	Categoria	2008	2009	2010	2011
HUAP	Técnicos	1225	1240	1253	1044
HUAP	Docentes ³⁶	3	4	4	2
UFF	Técnicos	737	623	533	382
UFF	Docentes	562	610	628	615
TOTAL		2527	2477	2418	2043

Fonte: Superintendência de Tecnologia da Informação/UFF

Cipriano salienta que o pagamento do adicional de insalubridade busca compensar o risco, a possibilidade de dano à vida ou à saúde, e não o dano efetivo causado ao trabalhador. Ele coloca que existem três saídas para se compensar o trabalhador e penalizar o empregador: não se fazer o trabalho, diminuir o tempo de exposição do trabalhador aos riscos, diminuindo o horário de trabalho e pagar-se o adicional.

A entrevistada D observa que hoje

insalubridade passou a ser salário, complementação salarial para muita gente. Muita gente quer ir trabalhar em local insalubre para ganhar insalubridade, né. É justamente o lance de trabalhar com a doença e não com a saúde, né. A política é que tenha menos gratificação por insalubridade, porque é sinal que a instituição tem uma estrutura, melhor, mais saudável para seus trabalhadores.

A entrevistada G sinaliza a dificuldade que o corte da insalubridade trouxe para sua vida

Eu entrei no dia 17/7/83. No tempo que eu entrei, na época que eu entrei, eu trabalhava lá no DOA. Quando eu trabalhava lá eu tinha a insalubridade, aonde ajudava muito, mas de repente tiraram. (...) Causou um baque terrível. Muito grande, porque a gente tinha um parâmetro de gasto, né, e tiraram. E sem a insalubridade, que já era uma ajuda muito grande, é, faz falta.

Na forma de organização do trabalho sob o modelo taylorista, evidencia-se que as agressões ao corpo humano, considerado apenas em sua força física e tratado como extensão das máquinas, a proteção da saúde é a proteção do corpo. No contexto atual, já existe uma preocupação com as consequências do trabalho geradas nas capacidades físicas e psíquicas dos trabalhadores.

Na UFF, ainda identificamos um problema relacionado à informação sobre os acidentes, ou seja, muitas vezes, a área de saúde não é informada sobre os acidentes ocorridos, as chefias e os servidores não sabem que é necessário notificar a área de

³⁶ Devemos salientar que pelo regimento da UFF todos os docentes deverão ser lotados em Departamentos de Ensino, por este motivo poucos docentes estão lotados no HUAP (somente aqueles com cargo de chefia), e consequentemente poucos recebem insalubridade.

segurança do trabalho para que a mesma tome medidas preventivas. Muitas vezes, estes casos são solucionados de forma “doméstica” através de práticas antes indicadas que acabam finalizando um acordo entre chefia e trabalhador, quando é necessário algum afastamento, ou simplesmente não há registro nenhum por não se saber a importância destas informações.

A área responsável pela segurança do trabalho até pouco tempo só era formada de médicos e enfermeiros do trabalho. Com a entrada de técnicos e engenheiros do trabalho, que ingressaram a partir de 2008, os trabalhos de prevenção de acidentes e fiscalização dos ambientes de trabalho foram intensificados.

Ao longo dos anos, as conquistas relacionadas a saúde do trabalhador vieram através de muitas lutas dos próprios trabalhadores, que se uniam em torno de melhorias que acabaram atingindo a todas as categorias, como redução da carga horária de trabalho, cuidados relacionados a acidentes de trabalho, recebimento de adicionais de insalubridade. Hoje parece que estas lutas estão girando somente em torno de melhorias salariais.

Segundo a entrevistada D, a respeito dos sindicatos,

a disputa que está hoje não é a militância que eu tive lá trás. (...) Está muito partidário. Já era partidário antigamente, mas o partidário agora está muito agressivo. Acho que as pessoas perderam o referencial da luta em prol da categoria. Vale o que vai me trazer mais voto, então não importa o que estou defendendo.

Desta forma, devemos aprofundar os estudos sobre as novas lutas que se apresentam no mundo do trabalho. Para Dejours (apud EMILIANO, 2008, p. 100) “reclamar é uma das possibilidades de evocar o sofrimento e a doença através de atos de linguagem comuns aos trabalhadores. Sofrimento criador, portanto, enquanto estado de luta contra a organização do trabalho que muitas vezes conduz ao adoecimento”. Emiliano (2008) ainda exemplifica com a fala de um entrevistado:

Eu não esmoreço e não abandono a luta. Hoje as pessoas não levantam a manga para ‘botar ordem’. Eu não engulo em silêncio. Eu não me abato, sinto-me revigorado. Vejo que, quando se exerce uma atividade pública, a saída para o desentendimento é publicizar tudo e esperar a justiça. Hoje as pessoas não encaram os conflitos, tentam desvios para conseguir o que querem, por exemplo: com a criação da categoria de professor associado para se alcançar outros patamares, ganhar mais. A pessoa vai ter que passar por comissão, eu já vi casos irrecusáveis e as pessoas são indeferidas e vão para outras áreas para novas tentativas, sem questionar a decisão da comissão.

Será que os trabalhadores estão se unindo em prol do seu bem-estar? De sua qualidade de vida? Ou estão buscando individualmente a melhoria de seus salários?

Será que a busca por melhorias nas condições de trabalho é função só dos empregadores, ou é uma luta de todos?

2.2 A violência causada pelo trabalho

Em Emiliano (2008), o médico Herval Pina Ribeiro, estudioso de doenças relacionadas ao trabalho, revela uma relação entre o capitalismo e os modos de adoecimento do trabalhador, que ele denomina violência explícita ou oculta no trabalho:

A violência explícita é caracterizada pelo atingimento direto do corpo do trabalhador, e isso vai desde os baixos salários que impõem as enfermidades decorrentes da má nutrição, das péssimas condições de vida, da inalação de resíduos tóxicos, até as tensões e pressões que lesionam os músculos, olhos, a pele, as articulações, os nervos, o cérebro, o psiquismo. A violência oculta é evidente nos modos de adoecer e morrer do trabalho ‘uma violência abrandada, mais sutil, oculta e ocultada’. (EMILIANO, 2008, p. 78 e 79)

Foram encontradas associações significativas dos transtornos mentais com a experiência de violência na escola; com as piores condições de estrutura física da escola e com alguns aspectos da organização do trabalho.

Muitos autores dizem que a única forma de assegurar a democracia social seria garantir aos cidadãos a plenitude de seus direitos e estes por sua vez só seriam alcançáveis se houvesse o acesso igualitário à justiça. Os estudos vêm demonstrando, contudo, que na sociedade brasileira o direito à justiça não é igualitário e as instituições judiciárias não têm buscado legitimar-se como espaço de mediação para os conflitos vividos cotidianamente pela população.

Assim, intuímos que no caso da precarização do trabalho dos servidores públicos das universidades, ocorre uma violência psíquica, pois se tratam seres humanos como coisas, como seres irracionais e insensíveis, que não observam os acontecimentos à sua volta, ou seja, não percebem a falta de atenção, a falta da presença das autoridades estatais e, por conseguinte, “não sofrem por isso”. E enfrentar essas questões é empenhar-se na conquista de direitos sociais. Essa conquista requer a intervenção ativa do Estado, lembrando que os direitos de liberdade nascem também contra o super poder do Estado. Contudo, o que vemos no caso dos servidores é a dificuldade de atuação do Estado, levando ao adoecimento. É preciso ainda atentar para o protagonismo dos sujeitos desse campo de luta, pois “(...) a vitimização faz com que o agir ou a ação fique concentrada nas mãos dos não-sofredores, das não vítimas que devem trazer, de fora, a justiça para os injustiçados.” (Chauí, 1998), recriando regras tutelares.

Capítulo 3 O Programa Qualidade de Vida dos Servidores – PQVS na UFF e suas perspectivas

Na Universidade Federal Fluminense – UFF, o PQVS foi implementado no Departamento de Assuntos Comunitários – DAC³⁷. O Programa “Qualidade de Vida do Servidor” (PQVS) iniciou-se em 13 de dezembro de 2004, no âmbito do DAC – UFF; foi aprovado pela portaria nº 33.440, de 13 de dezembro de 2004. Sua criação atendeu às considerações do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Universidade, que tem como um de seus objetivos a valorização dos recursos humanos e o atendimento das aspirações de caráter social da comunidade interna.

O surgimento do PQVS não acontece por uma orientação de governo, mas como uma preocupação institucional também de outras universidades federais brasileiras. Essa preocupação com a qualidade de vida nesse conjunto de universidades tem incidido sobre cuidados com a saúde. Identificamos cerca de 20 Universidades que têm algum setor voltado para a saúde do servidor; muitas possuem setores e/ou programas específicos relacionados à qualidade de vida no trabalho. Por não ser a qualidade de vida no trabalho um programa de Governo, em cada universidade, as atividades concernentes a essa preocupação são distintas e exercidas através de programas de atendimento, orientação e acompanhamento biopsicossocial do servidor, tais como, planejamento de atividades educacionais e programas de prevenção das doenças ocupacionais, atividades física e de relaxamento; implantação de hábitos alimentares saudáveis, atividades culturais e artísticas, academia, ginástica laboral, parcerias com colégio, eventos de integração e lazer, clubes de descontos, programas de preparação para a aposentadoria, programas preocupados em desenvolver ações integradas na promoção e prevenção da qualidade de vida no ambiente e nas relações de trabalho. São, enfim, medidas que pretendem favorecer os indivíduos através da criação de novas formas de enfrentamento de situações de agravos psicossociais e organizacionais. Daí surgirem programas de valorização dos servidores,

³⁷ A UFF, sediada em Niterói – RJ, foi criada pelo Decreto nº 3.848 de 13 de dezembro de 1960, com o nome de Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UFERJ), passando à denominação atual pelo Decreto nº 4.831 de 05 de novembro de 1965. Uma de suas características é a descentralização e interiorização de seus *campi*, possuindo pólos espalhados pelo Estado do Rio de Janeiro e uma Unidade Avançada no Município de Oriximiná, no Pará. Na sua estrutura consta o Departamento de Assuntos Comunitários – DAC. Trata-se de um importante setor da UFF, criado em 1968 com a denominação de Departamento de Assistência Social – DAS. Sua estrutura foi alterada pela Portaria nº 28.615, de 17/11/2000. Em sua criação tinha como responsabilidade promover, supervisionar, planejar e coordenar atividades relacionadas ao bem-estar da comunidade universitária. As ações do DAC abrangiam desde o alimento até o cuidado com a saúde, com programas de natureza preventiva, assistencial, informativa, de conteúdo cultural, social e científico (UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE, 2009b).

como as de diplomação de aposentados e da semana do servidor público, atividades que visam a proporcionar integração dos servidores como atividades de yoga, karatê, dança de salão, oficinas terapêuticas de fisioterapia e terapia ocupacional. São oficinas artesanais de *découpage*, pintura em tecido, pintura em tela e garrafas pet, programas de arte com música no trabalho, projeto de coral, de iniciação à música, programas de educação, cultura e lazer. Há, ainda, programas de integração e eventos especiais em datas comemorativas, como as do dia Internacional da Mulher, das Mães, dos Pais, do Servidor Público, além de programas de prevenção do LER/DORT, acupuntura, massagem relaxante, shiatsu, caminhadas orientadas, contação de histórias, campanhas de vacinação, programas de dependência química, de saúde da mulher, de saúde do trabalhador, saúde oral e saúde mental, atividades de alongamento, pilates, tai chi chuan, jardinagem e tear³⁸. Atualmente, o Governo sinaliza a importância das ações de qualidade de vida no trabalho, realizando alguns eventos de capacitação com este teor³⁹.

Na UFF, a ideia da criação do PQVS surgiu com a constatação, pela equipe técnica do DAC, da crescente ocorrência de casos de doenças graves e crônicas, muitas vezes, relacionadas ao estresse do trabalho, a dificuldades de relacionamentos interpessoais etc. Não houve, desta forma, uma avaliação prévia sobre as condições de vida e de trabalho dos servidores que viesse orientar alternativas para o Programa conforme objetivos de qualidade de vida da Universidade⁴⁰. Desse modo, o Programa se instala e se define somente em função do atendimento aos adoecidos que chegavam à equipe técnica.

A entrevistada Elizabeth Jacob Fernandes de Assis Castro, servidora que foi a Coordenadora do Programa desde 2010, agora aposentada, lembra como surgiu o Programa:

³⁸ Limongi-França (2010) cita o resultado de uma discussão na 30ª Reunião da Rede de Estudos em Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (REG-QVT), em que se discutiu “Novas Alternativas em QVT” e [que] identificou como principais alternativas, além da Ginástica Laboral, Yoga, Meditação, Terapias Alternativas e Programas Educacionais (campanhas, palestras, prática esportiva, correções ergonômicas), foram citadas alternativas como busca de conscientização, práticas que estimulem a liberdade, responsabilidade e saúde integral, e alternativas que visem o equilíbrio entre vida pessoal, profissional e saúde.

³⁹ O Departamento de Políticas de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor (Desap), órgão vinculado à Secretaria de Gestão Pública (Segep) do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, divulga em 2011 o I Congresso de Qualidade de Vida no Trabalho no Serviço Público Brasileiro (I CQVT SPB), realizado pelo Grupo de Estudos e Pesquisas em Ergonomia Aplicada ao Setor Público - ErgoPublic, do Núcleo de Ergonomia da Atividade, Cognição e Saúde - Ecos e pelo Grupo de Estudos e Pesquisas sobre a Gestão de Pessoas na Administração Pública - GEPAP, em parceria com a Universidade Correios e com a Praxis Consultoria Júnior. Atualmente, divulga o curso de extensão Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Diagnóstico, Política e Programa de QVT como Instrumentos para a Promoção da Saúde e Segurança no Trabalho na Administração Pública Federal, que será ofertado na modalidade de ensino a distância pelo Centro de Educação a Distância CEAD/UnB e pelo Grupo de Estudos em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic) do Departamento de Psicologia Social e do Trabalho da UnB.

... foi quando surgiu o Programa de Alcoolismo, né, que a gente teve que fazer uma avaliação de desempenho. Foi a primeira avaliação de desempenho feita na Universidade, (...) e que nessa avaliação de desempenho nós vimos que o baixo desempenho, a maior parte, eram servidores com problemas de alcoolismo. Foi quando nós resolvemos, né, criar o Programa de Alcoolismo, para dar suporte a esses servidores.

Elizabeth também informou que essa experiência, a cargo de uma única servidora, quase foi extinta. Com mais uma servidora em apoio, o Programa de Alcoolismo e as propostas de atuação prosseguiram. Essas servidoras participaram de um programa interativo de empresas que trabalhavam com atenção à dependência química:

... foi quando nós começamos a participar daqueles grupos interativos de empresas, que era patrocinado por Furnas e Petrobrás. E quando eles começaram a falar sobre qualidade de vida... E aí a gente veio, após essa reunião, com muitas idéias e pensando também por que nós não faríamos isso dentro da Universidade. Então nós começamos a criar o Programa de Qualidade de Vida e inserir o Programa de Alcoolismo dentro do Programa de Qualidade de Vida... sendo um projeto: o Programa de Alcoolismo seria um projeto dentro do Programa de Qualidade de Vida. E aí nós levamos para a nossa chefia, que era a Jovina, e ela nos deu todo apoio, foi quando nós iniciamos o trabalho de qualidade de vida do servidor. Aonde eu fiquei até me aposentar.

Para Elizabeth, o PQVS surgiu para “que as pessoas tivessem um pouco mais de prazer, tivessem um outro olhar, conseguissem ver que nem tudo é ruim. Por mais que você trabalhe, por mais que você se esforce muito, tem também algumas compensações, crescimento da pessoa”.

O PQVS assume, assim, a responsabilidade de integrar e implementar propostas de práticas voltadas à promoção da saúde integral e da qualidade de vida dos servidores da UFF, técnico-administrativos e docentes, ativos e aposentados e seus dependentes (UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE, 2009c). Neste sentido, este Programa visa à implantação e manutenção de projetos integrados de prevenção primária e secundária para proporcionar saúde e bem-estar integral ao servidor e sua família. A administração da UFF reconheceu que um servidor mais saudável, satisfeito, motivado, teria melhores condições de atender seus clientes de forma mais adequada e resolveu apoiar o crescimento do PQVS.

Os projetos desenvolvidos no âmbito do PQVS, no período de 2004 a 2011, foram os seguintes:

⁴⁰ Trierweiler e Silva (2010) apontam o diagnóstico como primeira etapa da elaboração de políticas de

PROJETO	OBJETIVOS
“Viver sem Fumaça”	Atender servidores da UFF que desejam parar com o consumo de tabaco, bem como elaborar campanhas de prevenção e de informação.
“Atendendo Casais e Famílias”	Atender casais e famílias de servidores ativos da UFF, a partir de demanda espontânea ou de encaminhamentos de diferentes setores, independentemente dos sintomas apresentados, adotando a terapia sistêmica breve.
“A Divertida Prática da Dança de Salão”	Desenvolver e expandir a promoção da saúde e prevenção à doença por meio da dança. Conscientizar sobre a importância de se realizar uma atividade física de forma permanente.
“Campanha de Prevenção e Controle de Doenças”	Promover a divulgação de medidas preventivas das doenças que ocorrem com maior frequência entre os usuários do Serviço Médico.
“Bioenergias”	Promover o auto-conhecimento do servidor por meio da identificação dos processos bioenergéticos básicos inerentes aos seres vivos e seus ambientes, com o objetivo de favorecer as relações entre as pessoas e os outros seres e os ambientes.
“Aprendendo sobre Alcoolismo e Outras Dependências”	Fornecer informações sobre dependência química e suas complicações, bem como formas de tratamento e acompanhamento, a partir de solicitação de setores de trabalho de UFF. Possibilitar a troca de experiência entre pessoas que vivenciam o mesmo tipo de problema em seu trabalho.
“Aplicação de <i>Shiatsu</i> ”	Utilizar o <i>shiatsu</i> como forma de prevenir doenças e disfunções aliviando, também, os sintomas já existentes por meio do equilíbrio energético.
“Armazém das Artes - Oficina de Cartonagem”	Apresentar aos servidores técnicas artesanais para a confecção de produtos, possibilitando a geração de renda complementar e melhor qualidade de vida.
“Florais de Bach – O Equilíbrio em sua Vida”	Trazer o equilíbrio das emoções buscando a consciência plena dos mundos interior e exterior, já que frequentemente problemas de saúde têm origem nas emoções; sentimentos que foram reprimidos irão imergir primeiro como conflitos mentais e depois como doença física.
“Oficina de Expressão Verbal - Fale em Público sem Medo”	Fazer com que as pessoas se relacionem de maneira mais tranquila, sabendo transmitir suas idéias, se comunicando de modo claro e eficiente.
“CapoeiraUFF”	Promover a melhora dos fatores da saúde, tais como o bem estar físico, psicológico, emocional e mental do indivíduo.
“Fundamentos de Origami”	Abrir espaço para a criatividade e desvelar um mundo de ações e técnicas, que têm utilidade nos diversos campos de atuação dos indivíduos.
“Utilização da Drenagem Linfática no Combate ao Excesso de Peso”	Contribuir para a redução das consequências do excesso de peso junto aos servidores.
“Um Dia de Qualidade de Vida”	Estender os projetos do Programa Qualidade de Vida do Servidor para as unidades mais afastadas procurando atender um maior número de servidores da Universidade.

As fotos indicam a adesão ao Programa em alguns de seus momentos:



Figura 1 - Projeto “A Divertida Prática da Dança de Salão”



Figura 2 - Projeto “Aplicação de *Shiatsu*”



Figura 3 – Produtos do Projeto “Armazém das Artes - Oficina de Cartonagem”



Figura 4 – Apresentação de alunos do Projeto “CapoeirUFF”

Por outro lado, foram muitas as dificuldades de implantação do Programa, tantas até hoje sem solução:

- 1) de apoio financeiro: o PQVS não possui recursos próprios e muitos dos seus projetos são realizados por prestadores de serviços, o que o torna instável;
- 2) de divulgação: muitos servidores até hoje desconhecem o Programa. Exemplo disto são os entrevistados A e B que nunca haviam ouvido falar do PQVS. Intuímos que isso ocorre devido à dispersão geográfica dos setores da

Universidade e pela falta de um meio de comunicação comum que todos os servidores acessem⁴¹;

- 3) de sensibilização do público alvo: A única forma de sensibilização que ocorreu foi a distribuição de *folders*. Não houve palestras de conscientização, reuniões, programas de educação continuada, divulgação de pesquisas sobre saúde dos trabalhadores, oficinas, teatros e campanhas informativas⁴²;
- 4) de promover e assegurar um processo de conscientização das pessoas sobre os benefícios do programa para as suas vidas⁴³.

A diversidade de propostas programáticas, entretanto, compõe o entendimento do conceito de qualidade de vida do trabalhador. Esse conceito surge e se desenvolve como uma extensão de um outro: o de qualidade do produto e qualidade total:

Segundo Hackman & Suttle (1977), a qualidade de vida refere-se à satisfação das necessidades do indivíduo, afetando atitudes pessoais e comportamentais, a criatividade, a vontade de inovar ou aceitar mudanças, a capacidade de adaptar-se às mudanças no ambiente de trabalho e o grau de motivação interna para o trabalho, são evidentemente fatores importantes para o alcance da produtividade. A qualidade de vida está diretamente relacionada ao desenvolvimento organizacional, isto é, volta para aspectos de satisfação no cargo e valorização do trabalho (HACKMAN; SUTTLE apud KANAANE, 1994: 45-46).

Desta forma, aspectos ambientais, ergonômicos e expectativas diante do trabalho vêm compondo referências que embasam o conceito de qualidade de vida do trabalhador. Segundo Limongi França (2010), a noção qualidade de vida no trabalho hoje prescreve a avaliação de riscos ocupacionais do trabalho, ergonomia, questões de saúde e segurança do trabalho, carga mental, esforços repetitivos, comunicação tecnológica, psicologia do trabalho, psicopatologia, significado do trabalho, processos comportamentais, expectativas, contrato psicológico de trabalho, motivação, liderança, fidelidade e empregabilidade. O PQVS, no entanto, não engloba todas estas questões, limitando-se a questões de saúde, carga mental e motivação. Contudo, outros setores da UFF buscam melhorar as questões de segurança do trabalho, esforços repetitivos e psicologia do trabalho.

Para Ferreira,

⁴¹ Segundo Maslach; Leiter (1999, p. 146) “a comunicação é essencial para o sucesso de qualquer projeto organizacional”.

⁴² Segundo Trierweiler; Silva (2010) a sensibilização das pessoas é fundamental para a motivação para a mudança.

⁴³ Segundo Trierweiler; Silva (2010) para se alcançar qualidade de vida no trabalho é imprescindível implantar mudanças na cultura e no clima organizacional, para tanto é necessário que as chefias, gerências e trabalhadores sejam preparados adequadamente.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) engloba duas perspectivas interdependentes. Sob a ótica das organizações, ela é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos sujeitos, ela se expressa por meio das representações globais que estes constroem sobre o contexto de produção no qual estão inseridos, indicando o predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais (FERREIRA apud FERREIRA, 2011, p. 50).

O conceito de qualidade de vida considera outros aspectos, além desses encontrados no trabalho; afinal, o ser humano é um ser complexo, recebe influências de todos os aspectos de sua vida, sejam eles biológicos, de convivência na família, no trabalho, de aprendizagem formal e informal...

Para a entrevistada Elizabeth Jacob Fernandes de Assis Castro, servidora, Coordenadora do Programa desde 2010, agora aposentada, qualidade de vida:

é você lidar com toda essa situação que a gente está atravessando, mas sempre com um olhar para o lado positivo, para o lado bonito, porque apesar de tudo isso que nós estamos atravessando, tem um lado bonito. E as pessoas ficam assim muito emaranhadas nessas dificuldades todas do país, nessas dificuldades todas pessoais, entendeu? E eu acho que a qualidade de vida é justamente isto: fazer com que elas possam ver este outro lado. Que você pode... Tristeza a gente tem, todo mundo vive, dificuldades todo mundo vive, mas que a gente pode usufruir de coisas boas também.

E acrescenta:

Eu só acho que assim... tentar conciliar o seu tempo, tentar vê-lo de uma forma melhor, ter um outro olhar, entendeu? Para mim, qualidade de vida é isso: é estar bem, é estar bem não só no trabalho, mas na sua casa, na sociedade... E como isso é possível, né? Eu acho que você também tendo aquele, a esperança, né, que eu acho que é muito importante, e tendo um olhar positivo. Que nem tudo que é negativo, entendeu, ou melhor, uma situação negativa você tira coisas positivas daquela situação. Então eu acho que no nosso dia-a-dia, com todas as dificuldades, nós somos capazes de tirar coisas positivas, né, e é um ensinamento, é um aprendizado, a vida é um aprendizado. E eu acho que a qualidade de vida se beneficia nisso aí, fazendo com que as pessoas olhem de uma forma diferente. Para mim isso é qualidade de vida, a gente estar bem, com esse olhar diferente, mesmo diante de tanta dificuldade.

A entrevistada F (50 anos, feminina, branca) remarca:

Você também não tem como isolar muito a questão do trabalho... As pessoas trazem suas próprias questões, suas próprias contradições, suas próprias idiossincrasias. Canalizar, focar isto só na questão... O trabalho é mais um na vida da pessoa, é mais um aspecto de estresse, quando não bem administrado. Assim como a tua vida: um filho pode causar um estresse e te adoecer... não porque um filho de per si é um fator adoeecedor, mas porque você está administrando, não está conseguindo administrar aquilo de forma adequada, até saudável para todo mundo. Tem a sua mão, não só a sua, mas sempre tem a sua mão.

Para Kanaane, “a qualidade de vida está diretamente relacionada com as necessidades e expectativas humanas e com a respectiva satisfação destas. Corresponde ao bem-estar do indivíduo, no ambiente de trabalho, expresso através de relações saudáveis e harmônicas” (KANAANE, 1994, p. 40). O conceito de qualidade de vida para diversos autores como Nadler e Lawler, Hackman e Oldhan, Walton, Limongi França e Rodrigues relaciona-se à participação dos colaboradores nas decisões, ao significado das tarefas e de autonomia no trabalho, ao sistema de recompensas e ambiente de trabalho adequado, a habilidades relacionadas ao cargo, a condições de segurança e saúde do trabalho adequadas, ao reconhecimento, à satisfação no trabalho, à possibilidade de utilização e desenvolvimento das capacidades individuais, a oportunidades de crescimento contínuo, à integração social no trabalho, a possibilidade do trabalho dividir o espaço com o restante da vida familiar e particular do trabalhador e a um trabalho que possua relevância social.

Desta forma, no presente, novos conceitos de qualidade de vida estarão vinculados à vida extra-organização (lazer, família...), auto-realização, socialização, valorização do indivíduo, desenvolvimento de autonomia; como uma forma de ampliação de seu conceito.

Para o entrevistado A (47 anos, branco, masculino) “(...) qualidade de vida implica em... não digo em influir, mas em tocar nas relações institucionais dos diversos setores da Universidade.” Assim, acrescenta ao conceito de qualidade de vida a idéia de um ambiente harmônico, que tenha o mínimo possível de problemas, disputas e brigas, possibilitando a construção de amizades e de afetos.

Há autores que ponderam favoravelmente o lazer como elemento de proteção da saúde: Para Carvalho; Cunha (apud LIMA; LIMA-FILHO, 2009), o lazer influi no processo saúde-doença por ser estruturante da saúde mental. O lazer possui a característica da busca do prazer, que pode manifestar-se em qualquer relação ou presença humana. Neste sentido, o trabalho também pode ser fonte de prazer e desta forma de lazer. Na pesquisa de Lima e Lima-Filho (2009) foi identificado que o lazer mais praticado pelos professores é o cinema (69,8%), seguido de reuniões familiares ou com amigos em casa (61,3%), teatro (42,8%), barzinho (17,4%), esporte (16,4%), viagens sistemáticas (13,7%), enquanto que 10,5% praticam a pescaria.

Hunt (2009) ao examinar na história humana a conquista da autonomia pessoal e coletiva como um marco da invenção dos direitos humanos, admite que ela irá se efetivar nas lutas contra a tortura praticada como modos de punição e de disciplina dos corpos.

A extinção da tortura e a conquista da autonomia marcam o acesso aos direitos humanos, mostra ela, com base no exame da conjuntura da revolução francesa. As ideias

sobre autonomia só ganham força no século XVIII, no limiar da revolução industrial, quando, então, se admite que a moralidade depende do autocontrole dos indivíduos. O conceito de autonomia, nesses tempos, está presente no pensamento iluminista, relacionado à racionalidade e à capacidade dos indivíduos tomarem suas próprias decisões. Ou seja, os indivíduos autônomos não precisariam de outras pessoas para guiá-los em suas escolhas; eles teriam suas próprias razões para agir e possuiriam a capacidade nata para decidir. Hunt (2009) mostra que o ápice da conquista da autonomia está registrado em Kant. Como um pensador iluminista, ao observar que a humanidade estava “saindo da imaturidade em que ela própria incorreu”. Kant estará admitindo a autonomia intelectual como “a capacidade de pensar por si mesmo” (Hunt, 2009, p. 60), A imaturidade, continua ela, “é a incapacidade de empregar a própria compreensão sem a orientação de outro”.

Será possível, assim, possibilitar aos indivíduos a produção de suas próprias liberdades, considerada a sua capacidade de tomarem decisões pela própria racionalidade que a autonomia lhes dá? Nesse sentido, podemos ser livres? Conseguiremos nos desvencilhar das coerções e ameaças que nos prendem e exercer a liberdade controlada? Essas reflexões são úteis para problematizar a experiência em foco.

No tempo presente, voltando ao campo universitário, tensões entre os quatro segmentos universitários, tanto expõem formas atualizadas de tortura, como discriminações diversas, censuras, banimento, dependências etc. Do mesmo modo, a conquista de direitos é marcada pela autonomia diante dos poderes constituídos. Em geral, a conquista da autonomia é confundida com a da liberdade. Os iluministas, segundo Hunt falavam de liberdade, quando queriam expressar noções de autonomia individual, como demonstra Hunt:

O que sustentava essas noções de liberdade e direitos era um conjunto de pressuposições sobre a autonomia individual. Para ter direitos humanos, as pessoas deviam ser vistas como indivíduos separados que eram capazes de exercer um julgamento moral independente; como dizia Blackstone, os direitos do homem acompanhavam o indivíduo ‘considerado como um agente livre, dotado de discernimento para distinguir o bem do mal’.

Estes conceitos até hoje se confundem. O conceito de liberdade relaciona-se à condição de quem é livre, que pode pensar e agir por conta própria, mas numa concepção enunciada em tempos passados: “... Kant dava uma definição da liberdade como autonomia, como poder de legislar para si mesmo.” (apud BOBBIO, 1992, p. 52). Para ele, liberdade é “a independência em face de qualquer constrangimento imposto pela vontade do outro” (p. 52).

Preceitos de autonomia marcam as tarefas dos professores, com sua liberdade de cátedra, do livre pensar, uma tradição de muitos séculos. Ao contrário, os demais servidores e alunos gravitam em torno dessa concepção de trabalho intelectual.

Este conceito se relaciona inicialmente com a idéia de alteridade. Contudo, vai além ao relacionar-se com a idéia da capacidade racional dos indivíduos tomarem suas decisões. Nessa perspectiva, os indivíduos passam a ter um empoderamento que se vincula à capacidade de uso de sua própria liberdade. Então, “... a autonomia implica necessariamente a construção de maiores capacidades de análise e de co-responsabilização pelo cuidado consigo, com os outros, com o ambiente; enfim, com a vida”, observa um autor para nosso tempo (CAMPOS et al., 2004). Outro, como Mendes (2011), associa o prazer no trabalho à capacidade do indivíduo de negociar gratificações imediatas e de sublimar como forma de internalização das normas e regras por meio da negociação do seu desejo com a realidade, mas também à “liberdade de escolha que pressupõe apropriação consciente da sua história de vida e do contexto em que as relações de trabalho se estabelecem” (p. 18).

As políticas públicas de implantação de programas de qualidade de vida dos servidores nas universidades têm sido expressas através de atividades que parecem deslocar o olhar institucional da doença para a potência de criação dos sujeitos e crescimento da autonomia. Numa avaliação do Programa de Qualidade de Vida dos Servidores da UFF, a entrevistada F sente que as pessoas, após participarem de suas atividades, “ficam mais à vontade, mais soltas, mais... mais livres, né? Acho que sim... Acho que bota a alma para cantar.”

Nessa observação, diríamos que os servidores nessa programação, encontrariam novas formas de lidar com suas dificuldades e sofrimentos, e poderiam desenvolver uma vida mais criativa, voltada para o seu prazer, para sua satisfação. Este processo tornaria os indivíduos co-responsáveis por suas vidas, considerando que a qualidade de vida é um estado que só pode ser avaliado pela própria pessoa, a percepção que a mesma tem sobre seu estado de saúde e seu contexto de vida.

Pensar em autonomia não significa apartar indivíduos e colocá-los em estado de total isolamento de suas circunstâncias, lembrando que a “ideia de indivíduos decidindo, agindo, e “existindo” com absoluta independência um do outro é um produto artificial do homem, característico de um dado estágio do desenvolvimento de sua autopercepção” (ELIAS, 1990, p. 248).

O trabalho docente desenvolveu-se, historicamente, assegurando-se de um dado grau de autonomia: o professor tem definido o domínio do conteúdo e as escolhas de rumos do processo de ensino aprendizagem, numa programação curricular construída coletivamente, que orienta suas atividades. No caso, programas de qualidade de vida dos docentes já estariam comprometidos com a orientação de garantia dessa autonomia, sem algemas que aprisionam o desempenho do magistério numa intensificação de exigências de produtividade, nem sempre compatíveis com essa autonomia a ser preservada. Com o objetivo de melhorar o processo de ensino-aprendizagem, a indagação que se impõe é: que modelo de avaliação do trabalho docente pode ser concebido sem que limite a autonomia criativa do professor e sem que o caráter mercadológico imposto atualmente, prevaleça? Já os servidores técnico-administrativos estão submetidos a outras regras; a normatização de suas tarefas abre um espaço muito pequeno para a criação, fonte de muito desinteresse pelo que executam.

Mendes (2011) concebe o trabalho como expressão de humanidade e origem de toda produtividade e de liberdade. Contudo, hoje e cada vez mais, o trabalho é convertido em meio de subsistência e sujeito a índices de produtividade. São condições que produzem no trabalhador sentimentos de repúdio ao trabalho e insatisfação.

A importância de que sejam criadas condições adequadas de trabalho no âmbito das universidades brasileiras é evidenciada pelo histórico já apresentado e toma relevo com a análise de amplo referencial teórico.

A socialização é um processo inerente ao modo gregário de vida humana. Do nascimento ao envelhecimento, a vida em grupo e as interdependências entre pessoas fazem os processos de socialização e, neles, também, o aprendizado da autonomia. Apesar do maior ou menor grau de autonomia, o homem, por toda a sua vida, é orientado por muitas pessoas e dependente delas (ELIAS, 1990). Ronchi (2010) salienta que o trabalho dá significado à vida; nele, os processos de socialização prosseguem. O trabalho tornou-se um dos mais importantes processos de socialização da atualidade. Os indivíduos passam uma fração considerável de sua vida dentro dos ambientes de trabalho, socializando-se com as pessoas que ali estão e levando estas pessoas para sua convivência fora do ambiente do trabalho. O entrevistado A diz ter um princípio em que ele acredita: “A alegria está relacionada ao encontro.”

Hoje, a individualização dos sujeitos dentro da sociedade é muito grande. O entrevistado A, em seu estudo sobre o profeta Gentileza, identificou que

por trás da aparente loucura do profeta Gentileza, tinha uma coerência de sentido muito grande e (...) ele estava falando uma coisa muito verdadeira que é o fato das pessoas terem se esquecido umas das outras, para entrar nesta loucura da competição e da grana que é o princípio estruturante do mundo contemporâneo.

Segundo a entrevista de F, após a participação no PQVS as pessoas interagem melhor por estarem menos enrijecidas. Esta participação parece possibilitar que suas características de personalidade aflorem, embora nem sempre sejam agregadoras.

Para o entrevistado A, o que faz as pessoas se unirem, fazerem uma parceria, é o afeto; indica que também deveria existir amizade e cooperação nas relações profissionais, anulando a competição e desenvolvendo a lógica das redes colaborativas e de solidariedade.

Dejours indica:

Trabalhar, na verdade, é não apenas exercer atividades produtivas, mas também “conviver”. Assim, uma organização do trabalho racional deve antes de tudo preocupar-se com a eficácia técnica, mas deve também incorporar argumentos relativos à convivência, ao viver em comum, às regras de sociabilidade, ou seja, ao mundo social do trabalho, bem como argumentos relativos à proteção do ego e à realização do ego, ou seja, à saúde e ao mundo subjetivo (DEJOURS, 2006, p. 62).

Algo que vem aparecendo nos estudos sobre adoecimento no trabalho são os casos de suicídios relacionados ao trabalho e, principalmente, nos locais de trabalho. Há algum tempo atrás não se via suicídio nos locais de trabalho. Para Dejours (2011, p. 27) “... o suicídio é sem dúvida alguma o questionamento mais radical que se possa imaginar da relação com o outro. Esses suicídios indicam claramente uma desestruturação das relações sociais no trabalho”. Ainda, João dos Reis Silva Júnior, em entrevista a ADUR INFORMA, vê o suicídio como o ápice da negação humana. Para Dejours (2011), os suicídios estão significando a solidão encontrada nos grupamentos sociais, ou seja, para ele, dentro das relações de trabalho encontram-se solidões afetivas de multidões. Essa noção converge para achados da década de 1930 que resultaram na Teoria das Relações Humanas, quando Mayo, em experiência na fábrica de Western Electric Company (em Hawthorne), descobriu que mais do que as condições físicas do ambiente de trabalho, o que fazia diferença na produção eram as relações sociais desenvolvidas dentro do trabalho. Ou seja, quanto mais os trabalhadores podiam se relacionar, mais produziam.

Hoje, há um afrouxamento das relações sociais e uma preocupação maior com a questão individual. Como temos visto em algumas situações na UFF, pessoas

extremamente voltadas para seus ganhos pessoais de insalubridade, não têm preocupações com colegas de trabalho que não os recebem, ou mesmo, com a saúde coletiva.

Observamos que a UFF possui outras formas de proporcionar qualidade de vida, além do PQVS. Uma delas trabalha com o reconhecimento dos servidores técnico-administrativos e dos docentes. O servidor técnico-administrativo pode ser agraciado com o título de Servidor Emérito, que foi instituído em 1995, pelo setor que após a reestruturação administrativa é a Superintendência de Comunicação Social, visando reconhecer e valorizar o trabalho do servidor técnico-administrativo. Para receber este título os servidores são indicados pelos seus respectivos setores, através da assinatura de, no mínimo, 50 pessoas que podem ser servidores docentes, técnico-administrativos ou estudantes da Universidade. As fichas funcionais e as duas últimas avaliações de desempenho do servidor indicado são revistas, para se analisar se não há nenhuma irregularidade na sua trajetória funcional. Além disto, o servidor deverá ter no mínimo de 15 anos de serviço⁴⁴. Já o título de Professor Emérito é concedido a professores ilustres depois de aposentados, que tenham alcançado posição eminente no ensino e na pesquisa. O Conselho Universitário tem a competência de conferir, por iniciativa própria ou proposição de qualquer Unidade, este título mediante o voto favorável de no mínimo 3/4 (três quartos) dos conselheiros presentes à sessão do Conselho da qual participem no mínimo 3/4 (três quartos) dos seus integrantes⁴⁵, sendo que o título é proposto pelo Colegiado das Unidades. A entrevistada D manifesta-se sobre o título de Servidor Emérito:

a ideia eu acho que é muito boa, que se concebeu fazer um reconhecimento para o servidor que desempenha. Eu acho que não deveria haver diferenciação entre o docente e técnico. Que é diferenciada esta forma de concessão. A prática, eu questiono. A forma como vem sendo conduzido. Porque não vem na realidade sendo oferecido para..., não tem um critério determinado para você reconhecer que aquela pessoa... vem muito do lance das relações que a pessoa tem. Eu já fui chamada para assinar a listagem: 'ah, fulano, você lembra de fulano que trabalhou lá com a gente? Ela está para se aposentar. Você não quer assinar a lista dela para a gente dar um título para ela levar'. Essa pessoa tinha o meu reconhecimento, realmente, era uma pessoa que... mas a forma de abordagem, como as pessoas pegam... as vezes você pega a pessoa, uma outra pessoa que se sente constrangida de não assinar essa documentação. Eu acho que algumas coisas deveriam ser revistas com relação a concessão do título. O que realmente é este instrumento?

E acrescenta

De minha parte eu posso ter recebido o título, mas eu acho que não é o título, que isto não muda nada, você desenvolve o seu trabalho normalmente e continua desempenhando. Mas não deixa de ser o reconhecimento de colegas de trabalho, que durante sua vida profissional, eu estou quase me aposentando, (...), mas você vê, enquanto profissional você deixou uma marca, pelo menos deixou alguma coisa que demarcou isto. Só que eu acho que também há coisas diferenciadas, eu

⁴⁴Fonte: <http://www.huap.uff.br/huap/node/400>

⁴⁵ Fonte: Estatuto da UFF.

tive oportunidade de andar, de trabalhar em vários setores da Universidade, o fato de ser liderança sindical também me fez ter um conhecimento maior, me expor mais. Então meu nome é um nome que é lembrado na Universidade, diferente de um outro colega que trabalha na manutenção, que trabalha... e que de repente faz seu trabalho com competência, com destaque, mas essa pessoa jamais vai ser lembrada, até porque os colegas em torno dele não vão, não dão importância para isto, não sabem o que é isto, porque isto não chegou até eles. É um universo muito separado. Então, talvez tivesse, ele fosse melhor, ele merecesse mais do que eu propriamente, mas ele não vai receber este título, porque ele está no anonimato, digamos assim, da Instituição. (...) Eu acho que é uma coisa que não é bem divulgada. A forma, o caráter também, eu acho que não se, não tem regra, não tem uma definição. E acaba sendo uma coisa que todo mundo vai dando, vai levando. (...) Acaba perdendo um pouco a qualidade, sei lá, acho que poderia ser mais trabalhado isso.

A valorização do indivíduo passa pelo seu reconhecimento. No dicionário Michaelis online⁴⁶ reconhecimento significa ato ou efeito de reconhecer; galardão, prêmio, recompensa, retribuição; gratidão por um benefício recebido. Segundo Ferreira (2011) “a percepção do reconhecimento se manifesta por meio de representações que os trabalhadores constroem sobre o contexto de trabalho que se caracterizam, principalmente, por sentimentos de justiça, valorização, admiração, pertencimento, envolvimento (coletivo e institucional)” (FERREIRA, 2011, p. 44).

Para Mendes (2011) quando a organização do trabalho é saudável, quando oferece margens de negociação, de liberdade para os indivíduos, e as relações socioprofissionais são abertas, é possível o processo de reconhecimento, prazer e transformação do sofrimento. E este reconhecimento e prazer possibilitam a ressignificação do trabalho e do sofrer. O reconhecimento possibilita a formação da identidade, já que esta é formada pelo olhar do outro. Além disto, “quando a qualidade de meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido” (DEJOURS, 2006, p. 34). Desta forma, o indivíduo encontra uma satisfação, um prazer em seu trabalho. “Nesse contexto de dominação, é pelo reconhecimento, que envolve o espaço da fala, a cooperação e o coletivo de trabalho, que o trabalhador resiste e consegue ter no trabalho um espaço de produção constante de acordos, e nessa perspectiva poder vivenciar prazer e saúde” (MENDES, 2011, p. 16). Itani (apud MENDES, 2011) mostra que o reconhecimento da atividade profissional, através da imagem atribuída pelo exterior, proporciona a construção da identidade do grupo e, conseqüentemente, da imagem de profissionais que faz com que seu trabalho tenha significado e sentido. Em muitas organizações, a forma de reconhecimento é aquela ditada pela Teoria Behaviorista, ou seja, de recompensas e reforço positivo dados a quem tem

bons resultados. Contudo, hoje, entende-se, através de um enfoque humanista, que atividades do tipo anti-estresse podem ser uma forma de compensar o desgaste vivenciado pelos trabalhadores e, por isto, uma forma de reconhecimento.

Conforme já foi dito e, avaliando o PQVS hoje, é possível verificar que no momento da sua criação não houve preocupação de se processar análise para conhecimento das necessidades dos servidores com a avaliação de uma amostra considerável. A criação do PQVS foi norteada ao longo da experiência iniciada; sua programação resultou somente da percepção dos dados que chegavam aos Serviços de Psicologia e Médico. Não foi avaliado, naquele momento, o que era qualidade de vida para os trabalhadores da UFF, quais eram as causas dos adoecimentos verificados, que conflitos os estavam gerando, a quem se pretendia atender. Deixaram de ser ouvidos os servidores licenciados por motivo de saúde, os servidores que não buscaram os Serviços de Psicologia e Médico, de modo que fossem evidenciadas as situações existentes na UFF que demandassem atenção.

Até a presente data, a única avaliação feita com relação ao PQVS foram levantamentos quantitativos de atendimentos; não há, informações gerais sobre quantitativo de atendimentos por gênero, por cargo, por idade, por tempo de serviço, por escolaridade. Além disto, nunca houve uma mensuração e avaliação dos resultados do Programa, ou seja, uma avaliação da adequação das ações e do método do Programa, avaliação dos impactos das mudanças ocorridas. Uma forma de avaliação que poderia ser implementada seria a aplicação de questionários após a participação do indivíduo em um projeto. Além disto, observar e avaliar o ambiente de trabalho, as mudanças ocorridas e seus impactos sobre os indivíduos seria outra forma de mensurar os resultados do Programa.

Com relação aos resultados atingidos pelo PQVS, constatamos que, em 2009, realizou-se uma avaliação através de um levantamento de seus resultados, até aquele momento. Este levantamento considerou resultados quantitativos de aumento no número de atendimentos, como discriminados na tabela abaixo:

⁴⁶ Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br/>

TABELA 6 - Evolução dos atendimentos do PQVS

ANO	nº de servidores atendidos	Aumento relativo (base ano anterior)	Aumento relativo acumulado (base 2006)	Aumento percentual acumulado (base 2006)
2005	506	---		---
2006	591	85	85	16,80 %
2007	839	248	333	65,81 %
2008	1535	696	1.029	303,36 %
2009	3569	2034	3063	705,34 %

Fonte: Programa Qualidade de Vida do Servidor/UFF (2009)

Informações sobre frequentadores de alguns projetos do PQVS só foram registradas por interesse dos profissionais que os estavam conduzindo, mas não em decorrência da organização interna ou de qualquer metodologia previamente definida de avaliação de adesão às orientações traçadas. Além disto, todos os dados tiveram que ser colhidos manualmente, pois, não havia nenhum registro informatizado.

Do total de servidores que participam da “Aplicação de *Shiatsu*”, o único projeto que possuía dados mais detalhados, discriminados segundo cargo ocupado, sexo e idade dos participantes: 86,1% são do gênero feminino e apenas 13,9% do masculino. No caso das mulheres servidoras da UFF (exceto HUAP e Unidades do Interior), a maioria é dos Níveis de Classificação “E” (40%) e “D” (40,48%); as docentes ficam em terceiro lugar com 8,57%. Já no HUAP a maior frequência é de servidoras do Nível “C” (47,73%) (Nível do cargo de Auxiliar de Enfermagem), seguindo pelo Nível “E” (34,09%). As servidoras docentes têm frequência de apenas 4,55% no HUAP. No Hospital Universitário, com relação ao gênero masculino, não há frequência de servidores docentes e a maioria dos participantes do Programa são dos Níveis “E” e “D” cada um com 40% de frequência. Na Reitoria apenas 5,56% da frequência do Programa é feita por docentes do gênero masculino, sendo de 50% a participação de servidores do nível “D” e 25% do nível “E”. Observamos, com isso, que a grande frequência no PQVS é de mulheres, com nível de escolaridade mais alta (excetuando-se o HUAP) e que poucos docentes participam do Programa. Apesar disto, o PQVS proporciona atividades e momentos em que servidores docentes e técnico-administrativos encontram-se sem as tensões já anunciadas, integrando-se.

A faixa etária de maior frequência no Programa é de 51 a 60 anos de idade, tanto de mulheres como de homens, no HUAP e na Reitoria com a seguinte distribuição: 52,63% de

mulheres do HUAP; 47,11% de mulheres da Reitoria; 66,67% de homens do HUAP; 48,72% de homens da Reitoria.

Parece que o PQVS longe está de desenvolver ações que enfrentem as desigualdades entre os sujeitos que organizam a vida universitária e as relações sociais vividas. Mas será? Eu seria mais otimista... Ao participar das atividades do Programa, ao mesmo tempo, pude constatar empiricamente:

- A demonstração de satisfação por parte dos servidores e de suas chefias quanto às mudanças positivas ocorridas após a participação no Programa.
- O recebimento de solicitações de diversas chefias de setores da UFF (da sede e do interior) para que haja atividades do Programa em suas unidades.
- A manifestação espontânea de servidores atendidos pelo Programa quanto a sua satisfação pelas preocupações desta instituição com sua qualidade de vida e pela oferta de serviços colocados a sua disposição, expressa, segundo a fala de uma servidora, como um "presente" para eles.

O PQVS, até o momento, não se ateve às grandes contradições do trabalho universitário, quando pensadas como partes da cultura mais ampla. Ele não tem se associado, ainda, a debates voltados para a formulação crítica desse trabalho.⁴⁷ Nos indicadores de doenças, existe, pois, uma experiência vivida que passa a expor, a dimensão política da matéria programática do PQVS: as decisões que orientam as estruturas discursivas do Programa estão distanciadas do quadro de adoecimento de servidores, fartamente constatado.

Ao longo dos tempos, as utopias, na recriação do romantismo político⁴⁸, idealizam o passado para repensar o presente criticamente. No caso do Ocidente, expressa-se numa crítica ao avanço do capitalismo que submete regras de solidariedade da vida passada aos cânones de lucros e perdas com abandono de referências humanísticas anteriores, contribuindo para a quantificação e a mecanização da vida, a reificação das relações

⁴⁷ ANTUNES (1999) e SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR (2009).

⁴⁸ O romantismo, um movimento surgido no continente europeu em fins do século XVIII, sob as idéias de progresso postas pela revolução industrial, significando um conjunto de referências culturais e históricas pré-capitalistas de crítica ao capitalismo moderno. Manifestou-se na filosofia, nas artes, na literatura, na poesia e nas ciências e deixou fortes marcas na história das formas de pensar e de agir de homens e mulheres. Antes deste movimento, avalia-se que, nas formas de expressar postas pela racionalidade econômica do capitalismo, prevaleceria unicamente a razão e a matemática. Com o romantismo, a emoção, a estética e a imaginação ganham crescente presença na vida humana. Assim, o romantismo irá marcar o renascimento do instinto e da emoção que o racionalismo predominante no século XVIII não conseguiu abolir inteiramente. O romantismo traduz uma visão de mundo, e assim tanto contribuiu, como contribui para o pensamento político.

sociais, a dissolução da comunidade e o desencantamento do mundo, pretendendo recuperar o passado num futuro utópico (LÖWY, 2005). O conceito do romantismo político, na análise das condições de trabalho das instituições universitárias, nos leva a pensar por outro lado, as referências utópicas que acompanham as propostas de modificação ou minoração dessa racionalidade e suas consequências sobre as condições de trabalho.

Desde a implantação da nova Política Nacional de Educação Superior, os profissionais que trabalham nas Universidades Públicas Brasileiras vêm encontrando uma maior cobrança por produtividade. Na UFF, no ano de 2004, foi criado o PQVS que visa minimizar o adoecimento dos servidores e melhorar sua qualidade de vida. O Programa não objetiva o aumento da produção, conforme as necessidades postas pela “reforma do Estado”, mas procura proporcionar uma maior satisfação com o trabalho e uma prevenção a adoecimentos futuros.

O romantismo, porém, semanticamente, tem duplo significado⁴⁹. Num, é sinônimo de ideais perdidos, que recuperam sentidos humanitários negados pelo racionalismo presente numa cultura de ganhos e perdas. Noutra, pode ser traduzido como forma pejorativa de qualificar a palavra como sinônimo de ingenuidade; trata-se de uma forma de desqualificar o romantismo, num uso que serve para indicar impossibilidades de uso dos sentimentos, de emoções no processo decisório e, com isso, de neutralizar a crítica ao capitalismo e a ideais humanitários por ele destruídos.

Entendemos que este Programa é uma forma ingênua de pensar o trabalho dos servidores na UFF, quando deixa de aprofundar o romantismo político que move a crítica ao modelo fixado na “reforma do estado” brasileira: ele institui um desvio em direção a uma busca de ações que visam proporcionar momentos de lazer, em atividades como a dança de salão e a capoeira, dentre outros, sem aprofundar nas questões ligadas às grandes

⁴⁹ Ver Houaiss. A palavra pode significar “grande movimento intelectual e artístico ocidental que, a partir do final do século XVIII, fez prevalecerem, como princípios estéticos, o sentimento sobre a razão, a imaginação sobre o espírito crítico, a originalidade subjetiva sobre as regras estabelecidas pelo Classicismo, as tradições históricas e nacionais sobre os modelos da Antiguidade, a imaginação sobre o racional, na literatura, na música, nas belas artes e em outras manifestações intelectuais”. Na literatura, indica a “tendência literária, originária na Alemanha do fim do século XVIII, que, entre outras coisas, se caracterizava na lírica pela maior inserção de subjetivismo e na narrativa pela focalização da incompatibilidade entre o indivíduo (*herói problemático*) e a sociedade burguesa”. Também qualifica o que é romântico ou romanesco; traduzindo uma “característica que evoca o ambiente da produção artística romântica. Ex.: o r. do seu jardim”. Também indica “atitude, comportamento que evoca o romantismo (...), dado o sentimentalismo exacerbado, o individualismo, o gosto pela natureza, pela inquietude existencial etc.” Pode ainda ter “uso pejorativo”, indicando “modo de ser do que é muito sentimental, sonhador etc.; romanesco”, situando, assim, a “atitude do que é desprovido de senso prático, de senso de realidade; o que se deixa conduzir pela imaginação”.

contradições que estão na vida da universidade como partes da racionalidade capitalista com que se compromete. Desse modo, argumentos que presidem o oferecimento destas atividades acontecem “apenas” por se entender que atrás dos servidores, trabalhadores, existem seres humanos ávidos por atenção e por momentos de lazer.

A entrevistada Eliana Maria Borges Rangel, responsável pela Divisão de Perícia, observa que:

orientação que a gente sempre teve do Ministério do Planejamento é em relação a, até conceitualmente, o que seria essa qualidade de vida, por exemplo: se qualidade de vida é ter aula de dança para um quantitativo irrelevante de servidores, ou *tai-chi-chuan*, ou *shiatsu*, o que seja. Eu acho que isto não é qualidade de vida. Até porque eu trabalhava no INSS, na perícia de lá também, e do lado da perícia, aqui em Niterói, era onde tinham umas salas que faziam isso, viviam as moscas. Então, eu acho que isto não é qualidade de vida. Eu acho que qualidade de vida é você capacitar o servidor, você torná-lo interessando no que ele faz, ele descobrir que gosta daquilo que ele se propôs a fazer, ele se motivar para trabalhar, e você ter as coisas mínimas: um bom ambiente de trabalho, um bom mobiliário, coisas claras, transparentes, eu acho que tudo isso melhora. Agora, eu não sei se essa qualidade de vida dessa maneira funciona.

Eliana acha que o importante é uma mudança de cultura:

Eu acho assim: se você conseguir mudar esta cultura, de uma certa imobilidade mental, digamos para se comprometer com o trabalho, se isso você conseguir, a longo prazo, eu acho que vai ser bom. Porque você vai ter as pessoas realmente doentes, mas não aquelas doenças que são de estresse, ou de inadequação. Você vai poder avaliar logo ‘olha, essa pessoa aqui não tem perfil para esse tipo de trabalho’, então você pode aproveitar em outra coisa, coloca lá. Eu acho que isso, a longo prazo, vai ser bom. Eu acho que o quanto melhor, quanto melhor for a gestão dos funcionários, servidores, melhor a chance de isso aí engrenar, né?

Eliana acrescenta que para a qualidade de vida é

importante essas campanhas que a Promoção e Vigilância faz: vacinação, o admissional, periódico, demissional, tudo isso é qualidade de vida, né? Quanto mais você previne doenças, você avalia aquele servidor mais vezes, você detecta os problemas e a tendência isso é melhorar.

Tudo indica que as ações programáticas em tela cobrem necessidades desses servidores como pessoas, atendendo-os em suas individualidades; é assim que os participantes do PQVS as sentem. A relevância dessa orientação também permite associar o Programa ao processo de tomada de consciência dos servidores sobre suas condições de vida e de trabalho, lembrando, mesmo que globalmente classificados como “trabalhadores universitários”, há muito que distingui-los entre si.

As ações do PQVS reafirmam conceitos finalísticos a atingir principalmente o de “valorização da vida”, de “qualidade de vida” e de “humanização das relações de trabalho” entendidas na “percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores, nos quais ele vive em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões

e preocupações”⁵⁰. As manifestações discursivas sobre o PQVS, todavia, seriam construídas como expressão da matéria “romântica” com que as políticas e programas sociais se constroem, por formuladores, executores e avaliadores dessas políticas, mas também por seus usuários. Assim, enunciar objetivos humanísticos e atribuir-lhes os mesmos significados a ações “ingênuas” destinadas a reduzir “desgastes” da vida universitária tem feito presumir essas ações como portadoras de “potencialidades revolucionárias”, vistas em oposição a um trabalho submetido a regras do produtivismo, próprias ao capitalismo e à ordem burguesa. Nesse duplo significado, atividades do Programa têm exposto, em tradições inventadas, essa ingenuidade. A crítica da experiência universitária, entretanto, tem avançado e também permitido desvendar que conceitos atribuídos a ações de “valorização da vida”, de “qualidade de vida” e de humanização do trabalho” inscrevem-se num dado processo civilizador de muitas contradições por conhecer. Podem servir a diferentes objetivos, inclusive aos de reafirmação da racionalidade capitalista renascida e atualizada a cada tempo⁵¹.

A recente experiência de trabalhadores em defesa da insalubridade de suas atividades como modo de preservação de ganhos salariais situa outro conjunto de questões referidas aos conceitos de “valorização da vida”, de “qualidade de vida”, de “humanização do trabalho” nos quais esse Programa se fundamenta quando examinados à luz das experiências de trabalhos dos servidores da UFF. Alguns deles, sujeitos de trabalhos vários, por exemplo, vivem condições de insalubridade e oferecem uma experiência exemplar para verificação de contradições que presidem e organizam esses conceitos e com esses significados, qualificam as atividades do PQVS.

Löwy (1989) recupera a noção weberiana de “afinidades eletivas” para examinar conceitos de diferentes sinais que vão perdendo seus sentidos originais e que aparecem na formação de ideários comuns que passam a ser partilhados. É como se favorecessem uma aproximação de teses opostas; um modo de fusão de conceitos. Pensando neste conceito podemos observar que, ao mesmo tempo, os servidores tanto passam por condições precárias de trabalho, quanto percebem uma melhora na qualidade de suas vidas ao frequentarem as atividades do PQVS. Para Löwy (1989) a afinidade eletiva “é um conceito que nos permite justificar processos de interação que não dependem nem de causalidade direta, nem da relação “expressiva” entre forma e conteúdo (por exemplo, a forma religiosa como “expressão” de um conteúdo político ou social)” (LÖWY, 1989, p.18). Este conceito

⁵⁰ The WHOQOL Group., 1995.

⁵¹ ELIAS, 1990.

nos auxilia, então, a justificar os processos de interação destas condições perversas de trabalho e as atividades lúdicas do PQVS, processos esses que não dependem de uma causalidade direta.

3.1 Programa REUNI e suas consequências para a qualidade de vida na UFF

O Reuni⁵² trouxe um grande impacto nas instituições universitárias: com reformas e construção de novos prédios, aumento do quadro de servidores docentes e técnico-administrativos das universidades. No caso da UFF estão previstos, e já em fase de implantação, a construção de 22 prédios⁵³, considerando a previsão de um aumento dos cursos de graduação de 66, em 2007, para 121, em 2012; de turnos noturnos de 19, em 2007, para 49, em 2012; de matrículas de 23.384,84, em 2007, para 46.934,53, em 2012; e de ampliação da relação aluno/professor (RAP) de 11,36, em 2007, para 18, em 2012. Além do aumento de matrículas, propôs-se a redução das taxas de evasão e a ocupação de vagas ociosas. Para tanto a previsão de contratação de servidores até o final do Programa em 2012 é de 479 docentes e 558 técnico-administrativos, contudo como a reposição imediata das vagas de servidores docentes e técnico-administrativos só ocorreu após maio de 2007 e julho de 2010, respectivamente, a entrada destes novos servidores, possibilitada pelo REUNI, veio somente cobrir as vacâncias ocorridas neste período⁵⁴. Desta forma, apesar do Reuni trazer nova vida às universidades e criar a base física de expansão dos cursos, deixou de conceder incentivos à renovação de quadros e agravou a sobrecarga de trabalho docente e técnico-administrativo.

A entrevistada F mostra a importância do Programa REUNI para a UFF:

Com relação à UFF, eu acho que o principal momento de mudança - que eu vejo e que foi um sacolejão importante para a Universidade, foi o REUNI. Com todos os prós, com todos os contras, com todos os argumentos favoráveis e desfavoráveis, eu acho que o advento REUNI impôs à Universidade mudanças de pensamento, mudanças tecnológicas, mudanças de... porque impôs uma expansão, que é impossível das pessoas ficarem no mesmo lugar. Então, isso também gerou outras mudanças para cá, inclusive. Então, eu acho que a UFF deu um salto de qualidade com o REUNI, que a toque de caixa... Se este salto de qualidade ela fez a duras penas, fez com maior ou menor sofrimento... Se todo mundo acompanhou ou não, aí já é uma outra discussão, que requer uma reflexão

⁵² De modo a congregar esforços para a consolidação de uma política nacional de expansão da educação superior pública e alcançar o disposto no item 4.3.1 da Lei nº 10.172/2001, o governo federal através do Decreto nº 6.096, de 24/04/2007, instituiu o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais — Reuni. Para aferir o desempenho e o cumprimento das metas foram estabelecidos dois indicadores: a taxa de conclusão média dos cursos de graduação presenciais e a relação de alunos de graduação em cursos presenciais por professor.

⁵³ Disponível em: www.uff.br/reuni, acessado em 14/10/2011.

⁵⁴ A Portaria Interministerial nº 22/07, autoriza a reposição de servidores docentes e o Decreto nº 7.232, de 19/07/2010, autoriza a reposição de servidores técnico-administrativos.

mais detalhada, mais cuidadosa, mais atenta que eu não tenho. Não tenho isto tudo de informação.

Uma das discussões trazidas com a criação do REUNI foi a falta de uma análise qualitativa consistente sobre a falta de vagas nas universidades públicas, as taxas relativamente altas de evasão do ensino superior, o sucateamento das universidades e o déficit dos professores, conforme demonstrado na cartilha PDE – o plano de desestruturação da educação superior⁵⁵. João dos Reis Silva Junior, em entrevista dada a ADUR INFORMA, coloca que o trabalho do professor nas universidades federais tem sido valorizado nos últimos anos, mas ele se pergunta: a que preço? Em que condições de trabalho e de mudanças na cultura e na identidade da instituição universitária isso se faz? Para ele, o professor nunca foi tão exigido. Ou seja, a própria valorização levaria ao desgaste, à negação de si mesmo e ao sofrimento do professor.

Segundo Calgaro; Siqueira (2011), as universidades públicas são alvo de interferências decorrentes de disputas por posições no *ranking* que as classifica e as compara segundo indicadores internacionais. Daí a busca de mais produtividade e desempenho. Além disto, o produto da educação superior está se transformando em bens privados, significando concorrências por contratos de pesquisa, vendas de serviços e consultorias a empresas privadas. Nessas relações, forjam-se identidades em conflito que “(...) estão localizadas no interior de mudanças sociais, políticas e econômicas, mudanças para as quais elas contribuem”, observa Woodward (2000, p. 25). A partir de agora, chegando ao momento final de consolidação do REUNI, teremos que avaliar as consequências trazidas por ele, sabendo que todas as transformações afetaram e afetarão de forma irreversível a qualidade de vida dentro das Universidades.

Hoje, podemos intuir que, com a entrada de novos servidores, tanto docentes quanto técnico-administrativos, com a construção de novos prédios, com a entrada de novos alunos, as identidades dentro da Universidade se deslocarão e novos conflitos surgirão⁵⁶. Uma nova cultura institucional estará sendo criada e as tensões e adoecimentos poderão se transformar a partir dela?

⁵⁵ SINDICATO NACIONAL DOS DOCENTES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIO. Cartilha PDE – O plano de desestruturação da educação superior, Brasília, outubro de 2007.

⁵⁶ Sobre deslocamentos de identidade, ver: Stuart Hall (2000, 2005)

3.2 Reestruturação Administrativa da UFF e suas consequências para a qualidade de vida na UFF

A partir do ano de 2010 foi constituído na UFF um grupo de trabalho para reestruturar sua área administrativa. Isso resultou na criação de novas prorreitorias e superintendências e mudanças nas estruturas das prorreitorias antigas. Com essa nova estrutura, no entendimento da autora, a saúde dos servidores da Universidade e seu bem-estar e qualidade de vida passaram a ser um foco institucional, sendo priorizada e instituída como uma Coordenação⁵⁷. O PQVS foi inserido numa Seção, a de Qualidade de Vida e Saúde do Trabalhador⁵⁸. A entrevistada Jovina Maria de Barros Bruno, Pró-Reitora de Gestão de Pessoas acredita que o Programa Qualidade de Vida do Servidor será fortalecido com a nova estrutura da Universidade. Ela afirma que

com a reestruturação da área de gestão de pessoas o Programa Qualidade de Vida do Servidor passa a integrar a estrutura organizacional da Coordenação de Atenção Integral à Saúde e Qualidade de Vida sendo transformado em uma Seção de Qualidade de Vida e Saúde do Servidor. A partir dessa integração à estrutura organizacional as ações desenvolvidas passam a compor a programação institucional possibilitando sua ampliação e consolidação.

⁵⁷ Antes disso, as questões relativas à saúde eram divididas em diversos setores: o Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos era responsável pela Divisão de Saúde Ocupacional que era dividido no Serviço de Perícias Médicas, cujas competências eram proceder à inspeção Médica para concessões de licenças (saúde, aposentadorias, revisões e reversões das mesmas, readaptação, aproveitamento do servidor em disponibilidade, remoção por motivo de saúde) além de outras concessões de direitos como (Pensão e Pensão Especial, salário-família a dependentes inválidos de servidores). No Serviço de Saúde e Segurança do Trabalho, a responsabilidade era de assessorar, elaborar, divulgar e fazer cumprir, no âmbito da UFF, a legislação pertinente sobre Segurança e Saúde do Servidor, elaborando o PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (Norma Regulamentadora NR - 7): cabendo-lhe exames admissionais, periódicos, demissionais, mudança de função e retorno ao trabalho; o Programa de Promoção da Saúde e Prevenção de Agravos incluía: vacinação, campanhas educativas, palestras e elaboração de material educativo; o de Comunicação Interna de Acidente do Trabalho - CIAT, cabia o registro, investigação, análise e estatística, elaboração de laudo técnico de Insalubridade e Periculosidade, elaboração do PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (Norma Regulamentadora NR - 9), com mapeamento dos riscos ambientais e recomendações para a melhoria do ambiente de trabalho, assessoria na aquisição e recomendação dos Equipamentos de Proteção de Individual e Coletivo, colaboração na implantação das Comissões Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA e/ou Comissões de Saúde do Trabalhador na Universidade, mapeamento de riscos (MP) e inspeções de segurança, apoiar na organização e realização da Semana Interna de Prevenção de Acidente de Trabalho – SIPAT, palestras e treinamentos sobre Segurança do Trabalho, colaborar na adequação das normas de Prevenção e Combate à Incêndio, junto com os órgãos executores da administração da Universidade. Já o Departamento de Assuntos Comunitários era responsável pela Divisão de Bem Estar Comunitário que englobava os Serviços Médico, Odontológico e de Psicologia e o Programa de Qualidade de Vida do Servidor.

⁵⁸ Com esta reestruturação administrativa, a Superintendência de Recursos Humanos foi transformada na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Portaria nº. 43.703, de 05 de janeiro de 2011 e Rerratificada pela Portaria nº 45.242 de 21 de julho de 2011). Nessa nova estrutura foi criada uma Coordenação de Atenção Integral à Saúde e Qualidade de Vida subdividida em: Divisão de Perícia em Saúde, Divisão de Assistência à Saúde, composta pela Seções Médica, Odontológica e Psicossocial, e Divisão de Promoção e Vigilância da Saúde composta pela Seção de Segurança no Trabalho e Saúde Ocupacional e Seção de Qualidade de Vida e Saúde do Servidor.

A já citada Elizabeth Jacob Fernandes de Assis Castro manifesta-se quanto à expectativa desta estrutura administrativa no futuro do Programa:

Olha, a minha expectativa, o meu sonho, é que ele (o Programa Qualidade de Vida do Servidor) cresça. É que realmente as pessoas passem a valorizá-lo mais, politicamente também, porque como tudo no nosso país infelizmente é político... E a gente dentro da Universidade também lida com essas questões. Então, eu acho que assim: é um benefício para o servidor, é algo a mais para ele, é um estímulo a mais para o servidor. Então o meu sonho é que ele cresça: crie novos projetos, seja visto pela Universidade com outros olhos, no sentido de valorizar, de ter um espaço, ter uma estrutura, porque eu acho que ele precisa de uma estrutura até para poder crescer, melhorar, enfim.

As ações que podem ser desenvolvidas para manter as pessoas saudáveis podem ser de recuperação (atenção a pessoas já doentes), de proteção da saúde (para evitar a exposição dos indivíduos a agentes nocivos) e de promoção (que extrapolam a preocupação de evitar as doenças)⁵⁹. Com esta aglutinação de todos os trabalhos voltados para a saúde e qualidade de vida dos servidores em uma só Coordenação, intuímos que as ações para manutenção da saúde das pessoas será mais integrada e, assim, focar-se-á mais as reais necessidades dos servidores. Os setores com mais agravos em termos de licenças médicas (realizadas pela equipe da Divisão de Perícias Médicas) poderão ser acompanhados pela equipe da Divisão de Promoção e Vigilância da Saúde, sendo avaliados os ambientes mais insalubres, destinando os servidores a atividades e atendimentos mais adequados aos problemas já instalados⁶⁰. Além disso, com uma Pró-Reitoria voltada à gestão de pessoas, poder-se-á trabalhar a mudança de cultura institucional, buscando a melhoria dos conflitos hoje existentes.

Na visão de Eliana Maria Borges Rangel, responsável pela Divisão de Perícia, contudo, a nova estrutura administrativa

...tem muitas limitações. Você tem uma Coordenação de Saúde, mas não tem; você tem toda a estrutura para que isso funcione? Nesse momento, eu tenho certeza que não. Eu não sei se daqui a alguns anos, vai estar implementado, né? Nesse momento, a gente não tem espaço, a gente tem, é... Não tem mobiliário, não tem nada que a gente possa cuidar de nós mesmos. Imagina cuidar desta demanda dos servidores. Eu acho que você tem que começar arrumando a casa, depois você pode receber as pessoas. Nesse momento, a gente não tem casa, não tá arrumada.

Ela acrescenta:

Eu acho que o projeto em si é grandioso, a execução dele é que é cheia de entraves (...) dessas coisas de espaço, de mobília, de conscientização das pessoas. Muitas vezes, as pessoas fazem de uma maneira anômala suas licenças e, depois, elas mesmas se prejudicam e aí ficam querendo resolver uma coisa que não tem

⁵⁹ Limongi-França, 2010.

⁶⁰ Trata-se de uma previsão de atendimentos a serem realizados pela Divisão de Assistência à Saúde, podendo ocorrer medidas de prevenção, tanto individuais quanto institucionais, buscando-se a melhoria dos ambientes de trabalho.

como ser resolvida, porque você não pode fraudar um prontuário pericial de anos atrás. (...) É falta da consciência da pessoa de que quanto mais dentro da lei ela estiver, melhor para ela. Elas, muitas vezes, reivindicam o que está na lei, sem terem se preocupado na época certa de fazer o que tinham que fazer. Ou licença por acidente de trabalho, ou licença por doença... Então, eu acho isso, eu acho que cabe educar, cabe motivar, capacitar, para ver se essa cultura que a gente tem, que não é só na UFF, é em todo o serviço público, para as pessoas serem mais atuantes... Quer dizer, atuantes todos de alguma maneira devem ser, mas eu digo atuante no sentido de melhorias.

Nessa nova estrutura foram criadas a Coordenação de Pessoal Técnico-Administrativo e a Coordenação de Pessoal Docente, para dar suporte às ações relacionadas aos dois segmentos de servidores da Universidade, considerando que as carreiras são regidas por legislações específicas. Intuímos, entretanto, que a separação em duas Coordenações poderá acirrar o distanciamento já existente entre servidores docentes e servidores técnico-administrativos, acentuando as diferenças e os conflitos existentes.

Com o advento do Programa REUNI, a Universidade pôde realizar diversos concursos públicos para cargos técnico-administrativos, entre eles, o de Engenheiro de Segurança do Trabalho. Na nova estrutura administrativa da UFF, estes Engenheiros foram lotados na Divisão de Promoção e Vigilância da Saúde – DPVS e, sendo assim, poder-se-á cuidar mais do ambiente de trabalho dos servidores da Universidade. A entrevistada Maridete França Valcarcel, Engenheira de Segurança do Trabalho da DPVS, destaca:

A Engenharia de Segurança do Trabalho foi criada para atender basicamente a prevenção de acidente. Porém, este conceito não é simples, pois nele está incorporado o acidente com danos (lesão, material, patrimônio, etc...) e o acidente - doença. Inicialmente, apenas as consequências dos acidentes de trabalho eram tratadas (medicina industrial cuidando do pós acidente, como lesão e doença). Mas com o crescimento industrial, os acidentes de trabalho foram crescendo, junto com os casos de óbitos e estas medidas se tornaram insuficientes. Surgem, então, a CLT e, em seguida, a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), com um conceito inovador e necessário: atuar na prevenção custaria menos para as empresas, reduzindo as mortes, amputações, lesões, doenças, danos em geral (o raciocínio é perverso, pois o fator econômico é sempre preponderante). (...) Como você pode perceber a Engenharia de Segurança do Trabalho, tem suas bases na área industrial, no processo produtivo. A partir do crescimento do segmento Serviços, novos conceitos foram sendo incorporados as NR's como a ergonomia, que estuda a relação homem - trabalho, e os riscos psicossociais.

Atualmente a gestão dos acidentes de trabalho envolve, como bem descrito no SIASS, um conceito de interdisciplinaridade, deixando um pouco de lado a hegemonia da dupla Engenheiro de Segurança do Trabalho/Médico do Trabalho.

Ela acrescenta

Trabalhar com prevenção envolve primeiramente trabalhar com o ser humano e com uma missão quase impossível: mudança de comportamento! Como mudar o comportamento de pessoas? As técnicas de gestão indicam: muito treinamento, participação dos trabalhadores na construção das soluções, e o apoio visível das instâncias superiores...

Quanto às melhorias físicas dos ambientes, temos que "vender" o nosso projeto para buscar investimento, isto é, a balança benefício tem que ser maior que o custo!!!

Hoje, na minha opinião, temos uma comunicação falha com as chefias e servidores, pois o registro do acidente de trabalho é opcional. Não existe uma orientação interna da instituição para tornar o registro um ato obrigatório. E, sendo assim, a área técnica perde a oportunidade de gerenciar as principais causas do acidentes (...), atuando efetivamente na prevenção, com base em estatísticas fundamentadas que apresentam a tendência do grupo. Hoje, trabalhamos no "varejo" com ações pontuais, sem muito retorno e repercussão no grupo. Um trabalho "quase" burocrático de registro e análise, sem a participação direta das chefias ou servidores. Portanto, sem a construção coletiva dos interessados ou dos seus representantes (Cipa ou comissões). Com certeza, a efetividade das ações são baixas...

Ainda, segundo Maridete, nos últimos anos, a equipe, num levantamento dos locais insalubres, fez um diagnóstico dos "locais potencialmente adoecedores". Agora estão "organizando as medidas corretivas (o que fazer, como fazer, com quem fazer?), para então buscar apoio institucional nas ações que demandam custo". Por enquanto, ela vê que "concretamente quanto às melhorias, temos os relatórios de acidente de trabalho enviados às respectivas chefias, construção das medidas corretivas dos ambientes insalubres. E inspeções pontuais por demanda, onde são indicadas melhorias". Para ela, falta atender à demanda de palestras, de treinamentos ou de outras formas de comunicação junto aos servidores. Como perspectivas, indica, há uma proposta de implantação de Cipa (Cissp) e de Brigada de Incêndio. Com tudo isto, ter-se-ia um trabalho mais global em termos de qualidade de vida no trabalho, indo além do Programa de Qualidade de Vida do Servidor.

Para a entrevistada Eliana Maria Borges Rangel, responsável pela Divisão de Perícia, algumas coisas que já estão acontecendo melhorarão a qualidade de vida no futuro. Ela citou sua participação em uma reunião no dia anterior cujo assunto era nova avaliação de desempenho do estágio probatório e ouviu falar de um Programa de Acolhimento dos Novos Servidores Técnico-Administrativos e concluiu que este Programa "vai ficar avaliando desde o início esses ambientes, então, isso vai ajudar para chuchu! Acho que, a longo prazo, vai melhorar".

Esses registros evidenciam que as ações implementadas pelo PQVS propiciam benefícios imediatos aos participantes, no momento em que são atendidos, mas não levam ao nascimento de consciência crítica que oriente a reivindicação de direitos e a indicação de soluções para os problemas aqui apresentados. Mas a marcha do Programa poderá, a longo prazo, favorecer novas discussões e direcionamentos de forma a atuar sobre o processo de tomada de consciência dos servidores sobre suas condições de trabalho e a ampliar seu posicionamento crítico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação analisa algumas tensões do trabalho universitário na Universidade Federal Fluminense, entre diversas categorias profissionais, gêneros, faixas etárias, etc. Identificou mudança de concepção do serviço público e novas diretrizes do governo que agravaram sobrecargas e tensões já identificadas nesse trabalho. Esta dissertação faz uma reflexão de caráter exploratório, portanto propõe uma discussão a ser ampliada: a complexidade do campo universitário e as relações de trabalho que aí se estabelecem exigem um tempo mais alongado de pesquisas que aquele disponível para a elaboração de uma pesquisa de mestrado, ainda que pudéssemos contar com informes colhidos de observações decorrentes de nossa participação no PQVS.

Tomamos as tensões do trabalho universitário como fatores de adoecimento nos servidores das universidades. Identificamos que os dados sobre adoecimentos estão muito dispersos e desorganizados, situação que vem sendo superada com a implantação do SIASS, mas que ainda necessita de maior aperfeiçoamento. Sugerimos, então, estudos que aprofundem primeiro marcos de referência que reorganizem conceitos e registros sobre o adoecimento universitário, com vistas a uma política que contribua mais incisivamente sobre a melhoria das condições de trabalho na UFF e em outras universidades.

Vimos que o trabalho pode possibilitar a fragilização da saúde, por suas condições, por suas relações sociais e organização. Ao mesmo tempo, os trabalhadores podem ser seduzidos e adoecidos pelo trabalho. Pudemos concluir também que as relações cotidianas de trabalho entre servidores técnico-administrativos e docentes e prestadores de serviço constituem matéria relevante para os estudos de tensões e isso necessita abordagens mais aprofundadas.

Registramos, neste estudo, dados gerais e exploratórios da experiência do Programa Qualidade de Vida do Servidor na UFF. Verificamos que o PQVS só lida com uma parte muito pequena do problema. Isso indica a necessidade de desenvolvimento de uma pauta de reflexões que defina, efetivamente, orientações capazes de propiciar continuamente novas condições de trabalho. Ainda que o PQVS propicie momentos de bem-estar, ele nem se apoia, nem tem definido marcos políticos que atuem diretamente com o aperfeiçoamento das relações de trabalho num campo de tantas peculiaridades como é o trabalho universitário. Concluímos, nesse exercício preliminar de avaliação qualitativa do Programa, que o próximo passo é assegurar a ampliação de discussões a respeito das relações de trabalho, mas na interseção dos quatro segmentos – docentes, técnico-

administrativos, prestadores de serviço e alunos, trazendo à baila uma percepção mais aproximada desse ambiente organizacional de indivíduos tão diferentes entre si, localizando aí modos de processar a melhora imediata desse ambiente de convivência, sabendo-a, porém, um objetivo a renovar-se a cada tempo e no longo prazo.

Vimos, também, como o PQVS incorporou práticas sociais que estão referidas a medidas terapêuticas, amplamente divulgadas como eficazes para a melhoria da saúde física e mental. Este clima cultural e a percepção dos servidores quanto aos benefícios das atividades propostas pelo Programa levou à grande adesão às atividades propostas. Assim, um conjunto de questões a serem aprofundadas em pesquisas futuras diz respeito à capacidade que as atividades propostas pelo Programa possuem de juntar servidores técnico-administrativos e docentes, ponto de partida para pensar a forma de discussão conjunta das tensões identificadas entre os dois segmentos. Pensando nesta capacidade, admitimos que a inclusão dos prestadores de serviço nessas atividades é um outro objetivo a alcançar com vista a uma maior integração entre estas categorias e consequente discussão das tensões existentes. Antevemos, pois, a necessidade da Universidade propiciar uma estrutura adequada ao PQVS, considerando evidências que apontam o aumento considerável da demanda por ações efetivas de prevenção de adoecimentos no trabalho.

Nosso estudo demonstrou, então, que a noção de trabalho e de trabalho universitário não cessa de transformar-se no interior de mudanças tecnológicas e científicas, mas também da vida social brasileira. Nessa dinâmica, esse trabalho pode ser, ambigualmente, ora associado a formas de tortura ora a uma atividade socialmente relevante, prazerosa e necessária. Para a humanização do trabalho é importante, a tomada de consciência dos trabalhadores desse duplo sentido do trabalho: fonte de realização humana e fonte de sofrimento. O trabalho é um espaço de construção da história individual e de identidade social dos indivíduos. Assim, pode ser pensado e concretizado como um espaço de desenvolvimento da auto-estima, de habilidades e da personalidade, mas também de produção de enfermidades.

Indicamos, ainda, a criação de uma linha de pesquisa que intensifique os estudos a respeito do trabalho universitário, suas tensões, contradições e perspectivas, envolvendo, porém, alunos, servidores técnico-administrativos e docentes, de diferentes áreas de conhecimento, por serem eles os sujeitos que fazem cotidianamente esse campo, sempre em construção. A relevância das questões trabalhadas neste estudo exploratório de algumas revelações sugere a necessidade de alargamento de referências teóricas e de metodologias de modo a situar as singularidades dos diversos campos de conhecimento e suas atividades

de apoio, objetivando a construção de conhecimentos que contribuam para melhorias continuadas da vida em comum na complexidade com que as relações entre servidores docentes e técnico-administrativos, prestadores de serviço e alunos se fazem.

REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, Júlia Issy & SZNELWAR, Laerte Idal. *Entre a tarefa e a atividade, a dor do trabalhar*. IN: Ana Magnólia (org.). *Trabalho & saúde – O sujeito entre emancipação e servidão*. 1ª ed. (ano 2008), 3ª reimpr. Curitiba: Juruá, 2011.

AMADO, Janaína e FERREIRA, Marieta de Moraes (org.). *Usos e abusos da história oral*. 8 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial, 1ª edição 1999.

ARAUJO, Tânia Maria de; SENA, Ivone Paranhos de; VIANA, Márcia Azevedo; ARAUJO, Edna Maria. *Mal-estar docente: avaliação de condições de trabalho e saúde em uma instituição de ensino superior*. Revista Baiana de Saúde Pública, vol. 29, n. 1, p. 6-21, jan./jun. 2005. Disponível em: <www.sinpro-ba.org.br>.

ARAÚJO, José Newton Garcia. *Entre servidão e sedução do trabalhador: uma secular insistência do capital*. IN: MENDES, Ana Magnólia (org.) *Trabalho & Saúde – o sujeito entre emancipação e servidão*. 1ª ed. (ano 2008), 3ª reimpr. Curitiba: Juruá, 2011.

ARRETCHE, Marta. *Uma contribuição para fazermos avaliações menos ingênuas*, IN: BARREIRA, Maria Cecília Roxo Nobre & CARVALHO, Maria do Carmo Brant de (orgs), *Tendências e perspectivas na avaliação de políticas e programas sociais*. São Paulo: IEE/PUC-SP, 2001.

BAÍÁ, Deylane Corrêa Pantoja et al. *A universidade pública reproduzindo as desigualdades sociais: um panorama da UFPA*, in: SILVA, Jailson de Souza e, BARBOSA, Jorge Luiz e SOUSA, Ana Inês. *Desigualdade e diferença na universidade: gênero, etnia e grupos sociais populares*. Rio de Janeiro: UFRJ, Pró-Reitoria de Extensão, 2006. Disponível em: <http://www.observatoriodefavelas.org.br/observatoriodefavelas/includes/publicacoes/8e97bf16a76b62224e1957b44e1202dc.pdf>

BAUER, M. W. e GASKELL, G. *Pesquisa qualitativa com texto: imagem e som: um manual prático*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BONZATTO, Eduardo Antonio. *TRIPALIUM: O trabalho como maldição, como crime e como punição*. Disponível em: http://www.unifia.edu.br/projetoRevista/artigos/direito/Direito_em_foco_Tripalium.pdf, Acesso em: 25/05/2012.

BOURDIEU, Pierre. *Razões práticas: sobre a teoria da ação*. Campinas, SP: Papyrus, 1996.

_____, Pierre. *A ilusão biográfica*. IN: AMADO, Janaína e FERREIRA, Marieta de Moraes (org.). *Usos e abusos da história oral*. 8 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006, 183-191.

_____, Pierre. *A distinção: crítica social do julgamento*, São Paulo: EDUSP; Porto Alegre: Zouk, 2008.

_____, Pierre. *Homo academicus*. 1ª. Ed. – Buenos Aires: Siglo XXI Editores, Argentina, 2008b.

BRUK-LEE, Valentina e SPECTOR, Paul E. *Conflito interpessoal e estresse no trabalho: implicações para a saúde e o bem-estar dos funcionários*. In: ROSSI, Ana Maria, PERREWÉ, Pamela L. e MEURS, James A. (orgs.). *Stress e qualidade de vida no trabalho: stress social – enfrentamento e prevenção*. São Paulo: Atlas, 2011.

CALGARO, José Cláudio Caldas & SIQUEIRA, Marcus Vinícius Soares. *Servidão e sedução: duas faces do gerencialismo contemporâneo*. IN: MENDES, Ana Magnólia (org.) *Trabalho & Saúde – o sujeito entre emancipação e servidão*. 1ª ed. (ano 2008), 3ª reimpr. Curitiba: Juruá, 2011.

CAMPOS, Gastão Wagner, et al. *Avaliação de política nacional de promoção da saúde*. *Ciência & Saúde Coletiva*, 9(3): 745-749, 2004.

CARLLOTO, Mary Sandra. *A Síndrome de Burnout e o trabalho docente*. *Psicologia em Estudo*. Maringá: Jan./Jun. 2002, nº 1, p.21-29. Disponível em <http://scielo.br/pdf/pe/v7n1/v7n1a03.pdf>, 07 de junho 2009.

CERTEAU, Michel. *A cultura do plural*. Campinas, SP: Papyrus, 1995.

CHAUÍ, Marilena. *Ética e violência*, *Revista Teoria em debate*, São Paulo: Fundação Perseu Abramo, nº 39, 1998. Disponível em <http://www.fpabramo.org.br>.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*, 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COELHO, Wilma Baía. *O professor negro na universidade: notas preliminares*. Belém, ano 4, n^o1, p. 19-18, set. 2003. Disponível em: http://www.nead.unama.br/site/bibdigital/pdf/artigos_revistas/29.pdf. Acesso em: 29/04/2012.

COSTA, Suely Gomes. *Memória dividida das lutas por direitos reprodutivos*. Niterói/Rio de Janeiro, anos 1970/80, Seminário Internacional Fazendo Gênero 9, Diásporas, Diversidades, Deslocamentos, ago 2010. Disponível em: <http://www.fazendogenero.ufsc.br>. Acesso em: 20/02/2012.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5ed. ampliada – São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

_____, Christophe. *A banalização da injustiça social*. 7^a. Ed. – Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

_____, Christophe. *Novas formas de servidão e de suicídio*. IN: MENDES, Ana Magnólia (org.) *Trabalho & Saúde – o sujeito entre emancipação e servidão*. 1^a ed. (ano 2008), 3^a reimpr. Curitiba: Juruá, 2011.

ELIAS, Norbert. *O processo civilizador: uma história dos costumes*. Rio de Janeiro, Jorge Zahar Editor, 1990.

EMILIANO, Norma. *Sociabilidades e adoecimento nas universidades: a saúde do trabalhador da Universidade Federal Fluminense*. Niterói: dissertação de mestrado UFF, 2008.

ESTEVE, J. M. *O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores*. 2^a ed. EDUSC: São Paulo, 1999.

FÁVERO, Maria de Lourdes de Albuquerque. *A Universidade no Brasil: das origens à Reforma Universitária de 1968*. Curitiba: Educar Editora UFPR, n. 28, p. 17-36. 2006. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/er/n28/a03n28>.

FERREIRA, Mário César. “Chegar feliz e sair feliz do trabalho”: aportes do reconhecimento no trabalho para uma ergonomia aplicada à qualidade de vida no

trabalho. IN: MENDES, Ana Magnólia (org.) *Trabalho & Saúde – o sujeito entre emancipação e servidão*. 1ª ed. (ano 2008), 3ª reimpr. Curitiba: Juruá, 2011.

FOUCAULT, Michel. *Nascimento da Biopolítica*. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

FRANCO, Alexandre de Paula. *Ensino Superior no Brasil: cenário, avanços e contradições*. *Jornal de Políticas Educacionais*, n° 4, p. 53-63, julho-dezembro de 2008. Disponível em: <www.jpe.ufpr.br/n4-6.pdf>.

FREITAS, Rita de Cássia Santos, BRAGA, Cenira Duarte e BARROS, Nívia Valença. *Construindo uma universidade - a participação das mulheres*. Seminário Internacional Fazendo Gênero 9 - Diásporas, Diversidades, Deslocamentos, ago 2010. Disponível em: <http://www.fazendogenero.ufsc.br>. Acesso em: 20/02/2012.

FREITAS, Claudia Regina e CRUZ, Roberto Moraes, *Saúde e trabalho docente*. Rio de Janeiro: XXVIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção, p. 1-15, de 13 a 16 de outubro de 2008. Disponível em: <www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2008_TN_STO_072_509_10776.pdf>.

GÓIS, João Bôsko Hora. *Quando raça conta: um estudo de diferenças entre mulheres brancas e negras no acesso e permanência no ensino superior*. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, 16(3): p. 743-768, setembro-dezembro/2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v16n3/02.pdf>.

GONÇALVES, Bruno Silva et al. *Gênero como configuração da desigualdade - o gênero desvelado*. in: SILVA, Jailson de Souza e, BARBOSA, Jorge Luiz e SOUSA, Ana Inês. *Desigualdade e diferença na universidade: gênero, etnia e grupos sociais populares*. Rio de Janeiro: UFRJ, Pró-Reitoria de Extensão, 2006. Disponível em: <http://www.observatoriodefavelas.org.br/observatoriodefavelas/includes/publicacoes/8e97bf16a76b62224e1957b44e1202dc.pdf>

HALL, Stuart. *Quem precisa da identidade?* In: SILVA, Tomaz Tadeu da (org.) *Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.

_____, Stuart. *A identidade cultural na pós-modernidade*. 10 ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2005.

HUNT, Lynn. *A invenção dos direitos humanos; uma história*. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

JASMIN, Marcelo Gantus. *História dos conceitos e teoria política e social: referências preliminares*. RBCS vol. 20 n° 57, fevereiro/2005.

KANAANE, Roberto. *Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI*. São Paulo: Atlas, 1994.

KOSELLECK, Reinhart. *Futuro passado: contribuição à semântica dos tempos históricos*. Tradução de W. P. Maass e C. A. Pereira. Rio de Janeiro: Contraponto/Editora PUC RIO, 2006.

LANDINI, Sônia Regina *Professor: trabalho e transtornos psíquicos*. Revista Teoria e Prática da Educação, v. 11, n. 3, p. 298-308, set/dez. 2008. Disponível em: <www.dtp.uem.br>.

LEITE, Délia Ribeiro, FIGUEIREDO, Adriana Maria de, MOURA, Patrícia Rosânia de Sá e SÓL, Núncio Antônio Araújo. *Trabalho docente em foco: relação entre as condições de trabalho e o adoecimento dos professores na Universidade Federal de Ouro Preto*. Minas Gerais: Revista Trabalho & Educação, vol 17, n° 3, p. 71-84, 2008. Disponível em: <www.portal.fae.ufmg.br>.

LIMA, Maria de Fátima Evangelista Mendonça e LIMA-FILHO, Dario de Oliveira. *Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a*. Revista Ciências & Cognição, vol. 14 (3), p. 62-82. novembro de 2009. Disponível em: <<http://www.cienciasecognicao.org>>.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina e RODRIGUES, Avelino Luiz. *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. 4 ed. 3 reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina. *Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial – 2. ed. – 6 reimpr. – São Paulo: Atlas, 2010.*

LOPES, Ederaldo José; LOPES, Renata Ferrarez Fernandes e LOBATO, Gledson Régis. *Algumas considerações sobre o uso do diagnóstico classificatório nas abordagens comportamental, cognitiva e sistêmica*. Revista Psicologia em estudo, vol.11, no.1, Maringá, Jan./Apr., 2006. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722006000100006>

LÖWY, Michael. *Redenção e utopia: o judaísmo libertário na Europa Central: um estudo de afinidade eletiva*. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

LÖWY, Michael. *Walter Benjamin: Aviso de Incêndio*. Uma leitura das teses “Sobre o conceito de história”. São Paulo: Boitempo, 2005.

MACEDO, Arthur Roquete de, TREVISAN, Ligia Maria Vettorato, TREVISAN, Péricles e MACEDO, Caio Sperandeo de. *Educação Superior no Século XXI e a Reforma Universitária Brasileira*. Rio de Janeiro: Ensaio: Avaliação de Políticas Públicas Educacionais, v. 13, n. 47, p. 127-148. abr/jun. 2005.

MAGALHÃES, Belmira e SILVA, Geice. *A mulher no trabalho, na família e na universidade*. Revista Eletrônica Arma da Crítica, ano 2, n° 2, março 2010. Disponível em: <http://www.armadacritica.ufc.br/phocadownload/12-%20a%20mulher%20no%20trabalho%20na%20familia%20e%20na%20universidade-%20belmira%20magalhaes%20e%20geice%20silva.pdf>. Acesso em: 28/04/2012.

MANCIBO, Deise. *Reforma Universitária: reflexões sobre a privatização e a mercantilização do conhecimento*. Campinas: Revista Educação e Sociedade, vol. 25, n. 88, p. 845-866. Especial - Out. 2004. Disponível em <[http: www.cedes.unicamp.br](http://www.cedes.unicamp.br)>.

MARQUES, Emilly Pereira e PINTO, Marina Barbosa. *Universidade e precarização: considerações sobre o processo de trabalho dos servidores da UFF*. In: Universidade e Sociedade. Brasília: Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - Ano XIX, n° 45, janeiro/2010.

MARTINS, Carlos Benedito. *A Reforma Universitária de 1968 e a Abertura para o Ensino Superior Privado no Brasil*. Campinas: Revista Educação e Sociedade, vol. 30, n. 106, p. 15-35, jan/abr. 2009. Disponível em <[http: www.cedes.unicamp.br](http://www.cedes.unicamp.br)>.

MARTINS, Soraya Rodrigues. *Tempo antes do adoecer: relações entre saúde e os processos psicodinâmicos do reconhecimento do trabalho*. IN: MENDES, Ana Magnólia (org.) *Trabalho & Saúde – o sujeito entre emancipação e servidão*. 1ª ed. (ano 2008), 3ª reimpr. Curitiba: Juruá, 2011.

MASLACH, Christina e LEITER, Michael P. *Trabalho: Fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa*. Campinas, SP: Papyrus, 1999.

MEDEIROS, Cintia Rodrigues de Oliveira. *Qualidade de vida no trabalho e as melhores empresas para trabalhar no Brasil*. Revista ANGRAD, v. 6, n. 2, p. 55-70, abr./jun.2005

MENDES, Ana Magnólia. *Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho*. IN: MENDES, Ana Magnólia (org.). 1ª ed. (ano 2008), 3ª reimpr. Curitiba: Juruá, 2011.

MINISTÉRIO DA SAÚDE,
http://portal.saude.gov.br/portal/saude/cidadao/visualizar_texto.cfm?idtxt=28288, 06 de junho de 2009.

NARVAZ, Martha Giudice. *A (in) visibilidade do gênero na psicologia acadêmica: onde os discursos fazem(se) política*. Porto Alegre: tese de doutorado, 2009. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/18884/000729395.pdf?sequence=1>. Acesso em: 28/04/2012.

OLIVEIRA, Bianca Assis de et al. *Igualdade, desigualdades e diferenças: uma questão de raça ou de classe?*. In: SILVA, Jailson de Souza e, BARBOSA, Jorge Luiz e SOUSA, Ana Inês. *Desigualdade e diferença na universidade: gênero, etnia e grupos sociais populares*. Rio de Janeiro: UFRJ, Pró-Reitoria de Extensão, 2006. Disponível em: <http://www.observatoriodefavelas.org.br/observatoriodefavelas/includes/publicacoes/8e97bf16a76b62224e1957b44e1202dc.pdf>.

PRAZERES, Taísa Junqueira e NAVARRO, Vera Lúcia. *Trabalho e saúde mental: estudo com trabalhadores da indústria calçadista de Franca (SP)*. In: SEMINÁRIO DE SAÚDE DO TRABALHADOR DE FRANCA, 1., 2010, Franca. Disponível em: www.proceedings.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=MSC000000011201000010017&lng=en&nrm=abn. Acesso em: 27 de fevereiro de 2012.

RONCHI, Carlos César. *Sentido do trabalho: saúde e qualidade de vida*. Curitiba: Juruá, 2010.

ROSSI, Ana Maria, PERREWÉ, Pamela L. e SAUTER, Steven L (orgs.). *Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional*. 1. ed. – 5 reimpr. – São Paulo: Atlas, 2010.

ROTHEN, José Carlos. *Os Bastidores da Reforma Universitária de 1968*. Campinas: Revista Educação e Sociedade, vol. 29, n. 103, p. 453-475, mai/ago. 2008. Disponível em <<http://www.cedes.unicamp.br>>

ROUSSO, Henry. *A memória não é mais o que era*. IN: AMADO, Janaína e FERREIRA, Marieta de Moraes (org.). *Usos e abusos da história oral*. 8 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006, 93-101.

SÁ-SILVA, Jackson Ronie, ALMEIDA, Cristóvão Domingos de, e GUINDANI, Joel Felipe. *Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas*. Revista Brasileira de

História & Ciências Sociais, Ano I - Número I - Julho de 2009. Disponível em: www.rbhcs.com.

SALE, Kirkpatrick. *Inimigos do futuro: a guerra dos luditas contra a Revolução Industrial e o desemprego: lições para o presente*. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SAYRE, Robert e LÖWY, Michael. *Revolta e melancolia: o romantismo na contramão da modernidade*. Petrópolis: Vozes, 1995.

SGUISSARDI, Valdemar. *Reforma Universitária no Brasil – 1995-2006: precária trajetória e incerto futuro*. Campinas: Revista Educação e Sociedade, vol. 27, n. 96, p. 1021-1056, out. 2006. Disponível em <<http://www.cedes.unicamp.br>>

SGUISSARDI, Valdemar. & SILVA JÚNIOR, João dos Reis. *Trabalho intensificado nas federais: pós-graduação e produtividade acadêmica*. São Paulo: Xamã, 2009.

SILVA, Jailson de Souza e, BARBOSA, Jorge Luiz e SOUSA, Ana Inês. *Desigualdade e diferença na universidade: gênero, etnia e grupos sociais populares*. Rio de Janeiro: UFRJ, Pró-Reitoria de Extensão, 2006. Disponível em: <http://www.observatoriodefavelas.org.br/observatoriodefavelas/includes/publicacoes/8e97bf16a76b62224e1957b44e1202dc.pdf>

SILVA, Joilson Pereira da, DAMÁSIO, Bruno Figueiredo, MELO, Suéllen Alencar e AQUINO, Thiago Antônio Avelar de. *Estresse e burnout em professores*. Revista Fórum Identidades, ano 2, vol. 3, p. 75-83, jan.-jun. 2008. Disponível em <prograp.ufs.br>.

SILVA, Nara Eloy Machado da, FIGUEIREDO, Daniel dos Santos, FREITAS, Carlos Eduardo Soares de, ARAUJO, Tânia Maria de e PARANHOS, Ivone de Sena. *Trabalho docente e saúde em uma instituição de ensino superior da Bahia*. Rio de Janeiro, UERJ, VI Seminário da Redestrado – Regulação Educacional e Trabalho Docente, 06 e 07 de novembro de 2006. Disponível em: <www.fae.ufmg.estrado/cd_viseminario/trabalhos/eixo_tematico_2/trab_docente_e_saude.doc>.

SILVA, Tomaz Tadeu da (org.) *Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.

SILVA, Wellington dos Reis e CARVALHO, Nara Michele Santana. *Mal estar docente: o adoecimento do professor universitário e suas implicações para o ensino*. In: EFDeportes.com, Revista Digital, Ano 16, n° 160. Buenos Aires, setembro de 2011. Disponível em: <http://www.efdeportes.com/efd160/mal-estar-docente-o-adoecimento-do-professor.htm>. Acesso em: 28 de fevereiro de 2012.

SILVA JÚNIOR, João dos Reis, SGUISSARDI, Valdemar e SILVA, Eduardo Pinto. *Trabalho intensificado na universidade pública brasileira*. In: *Universidade e Sociedade*. Brasília: Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - Ano XIX, nº 45, janeiro/2010.

SILVA JÚNIOR, João dos Reis. *João dos Reis Silva Junior debate carreira docente*. Entrevista concedida a ADUR INFORMA. Disponível em: <www.adur-rj.org.br>, acessado em 29/08/2011.

SINHORETTO, Jacqueline. *Os juízes e sua justiça*. São Paulo: IBCrim, 2002.

THOMPSON, Edward Palmer. *Tempo, disciplina de trabalho e o capitalismo industrial. Costumes em comum*, São Paulo: Cia das Letras, 1998.

TRIERWEILER, Michele e SILVA, Narbal. *O psicólogo nas ações de qualidade de vida: possibilidades de intervenção nos ambientes físico e psicossocial das organizações*. Curitiba: Juruá, 2010.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE, *Portaria nº 33.440*, 13 de dezembro de 2004.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE, *Estatuto e Regimento Geral da Universidade Federal Fluminense*, <http://www.uff.br/uffon/arquivos/estatuto/estatuto-regimento-uff.pdf>, 06 de junho de 2009a.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE, <http://www.uff.br/dac/itens-estrutura/programaQualidadeVida.htm>, 06 de junho de 2009b.

WOODWARD, Kathryn. *Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual*. In: SILVA, Tomaz Tadeu da (org.) *Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.

ZAFFARONI, Eugenio Raúl, *O inimigo no direito penal*. Ed. RT, 2007.

Fonte Documental

Artigos de Jornais

LAUDO ameaça adicional de insalubridade na UFF; *Jornal Sintuff*. nº 410. 25 de outubro de 2010.

LABORATÓRIOS apresentam alto índice de riscos para a saúde; *Jornal Sintuff*. n° 411. 09 de novembro de 2010.

GOVERNO anuncia que servidores não terão aumento em 2011; *Jornal Sintuff*. n° 412. 01 de dezembro de 2010.

HORA DO VOTO; *Jornal Sintuff*. n° 413. 10 de janeiro de 2011.

SOLIDARIEDADE sim – mas sem omitir os culpados; *Jornal Sintuff*. n° 414. 26 de janeiro de 2011.

PARALISAÇÃO e audiência com reitoria marcam início da campanha salarial; *Jornal Sintuff*. n° 415. 07 de fevereiro de 2011.

PLENÁRIA em Brasília define GREVE para março; *Jornal Sintuff*. n° 416. 23 de fevereiro de 2011.

ASSEMBEIA decisiva para aprovar greve; *Jornal Sintuff*. n° 417. 14 de março de 2011.

CATEGORIA aprova greve por reajuste; *Jornal Sintuff*. n° 418. 22 de março de 2011.

LUTAS mostram o caminho para arrancar conquistas; *Jornal Sintuff*. n° 419. 11 de abril de 2011.

PL 2203 reduz salários dos médicos e adicional de insalubridade; *Jornal Sintuff*. n° 428. 10 de outubro de 2011.

CHEGOU a hora de mudar a direção da Fasubra; *Jornal Sintuff*. n° 434. 05 de março de 2012.

PROFESSOR, profissão perigo; *Revista Isto é*. Ano 36, n° 2214. 18 de abril de 2012.

Outros documentos

O HUAP é 100% insalubre; *SINTUFFREVISTA*. Ano 0, n° 03. outubro de 2010.

SINDICATO NACIONAL DOS DOCENTES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIO. Cartilha PDE – O plano de desestruturação da educação superior, Brasília, outubro de 2007.

Fonte Oral

Eliana Maria Borges Rangel, Entrevista realizada em 17 de abril de 2012, na Coordenação de Pessoal Técnico Administrativo. Formou-se Médica em 1974 pela UFF. Especializou-se em Medicina do Trabalho em 1978 e em Pediatria em 1981. Ingressou no serviço público em dezembro de 1975 na Perícia do INSS, para onde fez concurso público em 1976, e se aposentou em 2007. Ingressou na LBA em 1986, quando esta terminou foi para a UFF em 1994. Chefe do Serviço de Perícia de 1998 até 2007 e depois de 2008 até março de 2011 quando passou a ser responsável pela Divisão de Perícia.

Elizabeth Jacob Fernandes de Assis Castro, Entrevista realizada em 17 de abril de 2012, em sua residência. Formou-se em Ciências Biológicas em 1972 e em Psicologia em 2007. Especializou-se em Gestão pela Qualidade Total (MBA) EM 2003. Admitida na UFF, através de concurso público, em 1981. Chefe do Serviço de Recrutamento e Seleção de 1976 a 1991. Coordenadora do Programa Qualidade de Vida do Servidor de 2010 a 2012. Aposentou-se em março de 2012.

Jovina Maria de Barros Bruno. Entrevista realizada em 27 de fevereiro de 2012, na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Formou-se em Serviço Social pela UFF, em 1980. Ingressou na UFF em 1983, através de concurso público, no cargo de Assistente Social. Ainda em 1983 assumiu a Chefia do Serviço Social da Divisão de Perícias Médicas, permanecendo no cargo até 1989, quando assumiu a Direção da Divisão de Administração de Benefícios. Em 1994 assumiu a Direção do Departamento de Assuntos Comunitários, onde permaneceu até 2009. Em dezembro de 2009, assumiu a Superintendência de Recursos Humanos. Em janeiro de 2011 essa Superintendência foi transformada em Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, a partir de então exerce a função de Pró-Reitora de Gestão de Pessoas na UFF.

Maridete França Valcarcel, Entrevista realizada em 11 de março de 2012, na CPTA. Formou-se Engenheira Química pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, onde ingressou em 1979. Especializou-se em Engenharia de Segurança do Trabalho pelo CEFET/RJ em 1994. Foi Engenheira em indústria de alimentos de grande porte na área de controle de qualidade e desenvolvimento por 13 anos. Trabalhou como Engenheira de Segurança do Trabalho em empresa Mineradora por 4 anos e no SESI por mais 4 anos. Ingressou na UFF através de concurso público em dezembro de 2008 como Engenheira de Segurança do Trabalho.

Ricardo de Souza Martins da Costa, Entrevista realizada em 25 de abril de 2012, na CPTA. Formou-se Administrador em 1980. Especializou-se em Administração Pública em 2007. Ingressou na UFF em 1985.

A, entrevistado no IACS em julho/2011.

B, entrevistado no HUAP, em dezembro/2011.

C, entrevistado na CPTA, em junho/2011.

D, entrevistada na CPTA, em novembro/2011.

E, entrevistada na Residência, em julho/2011.

F, entrevistada na CPTA, em julho/2011.

G, entrevistada no PQVS, em maio/2012.

ANEXOS

ANEXO 1

TABELAS DE AUMENTO DOS SERVIDORES TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS

(ANOS 2008, 2009, 2010)

REMUNERAÇÃO ATUAL

REMUNERAÇÃO PROPOSTA - 2009

% AUMENTO

Níveis Capacitação	A			
	I	II	III	IV
P01	R\$ 701,98	R\$ 727,25	R\$ 753,43	R\$ 780,56
P02	R\$ 727,25	R\$ 753,43	R\$ 780,56	R\$ 808,66
P03	R\$ 753,43	R\$ 780,56	R\$ 808,66	R\$ 837,77
P04	R\$ 780,56	R\$ 808,66	R\$ 837,77	R\$ 867,93
P05	R\$ 808,66	R\$ 837,77	R\$ 867,93	R\$ 899,17
P06	R\$ 837,77	R\$ 867,93	R\$ 899,17	R\$ 931,54
P07	R\$ 867,93	R\$ 899,17	R\$ 931,54	R\$ 965,08
P08	R\$ 899,17	R\$ 931,54	R\$ 965,08	R\$ 999,82
P09	R\$ 931,54	R\$ 965,08	R\$ 999,82	R\$ 1.035,81
P10	R\$ 965,08	R\$ 999,82	R\$ 1.035,81	R\$ 1.073,10
P11	R\$ 999,82	R\$ 1.035,81	R\$ 1.073,10	R\$ 1.111,74
P12	R\$ 1.035,81	R\$ 1.073,10	R\$ 1.111,74	R\$ 1.151,76
P13	R\$ 1.073,10	R\$ 1.111,74	R\$ 1.151,76	R\$ 1.193,22
P14	R\$ 1.111,74	R\$ 1.151,76	R\$ 1.193,22	R\$ 1.236,18
P15	R\$ 1.151,76	R\$ 1.193,22	R\$ 1.236,18	R\$ 1.280,68
P16	R\$ 1.193,22	R\$ 1.236,18	R\$ 1.280,68	R\$ 1.326,78

Níveis Capacitação	B			
	I	II	III	IV
P01	R\$ 837,77	R\$ 867,93	R\$ 899,17	R\$ 931,54
P02	R\$ 867,93	R\$ 899,17	R\$ 931,54	R\$ 965,08
P03	R\$ 899,17	R\$ 931,54	R\$ 965,08	R\$ 999,82
P04	R\$ 931,54	R\$ 965,08	R\$ 999,82	R\$ 1.035,81
P05	R\$ 965,08	R\$ 999,82	R\$ 1.035,81	R\$ 1.073,10
P06	R\$ 999,82	R\$ 1.035,81	R\$ 1.073,10	R\$ 1.111,74
P07	R\$ 1.035,81	R\$ 1.073,10	R\$ 1.111,74	R\$ 1.151,76
P08	R\$ 1.073,10	R\$ 1.111,74	R\$ 1.151,76	R\$ 1.193,22
P09	R\$ 1.111,74	R\$ 1.151,76	R\$ 1.193,22	R\$ 1.236,18
P10	R\$ 1.151,76	R\$ 1.193,22	R\$ 1.236,18	R\$ 1.280,68
P11	R\$ 1.193,22	R\$ 1.236,18	R\$ 1.280,68	R\$ 1.326,78
P12	R\$ 1.236,18	R\$ 1.280,68	R\$ 1.326,78	R\$ 1.374,55
P13	R\$ 1.280,68	R\$ 1.326,78	R\$ 1.374,55	R\$ 1.424,03
P14	R\$ 1.326,78	R\$ 1.374,55	R\$ 1.424,03	R\$ 1.475,30
P15	R\$ 1.374,55	R\$ 1.424,03	R\$ 1.475,30	R\$ 1.528,41
P16	R\$ 1.424,03	R\$ 1.475,30	R\$ 1.528,41	R\$ 1.583,43

Níveis Capacitação	C			
	I	II	III	IV
P01	R\$ 999,82	R\$ 1.035,81	R\$ 1.073,10	R\$ 1.111,74
P02	R\$ 1.035,81	R\$ 1.073,10	R\$ 1.111,74	R\$ 1.151,76
P03	R\$ 1.073,10	R\$ 1.111,74	R\$ 1.151,76	R\$ 1.193,22
P04	R\$ 1.111,74	R\$ 1.151,76	R\$ 1.193,22	R\$ 1.236,18
P05	R\$ 1.151,76	R\$ 1.193,22	R\$ 1.236,18	R\$ 1.280,68
P06	R\$ 1.193,22	R\$ 1.236,18	R\$ 1.280,68	R\$ 1.326,78
P07	R\$ 1.236,18	R\$ 1.280,68	R\$ 1.326,78	R\$ 1.374,55
P08	R\$ 1.280,68	R\$ 1.326,78	R\$ 1.374,55	R\$ 1.424,03
P09	R\$ 1.326,78	R\$ 1.374,55	R\$ 1.424,03	R\$ 1.475,30
P10	R\$ 1.374,55	R\$ 1.424,03	R\$ 1.475,30	R\$ 1.528,41
P11	R\$ 1.424,03	R\$ 1.475,30	R\$ 1.528,41	R\$ 1.583,43
P12	R\$ 1.475,30	R\$ 1.528,41	R\$ 1.583,43	R\$ 1.640,43
P13	R\$ 1.528,41	R\$ 1.583,43	R\$ 1.640,43	R\$ 1.699,49
P14	R\$ 1.583,43	R\$ 1.640,43	R\$ 1.699,49	R\$ 1.760,67
P15	R\$ 1.640,43	R\$ 1.699,49	R\$ 1.760,67	R\$ 1.824,06
P16	R\$ 1.699,49	R\$ 1.760,67	R\$ 1.824,06	R\$ 1.889,72

Níveis Capacitação	D			
	I	II	III	IV
P01	R\$ 1.193,22	R\$ 1.236,18	R\$ 1.280,68	R\$ 1.326,78
P02	R\$ 1.236,18	R\$ 1.280,68	R\$ 1.326,78	R\$ 1.374,55
P03	R\$ 1.280,68	R\$ 1.326,78	R\$ 1.374,55	R\$ 1.424,03
P04	R\$ 1.326,78	R\$ 1.374,55	R\$ 1.424,03	R\$ 1.475,30
P05	R\$ 1.374,55	R\$ 1.424,03	R\$ 1.475,30	R\$ 1.528,41
P06	R\$ 1.424,03	R\$ 1.475,30	R\$ 1.528,41	R\$ 1.583,43
P07	R\$ 1.475,30	R\$ 1.528,41	R\$ 1.583,43	R\$ 1.640,43
P08	R\$ 1.528,41	R\$ 1.583,43	R\$ 1.640,43	R\$ 1.699,49
P09	R\$ 1.583,43	R\$ 1.640,43	R\$ 1.699,49	R\$ 1.760,67
P10	R\$ 1.640,43	R\$ 1.699,49	R\$ 1.760,67	R\$ 1.824,06
P11	R\$ 1.699,49	R\$ 1.760,67	R\$ 1.824,06	R\$ 1.889,72
P12	R\$ 1.760,67	R\$ 1.824,06	R\$ 1.889,72	R\$ 1.957,75
P13	R\$ 1.824,06	R\$ 1.889,72	R\$ 1.957,75	R\$ 2.028,23
P14	R\$ 1.889,72	R\$ 1.957,75	R\$ 2.028,23	R\$ 2.101,25
P15	R\$ 1.957,75	R\$ 2.028,23	R\$ 2.101,25	R\$ 2.176,89
P16	R\$ 2.028,23	R\$ 2.101,25	R\$ 2.176,89	R\$ 2.255,26

Níveis Capacitação	E			
	I	II	III	IV
P01	R\$ 1.424,03	R\$ 1.475,30	R\$ 1.528,41	R\$ 1.583,43
P02	R\$ 1.475,30	R\$ 1.528,41	R\$ 1.583,43	R\$ 1.640,43
P03	R\$ 1.528,41	R\$ 1.583,43	R\$ 1.640,43	R\$ 1.699,49
P04	R\$ 1.583,43	R\$ 1.640,43	R\$ 1.699,49	R\$ 1.760,67
P05	R\$ 1.640,43	R\$ 1.699,49	R\$ 1.760,67	R\$ 1.824,06
P06	R\$ 1.699,49	R\$ 1.760,67	R\$ 1.824,06	R\$ 1.889,72
P07	R\$ 1.760,67	R\$ 1.824,06	R\$ 1.889,72	R\$ 1.957,75
P08	R\$ 1.824,06	R\$ 1.889,72	R\$ 1.957,75	R\$ 2.028,23
P09	R\$ 1.889,72	R\$ 1.957,75	R\$ 2.028,23	R\$ 2.101,25
P10	R\$ 1.957,75	R\$ 2.028,23	R\$ 2.101,25	R\$ 2.176,89
P11	R\$ 2.028,23	R\$ 2.101,25	R\$ 2.176,89	R\$ 2.255,26
P12	R\$ 2.101,25	R\$ 2.176,89	R\$ 2.255,26	R\$ 2.336,45
P13	R\$ 2.176,89	R\$ 2.255,26	R\$ 2.336,45	R\$ 2.420,56
P14	R\$ 2.255,26	R\$ 2.336,45	R\$ 2.420,56	R\$ 2.507,70
P15	R\$ 2.336,45	R\$ 2.420,56	R\$ 2.507,70	R\$ 2.597,98
P16	R\$ 2.420,56	R\$ 2.507,70	R\$ 2.597,98	R\$ 2.691,51

A	I			
	I	II	III	IV
R\$ 888,16	R\$ 920,13	R\$ 953,25	R\$ 987,57	
R\$ 920,13	R\$ 953,25	R\$ 987,57	R\$ 1.023,12	
R\$ 953,25	R\$ 987,57	R\$ 1.023,12	R\$ 1.059,95	
R\$ 987,57	R\$ 1.023,12	R\$ 1.059,95	R\$ 1.098,11	
R\$ 1.023,12	R\$ 1.059,95	R\$ 1.098,11	R\$ 1.137,64	
R\$ 1.059,95	R\$ 1.098,11	R\$ 1.137,64	R\$ 1.178,60	
R\$ 1.098,11	R\$ 1.137,64	R\$ 1.178,60	R\$ 1.221,02	
R\$ 1.137,64	R\$ 1.178,60	R\$ 1.221,02	R\$ 1.264,98	
R\$ 1.178,60	R\$ 1.221,02	R\$ 1.264,98	R\$ 1.310,52	
R\$ 1.221,03	R\$ 1.264,98	R\$ 1.310,52	R\$ 1.357,70	
R\$ 1.264,99	R\$ 1.310,52	R\$ 1.357,70	R\$ 1.406,58	
R\$ 1.310,53	R\$ 1.357,70	R\$ 1.406,58	R\$ 1.457,21	
R\$ 1.357,71	R\$ 1.406,58	R\$ 1.457,21	R\$ 1.509,67	
R\$ 1.406,59	R\$ 1.457,21	R\$ 1.509,67	R\$ 1.564,02	
R\$ 1.457,23	R\$ 1.509,67	R\$ 1.564,02	R\$ 1.620,33	
R\$ 1.509,69	R\$ 1.564,02	R\$ 1.620,33	R\$ 1.678,66	

B	I			
	I	II	III	IV
R\$ 1.059,95	R\$ 1.098,11	R\$ 1.137,64	R\$ 1.178,60	
R\$ 1.098,11	R\$ 1.137,64	R\$ 1.178,60	R\$ 1.221,02	
R\$ 1.137,64	R\$ 1.178,60	R\$ 1.221,02	R\$ 1.264,98	
R\$ 1.178,60	R\$ 1.221,03	R\$ 1.264,98	R\$ 1.310,53	
R\$ 1.221,03	R\$ 1.264,98	R\$ 1.310,52	R\$ 1.357,71	
R\$ 1.264,99	R\$ 1.310,52	R\$ 1.357,70	R\$ 1.406,58	
R\$ 1.310,53	R\$ 1.357,70	R\$ 1.406,58	R\$ 1.457,22	
R\$ 1.357,71	R\$ 1.406,58	R\$ 1.457,21	R\$ 1.509,68	
R\$ 1.406,59	R\$ 1.457,22	R\$ 1.509,67	R\$ 1.564,03	
R\$ 1.457,23	R\$ 1.509,68	R\$ 1.564,02	R\$ 1.620,33	
R\$ 1.509,69	R\$ 1.564,02	R\$ 1.620,33	R\$ 1.678,66	
R\$ 1.564,04	R\$ 1.620,33	R\$ 1.678,66	R\$ 1.739,11	
R\$ 1.620,35	R\$ 1.678,66	R\$ 1.739,11	R\$ 1.801,71	
R\$ 1.678,68	R\$ 1.739,11	R\$ 1.801,70	R\$ 1.866,57	
R\$ 1.739,11	R\$ 1.801,70	R\$ 1.866,56	R\$ 1.933,76	
R\$ 1.801,72	R\$ 1.866,56	R\$ 1.933,75	R\$ 2.003,38	

C	I			
	I	II	III	IV
R\$ 1.264,99	R\$ 1.310,53	R\$ 1.357,71	R\$ 1.406,59	
R\$ 1.310,53	R\$ 1.357,71	R\$ 1.406,59	R\$ 1.457,23	
R\$ 1.357,71	R\$ 1.406,59	R\$ 1.457,22	R\$ 1.509,69	
R\$ 1.406,59	R\$ 1.457,22	R\$ 1.509,68	R\$ 1.564,04	
R\$ 1.457,23	R\$ 1.509,68	R\$ 1.564,03	R\$ 1.620,34	
R\$ 1.509,69	R\$ 1.564,03	R\$ 1.620,34	R\$ 1.678,67	
R\$ 1.564,04	R\$ 1.620,34	R\$ 1.678,67	R\$ 1.739,11	
R\$ 1.620,35	R\$ 1.678,67	R\$ 1.739,10	R\$ 1.801,71	
R\$ 1.678,68	R\$ 1.739,10	R\$ 1.801,71	R\$ 1.866,58	
R\$ 1.739,11	R\$ 1.801,71	R\$ 1.866,57	R\$ 1.933,77	
R\$ 1.801,72	R\$ 1.866,57	R\$ 1.933,77	R\$ 2.003,39	
R\$ 1.866,58	R\$ 1.933,77	R\$ 2.003,38	R\$ 2.075,51	
R\$ 1.933,78	R\$ 2.003,38	R\$ 2.075,51	R\$ 2.150,23	
R\$ 2.003,40	R\$ 2.075,51	R\$ 2.150,22	R\$ 2.227,64	
R\$ 2.075,52	R\$ 2.150,22	R\$ 2.227,63	R\$ 2.307,83	
R\$ 2.150,24	R\$ 2.227,63	R\$ 2.307,83	R\$ 2.390,91	

D	I			
	I	II	III	IV
R\$ 1.509,69	R\$ 1.564,04	R\$ 1.620,35	R\$ 1.678,68	
R\$ 1.564,04	R\$ 1.620,35	R\$ 1.678,68	R\$ 1.739,11	
R\$ 1.620,35	R\$ 1.678,68	R\$ 1.739,11	R\$ 1.801,72	
R\$ 1.678,68	R\$ 1.739,11	R\$ 1.801,72	R\$ 1.866,58	
R\$ 1.739,11	R\$ 1.801,72	R\$ 1.866,59	R\$ 1.933,78	
R\$ 1.801,72	R\$ 1.866,58	R\$ 1.933,78	R\$ 2.003,40	
R\$ 1.866,58	R\$ 1.933,78	R\$ 2.003,39	R\$ 2.075,52	
R\$ 1.933,78	R\$ 2.003,39	R\$ 2.075,52	R\$ 2.150,24	
R\$ 2.003,40	R\$ 2.075,52	R\$ 2.150,24	R\$ 2.227,64	
R\$ 2.075,52	R\$ 2.150,23	R\$ 2.227,65	R\$ 2.307,84	
R\$ 2.150,24	R\$ 2.227,64	R\$ 2.307,84	R\$ 2.390,92	
R\$ 2.227,65	R\$ 2.307,84	R\$ 2.390,93	R\$ 2.477,00	
R\$ 2.307,85	R\$ 2.390,92	R\$ 2.477,00	R\$ 2.566,17	
R\$ 2.390,93	R\$ 2.476,99	R\$ 2.566,17	R\$ 2.658,55	
R\$ 2.477,00	R\$ 2.566,16	R\$ 2.658,55	R\$ 2.754,26	
R\$ 2.566,17	R\$ 2.658,55	R\$ 2.754,26	R\$ 2.853,41	

E	I			
	I	II	III	IV
R\$ 2.307,85	R\$ 2.390,93	R\$ 2.477,00	R\$ 2.566,17	
R\$ 2.390,93	R\$ 2.477,00	R\$ 2.566,17	R\$ 2.658,55	
R\$ 2.477,00	R\$ 2.566,18	R\$ 2.658,55	R\$ 2.754,26	
R\$ 2.566,17	R\$ 2.658,56	R\$ 2.754,26	R\$ 2.853,41	
R\$ 2.658,55	R\$ 2.754,27	R\$ 2.853,42	R\$ 2.956,14	
R\$ 2.754,26	R\$ 2.853,42	R\$ 2.956,14	R\$ 3.062,56	
R\$ 2.853,41	R\$ 2.956,14	R\$ 3.062,56	R\$ 3.172,81	
R\$ 2.956,13	R\$ 3.062,56	R\$ 3.172,81	R\$ 3.287,03	
R\$ 3.062,55	R\$ 3.172,82	R\$ 3.287,03	R\$ 3.405,36	
R\$ 3.172,80	R\$ 3.287,04	R\$ 3.405,37	R\$ 3.527,96	
R\$ 3.287,02	R\$ 3.405,37	R\$ 3.527,96	R\$ 3.654,96	
R\$ 3.405,35	R\$ 3.527,96	R\$ 3.654,97	R\$ 3.786,54	
R\$ 3.527,94	R\$ 3.654,97	R\$ 3.786,54	R\$ 3.922,86	
R\$ 3.654,95	R\$ 3.786,55	R\$ 3.922,86	R\$ 4.064,08	
R\$ 3.786,53	R\$ 3.922,87	R\$ 4.064,08	R\$ 4.210,39	
R\$ 3.922,85	R\$ 4.064,09	R\$ 4.210,39	R\$ 4.361,96	

A	I			
	I	II	III	IV
16,58%	16,90%	17,21%	17,51%	
16,90%	17,21%	17,51%	17,80%	
17,2				

REMUNERAÇÃO ATUAL

REMUNERAÇÃO PROPOSTA - 2010

% AUMENTO

Níveis Capacitação	A			
	I	II	III	IV
P01	R\$ 701,98	R\$ 727,25	R\$ 753,43	R\$ 780,56
P02	R\$ 727,25	R\$ 753,43	R\$ 780,56	R\$ 808,66
P03	R\$ 753,43	R\$ 780,56	R\$ 808,66	R\$ 837,77
P04	R\$ 780,56	R\$ 808,66	R\$ 837,77	R\$ 867,93
P05	R\$ 808,66	R\$ 837,77	R\$ 867,93	R\$ 899,17
P06	R\$ 837,77	R\$ 867,93	R\$ 899,17	R\$ 931,54
P07	R\$ 867,93	R\$ 899,17	R\$ 931,54	R\$ 965,08
P08	R\$ 899,17	R\$ 931,54	R\$ 965,08	R\$ 999,82
P09	R\$ 931,54	R\$ 965,08	R\$ 999,82	R\$ 1.035,81
P10	R\$ 965,08	R\$ 999,82	R\$ 1.035,81	R\$ 1.073,10
P11	R\$ 999,82	R\$ 1.035,81	R\$ 1.073,10	R\$ 1.111,74
P12	R\$ 1.035,81	R\$ 1.073,10	R\$ 1.111,74	R\$ 1.151,76
P13	R\$ 1.073,10	R\$ 1.111,74	R\$ 1.151,76	R\$ 1.193,22
P14	R\$ 1.111,74	R\$ 1.151,76	R\$ 1.193,22	R\$ 1.236,18
P15	R\$ 1.151,76	R\$ 1.193,22	R\$ 1.236,18	R\$ 1.280,68
P16	R\$ 1.193,22	R\$ 1.236,18	R\$ 1.280,68	R\$ 1.326,78

Níveis Capacitação	B			
	I	II	III	IV
P01	R\$ 837,77	R\$ 867,93	R\$ 899,17	R\$ 931,54
P02	R\$ 867,93	R\$ 899,17	R\$ 931,54	R\$ 965,08
P03	R\$ 899,17	R\$ 931,54	R\$ 965,08	R\$ 999,82
P04	R\$ 931,54	R\$ 965,08	R\$ 999,82	R\$ 1.035,81
P05	R\$ 965,08	R\$ 999,82	R\$ 1.035,81	R\$ 1.073,10
P06	R\$ 999,82	R\$ 1.035,81	R\$ 1.073,10	R\$ 1.111,74
P07	R\$ 1.035,81	R\$ 1.073,10	R\$ 1.111,74	R\$ 1.151,76
P08	R\$ 1.073,10	R\$ 1.111,74	R\$ 1.151,76	R\$ 1.193,22
P09	R\$ 1.111,74	R\$ 1.151,76	R\$ 1.193,22	R\$ 1.236,18
P10	R\$ 1.151,76	R\$ 1.193,22	R\$ 1.236,18	R\$ 1.280,68
P11	R\$ 1.193,22	R\$ 1.236,18	R\$ 1.280,68	R\$ 1.326,78
P12	R\$ 1.236,18	R\$ 1.280,68	R\$ 1.326,78	R\$ 1.374,55
P13	R\$ 1.280,68	R\$ 1.326,78	R\$ 1.374,55	R\$ 1.424,03
P14	R\$ 1.326,78	R\$ 1.374,55	R\$ 1.424,03	R\$ 1.475,30
P15	R\$ 1.374,55	R\$ 1.424,03	R\$ 1.475,30	R\$ 1.528,41
P16	R\$ 1.424,03	R\$ 1.475,30	R\$ 1.528,41	R\$ 1.583,43

Níveis Capacitação	C			
	I	II	III	IV
P01	R\$ 999,82	R\$ 1.035,81	R\$ 1.073,10	R\$ 1.111,74
P02	R\$ 1.035,81	R\$ 1.073,10	R\$ 1.111,74	R\$ 1.151,76
P03	R\$ 1.073,10	R\$ 1.111,74	R\$ 1.151,76	R\$ 1.193,22
P04	R\$ 1.111,74	R\$ 1.151,76	R\$ 1.193,22	R\$ 1.236,18
P05	R\$ 1.151,76	R\$ 1.193,22	R\$ 1.236,18	R\$ 1.280,68
P06	R\$ 1.193,22	R\$ 1.236,18	R\$ 1.280,68	R\$ 1.326,78
P07	R\$ 1.236,18	R\$ 1.280,68	R\$ 1.326,78	R\$ 1.374,55
P08	R\$ 1.280,68	R\$ 1.326,78	R\$ 1.374,55	R\$ 1.424,03
P09	R\$ 1.326,78	R\$ 1.374,55	R\$ 1.424,03	R\$ 1.475,30
P10	R\$ 1.374,55	R\$ 1.424,03	R\$ 1.475,30	R\$ 1.528,41
P11	R\$ 1.424,03	R\$ 1.475,30	R\$ 1.528,41	R\$ 1.583,43
P12	R\$ 1.475,30	R\$ 1.528,41	R\$ 1.583,43	R\$ 1.640,43
P13	R\$ 1.528,41	R\$ 1.583,43	R\$ 1.640,43	R\$ 1.699,49
P14	R\$ 1.583,43	R\$ 1.640,43	R\$ 1.699,49	R\$ 1.760,67
P15	R\$ 1.640,43	R\$ 1.699,49	R\$ 1.760,67	R\$ 1.824,06
P16	R\$ 1.699,49	R\$ 1.760,67	R\$ 1.824,06	R\$ 1.889,72

Níveis Capacitação	D			
	I	II	III	IV
P01	R\$ 1.193,22	R\$ 1.236,18	R\$ 1.280,68	R\$ 1.326,78
P02	R\$ 1.236,18	R\$ 1.280,68	R\$ 1.326,78	R\$ 1.374,55
P03	R\$ 1.280,68	R\$ 1.326,78	R\$ 1.374,55	R\$ 1.424,03
P04	R\$ 1.326,78	R\$ 1.374,55	R\$ 1.424,03	R\$ 1.475,30
P05	R\$ 1.374,55	R\$ 1.424,03	R\$ 1.475,30	R\$ 1.528,41
P06	R\$ 1.424,03	R\$ 1.475,30	R\$ 1.528,41	R\$ 1.583,43
P07	R\$ 1.475,30	R\$ 1.528,41	R\$ 1.583,43	R\$ 1.640,43
P08	R\$ 1.528,41	R\$ 1.583,43	R\$ 1.640,43	R\$ 1.699,49
P09	R\$ 1.583,43	R\$ 1.640,43	R\$ 1.699,49	R\$ 1.760,67
P10	R\$ 1.640,43	R\$ 1.699,49	R\$ 1.760,67	R\$ 1.824,06
P11	R\$ 1.699,49	R\$ 1.760,67	R\$ 1.824,06	R\$ 1.889,72
P12	R\$ 1.760,67	R\$ 1.824,06	R\$ 1.889,72	R\$ 1.957,75
P13	R\$ 1.824,06	R\$ 1.889,72	R\$ 1.957,75	R\$ 2.028,23
P14	R\$ 1.889,72	R\$ 1.957,75	R\$ 2.028,23	R\$ 2.101,25
P15	R\$ 1.957,75	R\$ 2.028,23	R\$ 2.101,25	R\$ 2.176,89
P16	R\$ 2.028,23	R\$ 2.101,25	R\$ 2.176,89	R\$ 2.255,26

Níveis Capacitação	E			
	I	II	III	IV
P01	R\$ 1.424,03	R\$ 1.475,30	R\$ 1.528,41	R\$ 1.583,43
P02	R\$ 1.475,30	R\$ 1.528,41	R\$ 1.583,43	R\$ 1.640,43
P03	R\$ 1.528,41	R\$ 1.583,43	R\$ 1.640,43	R\$ 1.699,49
P04	R\$ 1.583,43	R\$ 1.640,43	R\$ 1.699,49	R\$ 1.760,67
P05	R\$ 1.640,43	R\$ 1.699,49	R\$ 1.760,67	R\$ 1.824,06
P06	R\$ 1.699,49	R\$ 1.760,67	R\$ 1.824,06	R\$ 1.889,72
P07	R\$ 1.760,67	R\$ 1.824,06	R\$ 1.889,72	R\$ 1.957,75
P08	R\$ 1.824,06	R\$ 1.889,72	R\$ 1.957,75	R\$ 2.028,23
P09	R\$ 1.889,72	R\$ 1.957,75	R\$ 2.028,23	R\$ 2.101,25
P10	R\$ 1.957,75	R\$ 2.028,23	R\$ 2.101,25	R\$ 2.176,89
P11	R\$ 2.028,23	R\$ 2.101,25	R\$ 2.176,89	R\$ 2.255,26
P12	R\$ 2.101,25	R\$ 2.176,89	R\$ 2.255,26	R\$ 2.336,45
P13	R\$ 2.176,89	R\$ 2.255,26	R\$ 2.336,45	R\$ 2.420,56
P14	R\$ 2.255,26	R\$ 2.336,45	R\$ 2.420,56	R\$ 2.507,70
P15	R\$ 2.336,45	R\$ 2.420,56	R\$ 2.507,70	R\$ 2.597,98
P16	R\$ 2.420,56	R\$ 2.507,70	R\$ 2.597,98	R\$ 2.691,51

Níveis Capacitação	A			
	I	II	III	IV
R\$ 1.034,59	R\$ 1.071,84	R\$ 1.110,43	R\$ 1.150,41	
R\$ 1.071,84	R\$ 1.110,43	R\$ 1.150,41	R\$ 1.191,82	
R\$ 1.110,43	R\$ 1.150,41	R\$ 1.191,82	R\$ 1.234,73	
R\$ 1.150,41	R\$ 1.191,82	R\$ 1.234,73	R\$ 1.279,18	
R\$ 1.191,82	R\$ 1.234,73	R\$ 1.279,18	R\$ 1.325,23	
R\$ 1.234,73	R\$ 1.279,18	R\$ 1.325,23	R\$ 1.372,94	
R\$ 1.279,18	R\$ 1.325,23	R\$ 1.372,94	R\$ 1.422,37	
R\$ 1.325,23	R\$ 1.372,94	R\$ 1.422,37	R\$ 1.473,57	
R\$ 1.372,94	R\$ 1.422,37	R\$ 1.473,57	R\$ 1.526,62	
R\$ 1.422,37	R\$ 1.473,57	R\$ 1.526,62	R\$ 1.581,58	
R\$ 1.473,57	R\$ 1.526,62	R\$ 1.581,58	R\$ 1.638,51	
R\$ 1.526,62	R\$ 1.581,58	R\$ 1.638,51	R\$ 1.697,50	
R\$ 1.581,58	R\$ 1.638,51	R\$ 1.697,50	R\$ 1.758,61	
R\$ 1.638,51	R\$ 1.697,50	R\$ 1.758,61	R\$ 1.821,92	
R\$ 1.697,50	R\$ 1.758,61	R\$ 1.821,92	R\$ 1.887,51	
R\$ 1.758,61	R\$ 1.821,92	R\$ 1.887,51	R\$ 1.955,46	

Níveis Capacitação	B			
	I	II	III	IV
R\$ 1.234,73	R\$ 1.279,18	R\$ 1.325,23	R\$ 1.372,94	
R\$ 1.279,18	R\$ 1.325,23	R\$ 1.372,94	R\$ 1.422,37	
R\$ 1.325,23	R\$ 1.372,94	R\$ 1.422,37	R\$ 1.473,57	
R\$ 1.372,94	R\$ 1.422,37	R\$ 1.473,57	R\$ 1.526,62	
R\$ 1.422,37	R\$ 1.473,57	R\$ 1.526,62	R\$ 1.581,58	
R\$ 1.473,57	R\$ 1.526,62	R\$ 1.581,58	R\$ 1.638,51	
R\$ 1.526,62	R\$ 1.581,58	R\$ 1.638,51	R\$ 1.697,50	
R\$ 1.581,58	R\$ 1.638,51	R\$ 1.697,50	R\$ 1.758,61	
R\$ 1.638,51	R\$ 1.697,50	R\$ 1.758,61	R\$ 1.821,92	
R\$ 1.697,50	R\$ 1.758,61	R\$ 1.821,92	R\$ 1.887,51	
R\$ 1.758,61	R\$ 1.821,92	R\$ 1.887,51	R\$ 1.955,46	
R\$ 1.821,92	R\$ 1.887,51	R\$ 1.955,46	R\$ 2.025,86	
R\$ 1.887,51	R\$ 1.955,46	R\$ 2.025,86	R\$ 2.098,79	
R\$ 1.955,46	R\$ 2.025,86	R\$ 2.098,79	R\$ 2.174,34	
R\$ 2.025,86	R\$ 2.098,79	R\$ 2.174,34	R\$ 2.252,62	
R\$ 2.098,79	R\$ 2.174,34	R\$ 2.252,62	R\$ 2.333,72	

Níveis Capacitação	C			
	I	II	III	IV
R\$ 1.473,58	R\$ 1.526,63	R\$ 1.581,59	R\$ 1.638,53	
R\$ 1.526,63	R\$ 1.581,59	R\$ 1.638,53	R\$ 1.697,52	
R\$ 1.581,59	R\$ 1.638,53	R\$ 1.697,52	R\$ 1.758,63	
R\$ 1.638,53	R\$ 1.697,52	R\$ 1.758,63	R\$ 1.821,94	
R\$ 1.697,52	R\$ 1.758,63	R\$ 1.821,94	R\$ 1.887,53	
R\$ 1.758,63	R\$ 1.821,94	R\$ 1.887,53	R\$ 1.955,48	
R\$ 1.821,94	R\$ 1.887,53	R\$ 1.955,48	R\$ 2.025,88	
R\$ 1.887,53	R\$ 1.955,48	R\$ 2.025,88	R\$ 2.098,81	
R\$ 1.955,48	R\$ 2.025,88	R\$ 2.098,81	R\$ 2.174,36	
R\$ 2.025,88	R\$ 2.098,81	R\$ 2.174,36	R\$ 2.252,64	
R\$ 2.098,81	R\$ 2.174,36	R\$ 2.252,64	R\$ 2.333,74	
R\$ 2.174,36	R\$ 2.252,64	R\$ 2.333,74	R\$ 2.417,75	
R\$ 2.252,64	R\$ 2.333,74	R\$ 2.417,75	R\$ 2.504,79	
R\$ 2.333,74	R\$ 2.417,75	R\$ 2.504,79	R\$ 2.594,96	
R\$ 2.417,75	R\$ 2.504,79	R\$ 2.594,96	R\$ 2.688,38	
R\$ 2.504,81	R\$ 2.594,96	R\$ 2.688,38	R\$ 2.785,16	

Níveis Capacitação	D			
	I	II	III	IV
R\$ 1.821,94	R\$ 1.887,53	R\$ 1.955,48	R\$ 2.025,88	
R\$ 1.887,53	R\$ 1.955,48	R\$ 2.025,88	R\$ 2.098,81	
R\$ 1.955,48	R\$ 2.025,88	R\$ 2.098,81	R\$ 2.174,37	
R\$ 2.025,88	R\$ 2.098,81	R\$ 2.174,37	R\$ 2.252,65	
R\$ 2.098,81	R\$ 2.174,37	R\$ 2.252,65	R\$ 2.333,74	
R\$ 2.174,37	R\$ 2.252,65	R\$ 2.333,74	R\$ 2.417,76	
R\$ 2.252,65	R\$ 2.333,74	R\$ 2.417,76	R\$ 2.504,80	
R\$ 2.333,74	R\$ 2.417,76	R\$ 2.504,79	R\$ 2.594,97	
R\$ 2.417,76	R\$ 2.504,79	R\$ 2.594,96	R\$ 2.688,39	
R\$ 2.504,81	R\$ 2.594,97	R\$ 2.688,38	R\$ 2.785,17	
R\$ 2.594,98	R\$ 2.688,38	R\$ 2.785,17	R\$ 2.885,43	
R\$ 2.688,40	R\$ 2.785,17	R\$ 2.885,43	R\$ 2.989,31	
R\$ 2.785,18	R\$ 2.885,43	R\$ 2.989,31	R\$ 3.096,93	
R\$ 2.885,45	R\$ 2.989,31	R\$ 3.096,92	R\$ 3.208,41	
R\$ 2.989,33	R\$ 3.096,92	R\$ 3.208,41	R\$ 3.323,92	
R\$ 3.096,95	R\$ 3.208,41	R\$ 3.323,91	R\$ 3.443,58	

Níveis Capacitação	E			
	I	II	III	IV
R\$ 2.989,33	R\$ 3.096,95	R\$ 3.208,44	R\$ 3.323,94	
R\$ 3.096,95	R\$ 3.208,44	R\$ 3.323,94	R\$ 3.443,60	
R\$ 3.208,44	R\$ 3.323,94	R\$ 3.443,61	R\$ 3.567,57	
R\$ 3.323,94	R\$ 3.443,61	R\$ 3.567,58	R\$ 3.696,00	
R\$ 3.443,60	R\$ 3.567,58	R\$ 3.696,01	R\$ 3.829,06	
R\$ 3.567,57	R\$ 3.696,01	R\$ 3.829,06	R\$ 3.966,91	
R\$ 3.696,00	R\$ 3.829,06	R\$ 3.966,91	R\$ 4.109,72	
R\$ 3.829,06	R\$ 3.966,91	R\$ 4.109,72	R\$ 4.257,66	
R\$ 3.966,91	R\$ 4.109,72	R\$ 4.257,67	R\$ 4.410,94	
R\$ 4.109,72	R\$ 4.257,67	R\$ 4.410,95	R\$ 4.569,73	
R\$ 4.257,67	R\$ 4.410,95	R\$ 4.569,74	R\$ 4.734,25	
R\$ 4.410,95	R\$ 4.569,74	R\$ 4.734,25	R\$ 4.904,68	
R\$ 4.569,74	R\$ 4.734,25	R\$ 4.904,68	R\$ 5.081,25	
R\$ 4.734,25	R\$ 4.904,68	R\$ 5.081,25	R\$ 5.264,17	
R\$ 4.904,68	R\$ 5.081,25	R\$ 5.264,18	R\$ 5.453,68	
R\$ 5.081,25	R\$ 5.264,18	R\$ 5.453,69	R\$ 5.650,00	

Níveis Capacitação	A			
	I	II	III	IV
35,80%	36,17%	36,53%	36,88%	
36,17%	3			

ANEXO 2

Roteiro para as entrevistas

Dados da Entrevista:

- Data de Realização da Entrevista
- Local
- Entrevistadoras(es)

Identificação do entrevistado:

- Local de nascimento;
- Família;
- Origem social,
- Infância, adolescência, maturidade;
- Casamento e filhos;

Trajatória profissional:

- Interesses e escolha da carreira (influências na escolha, como a decisão foi recebida na família);
- Formação e locais de estudos;
- Atuação profissional: atividades exercidas;
- Realização profissional;

UFF e qualidade de vida:

- Ingresso e desenvolvimento profissional na UFF;
- Ambiente de trabalho (inicialmente e mudanças ocorridas);
- Conflitos no trabalho
- Como observa o adoecimento dos servidores da UFF;
- PQVS: conhecimento, expectativas e experiências;
- Resultados concretos e subjetivos do Programa para a UFF, os servidores e a sociedade.
- O que é qualidade de vida para você.