

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

NORMA EMILIANO

SOCIABILIDADES E ADOECIMENTO NAS UNIVERSIDADES:
a saúde do trabalhador na Universidade Federal Fluminense

Niterói
2008

NORMA EMILIANO

**SOCIABILIDADES E ADOECIMENTO NAS UNIVERSIDADES:
a saúde do trabalhador na Universidade Federal Fluminense**

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
2008

NORMA EMILIANO

SOCIABILIDADES E ADOECIMENTO NAS UNIVERSIDADES:
a saúde do trabalhador na Universidade Federal Fluminense

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.

Aprovado em agosto de 2008

BANCA EXAMINADORA

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

Prof^ª. Dra. RITA DE CÁSSIA SANTOS FREITAS
UFF

Prof^ª. Dr.^ª SUELI BULHÕES DA SILVA
PUC/RJ

Suplente: Prof^ª. Dr.^ª INEZ TEREZINHA STAMPA
PUC/RJ

Niterói
2008

Aos meus saudosos e queridos pais, por seus eternos estímulos.
Às minhas queridas filhas Débora e Rafaela, meus maiores legados na vida.
A Mauber, amigo e companheiro desta etapa de tantos desafios.
A todos os servidores que, no meu cotidiano profissional, me fazem sentir
uma pessoa melhor.

AGRADECIMENTOS

A DEUS, pelo presente da vida.

Aos meus queridos pais, que me trouxeram para a vida.

À minha querida orientadora Suely Gomes Costa, uma pessoa linda e generosa, que, com sua competência e paciência, guiou meus passos, estimulando-me a trilhar caminhos desconhecidos.

Aos meus professores do Mestrado, que contribuíram com meu aprendizado e, em especial, a Rita de Cássia Santos Freitas, pelo estágio docente que me aproximou da arte de ensinar e aprender.

Aos que me concederam entrevistas, compartilhando suas trajetórias e enriquecendo este trabalho.

Às queridas Lucia Helena Gomes e Skell Belo, pelo carinho e estímulos constantes.

Aos colegas de trabalho e, em especial, a Tegnus Vinicius Depes Gouvea Souto, João Luiz Xavier Ferreira e Miriam Mansur Gonçalves, que muito contribuíram com seus saberes e habilidades para a concretização deste trabalho.

À ADUFF, pelo material emprestado.

Ao DDRH e ao DAP, pelo material fornecido que complementou este trabalho.

Aos meus amigos e amigas que, direta ou indiretamente, me apoiaram no decorrer desta trajetória.

EPIGRAFE

“A tarefa do conhecimento científico consiste na ordenação racional da realidade empírica. Ou seja: não se trata de reproduzir em idéias uma ordem objetiva, mas atribuir uma ordem a aspectos selecionados daquilo que se apresenta à experiência com uma multiplicidade infinita de fenômenos.”

Gabriel Cohn

RESUMO

Este estudo se propõe a analisar o adoecimento relacionado ao mundo do trabalho acadêmico, mais especificamente na Universidade Federal Fluminense, RJ, entre 2002 e 2007. Considerando as universidades como espaços de sociabilidades dos intelectuais, admite o adoecimento nessas universidades, como noutros lugares, um problema de saúde pública. Sociabilidades e padrões de adoecimento de diferentes categorias de trabalhadores da UFF, quando associados, situam o estresse nas transformações macroeconômicas e seus impactos sobre o mundo do trabalho, principalmente após os anos 90. Diversas condições conjunturais no desencadear de mudanças de sociabilidades indicam muito do microclima em que as doenças emergem. A pesquisa situa, assim, elementos de interesse dos estudos de avaliação da Universidade e do Programa de Saúde do Trabalhador.

Palavras-chave: saúde e doença – trabalho intelectual e não intelectual – transformações no mundo do trabalho acadêmico

ABSTRACT

This study has the purpose of analyzing the process of getting sick related to the academic labor world, more specifically at the Universidade Federal Fluminense, RJ, between 2002 and 2007. Considering that universities are spaces of the intellectuals' sociabilities, this process of getting sick at universities, as in other places, is a problem of public health. Thus, when sociabilities and patterns of getting sick in different categories of UFF's employees are associated, stress is pointed out on the macroeconomic changes and its impacts over the labor world, mainly after the 1990s. Several conjuncture conditions, at the start of sociabilities changes, show too much about the environment where the diseases appear. The research locates the elements of concern of evaluation studies of the University and the Labor Health Program

Key Words: health and sickness - intellectual and non intellectual work – changes in the academic work environment.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	16
CAPÍTULO 1	
SOCIABILIDADES DOS INTELECTUAIS: TRABALHO UNIVERSITÁRIO E ADOECIMENTO	27
1.1. A Universidade como campo político	27
1.2. A criação cultural das Universidades e seus valores	33
1.3. O papel das representações sociais – construindo novas sociabilidades e sensibilidades	43
1.4. Adoecimento/estresse	49
CAPÍTULO 2	
UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE COMO UM LUGAR DE SOCIABILIDADES ESPECÍFICAS: CONFIGURAÇÕES E CONFLITOS	53
2.1 “O sonho, o ideal de uma classe e a vontade do povo fluminense”	53
2.1.1. Sociabilidades acadêmicas complexas	54
2.1.2. Lutas por poder	56
2.2 A UFF em expansão: os novos desafios e contradições	62
CAPÍTULO 3	
TRABALHO, SAÚDE E ADOECIMENTOS NA UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE	77
3.1. Trajetórias da saúde do trabalhador na UFF	79
3.2. Adoecimentos na UFF: aproximações iniciais	84

CONSIDERAÇÕES FINAIS	115
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	119
ANEXOS	130
1. Dados da UFF	131
2. Dados do Pessoal da UFF	134
3. Dados sobre a Saúde do Trabalhador	138
APÊNDICES	152
1. ROTEIRO PARA ENTREVISTA	153
2. CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE DOENÇAS – CID-10	154

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

- ORGANOGRAMA 1 – Universidade Federal Fluminense (UFF), f. 132.
- ORGANOGRAMA 2 – Superintendência de Recursos Humanos da UFF, f. 133
- GRÁFICO 1 – Categorias profissionais do Pessoal da UFF, em 2008, f. 137.
- GRÁFICO 2 – Correspondente à Tabela 1 (Dados sobre a Saúde do Trabalhador), f. 139.
- GRÁFICO 3 – (Referente à tabela 4 - Dados sobre a Saúde dos Trabalhadores) –
PROFESSORES, f. 141.
- GRÁFICO 4 – (Referente à Tabela 5 - CID x SEXO dos TÉCNICOS
ADMINISTRATIVOS Reitoria, f. 143
- GRÁFICO 5 – (Referente à Tabela 6 – Dados sobre a Saúde do Trabalhador) – Distribuição
dos afastamentos dos técnicos administrativos, separados por sexo, no
HUAP, f. 144.
- GRÁFICO 6 – (Referente à tabela 7 – Dados sobre a Saúde do Trabalhador) CID e SEXO
dos Técnicos Administrativos do HUAP, f. 146.
- GRÁFICO 7 – (Dados sobre a Saúde do Trabalhador) Atendimentos (Global) pelo CID
realizado na Divisão de Saúde Ocupacional/2007, f. 147
- GRÁFICO 8 – (Referente à tabela 8 – Dados sobre a Saúde do Trabalhador) Pareceres da
Junta Médica sobre os afastamentos dos servidores doentes/2007, f. 148.
- GRÁFICO 9 – (Referente à tabela 9 – Dados sobre a Saúde do Trabalhador) Atendimentos
dos servidores por cargos, f. 150.
- GRÁFICO 10 – (Referente à tabela 10) – Atendimentos periciais de servidores,
por cargos, sediados no Hospital Antonio Pedro, f. 151.

LISTA DE TABELAS

- TABELA 1 – Distribuição do servidor por nível (Dados do Pessoal da UFF), f. 135.
- TABELA 2 – Categoria funcional por gênero (Dados do Pessoal da UFF), f. 137.
- TABELA 3 – Distribuição de adoecimentos segundo cargo e sexo, em 2007 -
Reitoria (Saúde do Trabalhador), f. 139
- TABELA 4 – Distribuição dos afastamentos dos Professores do trabalho, separados por sexo e patologias, em 2007 – Reitoria (Dados sobre a Saúde do Trabalhador), f. 140.
- TABELA 5 – Distribuição dos afastamentos dos técnicos administrativos do HUAP, separados por sexo e patologias, em 2007 (Dados sobre a Saúde do Trabalhador), f. 142.
- TABELA 6 – Distribuição dos afastamentos dos técnicos administrativos, separados por sexo, em 2007, f. 143.
- TABELA 7 – Distribuição dos afastamentos dos técnico-administrativos, separados por sexo no HUAP, f. 147
- TABELA 8 – Pareceres da Junta Médica sobre os afastamentos dos servidores docentes/2007*, f. 147
- TABELA 9 – Atendimento periciais de servidores, por cargos, sediados no prédio da Reitoria e demais unidades/2007*, f. 149
- TABELA 10 – Atendimento periciais de servidores, por cargos, sediados no Hospital Antonio Pedro, f. 150.

LISTA DE SIGLAS

ADUFF	Associação dos Docentes da Universidade Federal Fluminense
ASPI-UFF	Associação de Professores Inativos da Universidade Federal Fluminense
ASUFF	Associação dos Servidores da Universidade Federal Fluminense
BNDE	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CIMEST	Comissão Interna de Medicina e Engenharia de Segurança do Trabalho
CNPQ	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
COCEAC	Coordenadoria de Seleção
COREN	Conselho Regional de Enfermagem
CRSTs	Centros de Referência em Saúde dos Trabalhadores
DAC	Departamento de Assuntos Comunitários
DAI	Direção e Assistência Intermediária
DAP	Departamento de Administração de Pessoal
DAS	Direção de Assessoramento Superior e de Assistência a Intermediária
DASP	Departamento Administrativo do Serviço Público
DCE	Diretório Central dos Estudantes
DDRH	Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudo
DIP	Doenças Infecciosas e Parasitárias
DOPS	Departamento de Ordem Político Social
DPM	Divisão de Perícias Médicas
DSO	Divisão de Saúde Ocupacional
ENADE	Exame de Desempenho dos Estudantes
FASUBRA	Federação de Sindicatos de Trabalhadores das Universidades
FINEP	Financiadora de Estudos e Projetos
GHA	Grupo de Humanização
GT	Grupo de Trabalho
HUAP	Hospital Universitário Antonio Pedro

IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBMEC	Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
LER	Lesões por esforços repetitivos
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MRS	Movimento de Reforma Sanitária
MT (MTE)	Ministério do Trabalho, atualmente, Ministério do Trabalho e Emprego
NOT	Norma Operacional da Saúde do Trabalhador
OMS	Organização Mundial de Saúde
PAISM	Programa de Atenção Integral à Saúde da Mulher
PCC	Plano de Cargos
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PDE	Plano de Desenvolvimento de Educação
PNSST	Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador
PROAC	Pró-Reitoria de Assuntos Acadêmicos
PROALE	Programa de Alfabetização e Leitura
PST	Programa de Saúde do Trabalhador
PT	Partido dos Trabalhadores
RADOC	Relatório Anual de Atividades
REUNI	Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
SAS	Serviço de Acompanhamento do Servidor
SASP	Serviço de Acompanhamento do Servidor Periciado
SEMT	Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho
SIASS	Serviço de Assistência à Saúde do Servidor
SIAST	Serviço de Assistência à Saúde do Trabalhador
SINTUFF	Sindicato dos Servidores da UFF
SPM	Serviço de Perícias Médicas
SRH	Superintendência de Recursos Humanos
SUS	Serviço Único de Saúde
UDF	Universidade do Distrito Federal
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro

UnB	Universidade de Brasília
UNE	União Nacional dos Estudantes
UNICAMP	Universidade Estadual de Campinas
USP	Universidade de São Paulo

INTRODUÇÃO

O tema

A escolha do tema da presente dissertação está relacionada à minha trajetória profissional na Universidade Federal Fluminense (UFF). Em 1994, comecei a desempenhar minhas funções como Assistente Social na UFF, na Divisão de Perícias Médicas (DPM), inserida no Serviço de Acompanhamento do Servidor Periciado (SASP). A partir de então, esta prática tem-me impulsionado a ampliar o interesse sobre o tema saúde e trabalho, aproximando-o dos debates sobre as transformações do mundo do trabalho, de grande significação para os atuais estudos do Serviço Social. Esta experiência profissional favoreceu a observação do grau de estresse gerado nas relações de trabalho antes e sob a conjuntura de avanço da política neoliberal e de desmonte das instituições públicas. Foram feitas, ainda, aproximações com as discussões sobre as interseções das histórias política e cultural e, nelas, sobre as sociabilidades dos intelectuais, matéria pertinente às Universidades, lugares de sociabilidades específicas¹.

A relevância do tema – a saúde dos trabalhadores das Universidades – está em reconhecer dilemas próprios ao Programa da Saúde do Trabalhador (PST), instituído no país em 2004, diante das singularidades dos diversos ambientes de trabalho e das formas de proteção social com elas compatíveis². Na UFF, as ações voltadas para este enfoque iniciaram-se em 1991, através da Comissão Interna de Medicina e Engenharia de Segurança do Trabalho (CIMEST), sem muito apoio institucional. Esta era composta de uma pequena equipe que se encontrava sediada na DPM, realizando poucas ações, contidas em lei, entre elas as avaliações para concessão de adicional de insalubridade e periculosidade. Em 2003, estas ações passam a fazer parte de um serviço da DPM e, conseqüentemente, do

¹ Ver: GONTIJO, Rebeca. “História, cultura, política e sociabilidade cultural”. In: SOIHET, R.; BICALHO, M.^a Fernanda B.; GOUVÊA, Maria de Fátima (orgs.) *Culturas políticas: ensaios de história cultural, história política e ensino de história*. Rio de Janeiro: Mauad, 2005.

² Suas diretrizes encontram-se na Portaria nº 1.125, de 6 de julho de 2005, compreendem atenção integral à saúde do trabalhador.

organograma institucional, sendo denominado Serviço de Saúde e Segurança do Trabalho (SSST), crescendo em equipe e em ações voltadas para o aspecto da prevenção ocupacional³.

No entanto, pouco se conhece dos adoecimentos próprios aos funcionários das Universidades brasileiras, lugares que, em especial, elaboram e propagam valores e representações significativas de bem-estar e de progresso, mas, ao mesmo tempo, como as observações demonstram, são ambientes que acionam desconfortos e doenças, sentidos como resultados de condutas que agravam desigualdades e que repercutem sobre a qualidade de vida. O adoecimento no trabalho nas Universidades, como em outros lugares, um problema de saúde pública, traduz impactos físicos e psicossociais decorrentes de desigualdades e injustiças. Estes, dentre outros, são desafios postos ao Programa da Saúde do Trabalhador. Pouco se conhece das sociabilidades próprias das Universidades brasileiras, menos ainda sobre as muitas experiências cotidianas vividas nas organizações departamentais dessas instituições. Sabe-se quase nada ainda sobre as afetividades que nelas circulam. Enfim, é grande o desconhecimento das condições ambientais e pessoais desses lugares.

Contribuições teóricas e metodológicas

Estudos iniciais do mestrado levaram-me a repensar os marcos teóricos usuais dos adoecimentos e a percebê-los em suas associações com as situações de estresse, evidenciadas no agravamento do isolamento, na insegurança pessoal e financeira, diante da crescente precarização da condição de vida de seus servidores. Tais condições vêm-se agravando desde os anos 90, diante das metamorfoses no mundo do trabalho, presentes no processo contemporâneo de reestruturação produtiva. (ANTUNES, 1999).

Numa observação preliminar, com base nos atendimentos de servidores por mim entrevistados no cotidiano profissional (um conjunto plural de trabalhadores da Universidade), pude verificar, preliminarmente, uma significativa incidência de situações de sofrimento, associadas a sentimentos de desigualdade, injustiça e desprestígio, assim como ao estresse. As entrevistas levaram-me ao processo saúde-doença pensado nessas situações e ao exame das relações de trabalho peculiares a essa Universidade. Nestas observações, considerei o fato de que as condições de trabalho mais gerais são organizadas no interior de valores civilizatórios em transformação. Interessaram à pesquisa as situações de estresse, evidenciando-se nelas o peso da precariedade das instalações, dos recursos de trabalho e do

³ Ações atuais do SSST: admissional; exames periódicos; vacinação; avaliações para concessão de insalubridade e periculosidade; palestras.

autoritarismo, presente nas relações hierárquicas da Universidade, expresso nas práticas de chefias que aparecem também associadas à falta de reconhecimento de esforços e da capacidade de trabalho e são apontadas como causas de adoecimento. Todavia, quando examinadas sob o ponto de vista político, adquirem novos sentidos diante das sociabilidades vividas nas várias conjunturas. Na experiência de pesquisa sobre a UFF, na cidade de Niterói, RJ, entre 2002 e 2007, na perspectiva adotada, foi possível associar as relações de trabalho ao estado de adoecimento, situando-as nas sociabilidades dos intelectuais, matéria que hoje ocupa um lugar importante na história política, como indicado por Agulhon, Chartier e Trebish (apud GONTIJO, 2005). As noções de Sirinelli sobre os intelectuais foram-me úteis para pensar as Universidades como campo político de muitas complexidades, para além do entendimento de que “o meio intelectual constitui, ao menos para seu núcleo central, um ‘pequeno mundo estreito’, onde os laços se atam.” (SIRINELLI, 2003, apud RÉMOND, 2003, p. 250). A matéria em causa está no cruzamento de uma grande diversidade de abordagens, em várias esferas do conhecimento e sob muitas polêmicas. Neste sentido, os estudos de Dejours sobre a psicopatologia do trabalho trazem contribuições importantes para minhas reflexões⁴. Paira um enorme silêncio sobre o adoecimento nas diferentes atividades acadêmicas. Dentre as abordagens encontradas, as que mais contribuíram para minhas reflexões sobre o mundo acadêmico foram a de Carlotto (2002), em “A Síndrome de *Burnout* e o trabalho docente”, e a de Massola (2007), em “Estresse *Versus* Qualidade de Vida: Uma Abordagem para Educadores.”

As conexões entre saúde e trabalho são, na atualidade, uma preocupação mundial e vêm despertando o interesse de vários pesquisadores. Assim, considera-se que a organização do trabalho exerce sobre o homem uma carga psíquica, pois o conflito entre organização do trabalho e o funcionamento psíquico é reconhecido como fonte de sofrimento. (DEJOURS, 1994). Para este autor (1986), saúde é “ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem-estar físico, psíquico e social.” Tudo isso se reforça nas reflexões de Vigotski (apud DIAS, 2007, p. 18), para quem a saúde é indicador da qualidade de inserção social que o trabalho possibilita; isso significa que o processo saúde/doença pode ser e é a expressão concreta no corpo humano dos sofrimentos vivenciados pelos indivíduos. O processo saúde-doença dos trabalhadores – de que forma e por que adoecem e morrem e como são organizadas e atendidas as suas necessidades de saúde – pode ser considerado uma construção social diferenciada no tempo, no lugar e dependente da organização das sociedades. (DIAS,

⁴ Ver DEJOURS, C. A loucura do Trabalho - estudo de Psicopatologia do Trabalho. São Paulo: Cortez. 1987.

2000). Também a matéria integra as preocupações mais recentes com as transformações macroeconômicas e seus impactos sobre o mundo do trabalho, como as de Antunes (1999), Chauí (2001), Costa (2002), Schwartzman (1996), Martins (2000) e Paula (2001). A globalização econômica, a racionalização do trabalho e a crescente competitividade têm levado o trabalhador a situações consideradas como fonte de estresse, questão recorrente nos adoecimentos examinados.

O estresse, que, no sentido mais avançado, é reconhecido como doença pela Organização Mundial de Saúde (OMS), é caracterizado neste trabalho como condutor e sinalizador do entrelaçamento do processo saúde/doença nas atividades acadêmicas, inscritas nas novas sociabilidades e condições do mundo do trabalho.

Observa-se que o número de doenças diretamente relacionadas com o estresse vem crescendo. Augusto e Martinez (1998, apud SILVA, 2000) confirmam essa tendência, apontando que, nas três principais causas da mortalidade: o câncer, as doenças cardíacas e as cerebrovasculares, o estresse aparece como fator relevante de risco.

Estudiosos como Dejourns (1987), Diniz (2001) e Dias (2000) apontam que um novo perfil patológico é caracterizado pela maior prevalência, na população trabalhadora, de agravos à saúde, marcados pelas doenças crônicas. Proliferam então as doenças cardiocirculatórias, as gastrocólícas, as psicossomáticas, os cânceres, a morbidade músculo-esquelética, que se expressa nas lesões por esforços repetitivos (LER), às quais se somam o desgaste mental e físico-patológicos, além das doenças psicoafetivas e neurológicas ligadas ao estresse. (DIAS, 2000).

Assim sendo, nos últimos anos, a percepção da relação do estresse com a saúde tem motivado seu estudo por vários pesquisadores, como Lipp (1984) e França (1987), inclusive entre os docentes, segundo Carlotto (2002). Muitos deles, também, afirmam que o relacionamento com outras pessoas no âmbito de trabalho é uma fonte de estresse e, neste sentido, interessa também a este estudo entender como as sociabilidades dos intelectuais e dos não-intelectuais, associados numa vida em comum na Universidade, portam fatores de agravo à saúde do trabalhador na Universidade, enfatizando, de acordo com Elias (1965, apud HEINICH, 2001), a interdependência ou a inter-relação dos indivíduos quanto à posição e à imagem dos grupos aos quais pertencem.

Esse entrecruzar de observações e de informações centrou a pesquisa no campo dos estudos sobre Saúde e Trabalho, na perspectiva de que:

A saúde enquanto questão humana e existencial é uma problemática compartilhada indistintamente por todos os segmentos sociais. Porém as

condições de vida e de trabalho qualificam de forma diferenciada a maneira pela qual as classes e seus segmentos pensam, sentem e agem a respeito dela. Isto implica que, para todos os grupos, ainda que de forma específica e peculiar, a saúde e doença envolvem uma complexa interação entre os aspectos físicos, psicológicos, sociais e ambientais da condição humana e de atribuição de significados. (MINAYO, 2004, p. 15-16).

As disciplinas do mestrado, as leituras e o trabalho final do curso, “Tópicos Especiais – A experiência da microanálise”, foram esclarecedores desse processo. As orientações recebidas das Professoras Rita de Cássia Santos Freitas e Sueli Bulhões da Silva, no exame de qualificação, foram de muita importância para a maior precisão de conceitos incorporados pela pesquisa e para o adensamento das relações entre sociabilidades e estresse.

A matéria exigiu uma ampla revisão bibliográfica sobre o mundo do trabalho na contemporaneidade e sobre as Universidades brasileiras para o exame desse espaço político e suas sociabilidades, além do exame de fontes documentais sobre a UFF. Foram realizadas entrevistas preliminares com servidores e professores, testemunhas da trajetória da UFF desde a sua instituição, com vistas à coleta de informes sobre a Universidade e a localização de fontes disponíveis, além de outras mais, com professores e servidores afastados por doenças causadas ou agravadas por estresse, selecionados segundo suas trajetórias e critérios previamente estabelecidos. Posteriormente, a necessidade de aprofundar o entendimento sobre a diversidade de fenômenos encontrados, encaminhou-me a entrevistar servidores ativos e aposentados, que me ajudaram por suas trajetórias e cargos exercidos. A pesquisa não incluiu alunos. A perspectiva adotada seguiu as abordagens usuais sobre adoecimentos no “mundo do trabalho.” A decisão de trabalhar com as representações dos servidores – professores e não-professores – sobre seus adoecimentos indicou a invisibilidade nos discursos examinados dos alunos, que parecem representar o “não-trabalho”, no sentido de não “pertencerem” ao mundo convencionalmente visto como “profissional”. Os discursos colhidos sobre adoecimentos, porém, sugerem a pertinência de incluí-los em novos estudos sobre o tema.

A pesquisa manteve-se atenta não só a questões expressas nas experiências vividas por trabalhadores da UFF, mas também às formas de expressão dos entrevistados. Foi possível distinguir, nesses marcos, hierarquias próprias dessa instituição, portanto, relações de intelectuais e não-intelectuais e adoecimentos, a partir de depoimentos colhidos em conjunturas diversas, seus modos de organização, bem como as suas dinâmicas de interação, “sentidas” pelos entrevistados.

Não se perderam de vista, porém, indicações de Elias (1965, apud HEINICH, 2001, p. 113) de que “o indivíduo não existe no grupo enquanto indivíduo, mas enquanto elo em uma

cadeia de gerações.” Portanto, a sociabilidade aqui é compreendida em dupla acepção: a de rede e a de microclima, definidas, respectivamente, como sociabilidade do cotidiano, caracterizada pela regularidade de um modo relacional e pela interiorização de normas de comportamento de um dado grupo (sociável); sociabilidade organizada a partir de práticas relacionais por escolhas e objetivos (sociabilidade ativa)⁵.

Esta abordagem também é relevante no sentido de poder desvendar partes da criação cultural de valores e representações que organizam a complexidade e a magnitude das relações e das tensões no mundo acadêmico na contemporaneidade, daí reconhecer a importância dos alunos no resultado final desta abordagem exploratória. No plano mais próximo, a partir das entrevistas, examinei a matéria publicada em fontes documentais, como revistas e boletins da Associação dos Docentes da UFF (ADUFF), jornais do Sindicato dos Trabalhadores da UFF (SINTUFF) e Relatórios de Gestão do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DDRH) e da Divisão de Saúde Ocupacional (DSO)⁶. As fontes relacionadas aos sindicatos foram importantes para o conhecimento de vários eventos e lutas, em diversos momentos, que desvendam um pouco mais da ambiência laborativa. Por outro lado, os relatórios do DDRH e da DSO, no ano de 2007, apresentam dados da estrutura organizacional e dos afastamentos do trabalho por doenças, que serviram como estudo exploratório, fornecendo sinais significativos sobre a instituição e os adoecimentos dos servidores.

As orientações teóricas e metodológicas escolhidas localizaram, portanto, a matéria da pesquisa tratada no campo das relações políticas e culturais, em diferentes conjunturas da história da UFF, e, sempre, tomadas a partir dos conteúdos das entrevistas. Essa Universidade – como todas – possui uma estrutura funcional composta de diversas categorias de profissionais, gerando cada uma delas muitas sociabilidades específicas. Essa percepção permitiu distinguir muito do que afeta material e simbolicamente a saúde do trabalhador.

A dissertação, ao tomar as relações de trabalho nas Universidades como parte das sociabilidades dos intelectuais, sugere a reprodução das desigualdades do meio social mais amplo. As indagações são: “Como estas acionam processos sociais que afetam o adoecimento dos seus trabalhadores?” “Diante da observação de que as condições de vida afetam a saúde dos indivíduos, como estas também afetam as de trabalho?”

⁵ Ver SIRINELLI, Jean-François. “Os intelectuais.” In: Remond.Rene (org.). *Por uma história política*. Rio de Janeiro: FGV/UF RJ, 1996, pp. 252-253.

⁶ Revista Adusp - Seção Sindical da Andes-SN, n. 27, 2002; Caderno Andes-SN, n. 2, 2002; Dossiê Nacional 1, ANDES-SN. Publicação Especial, 2006; Relatatórios em arquivo na DSO, 2003.

Algumas entrevistas de caráter exploratório me permitiram um exercício de organização de caminhos da pesquisa e de definição das questões a indagar nas trajetórias individuais em dadas conjunturas da história da UFF. No início do mestrado, minhas leituras seguiram uma orientação macroanalítica, que contribuíram para o entendimento do contexto político-econômico e ampliaram a visão sobre as questões observadas anteriormente em relação aos adoecimentos, uma vez que eram vistos em seu aspecto biopsicossocial, focando a subjetividade do servidor.

Posteriormente, ao ter que fixar critérios de escolha dos entrevistados segundo a matéria pertinente às suas trajetórias, vi-me diante de mudanças de orientação metodológica. Dispunha, então, de dados gerais e teorias sobre as metamorfoses do mundo do trabalho contemporâneo, que apontavam para uma série de questões sociais de caráter generalizado, de evidências presentes na minha observação profissional e dos dados estatísticos elaborados anualmente na DSO, sem mediações, portanto insuficientes para desenvolver o meu objeto de estudo. Revi, com Revel (1998), reflexões críticas sobre as abordagens totalizantes que podem limitar os pesquisadores a observações gerais. Segundo Levi (1992, apud REVEL, 1998, p. 17-38), “o princípio unificador de toda pesquisa micro-histórica é a crença em que a observação microscópica revelará fatores previamente não observados”. Para ele, a descrição micro-histórica serve para registrar uma série de acontecimentos ou fatos significativos que, de outra forma, seriam imperceptíveis e que, no entanto, podem ser interpretados por sua inserção num contexto mais amplo, ou seja, na trama do discurso cultural. Assim, considerei a mudança da escala de análise essencial para as análises aqui propostas. Ainda de acordo com o autor (Ibidem), essa mudança consiste no “enriquecer o real levando em consideração os aspectos mais diversificados da experiência social e fazer aparecer, por trás da tendência geral mais visível, as estratégias sociais que são desenvolvidas pelos diferentes sujeitos.”

Nas entrevistas com os servidores afastados por doença, optei por apresentar temas que remetessem às comparações sobre as expectativas em relação ao trabalho, às mudanças ocorridas e às repercussões sentidas, bem como às formas de convivência no decorrer da trajetória ocupacional associando, dessa forma, a memória à história. Assim, nesse exercício, recorri às contribuições da micro-história e da história oral. Para Thompson (1992), a história oral constitui-se na reunião da evidência oral e da reminiscência presente na história e na cultura dos grupos sociais. O campo da história oral privilegia o estudo das representações⁷ e atribui um papel central às relações entre memória e história. Nesse sentido, a subjetividade e

⁷ Em Minayo, entende-se por representações sociais, enquanto senso comum, idéias, imagens, concepções e visão de mundo que os sujeitos sociais possuem sobre a realidade. (MINAYO, 2004, p. 173).

as deformações do depoimento oral não são consideradas como elementos negativos para o uso da história oral. As distorções da memória podem revelar-se mais como um recurso do que um problema. (FERREIRA, 2002).

Por outro lado, no decorrer das pesquisas, houve várias revisões conceituais e incorporações de fenômenos antes não considerados, uma vez que a abordagem micro-histórica é um procedimento que, de acordo com Levi (apud BURKE, 1992, p. 154), “toma um particular como seu ponto de partida (um particular que com frequência é altamente específico e individual) e prossegue, identificando seu significado à luz de seu próprio contexto específico.” Portanto, as trajetórias dos primeiros entrevistados trouxeram à tona novos fenômenos, como, por exemplo, as lutas atuais dos servidores, o corporativismo, o elitismo, etc., que me impulsionaram a ir de encontro a outras trajetórias, considerando, conforme Geertz (1962, apud BURKE, 1992, p. 145), que indica “o repertório infinito das possibilidades simbólicas das mentes humanas nos permite abordar a realidade, por uma série de passos.”

Assim, o trabalho da micro-história passou a direcionar a busca de uma descrição mais realista de processos sociais de interesse do tema, modo de assegurar um modelo de observação que possa dar voz a personagens, que, de outra maneira, não apareceriam. (LEVI, 1992, apud REVEL, 1998). Logo, o esmiuçar foi favorecendo o alargamento de horizonte de pesquisa e o que se seguiu foi um constante ir e vir sobre os processos examinados e as entrevistas revelaram múltiplos aspectos dessa experiência. Assim, tecer os fios que propiciaram a análise aqui proposta.

No enfoque histórico-cultural, nas diferentes situações de afastamento, analiso as diversas condições conjunturais no desencadear de mudanças de sociabilidades, que parecem associadas a mal-estares nos quais as doenças aparecem, com base em elementos próprios à história política das Universidades e às suas tensões, daí as sociabilidades de os intelectuais indicarem muito do microclima em que as doenças emergem. Para tanto, na pesquisa tornou-se relevante a noção de trajetórias, sabendo, como indica Bourdieu (1983), o alcance da “ilusão biográfica”, quando “os acontecimentos biográficos se definem como colocações e deslocamentos no espaço social.” (LEVI, 2001, pp. 189-190). Adverte também:

[...] o estilo próprio de uma época ou de uma classe, e o que diz respeito à singularidade das trajetórias sociais, é uma relação de homologia, isto é, de diversidade na homogeneidade característica de suas condições sociais de

produção e que une o *habitus* dos diferentes membros de uma classe. [...]. Há uma relação permanente e recíproca entre a biografia e contexto⁸.

Com essa orientação, a pesquisa privilegia significados atribuídos pelos entrevistados a seus adoecimentos nas trajetórias profissionais na Universidade, parte de suas histórias de vida.

Orientou-se a pesquisa metodologicamente, no sentido de articular sociabilidades e padrões de adoecimento de diferentes categorias de trabalhadores na UFF, com base em observações de relações de trabalho, esperando produzir reflexões sobre o trabalho acadêmico nas condições singulares dessa Universidade, como parte dos determinantes do processo saúde/doença, que se redefinem nas novas formas de sociabilidades assumidas pelo mundo do trabalho. A noção de “sociabilidades dos intelectuais” levou a reflexões sobre os estudos recentes da “Síndrome de *Burnout*”⁹, pensada estritamente para a avaliação da saúde dos professores, em suas condições de trabalho. Os estudos existentes sobre o mundo do trabalho deixam de incluir relações entre professores, servidores e alunos. Ao trabalhar com as sociabilidades dos intelectuais, a concepção do “mundo do trabalho” se amplia, ou seja, admite o estresse como algo pertinente às relações universitárias. Embora tenha deixado de fora as relações com alunos, a percepção dessas sociabilidades dos intelectuais permite rever a restrição colocada pela noção de “doença de professor” e de doença de “servidor não-professor”, para exame de processos relacionais em suas muitas interseções.

Um dos resultados desses estudos preliminares foi o de compreender que, nas sociabilidades universitárias, todos podem adoecer das mesmas síndromes, pois estão sujeitos às mesmas relações e tensões, num trabalho intelectual que envolve um trabalho não-remunerado, qual seja a dos alunos. Isso exige uma ampliação teórica que escapa aos limites desta dissertação, apenas serve de indicação para estudos futuros. Finalmente, situa elementos de interesse dos estudos de avaliação da Universidade e de políticas e programas voltados para saúde e trabalho, ou seja, para o Programa da Saúde do Trabalhador. Cabe ressaltar, ainda, que os dados estatísticos da DSO (Anexo 3 – Tabelas e Gráficos 3-10, p. 139-151) constituíram-se em sinalizadores importantes em relação aos critérios adotados para a escolha dos entrevistados.

⁸ Ver BOURDIEU, Pierre (1983). *Habitus* é um sistema de disposições duráveis e transponíveis que, integrando todas as experiências passadas, funciona a cada momento como uma matriz de percepções, de apreciações e de ações – e torna possível a realização de tarefas infinitamente diferenciadas, graças às transferências analógicas de esquemas.

⁹ Ver CARLLOTO (2007); KRISTENSEN (2002); BENEVIDES (2001); SILVA (2000); AUGUSTO e MARTINEZ (1998); FRANÇA (1987).

A pesquisa, nesse quadro, definiu-se pelo enfoque qualitativo sobre a matéria trabalho e adoecimento nas condições engendradas por sociabilidades vividas nas Universidades, sendo a UFF um estudo de caso. Apoiou-se no exame de trajetórias de vida (ocupacional) de servidores, professores e não-professores, a partir de algumas pistas que sugerem tensões, conflitos e mudanças de sociabilidades.

As escolhas dessas trajetórias foram orientadas por critérios, como:

a) trabalhadores, cujas admissões se dão na década de 70, sob a ditadura militar de 1964 e depois dela, considerando-se que as datas de ingresso são um marcador que distingue trajetórias de gerações de trabalhadores nessas diferentes conjunturas e permite associar as experiências iniciais dos trabalhadores às modificações do ambiente acadêmico, ao longo do tempo;

b) ocorrências de doenças, com afastamento do trabalho por um período maior que 30 dias, sugeridas pelos dados estatísticos da Divisão de Saúde Ocupacional, que apontam as doenças de maior incidência (Anexo 3 – Tabelas e Gráficos 4, 5 e 7, p. 140-142, 147) de modo a verificar a tendência geral de aumento de estresse, segundo alguns autores, para os ambientes de trabalho em geral (DEJOURS, 1987; DINIZ, 2001; DIAS, 2000);

c) trabalhadores afastados com reincidência de doença, entre os anos de 2000 a 2007, com queixas sobre o trabalho, nas categorias profissionais específicas da UFF, que apresentam o maior índice de afastamento (docente, agente administrativo; enfermeiro e auxiliar de enfermagem), (Anexo 3 – Tabelas e Gráficos 3 e 5, p.139, 142 e 143).

A dissertação compõe-se de três capítulos. O primeiro pensa as Universidades como lugares de sociabilidades específicas dos intelectuais e o trabalho universitário como expressão de relações sociais peculiares a essas sociabilidades. Ressalta a importância das marcas políticas e culturais no contexto educacional. Ao refletir sobre essas sociabilidades, em tempos mais recentes, contempla as metamorfoses do mundo do trabalho e suas repercussões sobre esse ambiente e a saúde dos trabalhadores, a partir de 1990. O segundo examina a Universidade Federal Fluminense como um lugar dessas sociabilidades, mas configurando-as nas relações do trabalho intelectual com o não-intelectual e vice-versa. Situa valores e representações que as têm movido, bem como tensões e conflitos indicados (DEJOURS, 1987, 1999, 2004; DINIZ, 2001; DIAS, 2000) como presentes nas situações de adoecimento por estresse. O terceiro apresenta casos de adoecimentos de funcionários da UFF, nas condições específicas de estresse, tomando-as como significativas das sociabilidades dos intelectuais numa experiência particular do trabalho acadêmico. As

considerações finais trazem uma síntese dos resultados de pesquisa e indicações de matéria por examinar.

CAPÍTULO 1

SOCIABILIDADES DOS INTELLECTUAIS: TRABALHO UNIVERSITÁRIO E ADOECIMENTO

Os elementos componentes mais elementares da realidade social são constituídos pelas múltiplas maneiras de estar ligado pelo todo ou no todo, ou por manifestações da sociabilidade [...]. (GURVITCH)*.

1.1. A Universidade como um campo político

Para compreensão das questões em exame, aproximei-me um pouco mais da história das instituições universitárias, examinando-a como um campo político, que “resulta da experiência e expectativas dos indivíduos e grupos em ação.” (GONTIJO, p. 278). A Universidade, de acordo com a perspectiva de Christophe Charles e Jacques Verger (1996, apud VOGT, 2007), “é uma comunidade (mais ou menos) autônoma de mestres e alunos reunidos para assegurar o ensino de um determinado número de disciplinas de nível superior.” É uma instituição que, na civilização ocidental, tem seu nascimento no início do séc XIII, na Itália, na França e na Inglaterra (VOGT, 2007). Nessa noção, porém, os servidores não-professores não contam.

As Universidades têm uma realidade específica, mas reproduzem as relações próprias da sociedade. Segundo Wallerstein (2007, p. 94), “as estruturas do saber não estão divorciadas do funcionamento básico do sistema mundo [...], as estruturas do saber desenvolveram-se historicamente em formas úteis à manutenção do sistema mundo vigente.”

Em sua análise sobre o *homo academicus*, Bourdieu (1983, apud FERREIRA, 2002) infiltra-se no interior da dinâmica acadêmica. Para ele, o intelectual se define como “aquele que, apoiado num capital de reconhecimento e de competência, adquirido no campo literário ou no campo científico, ou baseado nos valores correntes nesses universos, como a verdade, intervém de forma pontual no campo político, sem se converter em político.” Neste estudo, o

* GURVITCH, G. *A vocação actual da sociologia*. Lisboa: Edições Cosmos, vol. 1. S/d, p. 47).

autor busca caracterizar a dinâmica acadêmica pelos interesses específicos (postos acadêmicos, contratos de edição, reconhecimentos e gratidões), que, na maioria das vezes, são invisíveis aos olhos daqueles que não fazem parte desse universo. Ampliando o olhar sobre esse campo, observa que “os intelectuais são, enquanto detentores de capital cultural, uma fração (dominada) da classe dominante, e muitas de suas tomadas de posição, em matéria de política, por exemplo, devem à ambigüidade de sua posição de dominados entre os dominantes.” Nesse sentido, há interesses específicos, ainda segundo Ferreira (2002, p. 2), que analisa os intelectuais, sob o prisma de Bourdieu, da seguinte forma:

Esta ambigüidade de poder faz com que muitos intelectuais se apropriem da competência que extrapola seus limites de competência, fazendo apelo aos títulos escolares, num resgate similar aos títulos de nobreza de outrora, ou melhor, eles se tornam os títulos da nobreza de hoje, transformando-os, com frequência, em passaporte para se tornarem a ‘Nobreza do Estado’ contemporâneo. Esta apropriação é acompanhada por um outro tipo de usurpação, o que o torna uma autoridade acerca de temas que extrapolem a competência técnica de certos intelectuais.

Desta forma, as Universidades desenvolvem sociabilidades específicas de intelectuais. Contudo, nelas circulam professores, alunos e servidores – homens e mulheres de diferentes gerações e saberes – e são essas pessoas que se harmonizam em determinado aspecto e se antagonizam em outros. Assim, a Universidade faz parte de uma engrenagem do poder que, segundo Wallerstein (2007, p. 109), “no sistema mundo-moderno configurou uma série de idéias legitimadoras que tornam possível, aos que têm poder, mantê-lo.”

A história da instituição universitária no Brasil e dos caminhos do ensino trazem as marcas das relações políticas presentes na conquista do território brasileiro, no domínio de uma cultura sobre a outra e que pode expressar muitos sofrimentos. Trazem, ainda, a construção de identidades, de sociabilidades e de inter-relações no campo político e cultural. Parafrestando Readings, o futuro permanecerá mudo a nossas interrogações, se não tivermos presentes as lições do passado e deixarmos adormecidos os textos mais capazes de aguçar nossas inquietudes. (Apud FRAÇÃO, 2006).

A história da educação brasileira muito expõe da formação do campo político em que se instituem as Universidades no país. Desde a colonização portuguesa, o campo educacional é marcado por tensões e disputas, tendo a organização escolar uma forte característica hierárquica e discriminações raciais. Os negros escravizados ficaram por muito tempo longe das experiências educacionais; as mulheres só chegaram a elas em fins do século XIX e de forma muito restrita. (CUNHA, 1988). Essas discriminações, não tão distantes no tempo, estão nas Universidades de hoje, exemplificadas nas lutas por cotas de afro-descendentes. São

relações que se estendem no tempo. Há uma longa experiência de “estranhamentos” (GINZBURG, 2001), num encontro de homens tão diferentes entre si, fixando distâncias culturais nas iniciativas de ensino. As hierarquias se fazem, como mostra Bourdieu (1984), com o domínio do intelectual, apoiadas em relações desiguais e tensas, visíveis nas sociabilidades fundantes da sociedade brasileira:

A tradição colonial de desprezo pela educação popular teve, assim, sua origem num sistema econômico retrógrado, alienado e dependente do progresso e transformações que corriam na Europa. Quando Portugal não se adequava aos novos tempos, voltava-se para o Brasil procurando superar a crise mediante a ampliação da exploração do povo que aqui vivia. Toda a ação provocava uma reação, assim tal atitude estimulava as rebeliões, que normalmente eram sufocadas com o emprego da força física, impedindo a insubordinação e toda a forma de desobediência. (FRAÇÃO, 2006, p. 90).

Wallerstein (2007) adota a mesma perspectiva, ao registrar que “em nome da difusão universal dos valores cristãos espanhóis e portugueses (entre outros) colonizaram as Américas e dizimaram seus povos originários.”

As sociabilidades desenvolvidas através do ensino no Brasil são marcadas por desigualdades e constrangimentos. As engendradas na experiência da Universidade brasileira, tão pouco conhecidas, estão em muitos indícios. Pouco se sabe da extensão dos sofrimentos que, nessa experiência inaugural, possam ter repercutido na saúde e na doença das pessoas nela envolvidas. Interessa conhecê-la, considerando discriminações – sobretudo raciais – que prosseguem no tempo nas várias Universidades brasileiras.

Apesar das intensas discussões de grupos sociais no país sobre a criação de Universidades, apenas no século XX surge a primeira delas. No jogo dos poderes e interesses,

O debate em torno do estatuto das Universidades continuou no decorrer dos anos. A liberdade de ensino e a criação das Universidades no Brasil tinham defensores e opositores. Para os liberais, a fundação de uma Universidade no Brasil era fundamental para a instrução das massas. ‘A Universidade teria a função de formar uma elite preparada e competente, capaz, não de traduzir as aspirações populares, mas de desenvolvê-las e incentivá-las’. (CUNHA, 1992, apud FRAÇÃO, 2006 p. 101).

Há controvérsias históricas, mas é consenso entre os historiadores sobre que a primeira Universidade criada pelo governo federal brasileiro foi a do Rio de Janeiro, em 1920; ela aglutinou as Escolas Politécnica, de Medicina e de Direito, já existentes. Assim, reunir escolas e/ou faculdades já fundadas marcou o desenvolvimento do sistema de ensino universitário brasileiro. Baseadas na do Rio de Janeiro, foram criadas as Universidades federais nos estados. (DIAS, 2003). Buarque (2007) chama a atenção sobre a forma como se estruturaram as Universidades brasileiras, sem contato com a realidade nem com os desafios nacionais.

Sob a ditadura Vargas, em 1931, é aprovada a Reforma do Ensino Superior. A atuação dos intelectuais, no aparato burocrático ou nos círculos de debates sobre as “questões nacionais”, tornou os personagens significativos na construção de projetos brasileiros. Os novos espaços de poder possibilitaram a incorporação de intelectuais, especialistas e técnicos no interior do aparelho estatal na reforma de ensino e o regime de cátedras, instituído nas faculdades isoladas, é confirmado (FÁVERO, 1988, p. 2):

O Estatuto ratifica o professor catedrático como o primeiro na hierarquia do corpo docente e coloca em termos de exigência para o provimento no cargo o concurso público de títulos e provas. Prevê, também, a nomeação de professor sem concurso, para tanto a indicação deveria ser proposta por um dos professores catedráticos.

As hierarquias são parte do regime de cátedras. Com isso, o termo dessa reforma, mostra a autora, posterga a criação de uma carreira do magistério. Por outro lado, a escolha dos assistentes e dos auxiliares, como assinalado antes, é resultado quase exclusivo do arbítrio do catedrático em decisões às vezes tendenciosas e evadas de autoritarismo (Ibidem). Além disso, estudos mais recentes situam a forte presença de intelectuais brasileiros, nos tempos de Vargas, promovendo idéias sobre nação e unidade nacional, que conhecerão continuidades. Nesse sentido, Pécaut (apud GONTIJO, p. 270) aponta três aspectos a serem observados em relação à influência exercida pelos intelectuais: “a posição social, considerando o lugar que eles atribuem a si próprios e aos que lhe reconhecem no poder (no caso o Estado); as representações elaboradas sobre o fenômeno político e as articulações entre o campo intelectual e a esfera política.”

Segundo Costa Lima (apud GONTIJO, p. 272), a intelectualidade brasileira estaria sempre voltada para o estrangeiro, num “torcicolo cultural”, rompendo-se esse quadro nos anos 30 com a criação da Universidade de São Paulo (USP)¹⁰, mas com ressonância no final da década de 70, uma vez que a reforma, ao implantar no país um modelo considerado ideal, não tomou em consideração a realidade do sistema educacional brasileiro.

Foi na segunda metade do século XX que as unidades, então isoladas, são aglutinadas, dando lugar às Universidades, caso de São Paulo, em 1934, e da Universidade do Distrito Federal (UDF), em 1935, com o objetivo de transmissão do conhecimento e da pesquisa. Seu objetivo era implantar um “verdadeiro” projeto de Universidade. Entretanto, a UDF teve um breve período, tendo em vista o momento político e, em 1939, todo o seu patrimônio foi transferido para a Universidade do Brasil¹¹. Esta foi a primeira instituição universitária

¹⁰ Termo empregado por Roberto Schwartz.

¹¹ Criada pela Lei n.1.063, de 20 de janeiro de 1937.

federal. O regime de cátedras continua; mostra a Universidade como um lugar de sociabilidades marcado por uma forte centralização de poderes, operacionalizado por rígidas hierarquias; o “mundo restrito” de que fala Sirinelli (2003).

Nesse modelo, as tarefas universitárias são estabelecidas, na maioria das vezes, de cima para baixo. Esse poder continuou por longo período, representando “o poder saber, o poder do saber e a possibilidade de poder fazer, mesmo com alguns entraves criados pelos poderes instituídos. De outra forma, ela [a Universidade] foi, também, em alguns casos, espaço de integração de pessoas e de socialização de conhecimentos.” (FAVERO, 1988). Embora essas noções sejam enunciadas, não há informações que caracterizem as relações e a opressão emanadas desse poder. Contudo, fica nítido que esse é um lugar de “endeusamento” de alguns, colocados no topo das hierarquias, segundo determinadas escalas do mundo universitário, um espaço aberto para a dominação e a exclusão e, portanto, para muitos sofrimentos.

A reforma universitária, gestada pelo governo militar em 1968, é considerada um grande marco significativo da história das Universidades brasileiras. No período Vargas, apesar do regime ditatorial, reformas significativas nas instituições oficiais se processaram na área educacional. No período, foram criados o Ministério de Educação e Saúde, as primeiras instituições universitárias brasileiras e feita a implantação da gratuidade e da obrigatoriedade do ensino primário, bem como a introdução do ensino profissionalizante para as camadas proletarizadas da população (BAUER; JARDILINO, 2005).

De acordo com Cunha (1983), foi na segunda metade da década de 60 que uma nova identidade para a Universidade começou a se definir. Primeiro, nas federais, depois, em todas as instituições de ensino superior (Ibidem). Nessa conjuntura, a UFF é criada.

A Reforma Universitária de 1968 (Lei n. 5.540/68), sob o clima dos atos institucionais que ampliam os poderes da ditadura militar, prevê o ensino dissociado da pesquisa e esta, vinculada à pós-graduação. Houve a extinção do regime de cátedras, sendo implantados os Departamentos. (CUNHA, 1988). Em consequência, o sistema de créditos agora implantado se faz com a fragmentação dos cursos; espalhou-se o corpo docente de cada unidade universitária, reunido em cursos/faculdades e ordenado e distribuído em pequenos grupos por Departamentos. Expandiram-se os cursos de graduação de curta duração, sem aprofundamento de ensino e pesquisa; foi instituído o sistema de pós-graduação. Por outro lado, extingiram-se os Centros e os Diretórios Acadêmicos, sendo restringidas as atividades políticas dessas formas de organização de representação estudantil, transformando-as em lugares de atividades culturais e recreativas, sob vigilância das direções das Faculdades. Em

paralelo à Lei n. 5.539/68, a progressão na carreira do docente se fez na dependência dos graus acadêmicos de mestre e doutor. Mudam-se as regras desses lugares de sociabilidades e redefinem-se novas hierarquias universitárias. Porém, o trabalho de tempo integral e a dedicação exclusiva receberam incentivos para fixar os professores/pesquisadores na Universidade (CUNHA, s/d), e a pesquisa se sobrepõe ao ensino; as agências governamentais a fomentaram (BNDE, CAPES, CNPQ e FINEP). Buarque (2007, p. 3) avalia que essa foi:

Uma reforma que, sem dúvida, trouxe imenso avanço na modernização dos cursos, da carreira e valorização do professor, no equipamento, no aumento de vagas, na estruturação, na nacionalização, mas que foi feita sob a tutela política e o controle ideológico do regime militar, e influenciada diretamente pelo governo dos EUA.

Mas, entre os anos 60 e 70, as Universidades, encaradas como lugares de ameaças sociais, tornam-se instituições sob suspeição pelo ativismo político. Sob a ditadura, tornaram-se lugares de cerceamentos, de vigilância e de punição às manifestações de liberdade de pensamento. Nos anos 70, a tendência seguida pelas Universidades é de afirmação tecnoburocrática. A orientação universitária se dá por critérios de crescente burocratização e racionalização.

Wallerstein (2007, p. 95) apresenta as principais características da Universidade moderna:

Uma instituição burocrática, com corpo docente remunerado em regime de dedicação integral, com algumas tomadas de decisões centralizadas sobre questões educacionais, em sua maioria, com alunos em tempo integral. Em vez de o currículo se organizar em torno do professor, ele se organiza no interior de estruturas departamentais que oferecem caminhos claros para a obtenção de diplomas, que por sua vez, servem de credencial social.

Ainda segundo esse autor, no exame das tendências das Universidades atuais, o apoio ao sistema universitário mundial provém de três fontes: elites e governos, pela necessidade de mais pessoas treinadas e mais pesquisas básicas; empresas produtivas, pelo interesse de aproveitamento de avanços tecnológicos e pessoas que consideravam o sistema universitário como ponte para ascensão social. (WALLERSTEIN, 2007). Das raízes do ensino, dos percursos dos intelectuais e de muitas trajetórias políticas configura-se a base da instituição universitária, que traz em seu bojo as contradições do próprio viver e conviver da sociedade de que é parte. No entendimento de Chauí (2001, p. 35), “a Universidade é a expressão historicamente determinada de uma sociedade determinada.” Há por mapear, todavia, tensões e conflitos que marcam esse campo político mais recentemente.

1.2. A criação cultural das Universidades e seus valores

Segundo Sirinelli (2003), o meio intelectual representa sua criação cultural como a que nega a lógica do interesse individual em nome dos valores comuns (científicos, morais, estéticos ou ideológicos), provocando uma incessante justificação de suas atitudes. Esse valor tão apregoado nem sempre se verifica na experiência da vida universitária. Cada vez mais, as hierarquias universitárias colocam em cena um individualismo exacerbado, fonte de muitos conflitos. O mesmo autor destaca o peso da afetividade no meio intelectual, situa essa afetividade “como signo da clarividência da razão.” (1996, apud GONTIJO, 2005, p. 262). Por outro lado, quando ele assinala a imbricação de tensões devidas aos debates de idéias e a fatores afetivos, admite uma patologia do intelectual (Idem, p. 250). De fato, valores em confronto e competitividade produzem adoecimentos. Para ele, a história dos intelectuais se organiza em função de uma comunidade ideal, tendo como seu valor central a criação cultural voltada para o bem-estar e o progresso humano. No caso das Universidades, esse valor impregnaria ainda as sociabilidades próprias das experiências departamentais, informadas em seus muitos códigos de ética profissional.

A Universidade brasileira, entretanto, desde 1968, não tem conseguido acompanhar mudanças ocorridas mundialmente em relação à revolução no conhecimento e à inovação (BUARQUE, 2007) e perde a sintonia com as demandas da realidade social.

Na visão de Marilena Chauí (2001, p. 189-190):

[...] a passagem da Universidade da condição de instituição social à de organização insere-se nessa mudança geral da sociedade, sob os efeitos da nova forma de capital. [...] Numa primeira etapa, tornou-se a Universidade funcional; na segunda, Universidade de resultados, e na terceira, operacional. No caso do Brasil, essa sucessão correspondeu ao ‘milagre econômico’ dos anos 70, ao processo conservador de abertura política dos anos 80 e ao neoliberalismo dos anos 90. Em outras palavras, correspondeu às várias reformas do ensino destinadas a adequar a Universidade ao mercado.

Nos anos 70, o ensino superior expandiu-se e a Universidade tornou-se a principal fonte de desenvolvimento nacional de pesquisa,

[...] a Universidade brasileira limitou sua atividade nessa área ou a responder a demandas pontuais do setor produtivo ou a implementar projetos de prestação de serviços no setor da saúde ou na formação e aperfeiçoamento de professores, aproveitando o estoque de recursos e de competências de que já dispunha nessas área (MACEDO et al., 2005, p. 129).

O trinômio autonomia-avaliação-financiamento vai caracterizar as propostas da Universidade brasileira mais recente, presentes na série de transformações vinculada às regras

estabelecidas na Lei de Diretrizes e Bases-LDB/1996¹². Essa, aliada a incentivos realizados pelo Governo Federal, acarretou o crescimento extraordinário da pesquisa acadêmica. Hoje, segundo Dias (2003), a tendência de transformação do processo produtivo brasileiro, alavancada pela nova ordem internacional, define a necessidade de o Brasil integrar-se à economia mundial, aproximando setores produtivos e Universidades, tendo em vista a priorização da ciência e da tecnologia em meio às vantagens comparativas no acirrado mercado mundial. Por outro lado, a necessidade de financiamento de laboratórios e a formação de recursos para a pesquisa aproximam a educação superior dos empresários em função da tendência da não intervenção estatal posta pela reforma do Estado.

Nos tempos recentes, o grau de autonomia do professor em sala de aula, em relação a seus ritmos de pesquisa e resultados, reduziu-se; ele vê-se submetido a decisões ligadas à produtividade. Há algum tempo, regras de eficiência mudam a intensidade de trabalho sob rigoroso congelamento salarial e poucos (e disputados) recursos para pesquisas. Essas regras abrigam medidas que desestimulam a atividade docente na instituição pública e incentivam crescentemente o ensino privado (CHAUÍ, 2000). Nessa perspectiva, caminhos de reestruturação da produção material e espiritual, seguidos de orientações neoliberais, imprimem à sociedade e ao espaço acadêmico uma forma organizativa associada à perspectiva de produtividade e de ganhos capitalistas.

Dessa forma, a prática educativa, a gestão e a implementação da nova estrutura curricular passam a se regidos pelos seguintes princípios:

- Competências para a laborabilidade,
- Flexibilidade, interdisciplinaridade e contextualização,
- Identidade dos perfis profissionais,
- Atualização permanente dos cursos e currículos e
- Autonomia da escola. (FRANCO, 2004).

Todos eles vão caracterizar os novos valores que presidem a função universitária. “O antigo modelo de intelectual indignado, dilacerado pelas contradições da sociedade capitalista periférica e subdesenvolvida foi substituído pelo profissional competente e competitivo no mercado, concentrado na carreira e no próprio bem-estar [...]” (RIDENTI, 2005, p. 256).

Nesse contexto, o docente/pesquisador, cada vez mais sobrecarregado, divide-se entre atividades de ensino em aulas, de orientação, de pesquisa e de representação acadêmica. Além disso, as sociabilidades departamentais contêm tensões próprias à competição entre correntes

¹² Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996 – enfatiza a importância da avaliação do ensino superior para autonomia universitária e alocação de recursos para as diferentes instituições.

de conhecimento e de vinculação política, inclusive partidárias, condições que levam ao adoecimento. A “Síndrome de *Burnout*” passa a ser tema freqüente na observação dos docentes de ensino superior das instituições públicas. Trata-se de um tipo de estresse de caráter persistente vinculado a situações de trabalho, resultante da constante e repetitiva pressão emocional, associada com intenso envolvimento com pessoas por longos períodos de tempo¹³.

Assim, “o antigo modo de inserção pública da intelectualidade universitária tem se modificado, de representante da sociedade ‘em geral’, engajada nas questões públicas, passa a ter uma ação pautada, principalmente pelos critérios de especialização profissional e carreira burocrática acadêmica” que os novos valores desencadeiam (PAULA, apud SILVA (org.) 2000, p. 16)¹⁴.

Paralelamente, inicia-se mais um momento de expansão do ensino superior, através de Universidades privadas, entre elas, as comunitárias, favorecendo o aumento da rede particular de educação e dos cursos de curta duração. Estabeleceram-se, ainda, os fundamentos para a construção de um sistema nacional de avaliação da educação superior. Schwartzman (1983, p. 2)¹⁵ analisa essa experiência:

[...] em um sistema altamente competitivo, em que diversas instituições de ensino tenham flexibilidade e autonomia de ação, dois tipos de efeitos poderão se dar simultaneamente: Por um lado, as diversas instituições tratarão de competir entre si para se aproximar às de maior prestígio e reconhecimento, enquanto estas serão forçadas a manter seus padrões de qualidade para não perderem sua posição [...] que permite o surgimento de líderes institucionais, ênfase na vinculação com o mundo empresarial, etc., tornando-se, assim, o sistema educacional, um sistema diferenciado e complexo constituído de grupos distintos com objetivos distintos e nem sempre comparáveis entre si.

Por outro lado, a articulação de objetivos e políticas, com relação ao plano macro da educação superior, interfere na vida funcional (plano micro da gestão), de uma maneira geral. Aumentam as exigências de trabalho, sem que haja uma contrapartida de valorização, seja através dos salários e de benefícios, seja nas condições de trabalho.

Nesse contexto, surgem, de acordo com Vogt (2003), grandes desafios: a urgente necessidade de se ampliar o mercado de trabalho, tanto acadêmico, quanto empresarial, no Brasil, para que possam ser absorvidos os mestres e os doutores que, a cada ano, se formam

¹³ (ADUFP-SS, 2007) “Síndrome de *Burnout*” é um tipo de estresse de caráter persistente, vinculado a situações de trabalho, resultante da constante e repetitiva pressão emocional associada com intenso envolvimento com pessoas por longos períodos de tempo.

¹⁴ Ver FÁTIMA, Paula Maria de, 2001.

¹⁵ Ver MOURA, Adroaldo, 1983.

em número cada vez maior pelas Universidades brasileiras ou por programas no exterior, estando menos da metade sem vínculo de trabalho; o segundo desafio está ligado ao anterior, no que diz respeito à expansão do mercado acadêmico, que é a da qualidade do ensino oferecido pelo sistema privado de Universidades no Brasil, pelo fato de a estrutura jurídico-institucional do sistema privado de ensino superior estar profundamente comprometida, de um modo geral, com os aspectos comerciais da educação como negócio e, conseqüentemente, com os fins lucrativos do empreendimento; e o problema crônico da total falta de uma política de recursos humanos para as Universidades federais, que se expressa de forma negativa na política salarial dessas instituições.

Os atrasos e as indefinições do Ministério da Educação para o ensino do país, quanto à sua situação jurídico-institucional, no que diz respeito à autonomia de gestão financeira, quanto ao valor dos salários que permanece praticamente o mesmo há vários anos e quanto à própria situação de instabilidade, criada pelas novas formas de aposentadoria propostas na reforma previdenciária, acarretam apreensões e inseguranças. São essas as condições que passam a organizar novas sociabilidades acadêmicas. As formas de convivência aí surgidas situam relações sociais dos indivíduos em sua existência e representações cotidianas sobre o trabalho acadêmico, revelando algo mais da história dos intelectuais e de suas sociabilidades específicas. Nesse cruzamento das histórias política, social e cultural, é possível visualizar as Universidades como lugares de tensões, de conflitos e de adoecimentos.

Segundo Wallerstein (2007), as estruturas de saber são elementos essenciais do funcionamento e da legitimação das estruturas políticas, econômicas e sociais do sistema-mundo. Dessa forma, a acumulação de capital demanda a produção de diferenças e muda o vínculo estrutural entre as ciências sociais e os novos dispositivos de poder. As ciências sociais e as humanidades vêm-se obrigadas a realizar uma “mudança de paradigma” que lhes permita ajustar-se às exigências sistêmicas do capital global.

Os cientistas, no decorrer dos séculos, apresentaram tipos de saber que se transformaram em aperfeiçoamento da tecnologia e essa constituiu a base da ruptura entre a ciência e a filosofia, que, mais tarde, deu origem à institucionalização do que viria a ser denominado “as duas culturas”: das ciências naturais e das humanidades. Com a centralidade da nova tecnologia, os cientistas são reconhecidos como “donos da verdade” e do controle exclusivo sobre elas. Essa divisão acentuada inseriu-se no sistema universitário mundial. Assim sendo, no interior das faculdades, separadas cada uma das duas culturas, como conseqüência, houve um processo de especialização que definiu fronteiras entre as disciplinas e lugares de maior ou menor prestígio acadêmico. As disciplinas são divisões de territórios

(limitação de setores do saber em relação ao objeto e ao método de pesquisa). Cada disciplina tornou-se um departamento da Universidade e o corpo docente passou a pertencer a departamentos específicos. Por outro lado, desenvolveram-se estruturas organizacionais transversas em torno de revistas especializadas em cada disciplina: associações de especialistas em disciplinas específicas (nacionais e internacionais). Também as bibliotecas, as livrarias e as editoras passam a se estruturar, criando categorias que espelham a organização disciplinar. (WALLERSTEIN, 2007).

A ampliação cada vez maior da divisão do saber e social do trabalho torna o indivíduo cada vez mais especializado e excluído. Na sociedade capitalista, ocorre uma divisão entre trabalho intelectual e manual, bem como muitas divisões no interior do próprio trabalho intelectual, associando os indivíduos diferentemente. Isso significa a formação de trabalhadores intelectuais que se agregam e se dedicam apenas a determinados fenômenos ou parcelas de conhecimento, que utilizam determinadas teorias, métodos e técnicas.

Gera-se aí um fator limitante de sociabilidades mais gerais, confirmando-se uma “armadura ideológica”, caracterizada pela visão que não pode ultrapassar determinadas condições, oriundas da tradição científica em questão (VIANA, 2000, p. 4): “Historicamente, cada tradição científica busca sua própria consolidação e legitimação e isto abre espaço para a posterior competição entre as diversas tradições científicas visando atingir o cume da hierarquia no sistema das ciências.”

Assim, categorias profissionais diversas buscam defender seus interesses corporativos, seja através de associações e conselhos, seja de ações e discursos no interior das instituições e, nesse sentido, geram-se competições e conflitos. Nesse processo associativo, forma-se um campo extremamente complexo, tendo em vista as diferentes posições ocupadas pelas instituições diante dos indicadores que comandam o funcionamento, bem como a posição que cada servidor e/ou docente venha a ocupar¹⁶. Há uma “corrida” das Universidades pela excelência e são considerados como indicadores a titulação do corpo docente, a capacidade científica instalada, o prestígio e o reconhecimento social e simbólico dos estabelecimentos que integram esse espaço social. (MARTINS, 2000).

Na observação de Chauí (2001 p. 56), “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

¹⁶ Com a noção de campo, procura-se designar um espaço social que possui uma estrutura própria. É característico de um campo possuir sua hierarquia interna e espaços estruturados de posições, seus objetos de disputa e interesses singulares. (BOURDIEU, 1997).

atividades docentes e da produção da pesquisa”. Assim, o prestígio da pesquisa forma também um espaço de distinção social e acadêmica, um espaço de acumulação e/ou reprodução de um capital simbólico para aqueles que se envolvem em suas atividades. Criam-se “os centros de excelência”, que, em geral, defendem os interesses empresariais, avaliados como obstáculos à realização da Universidade de qualidade e socialmente responsável. (PAULA, 2001; CHAÚÍ, 2001). Isso estabelece uma estrutura de poder que promove a alienação¹⁷.

As condições competitivas de trabalho dificultam a formação de identidades profissionais no âmbito individual e coletivo. Órgãos representativos das categorias profissionais das Universidades, teoricamente, poderiam aglutinar sociabilidades acadêmicas diversas em torno de questões e interesses comuns, ligados ao mundo do trabalho, se na conjuntura não experimentassem significativas perdas do poder político, considerando medidas de desregulamentação de emprego. A história sindical recente, porém, expõe o declínio das organizações de representação coletiva, uma marca desses tempos. Os sindicatos vivem, ainda, impactos da partidarização de suas bases. Preferências partidárias, nessas agremiações, levam ao permanente exercício de práticas democráticas, não afastam divisões e tensões em seguidas lutas por poder. Os dados do Ministério do Trabalho, citados por Almeida (apud COSTA, 2005), mostram a tendência de multiplicação e fragmentação das entidades sindicais, o que gerou mais sindicatos com menos associados e, conseqüentemente, menor poder de barganha.

Nas Universidades, há mais um agravante, posto pelo campo de tensão existente entre os movimentos de docentes e de técnicos administrativos¹⁸. Inclusive, há uma acirrada luta por parte de técnicos administrativos em relação à paridade de votos na escolha dos dirigentes e na representação dos órgãos de decisão universitária, tendo em vista o predomínio da idéia segundo a qual, nos processos de eleição ou de consulta para a escolha dos dirigentes, deve ser dado a docentes peso maior do que o daquele dado aos estudantes e funcionários. (FONSECA, 1996).

Por outro lado, o trabalho técnico-administrativo constituiu-se uma função meramente acessória na organização universitária, ficando submetido formal, rígida e legalmente a um tipo de hierarquia institucional controlada por docentes e baseada em relações unilaterais de mando e obediência, que acabam gerando corporativismo. (Ibidem). Esse autor ainda acrescenta que há relutância dos docentes em se associarem às atividades sindicais de seu

¹⁷ Alienação – no sentido marxista do termo – refere-se a que o produtor não é proprietário de seu produto. Ver em ANTUNES, Ricardo, *O Sentido do Trabalho*, 2000.

¹⁸ Técnicos administrativos são servidores que ocupam três níveis de categoria: auxiliar, intermediário e superior.

movimento pelo temor que possam vir a enfraquecer – ou perder – sua identidade como agentes do trabalho acadêmico. Coelho (1993) discute essa percepção, dizendo que preservar a identidade do trabalho acadêmico não se contrapõe a lutar pela via sindical¹⁹.

As entidades de representação da comunidade universitária tensionam a vida universitária, sob um sensível esvaziamento²⁰. Por outro lado, as representações sindicais e dos movimentos perdem prestígio e capacidade de arregimentação; o debate vem-se acirrando nos últimos tempos com as mudanças propostas pelo Ministério da Educação para a reestruturação e expansão das Universidades. São dispositivos que se têm convertido em mais um campo de batalha, colocando em cena problemas cruciais da Universidade brasileira, dividindo opiniões entre os representantes das instituições de ensino. Na UFF, a Reitoria tem sido acusada de ignorar o direito à autonomia das entidades representativas do movimento dos estudantes e dos técnicos de elegerem seus representantes no Grupo de Trabalho (GT)²¹. (ANDES-SN, 2007).

O plano de desenvolvimento de Educação (PDE) do Ministério da Educação e Cultura (MEC) instituiu o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), cujo objetivo é ampliar, na educação superior, o acesso e a permanência do aluno. No entanto, ele tem-se convertido em mais um campo de batalha, tem provocado polêmica nos meios acadêmicos e dividido opiniões entre os representantes das instituições de ensino. Ainda, conforme nota ANDES-SN (2007):

Como resultado final, é previsível que os reitores, que formalmente não abdicaram da autonomia de suas Universidades, mas o fizeram na prática, ao se submeterem às pressões exercidas pelo governo para que concordassem com uma expansão de vagas sem garantias mínimas do financiamento correspondente, premidos pelas metas impostas à graduação, abdicuem dos contratos em DE, da pós-graduação e da pesquisa mais dispendiosa, bem de acordo com o novo modelo que cabe às Universidades dentro do projeto de inserção subalterna do país no contexto mundial da dita “globalização.”²².

¹⁹ Para este autor, o sindicalismo docente expressa as contradições e as ambigüidades que se ligam, em grande parte, ao caráter inconsistente que é próprio de organizações sindicais de trabalhadores do serviço público. Muitos docentes não se identificam como trabalhadores, a ponto de se organizarem e lutarem coletivamente, de forma autônoma. (COELHO, 1993, p.569).

²⁰ São: ANDES (Associação Nacional dos Docentes de Ensino Superior), FASUBRA (Federação das Associações dos Servidores das Universidades Brasileiras; UNE (União Nacional dos Estudantes) – e seus dirigentes – o CRUB (Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras e a ANDIFES (Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino).

²¹ Trata-se do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (PDE), o REUNI (Reestruturação e Expansão das Universidades Federais), que tem como meta elevar, num prazo de 5 anos, a taxa média de conclusão dos cursos de graduação presenciais para 90% e da relação de alunos de graduação em cursos presenciais por professor para 18.

²² Fonte: ANDES/SN – Artigo, REUNI, Universidade Nova e o “professor equivalente, em 10/05/2007.

Para Luis Paulo Vieira Braga, professor da Universidade Federal do Rio de Janeiro, “a reforma pretendida parece mais orientada a melhorar índices sobre a realidade acadêmica, do que a realidade acadêmica propriamente dita.”²³.

Desta forma, docentes e servidores técnico-administrativos coordenados pelo Andes-Sindicato Nacional e Federação de sindicatos de trabalhadores das Universidades brasileiras (FASUBRA) enfrentam o novo embate: a Reforma universitária do Governo. O ANDES-SN critica e denuncia o fato de o executivo federal utilizar-se de instrumento autoritário, como o decreto, com a intenção de influir, de forma incisiva, na reformulação da estrutura acadêmica dos cursos de graduação universitária, num ato que poderá trazer reflexos graves para a sociedade, na medida em que altera substancialmente a configuração do processo de formação profissional. (ANDES, 2007).

As lutas atuais do mundo acadêmico sugerem relações que adoecem; nessas sociabilidades, mesmo quando interesses classistas parecem partilhados, as sociabilidades desses trabalhadores, mesmo em lutas comuns, expressam forças antagônicas que atuam permanentemente. (SIRINELLI, 2003, p. 249). O agrupamento dos servidores em seus respectivos sindicatos (de docentes e de técnicos administrativo), que poderia unificar lutas de interesse comum, como as por melhorias salariais e condições de trabalho, não se faz. De toda forma, mesmo nessas causas, além das questões específicas, há muitas outras do cotidiano laboral que tanto dividem os intelectuais entre si e, como esses, os não-intelectuais, em conflitos e tensões de ordens muito plurais.

Há sensibilidades novas²⁴. Os valores universitários mudaram. Mudanças prosseguem com impacto sobre o trabalho acadêmico e nas sociabilidades, cada vez mais nítidas, a partir de 1995. Importantes iniciativas de práticas avaliativas das atividades universitárias agora estão em dispositivos legais, a saber: Lei n. 9.131/95²⁵, Decretos n. 3.960/96 e n. 3.860/2001, da Presidência da República²⁶. No artigo 46, a LDB afirma que a autorização e o reconhecimento de cursos, bem como o credenciamento de instituições de educação terão prazos limitados, sendo renovados, periodicamente, após o processo regular de avaliação. O desempenho dos cursos está sob a mira de processos avaliativos que avançam, punem e

²³ Artigo em *O Globo on line*, em 15/06/2007.

²⁴ Sobre sensibilidades, ver PESAVENTO, Sandra, 2004.

²⁵ Esta Lei se propõe a aferir os conhecimentos e as competências obtidos pelos estudantes nos cursos de graduação.

²⁶ Elas estabelecem procedimentos para avaliação dos cursos e das instituições; determinam critérios quantitativos e qualitativos de avaliação; fazem menção à avaliação interna, externa e à auto-avaliação, num modelo centralizado pelo poder executivo, que designa a comissão externa de especialista.

perdem de vista muitos valores, outrora fonte de prestígio de servidores, professores e não-professores. Prossegue no seu parágrafo:

Após um prazo para saneamento de deficiências eventualmente identificadas pela avaliação a que se refere este artigo, haverá reavaliação, que poderá resultar, conforme o caso, em desativação de cursos e habilitações, em intervenção na instituição, em suspensão temporária de prerrogativas de autonomia, ou em descredenciamento. (LEI n. 9.394, 1997, p. 171).

A discussão sobre a avaliação do ensino superior brasileiro vem sendo realizada desde a apresentação das primeiras propostas pela Comissão Nacional de Reformulação do Ensino Superior, criada pelo governo federal em 1985. Diferentes autores têm emitido opiniões contraditórias sobre os significados da autonomia universitária e da avaliação do trabalho acadêmico; só com os recentes estudos sobre a “Síndrome de *Burnout*”, pensam-se as repercussões da vida universitária sobre a saúde dos professores. Alguns, entre eles Maria de Fátima Paula (2001), consideram que as avaliações se transformam em instrumento político do Estado, que acaba colocando a docência, por exemplo, no controle do Exame Nacional de Cursos. O modelo proposto pretende que a pesquisa fique sob o controle da qualidade das empresas e suas metas, restringindo a produção acadêmica a objetivos de ganhos, atuando em direção à menos-valia das Universidades públicas e ao seu acelerado processo de privatização. Para outros autores, como Cristovam Buarque, “um dos avanços no ensino superior brasileiro, nos últimos anos, foi a aceitação de uma cultura da avaliação.” Cunha (s/d, p. 3) também considera a importância das avaliações nos dois níveis: externo e interno, pois

[...] os problemas das Universidades públicas, inclusive o absentéismo e a obsolescência dos docentes, o empreguismo, o clientelismo, o corporativismo e outros desse tipo, são grandes e óbvios demais para ficarem camuflados por um discurso parcial, procedente na indicação das causas externas, mas dissimulador (ideológico) quanto às internas. Não é possível esconder dos 50 a 60 mil concluintes dos cursos dessas Universidades (a cada ano) tal tipo de problema. Entretanto, ele pontua o fato da mudança da identidade da instituição.

Para esse autor, não são as avaliações que trazem riscos para as Universidades públicas em relação à privatização; acredita que, em termos conjecturais, as avaliações podem até contribuir com o aumento da credibilidade universitária. Chauí (2000, p. 123-128), porém, considera que os critérios utilizados nas avaliações internas das Universidades imitam muito mal os procedimentos adotados pelas empresas, cuja lógica é diversa da Universidade. Não servem assim de parâmetros, nem para o autoconhecimento da Universidade, nem para a prestação de contas à sociedade. No caso da docência e da pesquisa, a avaliação resume-se à produção de catálogos e listas; em relação aos gastos efetivados nos empreendimentos universitários,

sequer chega a oferecer um balancete, apenas dados que a lei exige. Opina Vogt (2004) sobre o que avaliar nas instituições universitárias:

Diante do desafio da democratização do ensino superior, propostas do governo federal – tais como a estatização de vagas nas instituições de ensino privadas ou a implantação de cotas para negros e alunos oriundos de escolas públicas, nas Universidades federais – colocam algumas dúvidas em relação às instituições de ensino superior no país: afinal de contas, qual é o perfil destas instituições? Qual a situação do ensino superior no país? A avaliação do ensino superior e as pesquisas científicas que delas podem advir, ganham, portanto, relevância, na medida em que podem sinalizar alguns caminhos para o delineamento das políticas públicas na área da educação.

Não estão fixados, até então, critérios de avaliação dos impactos da ambiência universitária sobre os seus trabalhadores. A avaliação não se tem dado de forma a pensar o interesse público e social e a contemplar uma significação de fundo ético-político; os critérios indicados têm contribuído para o ambiente de insegurança e de conflitos. Seus critérios de produtividade, como lembra Chauí (2000, p. 123-128), nem sempre são adequados. Há o estímulo de competição entre as áreas, inclusive entre as de excelência e por recursos escassos; agravam-se as competitividades, as hierarquizações e as exclusões daqueles que não conseguem alcançar novos patamares de conhecimento. Soma-se a estes o fato de que há um estranhamento causando muito desconforto: a ambiência universitária sempre ficou à margem de qualquer processo avaliativo, considerando o grau de poder e de liberdade conferidos aos intelectuais acadêmicos, conforme assinalados por Bordieu (1983), em *homo academicus*, e reforçados em Wallerstein (2007). Assim, quantas dificuldades ocorrem em relação à restrição a esse poder – um tanto ou quanto imperial – nos marcos culturais do próprio avanço democrático entre nós?

A autonomia de decidir sobre suas pautas de trabalho nunca esteve tão ameaçada e de todo o modo essa função pública se submete a objetivos coletivos, em decorrência do próprio avanço da democracia. Por outro lado, não se pode deixar de observar que a ausência de avaliação pode preservar a “malandragem” dos maus professores, sempre incólumes quanto a seus desvios, que podem ser bem exemplificados pelo recente caso, divulgado pela mídia, do Reitor da Universidade de Brasília. Além disso, realmente, houve uma significativa queda de qualidade do ensino superior, encadeada com as dos ensinamentos fundamental e médio. Citam-se como fatores da queda: inadequação da formação para lidar com as atividades de ensino, escola e cultura institucional (FABER, 1991, apud CARLOTTO, 2002); falta de condições materiais, inadequação salarial, falta de oportunidade de promoção, pulverização de projetos educacionais do governo, etc.

Cabe frisar a importância do processo avaliativo no sentido de melhorias através da realização de diagnósticos da realidade. No entanto, o idealizado pelas políticas educacionais recentes vem influenciando negativamente sobre as instituições, o trabalho docente e as relações universitárias, uma vez que a autonomia universitária está vinculada à avaliação de desempenho da “produtividade” institucional, nos termos antes discutidos. Portanto, acentuam-se a competição e o clima de insegurança e desconfiança, terreno fértil para o estresse ocupacional. Esta noção surge nessas condições de vida universitária para traduzir um conjunto de fenômenos laborais conseqüentes de pressões da sociedade, como sugerem os estudiosos da psiquiatria e da psicologia do trabalho.

1.3. O papel das representações sociais – construindo novas sociabilidades

Representações sociais estão nas hierarquias universitárias e podemos avaliar sua relevância na produção de mais tensões e conflitos.

O avanço tecnológico trouxe o aumento e a velocidade no fluxo mundial de informações, levando os cientistas sociais a se deterem “nas novas formas pelas quais a sociedade, os grupos e os indivíduos pensam a si mesmos e aos outros e como, a partir disso, o consenso e o conflito, as identidades sociais e individuais são construídos, mantidos ou transformados.” (JUNQUEIRA, 2005, p. 158). Tradicionalmente, as Universidades eram consideradas como centros de formação para as profissões liberais, ou “superiores”. Segundo esta visão, o conhecimento seria basicamente produzido e utilizado fora das paredes das Universidades. Os professores deveriam ser, acima de tudo, profissionais competentes em seus campos de trabalho, sendo sua tarefa principal dar aos estudantes acesso aos conhecimentos básicos e aos rituais de iniciação de suas respectivas profissões. (GRAMSCI, 1982). Nessa perspectiva, sabe-se que “as interações sociais criam ‘universos consensuais’ no âmbito dos quais as novas representações vão sendo construídas e comunicadas, passando a fazer parte desse universo não mais como simples opiniões, mas como verdadeiras ‘teorias’ do senso comum” (MAZZOTI, 1994 p. 64) que conformam também a produção de conhecimentos. Essas ajudam a inventar a identidade grupal e o sentimento de pertencimento do indivíduo ao grupo²⁷.

Hoje, a Universidade não se limita a retransmitir e reproduzir os conhecimentos existentes, deve, também, produzir novas competências e abrir espaço na sociedade para novas elites. (SCHWARTZMAN, 1893).

²⁷ Teorias do senso comum são construções esquemáticas que visam dar conta da complexidade do objeto, facilitar a comunicação e orientar condutas.

Além disso, ressalta Lampert (1999, apud CARLOTTO, 2002), a educação hoje é vista e gerenciada como um negócio rentável. A comunidade, de forma geral, desenvolve sobre essa concepção de ensino uma percepção negativa, sentindo-a como uma forma de desprestígio. Complementando, Lens e Jesus (Ibidem) afirmam que o *status* da profissão de professor e de outras vem declinando e entre estas se pode mencionar a categoria de funcionário público. Assim, surgem as representações atuais universitárias, gerando novas sociabilidades e sensibilidades²⁸.

As representações trazem todo um processo relacional e evolutivo que se dá entre o indivíduo e a sociedade e os aproxima de Elias (1986, apud HEINICH, 2001, p. 122), na noção de configuração, e de Bourdieu (1990), na noção de *habitus*, que vai dos comportamentos mais aparentemente individualizados aos mais compartilhados pelos outros membros de um mesmo grupo, depositários e atores de uma identidade coletiva²⁹. Ainda segundo Bourdieu (1965, apud MONTAGNER, 2006, p. 12), “boa parte do comportamento dos indivíduos reflete uma estratégia de sobrevivência em um novo mundo.” Nas últimas décadas, cultura, economia e política são dimensões consideradas para avaliar a realidade social que se expressa nas práticas e nas representações sociais, materialidades que operam como a manifestação exterior da experiência (individual ou coletiva) da esfera íntima. (PESAVENTO, 2004).

A conjuntura brasileira dos anos 90 traz mudanças que se refletem no comportamento dos diferentes segmentos sociais. Nesse sentido, na nova conjuntura social, o indivíduo contemporâneo é expressão e produto de um novo *habitus* social e o trabalho intelectual hoje realizado não mais corresponde às representações que dele se faziam. Os objetivos de “progresso” e de “bem-estar”, como justificativas do trabalho universitário, nem sempre estão nas práticas acadêmicas. Entretanto, Moraes (1995) traz sua contribuição à análise da Universidade e da vida social, observando que “não vale a pena o negativismo. O importante é trazer novas reflexões que contribuam com alguma revitalização desse organismo meio enfermo.” Este autor cita Buber, com a seguinte frase: “que o que há de concreto no tecido da vida relacional é o homem com o homem.” (MORAES, 1995, p. 52). As sociabilidades do mundo acadêmico se entrecruzam com outras peculiaridades do viver de cada indivíduo e também produzem novas sensibilidades, pois o espaço acadêmico é ao mesmo tempo o

²⁸ Formas pelas quais indivíduos e grupos se dão a perceber através das emoções e dos sentimentos. Ver PESAVENTO, 2004.

²⁹ Segundo Jodelet (2002, p. 2), “as representações sociais são uma forma de conhecimento socialmente elaborado e compartilhado, com um objetivo prático, e que contribui para a construção de uma realidade comum a um conjunto social”. Configuração é um sistema de interações. Ver Heinich, 2001, p. 122.

próprio espaço social. Em 16/05/2007, na UFRJ, o Fórum de Ciência e Cultura teve como tema em debate “Autonomia e comprometimento político-social da Universidade.” De acordo com Mariana Mello (2007), o evento contou com a presença de universitários, professores e de vários integrantes e bolsistas do Projeto Conexões, que, em parceria com a UFRJ, vem organizando os debates. Esta reportagem traz a fala de um dos participantes, professora, que observa: “é preciso formar humanistas, e não profissionais quadrados, totalmente voltados para o mercado de trabalho.” Afirma, também, que, hoje, o mercado valoriza o profissional de conhecimento abrangente e que sabe expressar-se bem, e não somente aqueles “ultra-especializados”. Assim sendo, esta e muitas outras reflexões demonstram as lutas da sociedade, através de diversas sociabilidades, em prol das questões que vivenciamos dentro e fora do mundo acadêmico.

O espaço acadêmico público constrói, por um lado, representações do intelectual e, por outro, as do técnico administrativo. É no conjunto de interações humanas que papéis sociais são delineados e, nisso, os alunos são apenas presumidos como parte dela. No jogo de papéis sociais, o que emerge são os profissionais, “que congregam entre si o conjunto de representações sociais que o indivíduo elabora sobre si mesmo e sobre o trabalho que realiza.” (KANAANE, 1999, p. 37). O sentido que o funcionário público atribui ao trabalho está relacionado ao *status* que ocupa em determinado contexto. “A representação social que o trabalhador elabora sobre si mesmo e sobre o trabalho que realiza está associada diretamente a um conjunto de fatores que diz respeito à auto-estima e à respectiva valorização.” (Ibidem, p. 103). Os servidores públicos, no passado recente, eram representados como pessoas de sucesso, tinham seu trabalho reconhecido e destacado *status*; com a reestruturação do serviço público, isso acabou. Propagou-se a imagem de que o servidor público não faz nada e, por essa razão, não precisa receber investimentos, o que acarreta um paradoxo, pois se exige dele um desempenho invocado como do setor privado. Sendo assim, o servidor público sempre fica mal, ou por ser considerado um privilegiado ou por ser tratado comparativamente ao do serviço privado, sem as devidas condições. Dessa forma, houve um corte em sua auto-imagem, uma perda do reconhecimento social.

O que orienta as estratégias dos atores é a posição que detêm no interior de um dado campo cultural, segundo Bourdieu (1983). Para ele (1984), os indivíduos dispõem de um capital social como uma espécie de “bolsa de crédito”, capaz de ser usada pelos atores como um tipo de racionalidade estratégica, constituindo-se num dos principais eixos de seu desenvolvimento e de sua sobrevivência individual, grupal, comunitária e societária; essa “bolsa” está na organização do espaço universitário, nos pólos opostos do ambiente cultural,

nas lutas das várias disciplinas e no academicismo do corpo de professores³⁰. Faculdades de diferentes áreas detêm posições de maior ou menor influência institucional, o que se confirma nas observações de Wallerstein (2007).

Num olhar mais cuidadoso, percebe-se que a preocupação com as condições de trabalho não-acadêmico no setor público têm merecido, ao longo do tempo, muito pouca atenção dos processos avaliativos e isso tem a ver com as representações que movem a valoração desse trabalho. Enquanto o modelo de gestão administrativa vigente direciona grande parte de seus recursos para a aquisição de equipamentos e a busca de novas tecnologias, o elemento humano continua enfrentando ambientes de trabalho precários, condições socioeconômicas injustas e sistemas administrativos ineficientes.

Na opinião de Darcira Motta Monteiro, servidora aposentada, vinculada por muito tempo ao Departamento de Pessoal e à área de recursos humanos da UFF³¹:

A política em relação ao funcionalismo trouxe a descaracterização da identidade do servidor público, prejudicando as relações de trabalho. Houve muitas mudanças. Observo que o clima organizacional, hoje, é 'frio'. As pessoas estão desinteressadas, querem saber da carga horária e quais são suas funções. Há muita 'dispersão', muita concorrência. Não há envolvimento total no trabalho. Por outro lado, a inserção de técnicos administrativos no processo de eleição para Reitor favoreceu a criação de 'nichos', grupos dos quais se originam competições e privilégios.

Alain Touraine (apud SILVA (org.), 2000, p. 9)³², entretanto, vê a Universidade “como lugar onde se realiza sem constrangimento a experiência do espírito, onde o pensamento crítico e o criativo não somente são possíveis, mas favorecidos, definidos e garantidos como objetivo da instituição”, o que permite pensar a persistência de modos de representação desse lugar e de seus intelectuais em meio a novas condições sociais. Nessa concepção, parece permanecer, porém, o “mito” da nobreza do intelectual, principalmente quando se sabe que a ciência e a tecnologia vêm afetando negativamente o mundo. São muitas as representações sociais das tarefas acadêmicas e elas ainda estão consignadas no “discurso do mestre”, em geral, apontado como nobre e comprometido com o bem-estar social. Se outrora essas representações conferiam prestígio a esse lugar e muito poder aos que desenvolviam as tarefas acadêmicas, hoje muita coisa mudou. A Universidade como está leva

³⁰ Capital cultural – constitui-se de escolaridade familiar (capital cultural institucionalizado); disponibilidade de recursos educacionais/culturais familiares (capital cultural objetivado); e hábitos de leitura familiar (capital cultural incorporado).

³¹ Entrevista em 10/2007, na DSO, Servidora aposentada, Assistente Social e docente, que esteve, de 1994 a 1998 na Assessoria de Recursos Humanos e, de 2002 a 2006, como Diretora do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos.

³² Ver PAULA, Maria de Fátima et. al., 2001.

a pensar *O Mal-estar na Civilização*, texto de Freud ao indicar o relacionamento entre os homens como causa de maior sofrimento do ser humano. O mal-estar na civilização é, portanto, o mal-estar dos laços sociais, que se expressam nos atos de governar e ser governado, educar e ser educado. Paradoxalmente, as conquistas da civilização têm implicado em mal-estar³³. A ciência não se guia mais pela idéia de fim último ou Sumo Bem e, por isso, pode servir a qualquer fim. (MATOS, 2001). Os mestres mudaram: “O mal-estar da civilização científica se apresenta hoje como doenças predominantemente oriundas do discurso capitalista que é nova modalidade do discurso do mestre.” (QUINET, 2004, p. 2).

Segundo este autor, o mestre foi substituído pelo saber universal científico, ou seja: o saber é quem manda; é ele o agente do discurso. Como consequência, instala-se a tirania do saber, que exige, a qualquer custo, a obediência ao mandamento do saber, a ordem que se apresenta como a verdade da ciência, ou seja, a verdade no discurso universitário – a verdade do sujeito – é rejeitada em prol do mandamento de tudo saber. O capital é quem comanda o saber científico; o saber científico, praticamente subsumido pela tecnologia, tem que produzir, é o que vários autores apontam, entre eles Chauí (2001).

Keltchermans (1999, apud CARLOTTO, 2002, p. 25) observa que o desenvolvimento profissional não afeta apenas a maneira de o professor lidar com as demandas de seu trabalho, mas também o seu entendimento e a representação de escola e ensino. Há, ainda, mudanças comportamentais nas sociabilidades específicas dos intelectuais das Universidades, segundo suas áreas de conhecimento, como situa Maria de Fátima de Paula (apud SILVA (org.), 2000, p. 16):

Os intelectuais universitários ligados às ciências humanas têm abdicado cada vez mais do papel que historicamente desempenharam de construtores da Nação (*intelligentzia* engajada no sentido tradicional do termo) em prol dos valores especificamente científico-acadêmicos e dos interesses privados e de categoria.

Conclui que no “mundo em que estamos imersos ‘imediatamente’ no presente, não há muito espaço para um olhar de estranhamento, tão essencial à postura crítico-reflexiva.”

A partir de meados do século XX, nos países capitalistas centrais, foi crescendo um sentimento de que o desenvolvimento científico, tecnológico e econômico não estava conduzindo linear e automaticamente ao desenvolvimento do bem-estar social. (GARCIA, 1996). Neste sentido, André Marli (2001) mostra em sua tese as mudanças de referenciais nas metodologias de estudos que, ultimamente, no Brasil, têm suscitado questionamentos sobre a

³³ Ver FREUD, S. “O mal-estar na civilização.” Rio de Janeiro: Imago; 1990.

natureza do conhecimento produzido. Analisa também as condições enfrentadas pelos pesquisadores. Em suas conclusões, destaca as condições de produção de dissertações e teses, como parte da formação de novos pesquisadores de menor e maior qualificação. Nas pesquisas de mestrado, os prazos a cumprir são muito curtos, daí a necessidade de se repensar as exigências para uma dissertação, pois muitos programas de “pós” mantêm os mesmos padrões de 30 anos atrás. Em relação ao doutorado, o tempo de pesquisa para titulação é maior, o número de disciplinas, menor, embora mais qualificado. Entretanto, há dificuldades de muitas ordens, tanto nas condições concretas de pesquisa como em programas que não oferecem atividades que apóiem a realização de trabalhos com densidade teórica e cuidados metodológicos. Por outro lado, as condições de produção de conhecimentos dos docentes-pesquisadores defrontam-se com financiamentos escassos e pouco tempo para a criação intelectual. Assim, alerta para a qualidade dessas produções. Chauí (2001, p. 193), em suas reflexões, vai um pouco mais adiante:

Se por pesquisa entendermos a investigação de algo que nos lança na interrogação, que nos pede reflexão, crítica, enfrentamento com o instituído, descoberta, invenção e criação; se por pesquisa entendermos o trabalho do pensamento e da linguagem para pensar e dizer o que ainda não foi pensado nem dito; se por pesquisa entendermos uma visão compreensiva da totalidade e sínteses abertas que suscitam a interrogação e a busca; se por pesquisa entendermos uma ação civilizatória contra a barbárie social, então, é evidente que não há pesquisa na universidade operacional.

Em outro sentido, na análise sobre o mal-estar, Freud, em um de seus artigos, “Schreber” (1910, apud OLIVEIRA, 2006), observa um tipo especial de transferência, que o ser humano desenvolve em relação às instituições com as quais tem algum vínculo. Isto ocasiona, segundo indica, uma relação com elas de forma antropomorfizada, sendo-lhes atribuídos sentimentos, qualidades humanas, quase vida própria. Como o autor indica, muitos profissionais e, entre eles, os técnicos administrativos, em minhas observações do cotidiano profissional, consideram, como o autor se refere, o seu espaço de trabalho como se fosse a “segunda casa”, “um verdadeiro lar”, estabelecendo com os companheiros de trabalho relações fraternas e “quase parentais”, envolvidas por ambivalências de amor e ódio e por outros sentimentos e fantasias, que fazem parte do relacionamento familiar. Entretanto, há os dois lados da moeda, pois, da “mesma forma que tais relações podem amenizar as más condições de trabalho, geradoras do mal-estar, podem agravá-lo, com uma maximização de sentimentos de dor e de culpa.” (OLIVEIRA, 2006, p. 30).

Diante delas, Dejours (1992, p. 29-30) fala de mecanismos de defesa, de “estratégias coletivas de defesa” e traz como exemplos desses mecanismos:

Quando se está doente tenta-se esconder o fato dos outros. [...] bastou uma doença ser evocada para que, em seguida, venham numerosas justificativas como se fosse preciso justificar. [...] somente são reconhecidas as doenças que se exprimem por sintomas muito evidentes para serem escondidas.

Estas vão impedir a consciência de sérios problemas vivenciados no cotidiano profissional.

1.4. Adoecimento/estresse

Há uma preocupação mundial em relação ao *stress* em função da natureza endêmica do estresse ocupacional e das sérias conseqüências que ele tem para a saúde.

A palavra *stress* deriva do latim *strictus* (apertar, estreitar) e é definida como “uma reação psicofisiológica muito complexa, que tem, em sua gênese, a necessidade de o organismo lidar com algo que ameaça sua homeostase ou equilíbrio interno.” (LIPP, 2004, p. 17).

O estresse relacionado ao trabalho é definido como “o conjunto de reações emocionais, cognitivas, comportamentais e fisiológicas aos aspectos aversivos e nocivos do trabalho, do ambiente do trabalho e da organização de trabalho.” (MASSOLA, 2007, p. 6). Assim, os agentes estressantes ligados ao trabalho têm origens diversas: condições externas (economia política) e exigências culturais (cobrança social e familiar).

Segundo Lipp (2004), existem três tipos de estresse, a saber: negativo, positivo e ideal. O estresse é considerado negativo, como excesso, quando a pessoa ultrapassa seus limites e sua capacidade de adaptação. O estresse é positivo quando ainda está em fase inicial, também chamada de fase do alerta, onde o organismo produz adrenalina, dá ânimo e energia, impulsionando o sujeito para a ação. O estresse é ideal quando a pessoa aprende o seu manejo e gerencia a fase do alerta de modo eficiente, alternando entre a fase do alerta e a saída desta fase. Foi o canadense Hans Seley que, nos anos 30, criou a teoria da Síndrome Geral da Adaptação, descrita como “o conjunto de alterações não específicas que ocorrem no organismo quando ele é estressado.”

A complexidade das relações dos diferentes trabalhos intelectuais entre si e ainda das relações dos trabalhos intelectuais com os não-intelectuais, com suas muitas hierarquias e desigualdades, permite pensar condições que, nas sociedades atuais, apontam a relação clara entre a estrutura ocupacional e os problemas de saúde mental, como fazem vários autores, entre eles Avelato (1999), Carlotto (2002), Dejours (1994), Lipp (2001), Massola (2007) e Silva (1995).

De acordo com Sueli B. Silva (1995, p. 48), “na área escolar, a nível internacional, a literatura clínica demonstra que o stress na escola é significativa para professores, alunos e pessoal de apoio.” O *stress* na vida dos alunos é matéria pouco estudada na literatura brasileira sobre o assunto. Entre vários outros fatores, Silva, baseada em Sylwester (1983), ressalta que a “organização burocrática, as relações interpessoais intensas, as restrições de tempo e espaço e o processo de avaliação constante são fontes potenciais de *stress* dentro da escola.” Sua contribuição é um alerta para a necessidade de se considerar projetos preventivos no ambiente escolar, bem como a necessidade de pesquisas em relação a repercussões do *stress* dos alunos nas relações com professores e servidores não-professores. Se por um lado os alunos ficam tão vulneráveis e sem suporte para as suas inquietações, os seus medos e as suas dificuldades, por outro os docentes sofrem vários tipos de pressões, conforme estudos de diversos autores, entre eles os de Carlotto (2002), segundo os quais os professores vêm sendo considerados como uma das categorias profissionais mais propensas ao estresse e ao *burnout*. A Síndrome do Esgotamento Profissional recebe o nome de “Síndrome de *Burnout*”, em referência ao verbo inglês *burn*, que significa “queimar, ferir, ficar excitado, ansioso.” O nome foi dado pelo psicanalista nova-iorquino Herbert J. Freudenberger, no início dos anos 70, quando começou a constatar o problema, após observar seu próprio desempenho profissional. (SILVA, 2000; MASSOLA, 2007).

Carlotto, em suas observações sobre docentes, apresenta a “Síndrome de *Burnout*” sob a perspectiva sociopsicológica de Christina Maslach como a que se constitui de três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e falta de envolvimento pessoal no trabalho. (MASLACH e JACKSON, 1986, apud CARLOTTO, 2002). Assim sendo, a exaustão emocional classifica a situação dos trabalhadores, que, no nível afetivo, expressa a incapacidade de darem mais de si mesmos, com esgotamento físico e dos recursos emocionais próprios, devido às pressões diárias com os problemas. A despersonalização consiste no desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas e de cinismo, dirigidas às pessoas do trabalho (usuários/clientes); há o endurecimento afetivo, a “coisificação” da relação. A falta de envolvimento no trabalho consiste na tendência de uma “evolução negativa” no ambiente laboral, afetando a habilidade para a realização de tarefas e o atendimento a pessoas usuárias do trabalho, bem como para o contato com a organização (MASLACH e JACKSON, 1986, apud CARLOTTO, 2002). Segundo Esteves (1999, apud CARLOTTO, 2002, p. 23):

Hoje o docente não só tem necessidade de atualização contínua, mas também da renúncia a conteúdos e a um saber que vinha sendo de seu domínio durante anos. Eles devem incorporar conteúdos que nem sequer eram mencionados quando começaram a exercer esta profissão. O professor que

resiste a estas mudanças, que ainda pretende manter o papel de modelo social, o de transmissor exclusivo de conhecimento e o de hierarquia possuidora de poder tem maiores possibilidades de ser questionado e de desenvolver sentimentos de mal-estar.

É importante considerar que *burnout* não é sinônimo de estresse, mas uma resposta a um estresse crônico. O estresse pode ser visto como seu determinante, mas não coincide com o mesmo. O estresse, a princípio, não é doença, é a preparação do organismo para lidar com as situações que se apresentam, sendo uma resposta do mesmo a um determinado estímulo, que vai variar de pessoa para pessoa. O prolongamento ou a exacerbação de uma situação específica se dá de acordo com as características do indivíduo naquele momento, podendo gerar alterações indesejáveis. (KRISTENSEN et al., 2002).

Para Farber (1991) e Rudow (1999), apud Carlotto (2002, p. 27),

A ‘Síndrome de Burnout’ traz conseqüências não só no campo pessoal-profissional do professor, mas também traz repercussões sobre a organização escolar e a relação com os alunos. A adoção de atitudes negativas por parte dos professores na relação com os receptores de seus serviços deflagra um processo de deterioração da qualidade da relação e de seu papel.

Já França (1987, p. 187) observa que a incidência de *burnout* “é predominante entre os profissionais que trabalham na área de ciências humanas, particularmente, enfermeiros, médicos e assistentes sociais,” Os dados estatísticos da Divisão de Saúde Ocupacional da UFF mostram não só a prevalência dos transtornos mentais comuns (TMC) (Anexo 3 – Tabelas e Gráficos 4, 5, 7, p. 140-143, 146-147), como também a incidência de afastamentos por essas razões nas áreas de enfermagem, assistentes administrativos e docentes³⁴ (Anexo 3 – Tabelas e Gráficos 9 e 10, respectivamente, p. 149-151). Embora os sintomas variem, tais transtornos geralmente são definidos por uma combinação de idéias, emoções, comportamentos e relacionamentos com outras pessoas, dadas como “anormais”. Vão desde os transtornos de adequação ao trabalho ou reações ao estresse até depressões graves e incapacitantes (SPITZER et al., 1996) e atingem, por relações de trabalho análogas, professores e servidores técnico-administrativos. As questões de adoecimento na Universidade diante dessas evidências exigem uma abordagem capaz de “penetrar no campo da relação trabalho-saúde mental”, considerando “antes de tudo, dentro do trabalho, aquilo que o especifica como *relação social*.” (DEJOURS, 1994, p. 47). Do mesmo modo, Aldama (2001 apud LIPP, 2001) ressalta que o estresse no ambiente de trabalho é uma questão que afeta a todos (global), mas devem-se considerar as diferenças culturais. Lipp (2001) traz um referencial teórico,

³⁴ Os Transtornos Mentais e de Comportamento são uma série de distúrbios definidos pela Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Correlatos de Saúde (CID-10).

denominado “tema de vida”, favorecendo uma visão dos múltiplos mecanismos e facetas do *stress* que resulta da interação de vulnerabilidades biológicas e experiências de vida, que moldam as escolhas das pessoas. Essa noção em muito se aproxima da de campo e de *habitus* de Bourdieu, para referir-se a temas que surgem como resultado de um processo de aprendizagem; são desenvolvidos durante a infância, como produto da interação das vulnerabilidades biológicas e das experiências de vida.

Orientações de estudos sobre a “Síndrome de *Burnout*”, se restritamente pensadas para as situações de estresse de professores, quando deixam de incluir os servidores não-professores e os alunos, excluem noções sobre adoecimento nas peculiaridades das sociabilidades universitárias. Nessas, todos podem adoecer de síndromes análogas por estarem sujeitos a relações e tensões muito assemelhadas, próprias dessas sociabilidades. Nessa perspectiva, essa concepção se amplia e passa a exigir que esse estresse seja algo pertinente às relações universitárias, visto em sua complexidade.

Numa perspectiva mais restrita, esta dissertação, porém, localizou, nos recortes realizados, muitos sofrimentos: as doenças ficam veladas, restritas ao âmbito pericial, mas um conjunto de evidências conduz necessariamente a instigantes indagações sobre sociabilidades e adoecimentos na Universidade Federal Fluminense.

CAPÍTULO 2

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE COMO UM LUGAR DE SOCIABILIDADES ESPECÍFICAS DE INTELLECTUAIS E NÃO-INTELLECTUAIS: CONFIGURAÇÕES DE TENSÕES E CONFLITOS

Nas metamorfoses vindas com o processo contemporâneo de reestruturação produtiva, o trabalho assume características singulares (ANTUNES, 1999) e as relações que engendram são fontes para se entender muito sobre os indivíduos, suas sensibilidades e os adoecimentos. Também, a forma como cada pessoa atribui sentido à sua relação com o trabalho é singular, mas como parte de um referencial coletivo. O indivíduo é produto de suas interações, influi e é influenciado; seu comportamento é construído ao longo da vida, através de um processo de interação com o seu meio social, que possibilita a apropriação da cultura elaborada pelas gerações precedentes (BOURDIEU, 1989; LEONTIEV, 1978). O processo de subjetivação é relacional e gerador de sociabilidades diversas e isso se faz na trajetória singular de cada experiência de trabalho, pessoal e coletiva, e pode ser localizado nas relações fundantes da UFF e nas que prosseguem.

2.1. “O sonho, o ideal de uma classe e a vontade do povo fluminense”

“O sonho, o ideal de uma classe e a vontade do povo fluminense” encontram-se explicitados pelo Prof. Durval de Almeida Baptista Pereira, ao traduzir o clima de expectativa quanto à criação de uma “Universidade fluminense”, ou seja, referida à região do antigo Estado do Rio de Janeiro. Segundo o autor, o despertar da consciência universitária fluminense foi manifestado, na I Semana Diocesana de Ação Social, em 1946, em Niterói³⁵. Vieira (1985), em seus relatos, mostra a importância das estruturas de poder na configuração da Universidade Brasileira e, especialmente, na Universidade Federal Fluminense (UFF) e na

³⁵ Relato da tese sobre a participação dos professores na ação social Ver PEREIRA s/d).

presença de diversos atores, categorias sociais e instituições; mostra a participação das elites fluminenses do Estado, da Igreja, do poder legislativo e dos movimentos estudantis³⁶.

Entre 1930-1937, o Estado do Rio de Janeiro, como todo o território brasileiro, conhece o impacto da política dos interventores sob o período Vargas. Dá-se, através dela, a entrada de vários atores políticos originários de outros estados da federação brasileira na política local e regional. Cria-se uma máquina política própria, que reaglutina grupos tradicionais fluminenses. Vieira (1985) aponta o fato de os governos, após 1945, trazerem como marca principal o clientelismo inerente ao amaralismo, denominação dada ao uso da máquina política nas condições da interventoria do Almirante Ernani do Amaral Peixoto, genro do Presidente Getúlio Vargas (Idem, p. 22). Ressalta, também, que o clientelismo esteve presente na política educacional de ensino superior do antigo Estado do Rio de Janeiro, através de subsídios às faculdades locais, sejam particulares, sejam estaduais. O autor, também, menciona que a eleição de Roberto Silveira para o Governo do Estado do Rio de Janeiro, significativa para a desagregação da máquina amaralista, teria favorecido a criação da Universidade fluminense, o que constitui dados conjunturais de interesse para a introdução de algumas das questões sobre os diversos níveis das relações de poder próprias a esta Universidade (Idem, p. 23)³⁷.

2.1.1 Sociabilidades acadêmicas complexas

A criação da UFF, surgida primeiro com o nome de Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UFERJ)³⁸, constituiu-se, então, pela incorporação de cinco escolas federais já existentes em Niterói – Direito, Medicina, Farmácia, Odontologia e Medicina Veterinária, criadas, sucessivamente, nos anos de 1912, 1926, 1912, 1912, 1936; de três escolas estaduais – Enfermagem do Estado do Rio de Janeiro, Escola Fluminense de Engenharia e Escola de Serviço Social do Estado do Rio de Janeiro, instituídas nos anos de 1944, 1945, 1942, respectivamente, e de duas faculdades particulares – Faculdade Fluminense de Filosofia, 1946, e Faculdade de Ciências Econômicas de Niterói, 1942, tendo seu nome atual homologado pela Lei n. 4.831, de 5/11/65. (PEREIRA, s/d).

A Prof.^a Suely Gomes Costa marca a presença estudantil nesse processo e indica que

³⁶VIEIRA: (1969-1973), graduação em Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro; (1971-1974) Graduação em Ciências Sociais (UFRJ); (1975/76) Graduação em Educação, UFRJ; Mestre e Doutor, UFRJ; Pós-doutorado na França (1985/86).

³⁷ Roberto Silveira é antiga liderança estudantil na Faculdade de Direito de Niterói. Sua liderança foi importante para a articulação do PTB fluminense e o apoio dos anos 50 ao movimento estudantil. VIEIRA, op. cit.

³⁸ Pela Lei n. 3.848, de 18 de dezembro de 1960.

A criação da UFERJ expressa o poder político das unidades federalizadas, ainda que isoladas. Esse poder se definia em seus vínculos com o Governo Central. Seguiam-se, nessas hierarquias, as estaduais e, por fim, as particulares. Essas forças atuaram decisivamente nos primeiros momentos de criação da UFERJ, distinguindo as federais das chamadas ‘agregadas’, algo que marca fortemente os rumos iniciais de criação da UFF³⁹.

Informes sobre esta conjuntura foram prestados ainda pela professora aposentada Aidyl de Carvalho Preis⁴⁰. Sua trajetória nessa Universidade iniciou-se como estudante, a partir de 1952, indicando convivências antes da ditadura militar de 1964⁴¹:

Cursei a Faculdade numa época que precedeu a criação da Universidade, mas em que já se vislumbrava este projeto. Foi um período de intensa luta, num clima de liberdade. Os diretórios acadêmicos tiveram grande importância. Fui representante de turma em todo o período. Era uma Faculdade particular, oriunda de uma cooperativa, precária, mas com qualidade de ensino, bons professores. Havia luta para melhoria. Minha participação não foi central; participei de reuniões gerais. Período de ensino de qualidade, luta e participação.

Acrescentando dados sobre esta conjuntura, a professora aposentada Maria Felisberta⁴² relata a sua experiência na militância no partido comunista, marcando sociabilidades políticas e o microclima que emergem desses tempos e dos que se seguem, vividos pela Prof.^a Aidyl e pela Prof.^a Suely:

Em 1946, entrei para o partido comunista ainda no Pedro II. A União Nacional dos Estudantes (UNE) era uma instituição de liderança de força política e foi uma das mentoras na luta do Brasil contra o regime nazi-fascista. Achei maravilhosa a grande passeata organizada pela UNE, que pedira à escola para os alunos comparecerem. Passei a participar do grêmio e frequentei a UNE, no Flamengo. Meu pai não apoiava minha vinculação e me transferiu para o Liceu Nilo Peçanha, em Niterói. Participei da formação da UFF e continuei minha militância, fiz parte do comitê estudantil. Havia compromisso com o coletivo.

A idéia da criação de uma Universidade para o Estado do Rio de Janeiro era antiga; partira, como indica o Prof. Durval de Almeida Baptista Pereira, da Associação Fluminense de

³⁹ Entrevista realizada em 05/06/2007, com a Prof.^a Suely Gomes Costa, hoje, do Programa de Estudos Pós-Graduados em Política Social da Escola de Serviço Social, estudante e presidente do Diretório Acadêmico Maria Kiehl dessa Escola (gestão 60/61), no momento de criação da UFF.

⁴⁰ Entrevista realizada em 14/09/2007 na ASPI-Associação dos Professores Inativos da UFF.

⁴¹ Formou-se, em 1956, em Geografia e História. Fez Doutorado em História pela UFF, em 1973. Começou a lecionar em 1957, como Assistente de História Antiga e Medieval; foi Diretora do Instituto de Ciências Humanas e Filosofia de 1970 a 1974; foi Vice-Reitora, no período de 1983 a 1986, com o Reitor José Raimundo Martins Romeo; Pró-Reitora de Extensão em 1998 (por dois anos e meio). Aposentou-se em 1991.

⁴² Entrevista realizada com a professora aposentada Maria Felisberta Baptista da Trindade, em 21/06/2008. Formou-se em Pedagogia em 1961. Foi professora e coordenadora de curso na Faculdade de Educação, (1992-1995); Diretora da Faculdade de Educação (1995-1999); Secretária Municipal de Educação da Prefeitura de Niterói (2003-2004); Coordenadora de Planejamento e Presidente do Conselho Municipal de Ciência e Tecnologia de Niterói (2006 até os dias atuais).

Professores Católicos, em 1946. A primeira Universidade Fluminense foi a formada com o conjunto de cursos que a Faculdade de Filosofia, oficializada em 24 de maio de 1947, havia instituído: Filosofia, Geografia, História, Letras e Pedagogia. Esta composição preexistente foi o passo fundamental para implantar o complexo universitário e teve à sua frente, por quase 20 anos, o Prof. Durval de Almeida Baptista Pereira, que dirigia o mencionado complexo universitário privado. Por suas atuações profissionais e por suas relações de poder, inclusive de parentesco – sua família, das mais tradicionais do antigo Estado do Rio de Janeiro, tinha membros pertencentes à alta hierarquia da Igreja – faz consolidar um modelo que federaliza todas as unidades estaduais e privadas, ainda que a tendência à discriminação das unidades não se tenha anulado, considerando as condições de prestígio acadêmico conferidas a certas áreas de conhecimento, como Direito e Medicina, na história das Universidades brasileiras. A Prof.^a Maria Felisberta traz exemplo das tensões vividas por sua militância comunista na constituição dos quadros iniciais da Universidade, logo depois de sua criação:

Quis fazer direito, mas no vestibular o fiscal me tirou, acho que houve denúncia. Depois, resolvi fazer vestibular de pedagogia, pelas matérias curriculares. Porém, interrompi meus estudos quando me casei e engravidei. Retornei à faculdade em 1958 e me formei em 1961. Em 1971, uma colega me informou sobre a seleção para professor na UFF e eu me candidatei e passei. Fiquei trabalhando por dois anos, e meu atestado ideológico foi negado. Eu tive uma proposta de um ‘tira’, de formação superior, para fazer uma declaração de abandonar o partido comunista, eu disse que ia pensar. Voltei com medo de estar sendo perseguida. Eu tive que fazer um requerimento, pedindo demissão, por motivos pessoais, para não perder o dinheiro. Eu estava trabalhando sem receber.

De 1965, já sob a ditadura militar, a Prof.^a Felisberta relembra as ambigüidades desses tempos:

O período que precedeu a Universidade foi um período de mudanças sensíveis na época da ditadura, por razão que se pode supor antagônica. Por um lado, temos professores e alunos punidos pelo que pensam, privação de liberdade e, por outro lado, uma fase do ‘milagre brasileiro’, crescimento econômico espetacular. Nesta ocasião, houve investimentos com a criação do plano nacional de pós-graduação. Vontade, oportunidade de desenvolver uma área extremamente carente em pesquisadores. No Brasil havia Eixo Sul (SP), principalmente pela Universidade de São Paulo (USP), única que tinha algumas áreas para se fazer doutorado.

2.1.2. Lutas por poder

Inicialmente, a vida institucional da Universidade foi conturbada por uma intensa luta por poder, tendo em vista, principalmente, a heterogeneidade de sua formação (unidades

agregadas – não federais e as incorporadas – as estaduais e as particulares) e por imprecisões estatutárias que discriminavam as federais das não-federais. Schwartzman (1996) nos lembra que todas as sociedades apresentam um potencial de disputa entre lideranças políticas, seja ela estabelecida por via da ação militar, ou do poder pátrio, e lideranças de tipo intelectual ou moral, estabelecidas pelo acesso privilegiado ao conhecimento, seja por via de origem religiosa, mágica, medicinal, etc. Por outro lado, ele também afirma que o conhecimento é uma forma de poder e controle social, funcionando como uma via de mobilidade social, rebeldia e revolução. Vieira (1985, p. 27), examinando as unidades que compõem a UFF, observa: “essas instituições apresentavam uma série de desníveis, em termos jurídicos (por serem Federais, Estaduais e Particulares), de instalações físicas e, também, acadêmicas.” Ainda segundo ele, com relação aos desníveis acadêmicos, “cada instituição de ensino superior fluminense apresentava uma ampla autonomia didática.” (Idem, p. 31). Por outro lado, o autor também cita que “as faculdades agregadas e incorporadas trouxeram vícios quanto ao seu recrutamento. Esse problema começara a ser superado em 1969, quando a UFF adota, definitivamente, uma sistemática de concurso.” (VIEIRA, 1985, p. 31). Esse recrutamento se fazia, em grande parte, com indicação de autoridades estaduais e também municipais, caso do Hospital Municipal Antônio Pedro, em 1964, incorporado à Universidade e tornado um Hospital Universitário, visando ao ensino e à pesquisa nas áreas de saúde e assistência.

Vieira (1985, p. 31-32) observa as relações especiais no quadro regional, principalmente, entre as entidades particulares e o Governo do Estado, que criariam uma certa política de favoritismo que se manteria no cotidiano futuro da UFF até a mudança radical, com a fusão dos Estados da Guanabara e do antigo Estado do Rio de Janeiro (1975), deslocando o antigo núcleo de poder: “Essa relação especial fazia-se presente também entre os níveis de parentesco de pessoal docente com altas autoridades do Estado. Ou, até mesmo, num processo de uma enorme parentela existente entre o corpo docente.”

Com a instauração do governo militar no país, a UFF se orientou estruturalmente pelo modelo imposto pela Lei n. 5.540/68⁴³. Com relação às finalidades, a ênfase recaiu no ensino, tradicionalmente área preferencial da atividade das Universidades brasileiras, incumbidas de

⁴³ Fixa normas de organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola média.

Art. 1º - O ensino superior tem por objetivo a pesquisa, o desenvolvimento das ciências, letras e artes e a formação de profissionais de nível universitário.

Art. 2º - O ensino superior, indissociável da pesquisa, será ministrado em Universidades e, excepcionalmente, em estabelecimentos isolados, organizados como instituições de direito público ou privado.

Art. 3º - As Universidades gozarão de autonomia didático-científica, disciplinar, administrativa e financeira, que será exercida na forma da lei e dos seus estatutos.

formar recursos humanos para o desenvolvimento do país, profissionalizando-os. A UFF torna-se uma entidade federal autárquica, de regime especial, com autonomia didático-científica e administrativa, de acordo com as políticas internas e externas. Concedeu-se à pesquisa um papel mais formal. Já à extensão couberam funções diversas, contextualizadas de acordo com as políticas internas e externas.

Em relação a tensões e sociabilidades, nesse momento da história, muitos estudantes morreram por lutar contra o regime militar, pois o movimento de resistência popular e democrática ao regime foi a imensa mobilização estudantil. Nesse contexto, o estatuto da UFF foi aprovado pelo Conselho Federal de Educação, de acordo com o Parecer n. 696, de 5 de setembro de 1969 (COSEAC-UFF, 2005), através do Plano de Reestruturação⁴⁴.

Remarca Schwartzman (1996, p. 2), “as Universidades estão sujeitas a conflitos e tensões, com mudanças em seus objetivos e em seus membros, e disputas sobre a validade de suas tradições passadas e a legitimidade de seus representantes atuais.” A UFF nem bem se institui como Universidade nos moldes tradicionais e logo se vê diante de um novo modelo institucional. Sob a reforma universitária brasileira, gestada pelo governo militar em 1968, de inspiração norte-americana e sob efeito do Convênio MEC-USAID, muitas são as tensões que atuam na convivência universitária. O autor observa que pressões externas coincidem, freqüentemente, com conflitos internos.

O sistema de créditos, definindo os cursos numa organização departamental, rompe a antiga lógica de coesão por curso. (DIAS, 2003). Como indica a Prof.^a Suely,

A antiga coesão dos cursos criados entre os anos 1912 e 1914 se esfacela; os professores dos cursos originais vivenciam diásporas: são espalhados por diferentes departamentos e atendem a alunos de diferentes disciplinas, mesmo que, depois de alguns anos, a estrutura de curso persista com muitas das sociabilidades acadêmicas originais.

A Lei n. 5.540/68 introduz, também, a dedicação exclusiva às atividades acadêmicas, adotando-se o princípio de indissolubilidade entre ensino e pesquisa. A pesquisa associa-se à pós-graduação. Funda-se a noção de custo-benefício e de capital humano na educação e, assim, direciona a Universidade para o mercado de trabalho, amplia o acesso da classe média ao ensino superior e cerceia a autonomia universitária. (CUNHA, 1988). Aquelas Universidades que tinham fortes vínculos com o governo passaram por uma modernização com ênfase na pesquisa tecnológica e na ligação com o setor produtivo. Em legislação

⁴⁴ Plano de Reestruturação, consignado no Decreto n. 62.414, de 15 de março de 1968.

paralela⁴⁵, a progressão na carreira docente foi feita dependente dos graus acadêmicos de mestre e doutor (Ibidem).

Entre 68 e meados dos anos 70, os quadros incorporados às Universidades – sem concurso – ficavam atrelados a políticas de seleção, vigiadas ideologicamente por aqueles que nela permaneciam. Inicia-se a fase de contratação de professores colaboradores, significando também uma crescente endogenia na “seleção”. De quadros novos, indicados por professores e autoridades que se mantiveram nas Universidades, esta situação abre posteriormente lutas por concurso público, acionando mais canais de participação política. Assim, no final dos anos 70, surge a Associação dos Docentes da UFF (ADUFF) e, posteriormente, a Associação dos Servidores da UFF (ASUFF). (VIEIRA, 1985). Contudo, este foi um período de avanço no processo de modernização, em que se cria uma infra-estrutura física, se ampliam cursos e ocorre a reestruturação administrativa. (Ibidem). Em relação à Reforma Universitária na UFF, Vieira (1985), referindo-se ao seu organograma, salienta a estrutura gigantesca e heterogênea assumida pela Universidade, o que, a seu ver, impossibilitaria o pleno desenvolvimento institucional⁴⁶.

Neste período, diversas medidas de reestruturação universitária foram tomadas, como: a unificação do vestibular por região; o ingresso de alunos por classificação; o estabelecimento de limite no número de vagas por curso; a criação do curso básico, que reunia disciplinas afins em um mesmo departamento; o oferecimento de cursos em um mesmo espaço, com menor gasto de material e sem aumentar o número de professores; a fragmentação e a dispersão da graduação; o estabelecimento de matrícula por disciplina. (DIAS, 2003). As sociabilidades anteriores entram em choque com as novas, há um clima de insegurança e uma sobrecarga de trabalho, como demonstrado por uma das entrevistadas no item sobre adoecimentos, que exemplifico com a entrevista de **A**:

Ao ser contratada, o Departamento tinha uma organização e funcionava com setores específicos. O grupo de trabalho era coeso na proposta e nas metas de trabalho, sendo todas cumpridas. O ambiente propiciava vínculos de amizade. As pessoas eram espontâneas, não havia tanta preocupação com as titulações. [...] muitos professores se aposentaram e um novo grupo assumiu as vagas. Tais professores eram oriundos de Universidade privada e as pessoas vieram com uma maneira de trabalho homogênea, modelo americano. Transformaram-se em ‘reis’, impondo, através da força grupal, suas idéias de forma geral.

⁴⁵ Lei n. 5.539/68 modifica o Estatuto do Magistério das Instituições Federais e do Ensino Superior.

⁴⁶ Foram criados quatro Centros, mas mantidas as unidades, que eram os antigos centros de poder da UFF.

Em seu depoimento, a Prof.^a Aydil, por sua vez, fala ainda de sua experiência como Diretora do Instituto de Ciências Humanas e Filosofia, de 1970 a 1974, ao qual se agregam os cursos de História, Filosofia e Ciências Sociais e Psicologia:

Este era um dos Centros importante da área de Ciências Humanas, área visada pelos militares, área de pensamento crítico, onde se encontravam maiores resistências à ideologia vigente, o que acarretava perseguições e, assim, uma manutenção de controle político diário, pela infiltração de alunos de segurança, que não conseguiam se distinguir. Como Diretora, sofri pressão diária, com dedicação de tempo e intensa participação, com momentos difíceis para proteger alunos. Havia, de forma permanente, uma patrulhinha na porta da Faculdade. O clima era péssimo, pela desconfiança entre as pessoas. Insatisfação com tudo. Pior período da minha trajetória, do ponto de vista da conjuntura, mas muito rico em experiência, pois se tinha que estar atento para evitar os conflitos e os males maiores. Por outro lado, excelente relacionamento entre os Diretores das várias unidades de cada centro, pela preocupação de se preservar a pesquisa, a educação.

Este é um período caracterizado por marcas da perseguição, da cassação e da expulsão de pesquisadores, docentes e alunos em todo o Brasil, que não aceitaram a ditadura e a ideologia da “segurança nacional”. Essas questões estão insuficientemente estudadas na UFF.

De acordo com Vieira (1985, p. 81) “o processo de mobilização popular pela redemocratização do país e a falência da política de ensino superior do golpe militar de 1964, levou a estrutura de poder da UFF a se adaptar aos novos tempos em que vivia a sociedade brasileira.” A Universidade vai ampliar suas preocupações com a pesquisa, num clima que a Prof.^a Aydil descreve a partir da experiência da área de História:

Havia uma necessidade de ampliar a área de pós-graduação. A História foi muito afetada, na Faculdade do Rio de Janeiro. Houve perseguição dos militares. Havia um professor que era comprometido e denunciava. A UFF não foi tão afetada. Havia segurança em todas as áreas, coordenada por um professor, mas havia ainda certa resistência interna e coerência entre as diversas áreas, o que favoreceu a criação do curso de pós-graduação em 1971, em plena ditadura.

Há medo e insegurança, mas também uma luta comum, em prol de rumos novos para a Universidade, que junta ideais profissionais e pessoais nessa montagem e modernização dos cursos, como indica a Prof.^a Aydil, referindo-se à chamada de “brasilianistas” para comporem o quadro do curso de Pós-graduação em História, numa luta pela melhoria da produção historiográfica brasileira no período. Explica as singularidades dessa área:

A História do Brasil, segundo a revista *Veja*, 1971, estava sendo escrita nos USA. Estávamos perdendo arquivos, pesquisadores perseguidos pela ditadura. Não tinha quem avaliasse o acervo. Muita documentação foi perdida. A conjuntura era contrária, mas foi possível, mesmo com um Reitor militar, que era nacionalista e deu apoio. Em relação às condições de

trabalho, nesta ocasião, a maioria dos professores era auxiliar de ensino, contratos precários que tinham que ser renovados e, para tal, necessitavam da pós-graduação, o que provocava angústia e instabilidade emocional.

Avalia, então, metaforicamente, a missão cumprida: “O rio, quando obstruído, escava o leito na pedra. Demora, mas consegue fluir. Nós fizemos isto para evitar que a história do Brasil fosse escrita fora e se perdessem importantíssimos arquivos.” (AIDYL, 2007).

Uma questão comum às Universidades brasileiras causava, cada vez mais, tensão no ambiente: a diminuição na qualidade do ensino público, fundamental e médio, com a respectiva valorização do ensino particular, e a conseqüente elitização do ensino universitário, que impede até hoje o acesso de grande parte da população à Universidade pública. Entre fins dos anos 70 e início dos 80, as lutas pela democracia se adensam e ampliam a tomada de consciência sobre as desigualdades de acessos dos ricos, das camadas médias urbanas e dos pobres às Universidades; discute-se a destinação de recursos públicos para os privilegiados do ensino superior e avoluma-se o refrão da cantilena populista “os ricos devem pagar pelos mais pobres.”⁴⁷ Sob o “milagre brasileiro”, estimulam-se acessos à Universidade, apresentada à opinião pública como meio certo de ascensão social e prestígio. (CHAUI, 1999). A Universidade dos anos 70 foi o prêmio de consolação que a ditadura ofereceu à sua base de sustentação político-ideológica, isto é, aos diferentes segmentos da classe média despojados de poder (Idem, 2003). A eles foram prometidos prestígio e ascensão social por meio do diploma universitário. Daí a massificação operada, a abertura indiscriminada de cursos superiores, o vínculo entre Universidades federais e oligarquias regionais e a subordinação do MEC ao Ministério do Planejamento. Esse contexto mostra a ascensão dos movimentos sociais e o combate à idéia de que a Universidade destinava-se à elite e a educação técnica, aos pobres.

Nos anos 80, ocorrem duas inovações: a expansão do ensino superior, que se faz presença crescente das escolas privadas, encarregadas de continuar alimentando o sonho de ascensão social da classe média e a introdução da idéia de parceria entre a Universidade pública e as empresas privadas. Autores diversos (MESQUITA, 1990; ALVARENGA, 1991; CORREA, 1991; MOURA, 1991 apud VIANA, 1999) apontam a construção das ações coletivas através do aprendizado oferecido pelos movimentos sociais, ressaltando a militância do docente como sabedor das injustiças sociais, das condições políticas mais abrangentes, da responsabilidade do Estado diante da precariedade do sistema educacional vigente na época; comprometido com uma escola pública de qualidade para a classe trabalhadora e capaz de

⁴⁷ Ver CHAUI. *Universidade em liquidação*, 1999.

assumir uma ação crítica, competente e conseqüente em sala de aula (FASSONI, 1991, apud VIANA, 1999), representações que predominaram nesse período e que são abaladas nos anos 90 com a queda crescente do poder universitário.

Cabe lembrar que os segmentos médios do exército, da marinha e da aeronáutica, que compõem o poder ditatorial, querem melhores oportunidades para seus filhos e netos, trazendo, certamente atritos à *Universidade das elites*. Logo, essas mudanças de representações portam tensões, favorecendo a constituição da vida democrática antes dos anos 90, já no âmbito das próprias Universidades. Isso se expressa nas decisões de expansão de investimentos universitários que asseguram a chegada às Universidades de professores, alunos e servidores, vindos de diversos segmentos sociais. Observa-se ainda, nesse período, um grande investimento cultural, com o reconhecimento das manifestações populares da arte e da cultura, no momento reafirmadas:

Na medida em que mais pessoas buscam as Universidades, elas se tornam mais caras e dependentes do apoio e da aprovação externa de contribuintes, estudantes, legisladores, ministros, empregadores, planejadores. Cada um destes setores pressiona por melhores produtos, melhor uso do dinheiro público, e melhor atendimento a seus objetivos específicos, que freqüentemente não coincidem com os dos demais. (SCHWARTZMAN, 1996, p. 9).

A Universidade Federal Fluminense chega aos anos 90 do século XX tendo que enfrentar uma nova concepção de educação, ditada pelas políticas encaminhadas pelo MEC ao longo dos governos Fernando Henrique Cardoso. Nos anos, 90 a educação pública passa a ser entendida como responsabilidade de todos. E entram em cena os novos atores da sociedade civil que são, principalmente, as empresas.

2.2. A UFF em expansão: novos desafios e contradições

Rompem-se tradições humanistas que fundaram as Universidades. O objetivo do modelo universitário que se vai impondo é o de agregar valor ao conhecimento, ou seja, de ter a capacidade de gerar conhecimento tecnológico e, através dele, inovar constantemente o mercado, ávido de novidades voltadas para o consumo⁴⁸. Hoje, as Universidades deixam de ser pensadas como atores principais do processo de produção do conhecimento, função deslocada para as empresas. (VOGT, 2006). Inovação e empreendedorismo são palavras de

⁴⁸ Revista Eletrônica de Jornalismo Científico. N. 39 – Fevereiro, 2003 Edição: VOGT, Carlos; EVANGELISTA, Rafael; PALLONE, Simone (Editora-Chefe). Disponível em: <<http://www.comciencia.br/comciencia/>>. Acessado em: 04/06/2007.

ordem do momento: a instituição universitária que não se ajuste ao novo modelo sofre o risco de ser desqualificada.

Em suas análises sobre as Universidades em transição, Schwartzman (1996) afirma que há um momento vital na história dos países em que suas instituições mais importantes precisam ser modernizadas e transformadas. Assim sendo, a maneira pela qual a transição é feita vai influir fortemente no destino futuro do país. Nessa transição, a recomendação é de que os currículos sejam mais flexíveis, que se voltem para as formas de inserção no mercado, sendo assim incentivados os cursos seqüenciais e de menor duração. Esse novo pensar traz muitos embates e ganha resistências, embora seja nele que a UFF cresça em sua estrutura e se complexifique. Esse novo momento nas Universidades se reflete no espaço (geográfico) e também no plano afetivo, ou seja, nos “microclimas”, onde se contêm não só vínculos, como também a marca de uma certa sensibilidade produzida por pessoas, eventos ou grupos especiais, considerados por Sirinelli (2003) como um “ecossistema”, onde amores, ódios, ideais e ilusões perdidas se chocam, fazendo parte da organização da vida relacional.

O processo democrático avançou, mas observam-se divergências político-partidárias interferindo na estruturação do trabalho. Na percepção da servidora Rita de Cássia, com base em sua longa experiência no Departamento de Administração de Pessoal (DAP) da UFF, problemas estruturais afetaram as condições de trabalho dos servidores e a qualidade dos serviços⁴⁹:

Ao longo do tempo, fomos tendo dificuldades em repor força de trabalho. O último concurso foi em 1994, para 84 cargos. Em janeiro/95, Fernando Henrique impediu as contratações. A partir dali só houve contratação para a área da saúde. O servidor, que naturalmente se foi afastando por idade, por aposentadoria ou doença, não foi repostado. Tivemos que lançar mão do prestador de serviço, mas para outros cargos. Em 1993 foi criada uma lei que permitiu a contratação do professor substituto por dois anos. Não há uma continuidade, uma possibilidade de gerar qualidade, integração, experiência na Universidade. Este só pode ser recontratado após 24 meses. Não houve nada concreto para suprir a necessidade de mão-de-obra. É paradoxal, pois a Universidade cresceu em cursos, em admissão de alunos, mas não investiu na qualidade. O maior problema é que o nosso técnico administrativo, pelo demonstrativo do MEC, em sua maioria, já está quase no tempo da aposentadoria. Daqui a pouco não há ninguém para repassar experiência, acarretando a perda da memória institucional.

A UFF, desde 1983, agrupa as unidades de ensino, segundo identidades de áreas de conhecimento: estudos gerais, estudos sociais aplicados, tecnológicos e ciências médicas, que

⁴⁹ Entrevistada em 30/06/2008, na DSO. Graduada em Letras e Direito. Admitida na UFF em 1984, como Técnico em Assuntos Educacionais. Chefe de Serviço de Admissão no Departamento de Pessoal (DAP) 1986-1990; Diretora de Divisão de Cadastro e Admissão (1990-1994); Diretora do DAP (1998-2006). Atualmente, está lotada na PROAC/COSEAC.

hoje estão em extinção⁵⁰. O novo estatuto da UFF, aprovado em setembro de 1998, ao prever essa extinção, redefiniu antigas regras de exercício do poder. Há que conhecê-las como mecanismos de distribuição de poder de áreas de conhecimento de diferentes pesos políticos. Essas mudanças vêm ocorrendo lentamente, em meio a sentimentos contraditórios e expectativas, como indicam as observações da Prof.^a Maria Felisberta, da Faculdade de Educação:

Os centros são mais um trajeto político universitário, as pessoas se candidatavam para escalar postos mais altos; estrutura muito burocrática. Os centros centralizavam a vida escolar dos alunos, mas, muitas vezes, não sabiam como orientar pedagogicamente. Figuras meio decorativas, sem poder decisório. As unidades têm seus colegiados. Portanto, seu poder era institucionalizado, mas não acadêmico. Esse fica com os colegiados.

O desenho físico foi um novo marco na constituição de novas regras de convivência universitária. Os campos universitários da UFF estão todos inscritos na malha urbana da cidade, no entanto, a Prof.^a Maria Felisberta percebe essa convivência da seguinte forma:

A ida para o *campus* favoreceu a vivência maior das questões cotidianas. O *campus* congregou mais e favoreceu maior observação. No entanto, o docente é restrito, limitado às unidades, principalmente os que moram no Rio. Há exceções, mas são raras. Há professor que nunca ouviu a orquestra sinfônica. Considero precária a relação de grande parte da Universidade com a cidade de Niterói. As relações são esporádicas, algumas casuais e só algumas unidades. Exemplo: Engenharia está bem entrosada. Os técnicos administrativos interagem mais, vivem mais a Universidade.

Há um saudosismo de uma época em que a UFF tinha a “cara” da cidade de Niterói e do interior. A crescente integração de Niterói à região metropolitana do Rio de Janeiro, principalmente com a construção da ponte, deu uma nova formatação territorial, social e cultural a Niterói. Ela se transforma e integra o quadro metropolitano do Rio de Janeiro. A territorialização da Universidade facilita essa integração. Niterói é uma cidade pequena. A UFF possui três grandes *campi*: o do Gragoatá, no bairro de São Domingos, o da Praia Vermelha, na Boa Viagem e o do Valonguinho, no Centro, próximo às Barcas. Há mais um outro, com as unidades que compõem o Centro das Ciências da Saúde, ambas no Centro, nas proximidades da ponte Rio-Niterói. Algumas faculdades funcionam fora dos *campi*, em unidades isoladas, caso da Medicina Veterinária, por exemplo, em Santa Rosa, mas todas próximas do centro da cidade. Assim, ao lado da Estação das Barcas, nas proximidades da ponte e nos arredores da Zona Sul da cidade, eles ocupam uma área privilegiada, às margens

⁵⁰ Fonte: Relatório de Gestão de 2006, do Portal da Pró-Reitoria de Planejamento da UFF. Disponível em: <<http://www.proac.uff.br/index.php?>>. Acessado em: maio/2008.

da Baía de Guanabara, favorecendo o acesso de alunos de toda a região metropolitana. Entretanto, a servidora Rita de Cássia, quando à frente do Departamento de Administração de Pessoal, avalia que essa “dispersão” das unidades afeta as comunicações internas e, assim, relata que “os procedimentos, as informações não chegam como deveriam. É necessário informar mais. A ida aos locais favorece a aproximação. Fizemos este trabalho e foi muito próprio, tendo em vista que as realidades são diversas.” A administração de pessoal, informa ela, também é uma tarefa muito complexa:

Nosso público é diferenciado, bem como as legislações, por exemplo: nos *campi*, temos o magistério de 1º, 2º e 3º graus; na Associação dos Professores Inativos (ASPI), docentes aposentados, etc. Cada um dos grupos tem legislações específicas. Por outro lado, quando os docentes se tornam chefes, sentem a necessidade de conhecer a área administrativa e buscam informações.

Esse mundo plural cresce ainda através das iniciativas de interiorização⁵¹. Dados obtidos através do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos da UFF (DDRH) mostram a crescente ampliação da Universidade⁵² (Anexo 1, p. 132). Há ainda uma vasta prestação de serviços à comunidade⁵³. No entanto, pelas percepções da Prof.^a Maria

⁵¹ Fonte: Coordenadoria de Seleção (COSEAC), vinculada à Pró-Reitoria de Assuntos Acadêmicos – PROAC (2006). A UFF, em seu processo de expansão e interiorização, realiza instalação de cursos de graduação em mais cinco municípios do Estado do Rio de Janeiro, em convênio com prefeituras locais: Angra dos Reis (Pedagogia), Arraial do Cabo (Ciências Contábeis); Bom Jesus do Itabapoana (Serviço Social), Itaperuna (Administração), Macaé (Administração, Ciências Contábeis), Miracema (Ciências Contábeis) e Nova Iguaçu (Administração, Ciências Contábeis e Direito – descontinuados), com forte marca de áreas “instrumentais”. Atualmente, conta também com o Pólo Universitário de Rio das Ostras (cursos de Ciências da Computação, Enfermagem, Produção Cultural, Engenharia de Produção, Psicologia e Serviço Social). Em Quissamã e em Armação dos Búzios a UFF oferece Turismo.

⁵² Atualmente, a estrutura acadêmica da Universidade é composta de 26 Unidades de Ensino, 84 Departamentos de Ensino, 2 Colégios Agrícolas, 3 Pólos Universitários e 1 Colégio Universitário. De acordo com dados de março de 2007, a UFF tem 55 Cursos de Graduação, 2 Cursos de Ensino à Distância (nível de graduação), 4 Cursos de Ensino à distância (nível de pós-graduação *lato sensu*), 172 Cursos de Pós-Graduação *lato sensu*, 42 Programas de Pós-Graduação *stricto sensu* e 109 Cursos de Extensão, que agregam aproximadamente 24.000 alunos. As atividades de extensão avançam até a Região Amazônica, onde a Unidade Avançada José Veríssimo, situada em Oriximiná, Estado do Pará (criado sob a ditadura militar), desenvolve ações de prática acadêmica e assistencial. Ver Cartilha da Superintendência de Recursos Humanos/Departamento de Recursos Humanos, março/2007.

⁵³ Na parte cultural, a UFF tem atuado, promovendo cursos, palestras e seminários e mantém o Cine Arte, o Teatro, a Galeria de Arte, o Espaço de Fotografia e o Espaço Aberto, coordenando todas essas atividades o Departamento de Difusão Cultural (DDC). Além disso, possui filmotecas, salas de vídeo, bem como auditório e salas de projeção, situados nas diversas unidades. Desse conjunto fazem parte a Orquestra Sinfônica, os Conjuntos de Música, os grupos de dança e teatro (PROAC/COSEAC, 2006). De acordo com os dados da Revista UFF (2006), a Universidade é pioneira na criação dos cursos de Produção Cultural e de Cinema e Vídeo. A área da saúde ganhou visível complexidade, ampliando sua contribuição na prestação de serviços à comunidade e à região; também este é o caso do Centro de Assistência Judiciária da UFF (CAJUFF), que presta assistência e consultoria jurídica, nas áreas Cível, Trabalhista e de Família; dentre outros Projetos e Programas voltados ao bem-estar da comunidade-cliente da Instituição. Ver Cartilha da Superintendência de Recursos Humanos/Departamento de Recursos Humanos, março/2007.

Felisberta, já à frente da Secretaria Municipal de Educação de Niterói, a esfera municipal poderia ser mais bem utilizada, pois,

Não há valorização do município como campo de atuação. A escola se abre para a Universidade, mas são poucos os professores que buscam relacionar a prática com a teoria. São poucos os projetos de integração da Universidade com o município.

Hoje, na UFF, verifica-se o predomínio de jovens de toda a região, inclusive com forte participação dos municípios da baixada e não mais só os da “aristocracia” da capital e do interior, até porque a própria situação econômica do país pulveriza o domínio dessa “aristocracia”. Por outro lado, o ensino superior, por iniciativas públicas e privadas, se deslocou também para as regiões interioranas, em todas as microrregiões do antigo Estado do Rio de Janeiro. Estas realidades mudam o perfil daquela Universidade sonhada pelo Prof. Durval – para o bem e para o mal. Sua ampla estrutura, a serviço do desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão, parece não ter facilitado a convivência das diversas unidades e serviços. Na opinião da Prof.^a Maria Felisberta, como membro da comissão da Estatuinte (1998), representando a Faculdade de Educação:

A UFF cresceu desordenadamente, voltada para interesses de grupos de poder, com objetivos de ascender e de se manter, o que na realidade é uma reprodução de um fenômeno geral, que acontece em várias escalas, inclusive na instituição: ideologia do poder. Na estatuinte, tínhamos a opinião de um único conselho grande e das câmaras (ensino e pesquisa, orçamento e finanças, etc.), mas hoje já estamos contra. Vai haver plebiscito para votação dos três conselhos.

De acordo com a atual diretora do DDRH da UFF, Patrícia⁵⁴:

A UFF ainda não sabe para que veio, como deixar de ser província. A atual gestão está tentando um salto extramuros com a força de trabalho adoecida e não sabe como lidar. Além disto, têm-se as questões políticas que permeiam tudo isto. De quatro em quatro anos, segregam-se funcionários em grupos (geladeira x poder).

Mudanças na direção e conseqüentes cargos comissionados muitas vezes também seguem as regras dos jogos de forças políticas próprias à Universidade, mas que estão também no meio social, em várias áreas. Como Coordenadora de Curso na Faculdade de Educação, no período de 1992-1995, a Prof.^a Maria Felisberta registra:

⁵⁴ Entrevista em 01/07/2008, graduada em letras pela UFF. Em 1987 foi servidora da Universidade Federal do Rio de Janeiro e redistribuída para a UFF em 2001. Exerceu então cargo de direção de Recrutamento e Planejamento de Recursos Humanos no Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos e, desde 2006, está à frente deste Departamento.

Como coordenadora de curso, tive dificuldade de conseguir secretária, pois a funcionária anterior pediu demissão por ter apoiado a outra chapa. Foi feita uma chapa com a composição das coordenadoras e das 'vice' e nós vencemos. Convidei uma moça do Programa de Alfabetização e Leitura (PROALE), que veio da Fundação Educar.

O grau de democracia interna liga-se ao da democracia da sociedade. A democratização do ensino superior faz-se ainda com a persistência do caráter seletivo e elitista, determinado pelo nível de renda e pelo poder aquisitivo dos indivíduos e dos grupos, como tem sido peculiar à sua trajetória. O acesso universal ao ensino superior como meta sofre muitas restrições. A oferta e a demanda dos cursos dependem das possibilidades financeiras dos alunos no acesso e na permanência: a concessão das bolsas não é suficiente, diante das crescentes desigualdades sociais com o aumento da pobreza, do desemprego e do trabalho precário. O contexto favorece o estresse. Nesse sentido, Sueli B. Silva (1995) com seu estudo amplia o olhar sobre a ambiência universitária quando insere o aluno. Esta autora, baseando-se na literatura clínica internacional, assinala que, na área do rendimento escolar, os níveis contínuos de alto grau de estresse interferem no desempenho de tarefas de alunos, professores e pessoal de apoio. Ressalta ainda, em relação aos alunos, vários fatores levantados por estudiosos internacionais, que interferem na saúde, entre eles as relações interpessoais intensas e a violência, etc. Enfatiza, também, que o apoio social reduz o impacto do estresse.

A elitização universitária tende a se consolidar ou ampliar, levando-se ainda em conta a complexidade do conteúdo de cada curso, de temas de pesquisa que exigem alunos preparados numa ambiência cultural própria às classes sociais mais altas. Nem sempre os serviços de apoio prestados pelas Universidades conseguem atuar na redução dos desníveis sociais dos alunos. A comunidade universitária é complexa, heterogênea e contraditória, e as diferenças sociais, presentes nos três segmentos universitários, docentes, discentes e funcionários, são marcantes, como são visíveis suas muitas dissensões políticas. A democratização universitária é parte do processo de democratização da sociedade brasileira e, na avaliação de alguns autores (WANDERLEY, 1999), ela tem avançado muito pouco.

De acordo com a avaliação do Exame de Desempenho dos Estudantes (ENADE), no *ranking* das melhores Universidades do país, com a porcentagem de cursos com nota 5 (nota máxima) na avaliação, a Universidade Federal Fluminense classificou-se em 25º lugar com percentual de 19,56%⁵⁵, ficando fora das melhores do país. No entanto, os resultados das avaliações não possibilitam traçar um panorama da qualidade dos cursos e das instituições de

⁵⁵ *Globo on line*, em 03/06/2007. WENER, Demetrio.

educação superior no País, tendo em vista que a avaliação proposta pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC) para as Universidades é quanto aos procedimentos e não quanto aos resultados. Ela quase sempre visa a necessidades de distribuição de recursos, concessão de bolsas, reconhecimento ou credenciamento de cursos. Por outro lado, essas avaliações têm influenciado a atividade dos docentes do ensino superior através das novas relações que suscita e pelos novos efeitos de subjetivação que provoca, principalmente em relação ao mal-estar docente. (ESTEVES, 1999).

No governo de Fernando Henrique, o clima acadêmico foi de crescente insatisfação, associada a um conjunto de reformas: da previdência, da educação pública, salariais, etc., que prosseguem no governo Lula. A greve dos servidores federais em 8 de julho de 2003 atraiu professores, estudantes e funcionários da UFF contra o projeto da Emenda Constitucional n. 40, mas não houve coesão⁵⁶. Em 2005, a greve dos 100 dias dos professores também gera discussão e conflitos, dividindo a comunidade acadêmica. No início de novembro de 2005, professores e alunos da UFF contrários à paralisação foram impedidos de entrar na Universidade por sindicalistas. A confusão terminou com a ação da Polícia Militar. Muitos professores não diretamente ligados ao ANDES e às seções sindicais questionaram a eficácia do movimento⁵⁷. Os estudantes permanecem atores importantes nas disputas de poder dentro das instituições acadêmicas, como destinatários de direitos dos serviços acadêmicos; eles se sentem naturalmente no direito de fazer prevalecer suas vontades. (SCHWARTZMAN, 1996). Na UFF, nesse mesmo ano, houve a greve estudantil e, em seguida, um ato contra o aumento do bandeirão, liberado pelo grupo “Nós não vamos pagar nada” (a Reitoria queria aumentar o bandeirão de R\$0,70 para R\$2,20). Com as ações mencionadas, o movimento conseguiu barrar o aumento e constituir um grupo de trabalho, mas este também estava dividido política e partidariamente. Os que não aceitavam as reivindicações queimaram faixas, ameaçaram e picharam o Diretório Central dos Estudantes (DCE), no desejo de acabar com as mobilizações. Em janeiro de 2006, foi organizado pelo grupo o Seminário “Me Organizando para Desorganizar”, cuja pauta se voltou para as preocupações com a reforma universitária e a greve estudantil⁵⁸. Em maio de 2008, o DCE organizou o V Congresso Estudantil, que ocorre a cada dois anos, cujo objetivo central é integrar os estudantes de todas as unidades da UFF, de forma a organizar o movimento estudantil e garantir maior eficácia para suas ações. O

⁵⁶Fonte: *Jornal A Nova Democracia*. HENRIQUE, João. Cobras, jacarés e lagartos. As diversas faces de um movimento estudantil no Rio de Janeiro. Ano III, n. 13. Setembro, 2003.

⁵⁷Fonte: *Folha Dirigida* 9/12/2005,

⁵⁸Fonte: grupo “Nós não vamos pagar nada”, coletivo de estudantes. Disponível em: <<http://paganada.blogspot.com/>>. Acesso em junho/2008.

tema principal do encontro está na frase “Sejamos realistas, exijamos o impossível!”, que foi retirada de um muro na rebelião estudantil de maio de 1968, na França⁵⁹.

Schwartzman (1996) aponta a relevância dos funcionários nas disputas de poder dentro das instituições de ensino superior, tendo em vista que a complexidade crescente dessas instituições tem acarretado o desenvolvimento de uma nova profissão, a dos administradores universitários e educacionais, que são conscientes a respeito de seu papel e da sua necessidade de reconhecimento, poder e autoridade. O autor citado acrescenta que, mesmo quando esse tipo de desenvolvimento não ocorre, o crescente aumento de funcionários administrativos os leva a se organizarem em associações e sindicatos profissionais, no desejo de expressarem sua parcela de poder. Na UFF, no ano 2006, as regras da luta por poder são visíveis na eleição do reitor para o período 2006/2010: as avaliações correntes a consideram com características de maior avanço democrático que o das eleições anteriores. Nesse momento, a UFF contava com cerca de 30 mil alunos – 22 mil de graduação, cerca de 7 mil de pós-graduação e os demais de residência médica e ensino médio ou técnico – 4 mil técnicos administrativos e 3.286 professores⁶⁰. A representação, no momento mais igualitária, teve maior participação de alunos e técnicos⁶¹. Nesse processo democratizante, a criação de um Conselho Nacional e uma Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial, encaminhando ao Congresso Nacional um Projeto de Lei de Inovação Tecnológica, abre novas questões para a ambiência universitária⁶². Segundo observações da ANDES-SN (2000), essas medidas privilegiam poucos e pequenos grupos, uma vez que o foco do trabalho é dirigido para interesses das empresas, o que pode trazer a degradação das condições de ensino e pesquisa. Há estímulo à criação de núcleos de inovação tecnológica que seriam os mediadores entre a instituição e a empresa. Por outro lado, há a imposição do sigilo sobre a produção industrial. Todos os envolvidos em um projeto (docentes, funcionários, alunos) têm que manter sigilo sobre os trabalhos em desenvolvimento⁶³. Assim, as políticas do governo em relação às Universidades têm sido questionadas, em mobilizações de professores, funcionários e alunos, pois envolvem também questões, como mencionado anteriormente, no campo ético.

⁵⁹ Fonte: Arquivos do Diretório Central da UFF. Disponível em: <<http://www.uff.br/dce/>>. Acesso em: junho/2008.

⁶⁰ Fonte: Departamento de Administração de Pessoal.

⁶¹ Fonte: *Momento UFF*. Publicação pela UFF. Maio de 2006. Edição Especial. Eleições 2006.

⁶² PL 3.476/04 “Dispõe sobre incentivos à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo, e dá outras providências”. Fonte: Portal Câmara dos Deputados.

⁶³ Fonte: *Caderno Adulpha*. Reforma da Educação Superior ou destruição da Universidade pública? ANDES/SN. Belém, out. 2004.

Com as decisões do MEC sobre investimentos de cerca de 2 bilhões de reais na educação básica no país, até 2010, as repercussões futuras sobre as Universidades brasileiras situaram a recente iniciativa do executivo de implementar uma contra-reforma universitária, através do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), instituído em abril de 2007, dentro do Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE). O REUNI, segundo o decreto que o instituiu, objetiva ampliar o acesso e a permanência do aluno na educação superior⁶⁴. Discutido pelos reitores das IFES (Instituições Federais de Ensino Superior) e pelos movimentos docentes, de técnicos administrativos e de alunos, evidenciaram-se os riscos da proposta quanto ao aumento da precarização do trabalho docente, à queda da qualidade do ensino e à garantia das Universidades como espaços de produção do saber, portanto, quanto à indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. Os debates sobre a adesão da UFF ao Programa colocaram em lados contrários a Reitoria da Universidade e o movimento unificado, composto pela Associação dos Docentes (ADUFF), pelo Sindicato dos Funcionários (SINTUFF) e pelo Diretório Central dos Estudantes (DCE). A Prof.^a Maria Felisberta, integrante da comissão do REUNI, como representante da ASPI, relata:

Os estudantes eram contra e a Faculdade de Educação também. Houve muita briga com o DCE. Houve desrespeito por parte de alguns alunos. É uma representatividade de corrente ideológica. É difícil ter uma representação maior. Isto está ligado aos movimentos sociais. Ou ele é contra por oposição ou é conivente. Os encaminhamentos de forma de lutas são só por denúncias. Virou uma luta política: contra ou a favor do PT. A aprovação foi no Palácio da Justiça. Fui vaiada – diziam que eu estava traindo. Os alunos perderam nos votos. Três faculdades votaram com os alunos. Na minha forma de pensar, deve-se ter um certo oportunismo para angariar recursos.

Na adesão ao compromisso “Todos pela Educação”, o PDE pretende dar o primeiro passo para que estados e municípios recebam recursos e assistência técnica relativos a 40 tipos de ações previstas no setor educacional. A UFF está integrada a alguns projetos, como o da expansão da educação superior pública⁶⁵. Tem como metas de crescimento: cursos de graduação diurnos – de 66 para 121; cursos de graduação noturnos – de 19 para 49;

⁶⁴ Fonte: G1, 31/10/2007.

⁶⁵ Com o programa de expansão das Universidades federais, o MEC visa atender os jovens e os adultos que vivem fora dos grandes centros urbanos, ao levar até eles a Universidade pública e gratuita. A expansão compreende a criação de dez Universidades e de 88 campos no interior, até 2010. A UFF participará dessa distribuição, como consta abaixo: *Campus* de Volta Redonda – ao final da implantação: 2.560 vagas; *Campus* de Nova Friburgo - ao final da implantação: 1.500 vagas; *Campus* de Rio das Ostras - 2.120 vagas.

investimento de 86 milhões de reais⁶⁶. Foram muitos os embates para se chegar a reunir as 28 unidades da UFF na construção dos projetos para a distribuição das verbas do REUNI. Muitas desconfianças e medos permeiam as decisões de todos os envolvidos. São muitas as tensões e, provavelmente, as idéias novas entram em choque com as velhas, dividindo os integrantes que fazem parte dos Conselhos Superiores dessa Universidade.

Nesse complexo contexto, há outras tensões advindas de muitas hierarquias, como indicado por Wallerstein, nem sempre avaliadas⁶⁷. Os estudos de Góis (2007) sobre alunos vistos nas relações sociais de classes, raça e gênero na UFF ampliam esse debate em muitos detalhes: os cursos de Medicina, de Direito e de Engenharia sobressaem-se por serem considerados socialmente referência de *status* social e econômico, enquanto, nos últimos anos, os cursos menos procurados são de Engenharia Agrícola, Arquivologia, Biblioteconomia e Documentação, Matemática, Física e Economia, Química e Química Industrial. Para os primeiros, dirigem-se alunos de maior renda; os demais atraem segmentos mais pobres, considerando a redução de concorrência no vestibular. Indica também aqueles que atraem as mulheres: Arquivologia, Biblioteconomia, Serviço Social e Pedagogia. Observa, também, que se verifica uma posição de relativa subordinação de uns a outros profissionais de uma mesma área de conhecimento, caso das hierarquias na área de saúde: no topo estão os docentes médicos, depois, os médicos e, abaixo deles, outros diversos profissionais, segundo graus de formação e prestígio. (GÓIS, 2007). Bourdieu (1984) caracteriza a academia como uma instituição fundamentalmente conservadora, que reproduz e reforça a distinção de classe social como resultado de expectativas internalizadas. Assim, as carreiras tendem a seguir origens sociais e algumas podem tender a desaparecer. Há ainda outras divergências, apontadas pela Prof.^a Maria Felisberta, que refletem incoerências:

Um grupo de professores defende que o aluno tem que ser pesquisador. Fazem crítica à Faculdade de Educação, que está ligada a um passado (tecnicismo). Condenam as matrículas em Didática. Penso que o magistério é o primeiro degrau. As aulas, os envolvimento dos estudos, fazer Pós, Mestrado são necessários. Depois, então, pesquisar. O próprio docente tirando o mérito da função docente. Discurso reacionário, ser professor é secundário.

De outra forma, ela também assinala que,

Ao mesmo tempo em que melhorou a competência teórica do professor, com certa obrigatoriedade do doutorado, ele não quer dar aula. Houve

⁶⁶ Disponível em:

<http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&task=view&id=10550&Itemid=1198>. Acesso em: maio/2008.

⁶⁷ Ver WALLERSTEIN (2007).

aprimoramento do conhecimento e o envolvimento diminuiu. Detrimento das aulas em graduação para só atuar no mestrado e no doutorado. Há o disfarce, pois a GED obriga 8 horas de aula no mínimo⁶⁸. Também, muitos professores não querem se envolver em função técnica e administrativa (estudar currículo, atender aluno, orientar a pré-inscrição de disciplina, avaliar os cursos, etc.).

Para Schwartzman (1996) a massificação do ensino superior não favorece a constituição de um grupo homogêneo ou tendência de um padrão único de organização, atitudes e comportamento profissional. Este autor cita três tipos de projetos universitários: o primeiro, minoritário, encarna o ideal de uma Universidade reformada e progressista e capacitada para transmitir aos estudantes o segredo do conhecimento criativo, independente e crítico. Apóia-se no individualismo, só reconhece as hierarquias do saber e procura criar um espaço em que a liberdade e a individualidade do professor sejam preservadas. O segundo é formado por aqueles que defendem a Universidade e seus quadros como produtores de valores humanísticos; esse é pouco valorizado. O terceiro grupo, intermediário, traduz o desejo de que o professor universitário desfrute de um lugar estável e de tempo integral em uma Universidade pública. A cultura da pesquisa científica, da atividade profissional tradicional e da venda de serviços educacionais resulta dessa relação. A preocupação é o membro da instituição ou a categoria a que pertence, o grupo de iguais na convivência do dia-a-dia, o compartilhamento de problemas, sucessos e, principalmente, a rotina diária. Essa escala denota as diferenças nas maneiras de vivenciar e entender sua atividade e a instituição na qual ela se desenvolve.

Nesses projetos e desafios, são muitas as tensões nascidas nas formas de convivência e de discriminação que organizam sociabilidades diversas, ainda submersas e que exigem pesquisas específicas. Uma política de recursos humanos precisa reconhecê-las, pois nelas há questões de qualidade de vida, de saúde e doença, foco desta dissertação. O depoimento da Prof.^a Maria Felisberta assinala a posição elitista do docente e as conseqüências disto nas relações humanas da Universidade:

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.

O comportamento elitista do professor é parte da estrutura organizacional universitária que se alicerça no “saber”, dando-lhe condições de exercer este poder, mas que, em

⁶⁸ Gratificação de estímulo à docência.

contrapartida, também o escraviza e o restringe. O compartilhamento de experiências fortalece o relacionamento entre os envolvidos em um processo, dando o sentimento de pertencimento, o que vem cada vez mais deixando de fazer parte do cotidiano laboral dos servidores. Em sua percepção Rita de Cássia diz que

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.

Assim, as percepções diferem e são estas que geram, aqui e ali, as diferenças nos “microclimas” que podem ou não gerar mal-estar nas convivências do mundo acadêmico. Em sua experiência à frente do Departamento de Administração de Pessoal (DAP), em relação à sua equipe, assinala o quanto as diferenças estruturais e, até mesmo, nas diversas unidades e/ou departamentos, causam sentimentos de desigualdades.

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.

A Prof.^a Maria Felisberta, também, expressa suas dificuldades com o grupo de trabalho quando Diretora da Faculdade de Educação:

Havia um funcionário administrativo, era demagogo, participava de sindicato, mas era péssimo funcionário, do ponto de vista da responsabilidade. Tentei dividir tarefas, mas não deu certo. Com os professores, eu tive muito apoio a princípio, fui eleita por 95,5%. Mas depois a proposta de reforma do departamento (de 4 para 2) gerou mal-estar. Ainda na direção anterior, ganhou a proposta para se ter dois departamentos, mas as pessoas começaram a fazer boicote. Fazer esta reformulação dependia de um instrumento legal e fui cobrada. Foram criadas as comissões para análise dos componentes curriculares, locação dos docentes, mas saíram para recesso. Eu e a vice é que terminamos. Os que lutaram não assumiram a prática.

As questões internas se somam às injunções da política mais distantes e gerais. Embora a vida funcional dos servidores esteja pautada em leis, acumulam-se perdas dos direitos trabalhistas; isso vem interferindo de forma intensa na vida dos servidores e dos docentes (ativos e aposentados). Para Rita de Cássia, a ambiência universitária foi impactada pelas alterações da legislação, favorecendo um quadro de frustração e estagnação do servidor:

As mudanças ocorridas na legislação, principalmente as formas como foram alteradas as aposentadorias abalaram as expectativas e os projetos que levaram desmotivação ao servidor. Ter que continuar a trabalhar por obrigação legal trouxe estagnação funcional.

Patrícia faz um depoimento sobre as posturas funcionais decorrentes das políticas do governo em relação aos funcionários públicos, destacando a UFF:

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.

As lutas das categorias funcionais através das associações e dos sindicatos pulverizam-se, diante dos interesses corporativistas⁶⁹. Exemplo disto foi a recusa do Conselho Universitário (CUV), em 26/03/2008, em discutir o reenquadramento dos aposentados, apesar da forte presença destes e da extrema necessidade de aprovação do Conselho, colocada pela representante da Federação de Sindicatos de Trabalhadores das Universidades Brasileiras (FASUBRA)⁷⁰.

Na atualidade, as lutas por direitos se expressam no contexto universitário através do debate acadêmico e se transformam, às vezes, de forma contraditória, em embates no cotidiano laboral. A UFF indeferiu o pedido de reconhecimento de uma união estável entre um dos servidores e o seu parceiro, ao não reconhecer a união homoafetiva⁷¹. Por isso é acusada de estar na contramão da história. De outra forma, pesquisa realizada pelo Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (2003) sobre o Projeto Tele-Sala – Ensino Fundamental para Servidores da UFF, com servidores do nível médio e apoio operacional, aponta mais uma contradição universitária ao revelar 56% do contingente pesquisado sem ensino fundamental: dos 296 servidores que aderiram ao projeto, 23 não eram escolarizados; 133 possuíam da 1ª a 4ª séries e 46, de 6ª, 7ª e 8ª séries⁷².

Conflitos entre as diversas categorias funcionais universitárias, e mesmo entre os dirigentes (Reitores) e servidores, têm sido uma constante, sejam eles por ideologias em confronto, por disputa de poder, por preconceitos e/ou por desigualdades. Estes estão também nas relações com os alunos. Até mesmo o processo eleitoral para dirigentes é um ponto de tensão, pelos choques de interesses, inclusive corporativistas e clientelistas.

⁶⁹ Fonte: Constituição Federal – art. 37 a art. 41; RJU – Lei n. 8.112/90; Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que instituiu o Plano de Carreira dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE); Leis específicas de direitos e vantagens que são concedidas pelo Governo Federal; Estatuto e Regimento Geral da UFF e suas normas complementares. *site*: <<http://www.uff.br>>.

⁷⁰ Fonte: Jornal *SINTUFF*, n. 377, março/2008.

⁷¹ Fonte: arquivo da UFF/SRH/DDR/DTA.

⁷² Fonte: arquivo da UFF/SRH/DDR/DTA.

Há situações locais peculiares à natureza e às condições de trabalho. No Hospital Antonio Pedro, a situação se agrava por falta de pessoal e de condições mínimas e riscos de trabalho de alguns setores para servidores e pacientes. Há um sentimento de abandono dos servidores em relação às suas questões, confirmado nos depoimentos dos entrevistados nesta pesquisa, expondo questões relacionadas às más condições físicas e às ausências de recursos que dificultam o desenvolvimento das atividades e acarretam estresses entre eles. A estes, somam-se as queixas da população, que se encontra desassistida.

A precariedade das condições do HUAP foi tema da pesquisa realizada (1996-1997) pelo Grupo de Humanização da Assistência (GHA), no Programa de Atenção Integral à Saúde da Mulher (PAISM) do HUAP. Um documento distribuído entre os diferentes departamentos de ensino que atuam no HUAP aponta sérias questões na produção de situações de alto risco, vividas pelas mulheres no ciclo gravídico-puerperal e no trato das ocorrências ginecológicas no hospital: mulheres de alto risco são, coincidentemente, mulheres pobres que se utilizam da emergência na rede de saúde pública. Essas são situações vividas por servidores cotidianamente. A mesma pesquisa aponta a extensão de problemas com que os servidores da saúde se defrontam no Hospital Universitário⁷³. Essas questões, por sua vez, estão localizadas também no modelo de saúde e na rede do SUS. O atual fechamento da emergência e a desativação dos leitos são provas vivas do descaso político que prossegue, mais de 11 anos depois daqueles registros. Em depoimento ao SINTUFF, o advogado Manoel Martins, de 84 anos, relembra circunstâncias semelhantes a fatos ocorridos em 1957, quando o HUAP teve a emergência fechada por falta de recursos. Relata que foi preciso, em 1961, a grande tragédia do incêndio do circo para a reabertura da emergência do HUAP, quando muitos voluntários participaram desse socorro emergencial⁷⁴.

De acordo com Costa (2008, p. 13),

[...] a cobertura das políticas sociais articula sempre as esferas pública e privada. [...] compreender vínculos e tensões entre as esferas pública e privada é reconhecer os 'lugares de dentro e de fora' das instituições nos quais as relações sociais se estruturam. [...] trata-se de examinar responsabilidades diluídas no cotidiano dessas práticas e reconhecer os sentidos civilizatórios assumidos por essas práticas na contemporaneidade.

⁷³ É alta a taxa de mortalidade materna no HUAP. Estatísticas apresentadas mostram que a maioria das mulheres mortas são pretas (54%) e pardas (8%); o maior número de óbitos se verificou na segunda gestação, como grandes causas de morte a eclampsia (32,6%) e a septicemia (22,15), sendo que a maioria de mortes se verificou no puerpério (87,2%); na obstetrícia, 65% dos casos se deram por cesárea, contra 19% de partos normais. COSTA Suely Gomes (org.). A Produção Social do Alto Risco e Impactos sobre a saúde da mulher. 1997. Inédito.

⁷⁴ Fonte *Jornal SINTUFF*. N. 332, fevereiro/2008, p. 5.

Velhas regras de convivência persistem e se atualizam nessas relações público-privado, como observa Patrícia:

A cultura universitária é permeada de relações domésticas demais. Não há limites pessoais; os papéis se misturam. A 'Grande Família', programa da TV, é uma boa metáfora: todos falam ao mesmo tempo, e ninguém se entende. As falas não têm eco. Os sentimentos são confusos (amo e odeio). Não há o respeito pelo outro e os conflitos se constroem como os conflitos familiares. A UFF, na realidade, se compõe de muitas famílias. Houve épocas em que muitas pessoas de uma mesma família foram admitidas.

Há muito por conhecer dessas relações e de seus jogos de interesses. Eles reafirmam desrespeito, frustrações, competição e conflitos nos ambientes de trabalho, como parte do clima universitário. Seu conhecimento favorece o entendimento de como vivem e por que adoecem os servidores, na medida em que há uma estreita relação entre cultura e clima organizacional, bem como o impacto desse último sobre o *stress* ocupacional⁷⁵.

⁷⁵ Cultura é um sistema de significados que cria algum tipo de identidade compartilhada. GEERTZ (1889).

CAPÍTULO 3

TRABALHO, SAÚDE E ADOECIMENTOS NA UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE

“O corpo é o espaço de inscrição da nossa condenação social – inscrição das regras familiares e de classe, nossas limitações coletivas, nosso imaginário grupal.” Kafka, 1969.

As Universidades, como instituição social, exprimem a estrutura e o modo de funcionamento da sociedade (CHAUI, 2003); as do setor público vêm sofrendo os impactos do desmonte do serviço público, que não apenas adoecem como enlouquecem servidores, que perdem direitos, *status* social e auto-estima. Isso se inscreve nos seus corpos, como destaca Dejours (2004, p. 29): “o trabalho revela que é no próprio corpo que reside a inteligência do mundo e que é, antes de tudo, pelo seu corpo que o sujeito investe no mundo para fazê-lo seu, para habitá-lo⁷⁶.” Pesavento (2004) complementa, apontando para a importância das sensibilidades na apreensão do mundo. Pensar trabalho e adoecimentos na UFF foi um desafio. Ao examinar “as sensibilidades de um outro tempo e de um outro no tempo, fazendo o passado existir no presente” (Ibidem., p. 1), pude revê-lo e descobri-lo, pensando tensões e conflitos evidenciados na minha experiência profissional. Assim, a apreensão desse universo acadêmico o colocou em relação à minha própria vida profissional e ao íntimo de cada indivíduo entrevistado. O ser e o estar no mundo caminharam da percepção individual à sensibilidade partilhada (Ibidem).

O trabalho como fenômeno social “é resultante de relações sociais, jogos políticos, interesses e disputas de poder” (VERONESE, 2006, p. 109). Para este autor, “uma característica essencial do trabalho na área pública é a de estar focado na prestação de serviços de natureza intelectual dependendo fundamentalmente da atuação de especialistas”.

⁷⁶ Este corpo, apropriado pelo mundo segundo um processo cuja análise Michel Henry propõe, sob o conceito de “corpopropriação” do mundo, é um segundo corpo, o corpo que a gente habita, o corpo que se experimenta afetivamente, o corpo que também está engajado na relação com o outro: gestual, mímica, de sedução, de agressividade, muitas teclas de um repertório de técnicas do corpo.

Vale enfatizar, de acordo com Elias (1965, apud HEINICH, 2001), a interdependência ou inter-relação dos indivíduos em relação à posição e à imagem dos grupos aos quais eles pertencem: na esfera acadêmica, o intelectual é representado pelo docente. Os servidores são classificados de acordo com níveis: auxiliar, intermediário e superior e agrupados na categoria técnico-administrativa (Anexo 2 – Tabela e Gráfico 1, p. 135-137). Estabelecem-se uma hierarquia e diversas especificidades de sociabilidades na convivência universitária. Quando Gramsci (1982) entende que “todos os homens são intelectuais”, reconhece a função social de qualquer atividade profissional específica (na elaboração intelectual ou no esforço muscular nervoso). Nessa perspectiva, os servidores das Universidades prestam sempre um serviço do tipo intelectual. Para Porto (2006), essa percepção se aplica à atividade caracterizada no processamento de informações, negociações, fiscalização, ensino, pesquisa, entre outras). Nas Universidades, essa noção é pouco evidenciada. Sobre o assunto, opina Patrícia:

A dicotomia das categorias docente e técnico-administrativo acarreta sérios problemas no clima organizacional. Observa-se que o docente se entende como profissional da área fim e o técnico administrativo como área meio, principalmente nas unidades. Desta forma a submissão acarreta mal-estar na relação, mas há uma acomodação. Os técnico-administrativos usam a voz dos sindicatos para suas lutas, o que deveria acontecer pelos canais de trabalho. [...] há uma grande mistura: vidas pessoais adoecidas (momento de desencanto e desencontros); no trabalho, não há prazer.

Através dos entrevistados, foi possível localizar, na convivência entre intelectuais e não-intelectuais, algumas razões e sentimentos invocados para explicar situações de agravo à saúde do trabalhador na Universidade. O tema adoecimento e Universidades tem-se ampliado. Sua abordagem está em alguns autores, como Areias (1999), em cuja tese de doutorado, *Saúde mental, estresse e trabalho dos servidores de uma Universidade*, ele é analisado, através da relação entre a presença do estresse e de apoio (social, pessoal e de trabalho) em trabalhadores da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Pesquisa recente, realizada na Universidade de Brasília (UnB), revela que 15 em cada 100 professores da rede pública básica sofrem da “Síndrome de *Burnout*”⁷⁷. Na Universidade Federal Fluminense, dados estatísticos da Divisão de Saúde Ocupacional (DSO) apontam para o estresse e instigam a conhecer especificidades de trabalho e sociabilidades envolvidas neste processo do adoecer. Autores como Dejours (2004) afirmam que os sintomas das doenças vêm sofrendo modificações, tendo em vista a transformação da realidade, e, assim sendo, pode-se pensar a saúde humana também como uma expressão da transformação da subjetividade na sociedade

⁷⁷ Fonte: “Síndrome de *Burnout*”. Jornal Globo G1 – Vestibular e Educação. Disponível em: <<http://g1.globo.com/Noticias/Vestibular/0,,MUL604350-5604,00.htm>>. Acessado em: 17/06/2008.

moderna e das suas sociabilidades. Contribuindo com as discussões sobre essas interferências (trabalho/subjetividade), o médico Herval Pina Ribeiro, desde 1969, estuda as doenças a que estão sujeitas as pessoas no trabalho. Ele estabelece uma relação direta entre o capitalismo industrial e os modos de adoecimento da classe trabalhadora, que ele denomina violência explícita ou oculta no trabalho⁷⁸:

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’.

3.1. Trajetórias da saúde do trabalhador na UFF

A exigência da inspeção médica ligada ao trabalho aparece em vários ritos administrativos que envolvem a crescente percepção das relações de saúde e trabalho, principalmente no ato da admissão ao serviço público e nas situações previstas em lei: doença, invalidez, acidente de trabalho, falecimento, proteção à maternidade, etc.⁷⁹. As atividades de perícia médica tiveram potencialmente uma considerável influência na vida dos trabalhadores em geral e dos servidores públicos, desde o momento da admissão até os anos vividos de serviço e a aposentadoria. A idéia de saúde do trabalhador, como programa específico da saúde pública, é recente⁸⁰. Ela é proveniente, porém, de um patrimônio acumulado no âmbito da Saúde Coletiva, tendo suas raízes no movimento da Medicina Social Latino-americana⁸¹. Nessa abordagem, a análise dos processos de trabalho é uma ação teórico-prática que permite identificar as transformações necessárias a serem introduzidas nos locais e nos ambientes para a melhoria das condições de trabalho e saúde, considerando a subjetividade dos vários atores sociais nelas envolvidos. Assim, investigações sob essa ótica significam ultrapassar concepções e práticas hegemônicas da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional (LACAZ, 1996), que formulam articulações simplificadas entre causas e carregam as marcas

⁷⁸ O autor se apóia no conceito de violência simbólica de Pierre Bourdieu. Ver Bournieu, P. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Ed. Bertrand do Brasil, 2004.

⁷⁹ Seguridade Social do Servidor (arts. 183 a 230).

⁸⁰ A Saúde do trabalhador, segundo Minayo-Gomes & Thedim (1977, p. 25), “é um corpo de práticas teóricas interdisciplinares – técnicas, sociais, humanas – e interinstitucionais, desenvolvidas por diversos atores situados em lugares sociais distintos e informados por perspectiva comum.”

⁸¹ É um campo do conhecimento que foi construído por autores latino-americanos, em que a determinação social do processo saúde-doença apreendia o trabalho como categoria central para explicá-lo. Ver LAUREL, 1985.

de origem e de avanços da sociedade industrial⁸². Seu papel, todavia, foi de fundamental importância na estruturação da Saúde do Trabalhador como proposta pública em saúde.

O atendimento aos trabalhadores da UFF pelo Serviço de Perícia Médica (SPM) é parte desse processo mais geral e teve início no Hospital Universitário Antônio Pedro (HUAP), em 1964, data de sua incorporação à Universidade. Desse momento até 1974, o regime jurídico de pessoal faz a distinção entre o estatutário e o temporário⁸³. Posteriormente, de 1974 a 1990, além dos estatutários, havia o pessoal contratado através da CLT. A Perícia Médica, então, atendia aos trabalhadores regidos pela CLT por afastamento até 15 dias, sendo os demais dias da alçada do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), numa situação que se mantém até hoje, tendo em vista as contratações temporárias. Sujeitar-se à Perícia Médica, em geral, traduz constrangimentos, como os sentimentos colhidos de frases das entrevistas: “não consigo conciliar o sono na véspera de vir à Perícia”, ou “sinto-me humilhada, é como se estivesse mentindo [...]”⁸⁴. Sobre isto, Dejours (1992) aponta a ideologia da vergonha. Segundo ele, a vergonha constitui uma ideologia elaborada coletivamente, assumindo o sentido de defesa contra a ansiedade de estar num corpo incapacitado, representado, em relação ao trabalho, como o sujeito a parar de trabalhar. Assim, doença e trabalho, segundo ele, guardam um conteúdo específico erigido pelo subproletariado, que não sente a doença em si mesma, mas como situação impeditiva de trabalho. Há, portanto, uma associação entre a doença e a “vagabundagem”.

Em sua fase inicial, ainda sob a ditadura, o Serviço de Perícia Médica da UFF, como Seção, vinculou-se à Divisão de Pessoal⁸⁵. Com a implantação do Plano de Cargo (PCC) e com a implantação dos grupos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) e de Direção e Assistência Intermediária (DAI), deu-se uma nova estruturação do órgão, em 1976⁸⁶⁻⁸⁷. Assim, são criadas a Divisão de Perícias Médica (DPM) e as Juntas Médicas. O primeiro diretor de serviço, segundo Darcira Monteiro, “teve uma visão mais holística”⁸⁸. Foi, então,

⁸² No Brasil, o período de 1978 a 1986 é marcado por numerosas idéias que apreendem à saúde dos trabalhadores como uma prática de saúde na rede básica, cujo ator social mais importante foi o movimento sindical. (LACAZ, 2005).

⁸³ Lei n. 1.711/53; contratado pelo art. do Decreto-lei n. 200/67.

⁸⁴ Para reconstruir o histórico da Perícia Médica, utilizei-me de entrevistas com funcionários pioneiros e atualmente aposentados, bem como de informes de Relatórios anuais da Divisão de Saúde Ocupacional e de minhas observações pessoais. Foram de especial relevância as informações trazidas pelas entrevistadas Maria Magnólia Vilela, assistente administrativo, em abril/2007, e Darcira Motta Monteiro, Assistente Social e docente, em abril/2007.

⁸⁵ O ato gerador do serviço de Perícia Médica foi o Decreto-lei n. 200/85, de 25/02/1967.

⁸⁶ Lei n. 5.645, de 10/12/1970 – Diretrizes para o Plano de Classificação de Cargos do Serviço Civil da União e das Autarquias Federais (vigência 1974 e, na UFF, em 1976).

⁸⁷ Decreto n.79.696, de 12/05/1977.

⁸⁸ MÔNACO, Dr. Carmine.

criado o Serviço Social⁸⁹. Posteriormente, em 1983, o Serviço Social e o Serviço Médico deixaram de integrar a DPM e se integraram à estrutura organizacional do Departamento de Assistência Social (DAS), atual Departamento de Assuntos Comunitários (DAC).

Lacaz e Rocha (1985) apontam que as primeiras propostas de organização de serviços de atenção à saúde dos trabalhadores na rede pública ocorreram através dos Programas de Saúde do Trabalhador (PST), em 1984. Esses programas desenvolviam ações de vigilância em saúde do trabalhador, particularmente em São Paulo, Minas Gerais, Rio de Janeiro e Bahia, e inovaram a forma de atendimento, introduzindo as anamneses e o histórico profissional. Em dezembro de 1986, realizou-se a I Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador (CNST), cujos debates foram pautados por experiências realizadas através dos PST. As principais teses apresentadas situavam a necessidade de transformação do setor. A entrada de novos atores (profissionais de saúde, movimento sanitário, partidos políticos de oposição) na discussão da saúde e das condições de vida da população brasileira contribuiu para um amplo debate. Nesse contexto, vem do Movimento de Reforma Sanitária (MRS) a proposta de uma nova concepção de Saúde Pública para o conjunto da sociedade brasileira, incluindo a Saúde do Trabalhador. A VIII Conferência Nacional de Saúde teve como temário central: Saúde como direito inerente à personalidade e a Cidadania; Reformulação do Sistema Nacional de Saúde e Financiamento setorial.

Sob essas indicações, a partir de 1991, foi criado, na UFF, o Serviço de Acompanhamento do Servidor⁹⁰ (SAS). Os atendimentos, até então restritos aos encaminhamentos das Juntas Médicas, se foram expandindo, com apoio da chefia do setor, instituindo-se o Programa de Acompanhamento do Servidor Periciado. Algo mudou nessa organização, como mostra um depoimento: “bom ser acolhida no SAS antes da Junta Médica, pois chego aqui com muita tensão.” A trajetória desse órgão da UFF volta-se para a saúde ocupacional e expressa, de muitas formas, inovações, contradições e paradoxos desse campo de avaliação do processo saúde e doença dos servidores. Em 1991, as competências da Divisão foram ampliadas com a criação da Comissão Interdisciplinar de Medicina e Segurança do Trabalho (CIMEST), sem muito apoio institucional. Era composta de uma pequena equipe, realizando poucas ações, contidas em lei, entre elas as avaliações para concessão de insalubridade e periculosidade. O SAS, posteriormente denominado Serviço de Acompanhamento do Servidor Periciado (SASP), visa acompanhar o servidor periciado para

⁸⁹ Sob a chefia de Jovina Maria de Barros Bruno.

⁹⁰ Portaria do MEC, n. 474, de 26/08/88, e Portaria da UFF, n. 16 688, de 09/12/1991 – classificam as funções gratificadas instituídas pela Lei n. 8.168, de 16/01/1991., que foi extinta em 2002.

complementar a ação pericial nos aspectos biopsicossocial e, assim, também para atuar como elemento intermediário entre servidor e chefias, nos casos de limitação de atividades que geram adaptações e/ou mudança de setor. Em seguimento a esta política de pessoal, foi criada a Superintendência de Recursos Humanos (SRH)⁹¹, cujas competências são: estabelecer uma atuação sistêmica na área de Recursos Humanos (Anexo 1, p. 133). Neste momento, a Divisão de Perícia Médica passa a denominar-se Divisão de Saúde Ocupacional (DSO)⁹², vinculada ao Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DDRH). A síntese dessas mudanças e propostas está associada à montagem do Sistema Único de Saúde (SUS), no que se refere à execução de ações de Saúde do Trabalhador⁹³.

Nesse alinhamento, a saúde do trabalhador insere-se no conceito mais amplo de saúde pública, complementando-a em suas especificidades e exigências. Data de 1996 a criação da Norma Operacional de Saúde do Trabalhador no Sistema Único de Saúde (NOST-SUS) (BRASIL, MS, 1998), tendo como eixo geral os princípios e as diretrizes estabelecidos na Lei Orgânica da Saúde⁹⁴. A institucionalização das ações de Saúde do Trabalhador no SUS foi centrada no modelo dos Centros de Referência. Muitos municípios passaram a gerenciar serviços de saúde dos trabalhadores dentro da proposta de municipalização da saúde, criando os Centros de Referência em Saúde dos Trabalhadores (CRST), que incorporaram categorias conceituais de análise do trabalho, atuando por meio de equipes multiprofissionais e com a participação sindical nos Conselhos Gestores (LACAZ, 1996). Por um lado, a estratégia adotada de nuclear as ações de Saúde do Trabalhador em Centros de Referências permitiu avanços setoriais, acúmulo de experiências e conhecimentos técnicos, capacitação dos profissionais, facilitando, ainda que de modo fragmentado, a luta dos trabalhadores por melhores condições de vida e de trabalho; por outro, não consegue avançar em termos de maior eficácia no controle dos agravos e da cobertura da clientela de trabalhadores. (RIBEIRO et al., 1998). Nos anos 90, porém, a produção de experiências destes Centros de Referências foi fértil. Eles estavam ancorados, em sua imensa maioria, nas Secretarias Municipais de Saúde, em diversos pontos do país, mas também em ações e serviços de hospitais universitários. (DIAS, 1994). Todavia, a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST), só aprovada em 24/11/2004 pelo plenário do Conselho Nacional de

⁹¹ Portaria da UFF n. 28.615, de 17/11/2000.

⁹² Portaria da UFF n.30.807, de 13/12/2003. A DSO passa a ter dois serviços: Serviço de Perícia Médica e Serviço de Saúde e Segurança do Trabalho (SSST) e uma Seção: Seção de Documentação e Juntas médicas.

⁹³ “Art. 200 - Ao Sistema Único de Saúde, compete, além de outras atribuições, nos termos da lei... II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador; VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. (BRASIL, 1988).

⁹⁴ Aprovada pela Portaria MS n. 2.203, de 05 de novembro de 1996.

Previdência Social, irá objetivar a superação da fragmentação, da desarticulação e da superposição de ações implementadas pelos setores Trabalho, Previdência Social, Saúde e Meio Ambiente. A PNSST define as diretrizes, as responsabilidades institucionais e os mecanismos de financiamento, gestão, acompanhamento e controle social, que deverão orientar os planos de trabalho e as ações intra e intersetoriais⁹⁵. São grandes os desafios para que se implante uma efetiva e democrática política social no campo da Saúde dos Trabalhadores. Da mesma forma que em outros campos, a dificuldade de implementação é resultante de muitos fatores: deficiências históricas na efetivação das políticas públicas e sociais no país; baixa cobertura do sistema de proteção social; fragmentação do sistema de seguridade social, concebido na Constituição de 1988 para funcionar integradamente; situação agravada, nos últimos anos, pela reestruturação produtiva que vem transformando profundamente a configuração do mundo do trabalho e o modelo de atenção com o qual se habituaram a atuar os que militam no setor (LACAZ, 2005).

Na análise de Vasconcellos (1994), a correlação de forças, presentes no momento da constituinte, propiciando a construção das novas legislações sobre a saúde do trabalhador, contidas em diversas constituições estaduais, conferiu-lhe um papel importante no sentido da transformação, levando a crer que a incorporação das ações de Saúde do Trabalhador no SUS pudesse contribuir com a superação do modelo político-institucional existente na área. A atenção à saúde era um produto de serviço oferecido e regulado pelo mercado ou pela previdência social, mediante uma política compensatória voltada para os trabalhadores contribuintes. Nesse mesmo período, o Ministério do Trabalho (MT, atualmente Ministério do Trabalho e Emprego, MTE) modificou várias normas regulamentadoras que vigoravam praticamente intactas desde a Portaria n. 3.214, de 1978. Como aspectos de relevância, as de n. 24 e 25 tratam, respectivamente, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), abrindo uma larga porta para a total terceirização das ações dos Serviços de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMET), na perspectiva de flexibilização das relações de trabalho dos profissionais desta área, atendendo, assim, aos interesses das próprias empresas industriais e de serviços. Portanto, o período de 1996 em diante é marcado pela visível ampliação dos marcos legais originais e por suas adequações às normas de regulação das atividades de âmbito estatal.

⁹⁵ Suas diretrizes, descritas na Portaria n. 1.125, de 06/07/2005, compreendem a atenção integral à saúde, a articulação intra e intersetorial, a estruturação da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST), o apoio a estudos e pesquisas, a capacitação de recursos humanos e a participação da comunidade na gestão dessas ações. Disponível em: <http://portal.saude.gov.br/portal/saude/cidadao/area.cfm?id_area=928> Acessado em: 15/07/2007.

Na UFF, a atuação da DSO passa a ter uma dimensão mais ampla em ações voltadas para a saúde do servidor, de caráter pericial e preventivo, sendo criado o Serviço de Saúde e Segurança do Trabalho (SSST). Mas o SASP tem limitada a sua atuação, por redução em número de pessoal (não houve reposição de funcionários aposentados e transferidos) e permanece subordinado diretamente ao Diretor. Por outro lado, o Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DDRH) implantou o programa sociofuncional com objetivo de atender e acompanhar servidores com problemas que interferiam no trabalho, momento de ampliação de suas competências em apoio aos servidores. Recentemente, complementando as ações propostas pelo Governo Federal, em 2005, foi instituído Serviço Integrado de Assistência à Saúde do Servidor (SIASS). Este serviço tem como finalidade uniformizar procedimentos administrativo-sanitários na área da gestão de recursos humanos e promover a saúde ocupacional do servidor⁹⁶. Da discussão proposta até a sua implantação, a DSO teve participação ativa, mas o seu destino futuro está, ainda, em suspenso. Nessa trajetória, cabe assinalar que a DSO, ao ocupar um espaço físico inadequado à recepção e ao acolhimento dos servidores – insalubre e sem condições satisfatórias – expressa bem o paradoxo institucional quanto à saúde do trabalhador, embora haja projetos de reforma do local.

Nos estudos sobre a complexidade das relações estado/sociedade, nas sociedades industriais modernas, várias matrizes teóricas têm-se destinado a abarcar as formas que regem esse relacionamento. Há um consenso cada vez maior sobre a significação dos conflitos que presidem essas relações e seu lugar no adoecimento das pessoas. A Constituição Federal de 1988, ao dispor “a saúde como direito de todos e dever do estado”, estabelece princípios a serem respeitados pela legislação trabalhista, que irá fixar, para o regime trabalhista, a obrigatoriedade da realização dos exames pré-admissional, periódico e demissional do trabalhador, bem como a criação de recursos médico-periciais voltados à identificação do nexo de causalidade entre danos sofridos e ocupação⁹⁷. A trajetória dessa política pública na UFF nem sempre esteve direcionada para a saúde integral do servidor universitário, mas, de todo o modo, fez uma aproximação das medidas que também passam a reconhecer as relações laborais como partes do adoecimento⁹⁸.

3.2. Adoecimentos na UFF: aproximações iniciais

⁹⁶ Ver DOMINGUES, Luiz. R. et al. (2006).

⁹⁷ Lei n. 6.514/77 – altera o título 11 da CLT e trata da higiene, medicina e segurança do trabalho.

⁹⁸ Na UFF, a avaliação da capacidade laborativa do servidor, seja ele docente ou técnico administrativo, é da competência legal da Divisão de Saúde Ocupacional (DSO), antiga Divisão de Perícias Médicas (DPM).

Ao longo do tempo, o setor da UFF destinado ao serviço pericial foi-se transformando e agregou ações e, posteriormente, um setor voltado para os aspectos enfatizados pelo PNSST. Nesta trajetória, o SASP começou a computar seus atendimentos e compará-los anualmente. Contudo, os primeiros dados analíticos elaborados pela Divisão de Saúde Ocupacional datam de 2002, quando foi realizado estudo comparativo estatístico das licenças, concedidas durante os anos de 2000 a 2002, para os atendimentos do Serviço de Perícia Médica entre o Hospital Antonio Pedro (HUAP) e a reitoria⁹⁹. Estes relevam dois importantes indicadores, que se vêm mantendo até hoje, conforme dados estatísticos da DSO, de concentração de adoecimentos: servidores da área da saúde – com forte presença dos servidores do HUAP – e do sexo feminino (Anexo 3 – Tabelas e Gráficos 7-8, p.147-148), bem como a prevalências das doenças de transtornos mentais e de comportamento, doenças circulatórias e doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (Anexo 3 – Tabelas e Gráficos 4, 5, 7 e 8 p 140-142, 147-148). Dos resultados, inferiu-se, para os docentes do sexo masculino, a significativa ocorrência de neoplasia (11,43%) e, entre as mulheres, o Transtorno Mental e de Comportamento (TMC) predomina (16,13%). Nos técnicos 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. As estatísticas da DSO possuem um nível de agregação muito amplo e foi necessário desmembrar as informações para detalhar com maior precisão estes dados. Cabe ressaltar que a distribuição estatística dos dados entre Reitoria e HUAP ocorre em função da forma pela qual estão cadastrados os servidores no DAP. Esse modo de agregação obscurece a distribuição dos adoecimentos por locais universitários específicos.

A pesquisa realizada por Gouvêa (2001) no HUAP, no ano de 2000, entre os servidores afastados por doença trazem outras informações significativas¹⁰⁰. Esses dados indicam que a maior parte dos pesquisados possui escolaridade superior ao exigido para a função que ocupa. Considerados os cargo ocupados, verificaram-se adoecimentos com prevalência de servidores do setor de enfermagem (enfermeiro, auxiliar e técnico de

⁹⁹ A Perícia Médica faz atendimento no HUAP, para os servidores lotados no Departamento de Pessoal do HUAP e no prédio da reitoria, para os demais servidores. Os docentes são todos atendidos no prédio da reitoria.

¹⁰⁰ Fonte GOUVEA (2001). Licenças Médicas em uma Instituição de Ensino, monografia.

enfermagem, seguidos do assistente de administração). De acordo com a lotação, predominam ainda os servidores lotados na emergência, seguindo-se os lotados no Serviço de Nutrição. Conclui, também, em suas análises, que os servidores do HUAP que desempenham atividades em contato direto com pacientes do hospital apresentam maior índice de licenças que os demais servidores¹⁰¹. Além disso, a relação do nível de instrução maior que a exigida pelo cargo ocupado parece sinalizar que a perda da possibilidade de ascensão funcional antes existente pode apresentar-se aos servidores como fator de desestímulo e constrangimento, diante das tarefas que desempenham.

As condições de trabalho de professores, técnico-administrativos e alunos, numa perspectiva relacional, não foi até o momento conceituada para efeito das avaliações das condições de adoecimentos. Mas há locais que revelam um pouco da intensidade dos danos à saúde, presentes nessas condições. Esse é o caso do HUAP: precárias condições de atendimento são associadas à produção social do alto risco dos usuários dessa unidade de saúde, como indicadas no estudo dos anos 90 (COSTA, 1996); e elas vêm-se agravando. O Sindicato dos Trabalhadores da UFF, também, tem chamando a atenção da sociedade sobre o estado do hospital¹⁰². Os recursos para seu funcionamento vêm do Sistema Único de Saúde, mas o atraso da remessa, bem como a insuficiência desses recursos recebidos têm inviabilizado o bom atendimento e precarizam as condições de trabalho. Ainda, há por levar em conta as hierarquias, no campo profissional da medicina, na produção de conflitos, como indicam as contribuições de Silva (1999) sobre o sistema de profissões e a prevalência dos adoecimentos femininos. Embora a medicina se tenha tornado, cada vez mais, alvo de atenções das mulheres, suas preferências recaem sobre certas especialidades, dentro do campo. Sofrem, com isso, desigualdades de um sistema hierárquico por áreas consideradas de maior ou menor complexidade. Mulheres dão preferência à pediatria e muito menos à

¹⁰¹ O HUAP está voltado para o âmbito da educação, mas também presta serviços à comunidade. Assim, concentra vários Cursos da área médica: Doutorado em Anatomia Patológica; Medicina Veterinária; Neurologia; Patologia Experimental. Mestrado em Anatomia Patológica; Ciências Cardiovasculares; Cirurgia Clínica e Veterinária; Neurologia; Patologia Experimental; Pediatria. Várias especializações, entre elas, Anestesiologia; Cardiologia; Cirurgia Geral; Cirurgia plástica e Reparadora; Dermatologia; Doenças Infecciosas e Parasitárias; Doenças Sexualmente Transmissíveis; Endodontia; Gastroenterologia; Medicina do Trabalho; Medicina Tradicional Chinesa/Acupuntura; Oftalmologia; Ortodontia; Otorrinolaringologia; Pneumologia; Saúde da Criança e do Adolescente, etc. Assim, seu quadro de pessoal compõe-se de uma pluralidade de cargos de nível superior: médicos, enfermeiras, psicólogos, assistentes sociais, fonoaudiólogos, etc., e docentes de nível médio: auxiliares de enfermagem, técnicos de enfermagem, técnicos de laboratório, assistente em administração, etc., e nível básico: contínuo, copeiro, etc. Além do seu quadro efetivo, possui funcionários prestadores de serviço em contratação temporária. Faz atendimento à vasta região metropolitana do Rio de Janeiro, em serviços médicos de média e alta complexidade. As experiências profissionais dessa área estão fortemente comprometidas com os problemas mais gerais e recentes da saúde pública do país, sendo, inclusive, a crise do HUAP objeto de pauta na plenária da Câmara Municipal de Niterói.

¹⁰² Fonte: Jornal *SINTUFF*. N. 340, de 21/04/2008, p.7.

cirurgia, detentora de maior *status*, considerada inadequada às especificidades do gênero feminino (representação de mulheres como seres mais frágeis, emotivos, sem objetividade, dentre outros atributos presumidos), lembrando ainda a expectativa da mulher em constituir família (casamento e filhos) e, assim, optar por especialidades que lhe favoreçam, em tempo para conciliar casa e trabalho. Essas hierarquias estão associadas a certas representações e marcam tensões quase sempre invisíveis. Ao longo do tempo, as mulheres vêm enfrentando dificuldades e preconceitos em seus exercícios profissionais com discriminação de acesso aos postos de trabalho e remuneração mais baixa. Além da dupla jornada de trabalho (sobre elas, recai a maior parte das tarefas domésticas e de criação dos filhos), de sua sujeição ao assédio sexual como forma de pressão no trabalho, elas são demitidas por motivo de gravidez ou delas se exigem atestados de esterilização, no ato da contratação. Outro agravante é a inexistência de suporte social adequado para a saúde, a educação, a maternidade e a infância, demonstrando a desvalorização feminina, principalmente nos campos político, de investimento e de renda. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os rendimentos reais médios dos homens e das mulheres continuaram diferindo, embora com menos intensidade: em 2006, o rendimento de trabalho das mulheres representava 65,6% do rendimento dos homens, contra 64,4% em 2005; 63,5% em 2004; e 58,7% em 1996¹⁰³.

Na UFF, em relação ao corpo docente, desníveis entre os gêneros são expressos também em titulação e carga horária, conforme dados do Departamento de Administração de pessoal (DAP): dos docentes do sexo masculino, 110 possuem graduação; 2, aperfeiçoamento; 130, especialização; 371, mestrado; 687, doutorado; 64, pós-doutorado; enquanto dos docentes do sexo feminino 25 possuem graduação; 2, aperfeiçoamento; 54, especialização; 273, mestrado; 531, doutorado; 26, pós-doutorado. Em relação à carga horária: 191 do gênero masculino estão no regime de 20h; 152, no de 40h; 1.021, em dedicação exclusiva. Já para o gênero feminino, 38 no regime de 20h; 27 no de 40h e 836 em dedicação exclusiva¹⁰⁴. Menor dedicação de tempo ao trabalho acadêmico pode estar no maior emprego do tempo nas obrigações domésticas, como mostram dados recentes do IBGE (2006), que levou em conta informações de 206,5 mil pessoas com renda familiar média de R\$1.634,00: com a idade média dos chefes de família e suas parceiras de 46 e 41 anos, respectivamente. Entre os homens, 85,06% têm jornada de 40 horas ou mais por semana. Na média, eles dedicam 5 horas semanais ao serviço doméstico. O percentual de mulheres que

¹⁰³ Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/>>. Acessado em: 05/06/2008.

¹⁰⁴ Fonte: Arquivos do DAP, julho/2007.

cumprem horário de 40 horas ou mais no trabalho é menor: 56,29%. Entretanto, elas dispensam 18 horas semanais para as tarefas domésticas. Os referidos dados fazem parte do estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais de São Paulo (IBMEC), objetivando avaliar as desigualdades entre homens e mulheres quanto à participação no trabalho dentro e fora da casa. Assim sendo, de acordo com os resultados apresentados por um dos pesquisadores, Regina Madalozzo, diz, em entrevista à *Folha de São Paulo*¹⁰⁵: “Comparando mulheres e homens, casados ou não, a diferença persiste. A mulher trabalha em casa, no mínimo, o dobro do que o homem. Dependendo da jornada no mercado de trabalho, essa diferença chega a três ou até quatro vezes.” Renda, educação e idade são três fatores que explicam, segundo ela, as desigualdades entre homens e mulheres ao cumprirem jornada em casa. Por outro lado, também afirma que “quanto maior é a participação da mulher na renda da família, menos horas ela dedica ao trabalho doméstico. Ela tem mais poder para negociar as horas trabalhadas em casa. Se ganha mais, tem mais voz ativa.” Traz como prova disto que uma das variáveis do estudo mostra que, para cada ponto percentual que a mulher acrescenta à sua participação na renda da família, diminui em cerca de 8 horas o trabalho doméstico que ela executa por semana. Em relação aos homens, há redução, mas a variação é menor. A diminuição é de duas horas semanais para cada ponto percentual que ele soma à renda familiar. Essas são ainda pendências das condições históricas do trabalho a que as mulheres brasileiras se subordinam e que merecem atenção na determinação dos adoecimentos, seja de professoras, seja de servidoras técnico-administrativas. Sobre isso são inúmeros os estudos, entre eles, os de Brito e D’Acri (1991), Oliveira (1999), Bruschini (1998), Soares (2000), que apontam as segregações, as discriminações e a precarização das condições de trabalho da mulher. Em suas análises sobre a relação trabalho, mulher e saúde, Brito e D’Acri (Idem) demarcam que a forma como homens e mulheres são afetados pelo trabalho ocorre por situações diferenciadas nos processos produtivos e, portanto, a questão de gênero deve ser vista como um elemento fundamental na elaboração do marco teórico e metodológico dessa área de conhecimento.

Os registros da DSO são lacunares e só parcialmente trazem registros sobre trajetórias de vida (ocupacional) de servidores, professores e não-professores, homens e mulheres. Os registros que aqui estão foram resultantes de evidências trazidas das entrevistas realizadas para esta pesquisa (Apêndice 1, p.153). Para estudo das sociabilidades e seus impactos no adoecimento, adotou-se como critério de escolha dos entrevistados: admissões antes dos anos

¹⁰⁵ Cf. ROLL, Cláudia. Mulheres atuam 18 horas em casa por semana; os homens 5, *Jornal Folha de São Paulo online* de 17/05/2008. Disponível em <<http://www.folha.com.br>>. Acessado em: 18/06/2008.

90, com vistas a cobrir conjunturas durante e após a ditadura militar, e a partir dos anos 90. Levou-se em conta o afastamento do trabalho por motivo de doença, considerando um período maior que 30 dias, com reincidência entre os anos de 2000 a 2007 e, ainda, o registro de queixas sobre relações de trabalho. Foram considerados também os sentimentos dos entrevistados quanto à produção de seus adoecimentos.

Como indicado, os dados estatísticos da DSO (Anexo 3 – Tabelas e Gráficos 7 e 8, p.147-148), todavia, mostram o aumento de doenças relacionadas ao estresse, convergindo para estudos de diversos autores (DEJOURS, 1987; DINIZ, 2001; DIAS, 2000) no período citado (2000/2007), bem como sugerem (Anexo 3 – Tabela e Gráfico 9 e 10, respectivamente, p. 149-151) categorias com maior índice de afastamento, que se vem mantendo por anos consecutivos (docente, agente administrativo, enfermeiro, técnico e auxiliar de enfermagem). Todavia, o sujeito e sua experiência e o sentido que imprime às representações sociais permitiram a mediação entre estruturas objetivas e a reconstrução da ordem simbólica, subjetiva. (BOURDIEU, 1989). Nesta direção, a história de vida, ao enunciar “as experiências e as definições vividas por uma pessoa, por um grupo, uma organização”, também situa “como esta pessoa, esta organização ou este grupo interpretam sua experiência.” (DENZIN, apud MINAYO, 2004, p. 126).

A pesquisa realizada teve boa receptividade entre os entrevistados, que se mostraram interessados e empenhados em falar sobre sua trajetória ocupacional com detalhes significativos para a questão proposta, possibilitando, assim, de acordo com Ferreira e Amado (2001), partir-se de situações concretas, inserindo a questão do papel do indivíduo na história das relações entre as forças políticas, econômicas e sociais. A análise dos discursos produzidos pelos integrantes do universo acadêmico é tomada não apenas como pontos privilegiados de observação intelectual, mas, antes de tudo, como “modos de estar no mundo” (GEERTZ, 1983 p. 155). Os estudos apresentados possibilitam cruzar as idéias expressas pelos diversos autores, através da observação das principais regularidades quanto às representações com que operam, bem como desvendar um pouco mais as sociabilidades dos intelectuais e não-intelectuais da UFF. Ao articularem sociabilidades e padrões de adoecimento de servidores, selecionados dentre algumas categorias profissionais, os depoimentos informaram sobre certas especificidades do trabalho acadêmico da UFF, muito evidentes nas circunstâncias da ditadura militar sob as quais essa Universidade foi criada e naquelas sob a transição da ditadura militar para o processo de democratização do país, sendo possível pensar circunstâncias que parecem ter favorecido o processo saúde/doença. As diversas trajetórias de vida ocupacional examinadas aqui e ali sugerem, no caso dessa

transição, dilemas e tensões da esfera privada e individual, desencadeadores de situações de estresse., quando oferece aos seus servidores, um “conjunto de reações emocionais, cognitivas, comportamentais e fisiológicas aos aspectos aversivos e nocivos do trabalho, do ambiente do trabalho e da organização de trabalho.” (MASSOLA, 2007, p. 136).

Foram realizadas 7 entrevistas com servidores – professores e não-professores – afastados por doença e, de acordo com o estabelecido com os entrevistados, os nomes são substituídos pelas letras do alfabeto. O período em que os entrevistados assumiram os cargos para os quais se destinaram, varia de 1974 a 1987 (que corresponde à ditadura e ao início da transição democrática). O ano 68 foi fruto de vários acontecimentos mundiais e de várias correntes de pensamentos internacionais e simboliza “o proibido proibir”, momento em que todos os dogmas começaram a ser questionados: na arte, na política, na família e na sociedade, em sua organização e hierarquia. É a luta contra a ditadura. Zappa e Soto (2008) apontam que os anos de 68 “foram tempos de sonhos de justiça e liberdade tão profundos que lançaram gerações em trincheiras opostas.” De outra forma, Martins (2004) apresenta em seu livro *A “Geração AI-5”* interessante enfoque sobre como se instala nas práticas cotidianas a “cultura autoritária” e a sua resultante “alienação”, muito comum na sociedade atual. Este autor parte do pressuposto de que as ações dos grupos sociais possuem, em sua origem, consciente ou não, um caráter reativo às formas autoritárias de organização política da sociedade. Assim, assinala que é num ambiente social, marcado pela supremacia do princípio autoritário, sem referências críticas, com desrespeito aos direitos individuais e pensamento mágico que o jovem, em 1968, se inicia nesse universo herdado dos adultos com a percepção de que é repressivo, confuso e dominado pelo autoritarismo. O autor, a partir desta identificação, associa o surgimento de uma contracultura, difusa a

[...] valores, práticas e comportamentos, que são vividos que acabaram por se transformar, em virtude dos equívocos sobre os quais se assentam, num antiprojeto de liberação; mas constitui uma expressão de alienação produzida pelo próprio autoritarismo e, ao mesmo tempo, são também instrumentos de alienação. (Idem, p. 19).

Nesta abordagem, o autor assinala que o indivíduo, em uma situação autoritária, sofre dupla privação: de seus direitos e do conhecimento da lógica desta privação, produzindo, desta forma, a alienação, pela separação do indivíduo de seus direitos de cidadão. Esse processo engendra a alienação e esta, progressivamente, propaga-se à sociedade como um todo, através das práticas cotidianas (banalizando-se) e através do desarmamento crítico face a ela. Assim, o protesto é substituído pelo “deixa prá lá” e pelo “tudo bem.” (MARTINS, 2004).

Desta forma, no início dos anos 70, ainda imperava um clima de temor e insegurança entre todos aqueles que ousavam buscar forma de repúdio à situação; grande número de intelectuais e artistas procurou exílio em outros países. Assim, a UFF, criada sob a ditadura, conviveu com uma fase de intensa vigilância e repressão do corpo docente e discente, havendo inclusive “a cassação branca”, que se materializou em pressões internas, sem provas documentais. Nesse microclima, são efetivadas medidas repressivas de controle ideológico e político do ensino. Este é um período em que, para Zappa e Soto (2008), as gerações mais novas queriam destruir um ordenamento que era dirigido por uma hierarquia baseada na autoridade e na disciplina, limitando a liberdade. Esse é, também, um período em que teria predominado uma política de favoritismo, se considerada a extensão das relações de parentela entre o corpo administrativo e o docente, na história instituinte dessa Universidade. (VIEIRA, 1985).

Os fins dos anos 70 e o início dos 80 marcam um período de lutas contra o regime ditatorial: evidencia-se o renascer de uma cultura política de esquerda que tanto redefine referências anteriores como dá continuidade a um intenso ideário anticapitalista comum a professores, alunos e não-professores. Esse ideário se refletia na força de determinadas bandeiras e eixos de lutas que não cabiam e nem se acomodavam dentro da lógica do capital, como, por exemplo, aquela que não abria mão do salário mínimo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos (DIEESE), órgão de apoio à luta sindical com a produção de estatísticas de interesse do trabalho. (CAMPOS, 2006).

Assim, entre os finais dos anos 60 e início dos 80 os preenchimentos dos cargos públicos se faziam através de indicação, conduta generalizada e compatível com administrações sob regime de exceção. As admissões na UFF dependeram dessas relações; nelas, as esferas pública e privada se entrelaçam. Esse foi o modo de contratação de Professores, sob a forma de colaboradores em apoio aos quadros remanescentes das unidades isoladas que formam a UFF e nas novas demandas de professoras, colocadas pelo modelo de Universidade instituído pela reforma universitária em 1968. Segundo Vieira (1985), a UFF teve uma especificidade local por ter sofrido todas as injunções políticas na fase de sua fundação.

A, entrevistada na DSO em junho/2007, sexo feminino, 54 anos, solteira, professora com titulação de doutorado, foi admitida na UFF em 1978, inicialmente como colaboradora. Essa situação dependia de indicação. Passou para o quadro efetivo através do Decreto n. 488, de 22-05-79. No momento da entrevista, encontrava-se afastada por estar apresentando, há um ano, problemas do sistema ósseo-muscular e endócrino. Em sua trajetória como docente,

ocupou, inclusive por um ano e meio (2004 a 2005), o cargo de chefia, quando experienciou situações e mudanças muito significativas para o enfoque analisado.

Relata que, no período inicial:

O Departamento tinha uma organização e funcionava com setores específicos. O grupo de trabalho era coeso na proposta e metas de trabalho; sendo as metas cumpridas. A chefia coordenava os trabalhos, os quadros de horário eram acordados, não eram conflitantes. O ambiente propiciava vínculos de amizade. As pessoas eram espontâneas, não havia tanta preocupação com as titulações.

Observa-se que suas primeiras lembranças do trabalho estão relacionadas à organização “sem conflitos.” Há a percepção de homogeneidade no grupo e nas metas, com ênfase nos vínculos de amizade. Vivenciam-se sociabilidades tendencialmente firmadas na “homogeneização da ditadura.” Passado e presente exercem importante papel em seu depoimento. Suas experiências são marcadas pelo processo de transição. Segundo Hall (2004), o sujeito fala, sempre, a partir de uma posição histórica e cultural específica.

Nos anos 70, houve avanço no processo de modernização; cria-se na UFF uma infraestrutura física, ampliam-se cursos e ocorre a reestruturação administrativa (VIEIRA, 1985), como registrado pelas Professoras Aydil e Maria Felisberta. Com a expansão do ensino superior, a Universidade tornou-se a principal fonte de desenvolvimento nacional de pesquisa, trazendo mudanças significativas no contexto, que irão repercutir na vida funcional, como as sentidas por C, 56 anos, solteiro (cargo). Entrevistado na DSO, em março/2008, afastado por três vezes no período de 2000 a 2007, por depressão e câncer. Com segundo grau completo, foi admitido na UFF em 1974, como (cargo) por indicação de uma pessoa amiga da mãe. Fez um teste e foi aceito. Em 1976, teve ascensão para o quadro efetivo (cargo) através do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP). Em seu momento inicial, coincidente também com o final da ditadura e a transição democrática, depara-se com sociabilidades e organização de trabalhos semelhantes aos da entrevistada A. Em suas percepções, informa:

No início a unidade era pequena, ocupava poucas salas. Eram poucos funcionários. As pessoas eram muito boas. O relacionamento ótimo Eu gostava muito do serviço, trabalhava com a Secretária. Eu era uma pessoa que vestia a camisa.

O espaço físico permite uma aproximação e o estabelecimento de vínculos. Tem prazer no que faz e se sente pertencente e reconhecido, como diz: “veste a camisa” da Instituição.” Contudo, modificações a partir de 1978 começam a ser percebidas conforme suas palavras:

A partir de 1978 o Departamento foi crescendo e ocupando outros andares. Isto acarretou mais serviço e houve diminuição das reuniões externas, que aconteciam nos finais de semana. Hoje, cada um vive sua vida.

Esse relato aponta para a expansão do Departamento e a sobrecarga de serviços; por outro lado, fala do seu sofrimento pela diferença nos padrões de sociabilidades, antes marcados por vínculos de amizade. Seus relatos apresentam um lado pouco valorizado na fala dos homens, que é o apreço aos vínculos afetivos estabelecidos no contexto de trabalho, assim percebidos:

Hoje nem festa de Natal acontece. As pessoas novas não acompanharam o ritmo anterior e há desunião. Houve, também, separação das pessoas. Hoje tenho boa relação com os professores, mas aproximação com os novos é diferente que tinha com os antigos. Tratam-me bem profissionalmente, mas fico triste por não haver vínculos, nem relações externas.

Nesta mesma conjuntura está a experiência de **G**, que foi entrevistado na DSO, em maio/2008, sexo masculino, 63 anos, casado (cargo), afastado do trabalho por doença neurológica. Ingressou na UFF em 1975, como (cargo), por indicação de docente; foi desligado em 1976, mas legalmente admitido em 1991. Em sua trajetória, ocupou cargos de chefia de departamento (1996-1998) e de diretor (1999-2003). Sua experiência ocupacional traz informações sobre os processos de mudanças que se operaram entre sua formação universitária e, depois, na sua profissionalização, que teriam repercutido sobre seus projetos, sonhos e frustrações.

Minha graduação foi 1967. Em 1966, ainda estudante, fiz o meu primeiro (trabalho) por minha conta, participando de um festival [...]. Eu fiz carreira (fora da UFF) e em função disto tive vários convites para trabalhar na UFF [...] no curso que tinha sido inaugurado. Em 1975 eu aceitei o convite do docente que instituiu o curso. O curso tinha uma boa imagem e era a chance de construir uma carreira acadêmica. Quando fui convidado achei que era importante para aquele momento da minha vida, já que tinha realizado várias palestras, escrito artigos e dado vários cursos. Gosto da parte teórica e também da prática. No entanto, não pude ser admitido por não ter conseguido o “nada consta” do (DOPS) Departamento de Ordem Política Social. Houve uma precipitação de desligamento em função de divergências quanto o (trabalho) que fiz com os alunos sobre [...]. Tinha uma pessoa do serviço segurança que quis retirar uma palavra do (trabalho) e eu não aceitei. Isso levou à investigação. Isto me prejudicou, pois hoje me vejo com perfil para trabalhar em pós e não tenho titulação.

Nos depoimentos de **G**, o controle ideológico parece transpor os limites do período da ditadura militar e estender-se mesmo depois, sob o processo de redemocratização do país. A vigilância das formas de expressão da intelectualidade narrada é sentida como barreiras que parecem prosseguir e cercear expectativas, atribuindo-lhe o poder de frustrar a vida acadêmica. **G** não se reporta à sua militância, mas, de fato, sua área, a das ciências humanas,

foi a que mais sofreu investigações. No final dos anos 70, os militares iniciaram um processo de abertura, com a aprovação, em 1979, da lei de anistia àqueles que haviam cometido abusos contra os direitos humanos, libertando vários presos políticos e permitindo que muitos dissidentes exilados retornassem ao país. O servidor atribui a interrupção de sua carreira a esse processo:

Em 1991 fui contratado para o quadro efetivo com as progressões correspondentes. Abriram o arquivo do DOPS e nele constava uma série de questões geradas por artigos considerados propaganda comunista em 1969. Mas tive anistia.

Sente ele que as relações com os alunos, outrora vividas, estão mudadas. Na atual conjuntura, vê-se distante de seus jovens alunos: “Atualmente, preferia trabalhar com pessoas mais adultas; os jovens só reagem com regras (só vão à aula porque tem chamada). Acho que as regras condicionam. Não vejo empenho, iniciativa. Mas fiquei prejudicado na carreira acadêmica.”

O crescimento econômico, que marcou os anos 60 e 70, foi quase nulo na década de 80, daí uma série de mobilizações que marca a conjuntura com a construção da renovada sociedade civil. Em 1978, nasce a ADUFF (Associação de Docentes da UFF) e, posteriormente, a ASUFF (Associação de Servidores da UFF), entidades para-sindicais, comprometidas com a luta em favor da democracia e com a defesa das condições de trabalho. Os servidores públicos federais conquistaram o direito de sindicalização com a promulgação da Constituição Federal de 1988; todavia, as condições competitivas entre as diferentes categorias de trabalho dificultam a formação de identidades profissionais no âmbito individual e coletivo. As homogeneidades se dissolvem também na crescente partidização dos movimentos sociais; a vida democrática exige novos modos de convivência.

Na criação de sindicatos independentes e dos partidos políticos, surge uma nova esquerda – que rejeita a que a precede – e dá origem a um novo partido, o PT (Partido dos Trabalhadores), reconhecido como autenticamente popular e desatrelado das elites políticas tradicionais; esse foi um dos fatos políticos novos mais importantes no movimento de abertura democrática do início dos anos 80. Por outro lado, nas Universidades, os professores, os estudantes e os funcionários quando exigiam a eleição direta de seus reitores, tornando essa escolha uma forma de expressão da comunidade acadêmica e mostrava também a pluralidade política de alunos, professores e servidores¹⁰⁶. Neste contexto, as sociabilidades se

¹⁰⁶ De acordo com alguns autores (SANTOS FILHO, 1992; BASTOS, 1992; CASTRO, 1992), a operacionalização e a eficácia dessas eleições longe estiveram de representar esses anseios e ainda não se concretizaram, “tendo em vista demagogismo e corrupção típicos de nossa tradição político-partidária

modificam; quebra-se aquela aparente homogeneidade da ditadura, peculiar à instituição da UFF, que também está fraturada.

A orientação universitária, na nova ordem, baseia-se em critérios de crescente burocratização e racionalização. Todos estes fatos vão repercutir no cotidiano e nas hierarquias funcionais, como assinalados na entrevista de **B**, feita no gabinete do reitor, em fevereiro/2008, sexo feminino, tem 48 anos. É casada e tem uma filha. Esteve afastada por problemas ginecológicos e cirúrgicos. Admitida em 1984, aos 18 anos, como (cargo), através do DASP, com indicação de uma pessoa amiga da mãe, que também foi servidora da UFF. Tem curso superior em Direito. Em sua trajetória como (cargo), nestes 29 anos de serviço, passou por três lotações e hoje ocupa cargo de chefia. Sua trajetória ocupacional mostra um pouco das hierarquias universitárias e seus impactos sobre o mal-estar que experimenta. Para ela, corporativismo e burocracia, normalmente respaldados em interesses político-partidários, geram o poder discricionário, que vivenciou e que lhe trouxe sofrimentos:

A primeira chefia foi extremamente ruim. Ela era (função) de carreira e não trabalhava. Chefiava três setores. Não fazia nada. Ela dizia ‘chefia era só para assinar papel e coordenar, não tem necessidade de trabalhar, para isto existiam os funcionários’. [...] tive que fazer o trabalho de quatro. [...] Fiquei dois anos de sofrimento com esta chefia. Quem não era (função de carreira) não teria chefia, mesmo que a pessoa fosse a mais antiga, mesmo que tivesse maior visão, preferiam colocar uma pessoa recém-chegada, sem entendimento da UFF em termos institucionais, do que dar oportunidade a quem já estava lá.

Reconhece que os laços de amizade se constituem em fator importante de bem-estar e do sentimento de pertencimento, mas localiza, na sua experiência, que, nos anos 80, as hierarquias foram fator limitante dos afetos.

[...] houve episódios de mudanças de Direção, colegas (cargo) que quando ocuparam a Direção passavam a ser opressoras, com postura de distanciamento. Uma delas foi uma grande decepção, pois a convivência anteriormente era aberta e agradável e, quando chegou à chefia, mandou todos trabalharem de portas fechadas. [...] foi proibindo as festas, que eram nas últimas sextas do mês, no trabalho, para comemorar os aniversários. Ela era aberta, participava.

Essas observações sobre mudanças de comportamento em função do cargo, lembram observações de Elias (apud HEINICH, 2001, p. 71), ao sublinhar que “os seres humanos, contrariamente a outros organismos, não possuem, de maneira inata, os autocontroles interiores que lhes permitem viver em grupo sem destruir-se uns aos outros.”

incorporado às práticas universitárias que passaram a adotar o sistema eleitoral como processo de escolha de seus dirigentes.”

E foi entrevistada na Divisão de Saúde Ocupacional (DSO), em abril/2008, sexo feminino, tem 51 anos, solteira, e 25 de trabalho. Suas licenças entre 2006 e 2008 ocorreram por problemas neurológicos (coluna cervical). Foi admitida na UFF em 1983, através do concurso para o cargo [...] com ascensão funcional [...] em 1985. Atualmente, está com limitação de atividades e, em função disto, mudando de setor. Traz seus projetos, sonhos, frustrações e estresse como parte do processo de desmonte do serviço público, principalmente da saúde.

Fiz concurso na UFF como [...]. Após dois anos, com graduação [...], passei na prova de ascensão. Minha expectativa era de ascender profissionalmente. Estudara na UFF e já trabalhara em empresa privada. Eu era jovem, disposta, sem medo do trabalho e o regime particular me preparou. Fui bem acolhida. Com o tempo, a falta de funcionários foi sobrecarregando, principalmente há 15 anos [...], pois tinha uma equipe reduzida, acúmulo de trabalho e as mesmas cobranças. A falta de recursos, de medicamentos e de roupas faz com que se vá de andar em andar na busca do material. Eu gosto das coisas direitas e vou à busca. No setor de apoio, o desgaste foi físico e psicológico.

A entrevistada, ao ter acesso ao serviço público, trazia as esperanças de realização profissional, de ascender profissionalmente e teve esta possibilidade em relação à mudança de cargo. Em suas palavras, observam-se o senso do ofício (dever de fazer o necessário para que a atividade aconteça) e as dificuldades que foi encontrando ao longo do tempo, pela ausência das condições de trabalho. Seus hábitos de ofício são prejudicados e as suas práticas perdem seus sentidos originais, o que nos remete a Bourdieu (1979), quando afirma que o *habitus* é o princípio gerador de práticas. A servidora vive um momento de mudanças no mundo do trabalho, que lhe traz grandes desgastes por querer suplantar a falta de recursos materiais e pessoais.

Entre fins dos anos 80 e 2000, cresce a “corrida” pela excelência, tendo como indicadores a titulação do corpo docente, a capacidade científica instalada, o prestígio e o reconhecimento social e simbólico dos estabelecimentos que integram este espaço social. (MARTINS, 2000). Os processos de modernização acarretam transformação e redefinição dos elementos que configuram o plano social. Há o enfraquecimento das fronteiras das instituições (escola, família, exército, etc.) e transformações no mecanismo de controle, que passa a ser contínuo, simultâneo e descentralizado. A sociedade é mediada pela informação. (DELEUZE, 1992). As necessidades e os desejos transformam-se em mercadorias, há a primazia do econômico sobre o social.

A globalização econômica, a racionalização do trabalho e a crescente competitividade têm levado o trabalhador a situações consideradas como fonte de estresse. “O antigo modelo

de intelectual indignado, dilacerado pelas contradições da sociedade capitalista periférica e subdesenvolvida, foi substituído pelo profissional competente e competitivo no mercado, concentrado na carreira e no próprio bem-estar. [...]”(RIDENTI, 2005 p. 256).

A entrevistada A vivencia momentos de competição, assim sentidos:

Não consigo me relacionar com pessoas de mau caráter. Pessoas de duas caras. Soube de calúnias, de pessoa que quis impedir que eu terminasse o doutorado e depois se aproximou, fazendo convites sociais. Esta pessoa era muito aglutinadora na parte social, eu me afastei. Antes, essa pessoa fazia uma disciplina do doutorado e me pedia ajuda. É uma pessoa sedutora, perguntava pela minha família. Num certo tempo, comecei a reparar seu caráter através do que me contava e aconselhava. Certa vez disse – ‘a gente tem que saber se virar. Fulano pediu para fazer um trabalho traduzido pelo computador. Eu não sei nada desta área, aí eu procurei uma pessoa da UFF e pedi para fazer que eu daria um estágio posterior. Entreguei o trabalho e o estágio não retribuí’. Fico horrorizada. As pessoas fazem coisas... Há pessoas que vão para fora e trazem de lá artigos e traduzem e publicam nas Revistas da América do Sul (Peru, Colômbia) e assim enriquecem seus currículos. Vão comendo pelas bordas. Fiz uma disciplina com essa pessoa. Deixou um trabalho para a última hora, pediu para que eu o fizesse, ele foi passando a limpo e entregou com a letra dele. Certa vez, eu disse para ele: ‘Você pode enganar poucas pessoas durante muito tempo, muitas pessoas por pouco tempo. Mas ninguém engana todo mundo o tempo todo’.

Nos anos 90, a articulação de objetivos e políticas ao plano macro da educação superior parece interferir diretamente na vida funcional (plano micro da gestão), de uma maneira geral. Aumentam as exigências de trabalho, sem que haja uma contrapartida de valorização, seja através dos salários e de benefícios, seja nas condições de trabalho. A UFF tem ainda parte de seus quadros remanescentes dos critérios clientelísticos dominantes na ditadura; isso é sempre mencionado e reconhecido por outras Universidades. A renovação de quadros, pois, se faz no encontro de duas histórias, e com dificuldades, como as expressas pela entrevistada A:

[...] muitos dos que vieram de outras instituições e que tinham títulos consideram a UFF medíocre; a presença deles a engrandece. O departamento estava dividido, os membros da pós-graduação hostilizam e segregam as outras pessoas. A prepotência é tanta que, por exemplo: na discussão da nova arquitetura de departamento, o professor com doutorado considerava que o voto dele tinha que ser mais importante do que o do outro, que não tinha doutorado.

Além das dificuldades decorrentes das circunstâncias próprias à trajetória da UFF, o modelo de competência que se impõe expressa uma profunda modificação na organização do trabalho, nas relações sociais no trabalho e na relação do indivíduo consigo próprio (subjetividade). De acordo com Esteves (1999),

Hoje o docente não só tem necessidade de atualização contínua, mas também da renúncia a conteúdos e a um saber que vinha sendo de seu domínio

durante anos. Ele deve incorporar conteúdos que nem sequer eram mencionados quando começaram a exercer esta profissão. O professor que resiste a estas mudanças, que ainda pretende manter o papel de modelo social, o de transmissor exclusivo de conhecimento e o de hierarquia possuidora de poder tem maiores possibilidades de ser questionado e de desenvolver sentimentos de mal-estar. (Apud CARLOTTO, 2002, p. 23).

Bourdieu (1983, p. 58), ao se referir aos determinismos sociais que pesam sobre o intelectual, observa que ele “tem o privilégio de se situar em condições que lhe permitem trabalhar para conhecer suas determinações genéricas e específicas, e através disto, se liberar (pelo menos de forma parcial) e oferecer aos outros os meios de liberação.” No processo de competição, o ser humano fica em segundo plano; o que importa é atingir o alvo desejado. O capitalismo moderno com seu avanço tecnológico expandiu as capacidades do ser humano, mas não promoveu efetivamente o desenvolvimento de uma individualidade com sentido, fazendo emergir crescentemente o fenômeno do estranhamento. Ao contrário, “pode desfigurar, aviltar, etc. a personalidade humana.” (ANTUNES, 1999). O relato de A mostra reação à nova competência profissional, o sofrimento da perda do saber anterior, bem como da perda do poder. Expressa ainda sentimentos de irritação e tristeza, trazendo como consequência o isolamento social, o que interfere em seu bem-estar, tendo de buscar terapia como pode ser constatados em seus depoimentos, mas também um renascimento:

No início, senti-me inibida, pois não tinha doutorado e reagi deixando de fazer pesquisa da área, seminários e senti-me triste e irritada, fechando-me para os relacionamentos sociais. Fiz terapia e dediquei-me também às artes. Posteriormente, fiz doutorado.

O que se destaca dessa experiência é que condutas e performances anteriores entram em choque com as novas, um clima de insegurança e sobrecarga de trabalho passam a causar não só sofrimentos, mas também o estresse, diante da “necessidade de o organismo lidar com algo que ameaça sua homeostase ou equilíbrio interno” (LIPP, 2004, p. 17), conforme relata A:

Sempre tive boa relação com chefes. Fui chefe de maio de 2004 a agosto de 2005. Fazia parte do colegiado. Fui escolhida por votação e ninguém queria assumir. Na reunião departamental, cada um dizia – ‘eu não posso de jeito nenhum; já dei minha contribuição’. Precisava de um decano e ninguém queria. Resolvi aceitar. Os motivos de ninguém querer eram vários: um grupo voltado para pesquisa, outro exercia outras funções (acúmulo de funções), pois o salário diminuía muito. Há outras funções ligadas à Universidade, brechas na legislação que podem ser cumpridas (3 a 4 funções remuneradas). A gratificação de chefia não compensa. Há vários aborrecimentos. O cargo de chefia exige que você se imponha; tenha atitudes que contrariem os colegas; confronte colegas e situações.

A entrevistada vivencia um momento que exige dos docentes uma polivalência, tendo em vista que as regras de eficiência que mudam a intensidade de trabalho em novas direções do saber, cada vez mais interdisciplinar, sob rigoroso congelamento salarial. Para além dessas questões, a concepção que tinha do cargo de chefia a decepciona e se manifesta em forma de sintomas. As habilitações das hierarquias superiores de servidores administrativos agravam tensões cotidianas:

A auxiliar de secretaria, aparentemente com nível superior, mas sem competência, escrevia errado; faltava muito, a cada cinco dias faltava dois; o que se pedia fazia errado; não dava satisfação. Tentei estimular, ver as suas características. Fiz tentativas, apesar de todos reclamarem, pois se negava a fazer tarefas. [...] Este tipo de funcionário se deve ao fato de a legislação ser muito solta. Entrei em contato com a direção do instituto, pois todos os colegas reclamavam da secretária pela arrogância. Exemplo de resposta à chefia anterior – ‘quem tem que ter hora é você, que é chefe’. Quando houve um acúmulo de faltas consegui que ela fosse encaminhada para outro setor. Apesar de ter faltado, não ter avisado e nem ter trazido atestado, eu a orientei em relação ao Serviço Médico. Ela retornou, dizendo que não tinha conseguido. Das cinco faltas, dei três. Ela tirou férias e depois reclamou das faltas que podiam interferir na aposentadoria e alegou que era preconceito racial. Ela recorreu das três faltas e ganhou e disse que não precisava deste departamento. Então fiz um encaminhamento, a pedido da funcionária, para a Direção. Mas quando saí da chefia, minha saúde estava arrebentada.

As transformações submetem os professores a um profundo e exigente desafio pessoal, sobretudo para aqueles que se propõem a responder às novas expectativas projetadas sobre eles (ESTEVEZ, 1999, apud CARLLOTO, 2002). Nesse processo, a professora depara-se com desempenho de vários papéis, às vezes contraditórios, exigindo-lhe manter o equilíbrio em várias situações. Também para G o exercício do 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.

Em sua experiência, a desconfiança e as traições intoxicam o ambiente e dificultam as relações de trabalho e, como subordinado, sofre ações punitivas por conta do poder, assim sentidas:

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.

Entre os pares, as diversidades de concepções ideológicas criam distâncias e sentimentos de decepção e isolamento, relatados por **G**: “Tive várias decepções, pois há pessoas que conheço há mais de 40 anos, que não falam mais comigo, por divergências de concepções, ideológicas.” Lamenta o estranhamento: “Para mim é inexplicável.” Em sua experiência, o espaço universitário oferece alternativas de convivências, além do departamento ou unidade, como a participação no Conselho Universitário, órgão de maior significação política das Universidades. Mesmo assim, a associação às diversas sociabilidades e o seu mal-estar são assim relatadas: “No momento, as relações do meu ambiente de trabalho estão péssimas, mas como já participei do Conselho Universitário tenho boas relações com outras áreas.” O isolamento social, a falta de senso de comunidade e a competitividade tornam os servidores, principalmente os docentes, mais vulneráveis ao estresse, ocasionando adoecimentos. Assim **G** relata:

Tive que lidar diretamente com a política enquanto gestor; isto foi muito estressante. Meu estresse com ambiente de trabalho, minha crise financeira e econômica e mais conflitos domésticos se associaram e geraram a minha isquemia.

O estresse desencadeia no indivíduo ou as doenças para as quais ele tinha predisposição, ou facilita a entrada de outras, devido à baixa resistência. Os agentes estressantes ligados ao trabalho têm origens diversas, mas a condição interior é relevante: “quando as defesas caracteriais e comportamentais não conseguem deter a gravidade dos conflitos ou a realidade, a desorganização se traduz por aparecimento de doenças somáticas.” (DEJOURS, 1987, p. 121). Em sua percepção, **G** retrata um ambiente perverso, onde é preciso lutar por direitos:

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.

Para Dejours (2004) “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.”

O espaço do trabalho contemporâneo condensa várias expectativas, transformou-se num lugar onde se buscam as condições econômicas para a sobrevivência, mas também o prazer, a alegria, a satisfação e o contato com o outro. Em seu depoimento, **C** traz o ambiente de trabalho como importante fonte de sociabilidades, mas vivenciado no contexto atual da seguinte forma:

[...] os professores recorrem a mim. Tenho boa relação com eles, mas a aproximação que tenho com os novos é diferente da que tinha com os antigos. Tratam-me bem profissionalmente, mas fico triste por não haver vínculos, nem relações externas (amizades). Gosto do ambiente de trabalho, do clima dos alunos. Mas não há mais a ligação afetiva antiga. [...] já namorei uma colega, de outro departamento, mas não deu certo. Eu não tive amor. Não interferiu no trabalho.

O clima institucional revela o cruzamento da vida pessoal e profissional. Os diversos papéis desempenhados pelo indivíduo não são estanques; a contaminação dos problemas pessoais se espalha nos diversos ambientes de trabalho e impõe a necessidade de autocontrole. Nesse sentido, público e privado são indissociáveis. A modernidade traz um incessante questionamento: “Como hei de viver?” (GIDDENS, 1994, p. 113). A falência das certezas e a rediscussão do papel e dos limites da racionalidade em adequação aos novos tempos levam ao declínio das normas; levam os indivíduos a contar apenas com sua própria experiência para nortear suas reflexões e escolhas. Essa questão se coloca para as diferentes dimensões da vida, seja na intimidade da vida pessoal, seja no âmbito do trabalho. **B.** sente o cruzamento dos afetos amorosos e profissionais, gerando estresse e sentimentos de injustiças até na divisão de tarefas:

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.

Nessa experiência ocupacional, após os anos 90, o cruzamento da vida privada, dos afetos, das relações amorosas e profissionais acarretam tratamentos desiguais e estresse no ambiente de trabalho. O clima de trabalho é impregnado pelos descontroles das emoções afloradas com

as questões pessoais. As fronteiras são difusas, os problemas privados interferem nas relações de trabalho, acarretam ameaça à reputação, perda de produtividade do grupo de trabalho e destituição do cargo da chefia. As mudanças significativas nos jogos relacionais aparecem nas formas de interação dos vários e múltiplos atores sociais em seus diversos papéis. As novas formas de relacionamento (parcerias frouxas, descartáveis e descompromissadas) afetam a vida emocional e repercutem no trabalho. Ocorre também “o desvanecimento das habilidades, de sociabilidades, reforçado e acelerado, atribuído à tendência inspirada no estilo de vida consumista dominante, a tratar os outros seres humanos como objetos de consumo.” (BAUMAN, 2004, p. 96). Este autor, em seu livro *Amor Líquido*, aponta a ambivalência, hoje, dos sentimentos do indivíduo: ânsia por relacionar-se e pavor de estar ligado permanentemente. Nessa perspectiva, os indivíduos não mais têm um grupo de referência; compartilham ações baseadas no instante em que vivem e nas condições semelhantes nas quais se encontram. A qualidade do relacionamento íntimo repercute na saúde mental, física e profissional, pois proporciona o sentimento de mais-valia e segurança.

Por outro lado, interferências macropolíticas são apontadas, por exemplo, como resultado desses tempos neoliberais, daí a escolha de muitos funcionários pela aposentadoria proporcional, acarretando perdas significativas de funcionários competentes e produtivos e com conseqüentes mudanças nas sociabilidades e nos afetos.

B nos descreve as perdas:

A grande maioria saiu na era do Collor e por proporcionalidade, com o medo do que poderia vir das reformas. Medo do que acontece hoje. Eu vou fazer 30 anos de serviço com 48 anos e não vou poder me aposentar. (55 anos). São pessoas extremamente produtivas, mas que não estão mais trabalhando em função do que aconteceu naquela época. Eram pessoas competentes, sérias no que faziam.

A diminuição das verbas causa precarização dos meios de funcionamento das unidades de ensino, que concorrem para desmoralizar a Universidade pública. Em contrapartida, há articulações internas e pessoais para a penosa resolução dos problemas, sendo, inclusive, realizadas permutas de servidores por objetos de trabalhos e por prestadores de serviço, que sempre desmoralizam o setor. A precariedade dos recursos humanos e materiais é situada da seguinte forma por **C**:

A partir de 1990 tudo piorou. Tudo foi limitado. A verba é pequena. Eu mesmo faço alguns consertos elétricos para poupar. Os professores preparam as apostilas, eu rodo e alceio para vender. Com este dinheiro, compra-se material para o departamento, fazem-se alguns consertos maiores. Tudo foi limitado. Se esperar pelos recursos da UFF, até aula não acontece.

São muitas as perdas sentidas, na área de saúde, por **E**:

Só estamos incorporando perdas. A incorporação do vale-alimentação não substitui o refeitório. [...] O funcionário vem perdendo, inclusive, a sua identidade. Os contratados não têm muito compromisso. Muitos são inexperientes, sem postura e com abordagem inadequada. O branco (cor da roupa) sempre nos identificou. Hoje os contratados sem qualquer postura são também uma representação. Eles entraram, mas não suprem a quantidade e caiu a qualidade. As pessoas foram-se aposentando, outros estão licenciados e outras saem para outras instituições para ganhar melhor. Há um problema crônico de falta de pessoal, de limpeza e falta de roupa.

Nesse contexto, os conteúdos e a qualidade do trabalho se modificam. Esses contratados, em grande parte, na descrição da entrevistada **E**, vêm abalando o *status* do funcionário idealmente representado. As condições de trabalho contribuem para o desenvolvimento de subjetividades: as interações sociais geram “universos consensuais” no âmbito dos quais as novas representações se criam, passando a fazer parte desse universo. (MAZZOTI, 1994).

O Direito do Trabalho como um todo passa por grandes modificações e a cultura da privatização impulsiona a terceirização de serviços¹⁰⁷. As entrevistas sugerem perdas sofridas por funcionários, inclusive de identidade; a estratégia seguida pela administração universitária, ao invés de valorizar o quadro efetivo de servidores e melhorar as condições de trabalho, busca na terceirização uma forma de postergar a execução do serviço público.

A complexidade de conhecimentos gera contradições entre as práticas e as relações existentes; muitas vezes delegam-se ações, mas deseja-se preservar o lugar de poder. Cada vez fica mais difícil o domínio da totalidade dos conhecimentos por um único profissional; há uma crescente superespecialização, gerando uma infinidade de disciplinas e especialidades. Além disso, verifica-se uma posição de relativa subordinação de uns a outros profissionais de uma mesma área de conhecimento, caso das hierarquias na área de saúde: no topo, estão os docentes médicos, depois, os médicos e, abaixo deles, outros diversos profissionais, segundo graus de formação e prestígio, como já referido. (GÓIS, 2007). Assim, o trabalho de equipe é cada vez mais prejudicado por sociabilidades com fronteiras rígidas, caso muito comum entre os médicos, trazido nos depoimentos de **F**, entrevistado na DSO, em abril/2008, sexo masculino, casado, 57 anos, que teve afastamentos por doença em 2004 e 2007, por problemas cardiológicos, e limitadas suas atividades por seus problemas de doença. Foi

¹⁰⁷ O que implica, necessariamente, contratação de terceiros pela Administração, com observância do processo licitatório, conforme Lei n. 8.666/93.

admitido em 1987 por concurso (cargo), tem 35 anos de serviço. Há 21 anos está lotado no mesmo setor.

O trabalho com médicos é péssimo. Eles se ausentam muito e não dão satisfação onde se encontram e quando há urgência é preciso procurá-los por todos os lugares. O trato depende da educação de cada um deles: uns são educados, outros mais agressivos. [...] Há muito estresse no dia-a-dia, principalmente com relação aos médicos (ausências).

E refere-se às suas angústias e inseguranças:

Às vezes, tem de se entrar nos dormitórios; ir lá fora ao *trailer* para buscar o médico, quando todos estão lanchando no mesmo horário. Alguém tem que ficar para atender os chamados e às vezes é falta de Direção. Tem-se que sair procurando... Não se sabe com quem vai contar. Entre a equipe (do mesmo cargo) a sociabilidade é boa, há colaboração mútua. Existe uma equipe interdisciplinar, mas não tomamos conhecimento dos médicos, pois eles trocam entre si. Não há uma organização. O médico parece que é meio *freelance*. Alguns são mais compromissados. Dá muita insegurança, pois a gente está à frente e não consegue os recursos médicos.

Observa-se que há uma relação de cooperação entre os membros de uma mesma categoria (sociabilidade entre pares). O “*status* médico” dificulta o acesso, a comunicação e a resolução dos problemas. Parafraseando Costa (2008), “há um sentimento de indiferença pelo ‘outro’, que, no cotidiano, reafirma que o problema do outro a ele pertence, sem que seja necessário reconhecer quaisquer identidades entre as pessoas.” Por outro lado, há uma cultura, na qual as relações de poder e disciplina geram mal-estar, sentimentos de angústia e inseguranças, expressos por **E**:

Com médico sempre há um pouco de diferenças, pois muitos não aceitam as discordâncias das prescrições e eles acham que nós não temos direito de discordar. Levamos para a supervisora e ela passa para outra instância quando isto ocorre. Algumas vezes aconteceu, pois há muitos residentes (80%) e ainda sem grandes experiências. Alguns médicos são mais acomodados. A maioria é professor. A principal questão é a valorização da queixa do paciente quando repassamos. Às vezes acham que dá para esperar, pois há muita dificuldade de eles quererem se deslocar.

As chefias são instrumentos importantes para o clima ambiental e algumas entrevistas mostram como os entrevistados se colocam diante desta questão hierárquica. Nesse sentido, foram importantes as contribuições de **D**, entrevistada na DSO, em março/2008. Tem 52 anos e 32 de trabalho. É casada e tem dois filhos. Suas licenças entre 2006 e 2007 ocorreram em função de descontrole emocional. Atualmente, está com limitação de atividades e, em função disto, mudando de setor. Foi admitida na UFF em 1987 (cargo), através do concurso de 1986. Em sua trajetória, vivencia mudanças de formas de chefias e diferentes sociabilidades que

geram, ao longo do tempo, dificuldades relacionais e doença psiquiátrica. Nem sempre, porém, conforme Pitta (1994, p. 161), em suas análises sobre chefias, a presença do chefe pode significar certa pressão, mas a sua ausência amplia as ansiedades advindas da falta de suporte técnico e administrativo para os trabalhadores. Ela experimentara, antes, uma boa chefia:

A chefia tinha uma boa relação com todos. Era formada... (cargo), mas não era professora. Coordenava o trabalho técnico. Todos os dias percorria todos os setores para saber dos problemas. Sua liderança humanitária foi muito produtiva. Ela via o funcionário como um todo, não como uma máquina de trabalho. Ninguém conseguia dizer não para ela, mesmo se isto atrapalhasse, pois sempre contornava as situações pessoais.

Também mudanças ocorridas na estrutura do departamento, com a junção das equipes de setores antes distintos, colocam expostas as divergências de orientações das equipes nas práticas, causando uma cisão dos grupos. Geram competições e sentimento de perda por um trabalho mais realizador e ausência do sentimento de pertinência, conforme depoimento de **D**:

No (setor), o grupo anterior da cirurgia só foi lotado depois de um ano. Fomos consideradas um bom tempo como ‘pássaros fora do ninho’, porque sempre houve esta divisão entre a cirurgia e a clínica, pela diferença das orientações, inclusive pelo trabalho multiprofissional. O que dói e que hoje é tudo misturado, inclusive as doenças contagiosas. Enquanto não se consegue vaga no DIP – Doenças Infecciosas e Parasitárias, as crianças ficam no mesmo espaço que as demais operadas. A gente tenta colocar as crianças, para evitar o contágio, mais distantes.

Em conformidade com a análise sobre dilemas da proteção social de Costa (2008), freqüentemente o padrão assistencial tem pouco a oferecer quanto à possibilidade de assegurar direitos sociais, exemplificado no relato da entrevista e isso pressiona a consciência do dever profissional.

Mudanças no direcionamento de chefia para o autoritarismo, no qual não há trocas, só mando e opressão, acarretam ruídos na comunicação (“fofocas”), inibição, distanciamento, influenciando as relações e a produtividade, conforme sentidos por **D**:

A chefia atual já disse para que veio com a frase: ‘nós somos funcionários da instituição e temos de nos adaptar e não a instituição adaptar-se a nós’. [...] Sempre considerei a hierarquia. Precisava de alguém para trocar de plantão para o dia, as outras disseram não vou, não quero. A diretora (da função) falou em fazer rodízio. Eu disse tudo bem, mas preciso me organizar. Coincidentemente, o pessoal começou a querer ir para a noite, pelo aumento do adicional noturno, e mexeram nos meus plantões. [...] hoje eu vejo que a ética (função) (não falar do amigo, não falar do paciente na frente de outros) me atrapalhou. Disseram que eu sou muito fechada, mas eu tentava seguir uma ética. Ouvi ‘Você aceitava tudo o que se mandava fazer’. Não é assim que funciona a hierarquia e agora volta contra mim. Nas dificuldades, eu

sempre cobria as colegas; as outras falavam, reclamavam e eu ficava quieta. Eu não fazia as minhas colocações. Fui interpretada mal nos acontecimentos de 2006.

Os fatos ocorridos com essas atitudes no acato à hierarquia são sentidos por ela como inadequados, pois prejudicam sua imagem quanto a modos de pensar e agir em relação à hierarquia. Dejours (1990) refere-se à existência de “regras de ofício”, que são as formas de trabalhar em conjunto e que passam fundamentalmente por relações de confiança entre os trabalhadores. Essas regras são técnicas e, principalmente, éticas.

A traz um ideal de chefia expresso da seguinte forma:

Atualmente sou chefe da Secretaria de apoio administrativo. Eu procuro ter um entendimento. Mantenho uma relação de honestidade e confiança e consigo boa resposta ao solicitar uma maior disponibilidade. Há questões como um servidor recém-admitido, inteligente, mas que não consegue ter responsabilidade com o horário. Não é engajado na instituição. Se aqui fosse uma empresa privada, já teria sido demitido. Ele compreendeu que eu sou compreensiva e que seu comportamento está refletindo no grupo. Ele mora perto, estuda à noite e não consegue acordar cedo. Já tinha dito que ia pedir para sair para não me prejudicar. Nas minhas férias, ele foi encaminhado pelo Assistente Geral à Diretoria de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DDRH).

Seu ideal de chefia, diz, encontra-se no diálogo, na honestidade e na confiança, mas observa que ser “funcionário federal”, diferentemente da empresa privada, favorece maiores tolerâncias por parte das chefias. No serviço público, os cargos em comissão, as funções comissionadas também ocorrem por apadrinhamento e indicação e, na prática, são conseguidos por métodos nem sempre transparentes, servindo para criar um clima de guerra entre os servidores. As hierarquias assim estabelecidas ficam difusas. A falta de preparo para os cargos, as vaidades e a gratificação insignificante são algumas das características apresentadas e consideradas como limitantes das realizações profissionais das chefias pela entrevistada **B**:

Até que ponto está valendo a pena a chefia, ganhar o que ganho. O custo-benefício, não em termos financeiros, mas pessoais. [...] Hoje eu saio daqui morta. É importante meu trabalho, mas também é importante minha família. [...] Tenho uma filha de 10 anos e estou perdendo tempos preciosos. Fico angustiada por estar me sentindo ausente e ela ainda depende de mim.

O trabalho desenvolvido em certas condições exerce pressão psíquica sobre o trabalhador, gerando sofrimento devido ao embate entre expectativas e seus projetos de vida e uma dada organização do trabalho que não abra espaço para que eles sejam considerados. (DEJOURS, 1990). A entrevistada sente-se sem qualidade de vida, por ter restringido seu tempo para as demais relações, principalmente do grupo familiar. Em seu papel de mãe, expressa angústia

pelo sentimento de abandono da filha, colocando em cena impactos do trabalho feminino fora de casa sobre o ambiente familiar. As mulheres, ao longo do tempo, vêm diversificando seus papéis, mas ainda enfrentam mal-estar, desenvolvido na tradição cultural de maternidade. Hoje, está provado, as mulheres adoecem mais do que os homens, por acumularem mais funções e exercerem múltiplos papéis. O fato de conquistar independência financeira não lhes garantiu respeitabilidade total, as desigualdades se mantêm e muitas delas são localizadas nos conflitos internos por suas escolhas pessoais em relação à família.

Na Universidade, questões como o patrimonialismo¹⁰⁸, o clientelismo e as regras civilizatórias (ELIAS, 1991, apud HEINICH, 2001) abalam as relações, gerando estresses e sentimento de injustiça, conforme revela **F**: “o funcionário bom acaba sendo mais requisitado, sofre mais pressão. Os bons trabalham mais.” Isso também é observado por **D**: “quem pinta e borda no serviço é privilegiado. Eu vejo que a direção teme que aquele que anda direito entre no mesmo caminho.” O engajamento e o envolvimento do servidor se alteram na medida em que há distanciamento, colocado pelo cargo, no sentido de poder, investido ou não de um “saber”. É “a forma como cada fio se modifica quando se modificam a tensão e a estrutura de uma rede. (ELIAS, 1987, apud HEINICH, 2001, p. 120).

Por outro lado, as raízes históricas da educação brasileira e da cultura política reservaram aos intelectuais um lugar de prestígio (poder) que, algumas vezes, marca suas sociabilidades com o caráter de autoritarismo e autocentrismo, gerando entraves à troca de conhecimentos, à complementaridade das ações e ensejando rivalidades, principalmente num espaço plural como o das Universidades. **B** expressa sua experiência com os intelectuais da seguinte forma:

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.

¹⁰⁸ Na sociologia weberiana, corresponde a um tipo de dominação tradicional, caracterizada “pelo fato de o soberano organizar o poder político de forma análoga a seu poder doméstico.” (RODRÍGUEZ, 1997, p. 22).

Em sua percepção, os conselheiros sentem-se superiores e ignoram as falas dos demais, e alguns, principalmente as mulheres, não se preocupam com atitudes primárias de boa educação: nem mesmo cumprimentam “os diferentes.” Mecanismos de prestígio se baseiam em códigos normalmente imperceptíveis, que surgem como traço da cultura. Segundo Bourdieu (1983), o que orienta as estratégias dos atores é a posição que detêm no interior do campo. Este autor (1983, p. 58) refere-se, também, ao fato de que há uma usurpação da palavra pelos intelectuais:

É muito comum que os intelectuais se autorizem com a competência (no sentido jurídico do termo) que lhes é reconhecida socialmente, para falar com autoridade muito além dos limites de sua competência técnica, particularmente no campo da política. Esta usurpação, que está na base da ambição do intelectual à antiga, presente em todos os *fronts* do pensamento, detentor de todas as respostas, é reencontrada sob outras aparências.

Para Gramsci (1982), todos são intelectuais pela função social de suas atividades específicas. Na Universidade, os Conselhos Universitários constituem-se num espaço de sociabilidade dos intelectuais, mas externalizam características diferenciadas dos indivíduos, segundo o *status* que a instituição lhes confere. Formam subgrupos que se distinguem em função de seus interesses e indicam forças antagônicas que neles atuam (SIRINELLI, apud GONTIJO, 2005). Categorias profissionais diversas buscam defender seus interesses corporativos, seja através de associações e conselhos, seja de ações e discursos no interior das instituições e geram-se competições e conflitos. Para a entrevistada, é um privilégio trabalhar neste espaço, tendo em vista que absorve o clima institucional, conhece os problemas e acumula conhecimentos. Participar deste espaço de sociabilidades é fonte de crescimento e, provavelmente, de compensações, junto ao órgão que representa o topo da administração universitária. É provável que desfrute de boa auto-estima, o que lhe permite aceitar a invisibilidade de que desfruta diante de alguns, sem abalos psíquicos.

A complexidade das relações dos diferentes trabalhos intelectuais entre si e ainda das relações dos trabalhos intelectuais com os não-intelectuais, com suas muitas hierarquias e desigualdades, permite pensar condições que, nas sociedades atuais, apontam a relação clara entre a estrutura ocupacional e os problemas de saúde mental, como fazem vários autores, entre eles Dejours (1994), Silva (1995, p. 47-54), Avelato (1999), Carlotta (2002), Massola (2007) e Lipp (2001).

Na observação de Chauí (2001, p. 56), “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.” C sente essa experiência da seguinte maneira:

Já tive problema com uma professora, hoje já está aposentada, gostava de ser atendida na frente. Quando aconteceu ao contrário e fez queixa de mim e me ameaçou, dizendo que poderia me mandar embora e eu perguntei: ‘Quem é você’? Eu a desafiei a fazer. Mas a chefe contornou a situação e me chamou a atenção.

O entrevistado fala de sua indignação pela falta de respeito pelo seu *status* funcional. Altera-se.

Um outro desentendimento foi com uma outra professora, que já faleceu. Eu ia a Reitoria e ela me pediu para entregar um documento. Mas eu acabei não precisando ir e não levei. Quando eu disse que não levava, ela reclamou com a chefia e a chefe me defendeu. Não era minha função, eu ia colaborar com ela, uma vez que ia lá. Mas, antes de ela morrer eu já tinha voltado a me relacionar com ela normalmente.

Sente-se injustiçado quando não é reconhecido no seu desempenho:

O acúmulo do serviço, os trabalhos que dependem do professor para acertar o relatório anual de atividades docentes (RADOC) me estressam. Minha chefe é muito ‘bacana’, mas fico chateado quando a pessoa diz: ‘você é o Secretário, tem que fazer isto, aquilo, etc.’, coisas além da minha responsabilidade. Eu tenho responsabilidade; faço apostila, o relatório, o quadro de horário, ata de reunião.

Segundo Dejours (1990), o homem não é necessariamente passivo diante da rigidez das regras e da relação hierárquica, sendo capaz de reagir e organizar-se mental, afetiva e fisicamente, ou seja, o sujeito atribui sentido em sua relação com o trabalho, sentido esse que tem relação com sua história passada, suas experiências afetivas anteriores, além de com suas expectativas atuais. Além disto, aqui se pode observar como é abordado por Freud, em seu artigo “Schreber” (1910, apud OLIVEIRA, 2006), um tipo especial de transferência, que o ser humano desenvolve em relação às instituições com as quais tem algum vínculo, sendo-lhes atribuídos sentimentos, qualidades humanas, quase vida própria.

No relato que se segue, C mostra o apreço dado ao trabalho e, ao mesmo tempo, expressa mal-estar pela falta de empatia dos colegas em relação à sua dor pela doença (câncer); igualmente, apresenta sua instabilidade emocional na vida privada como fator limitante das funções a serem desempenhadas no trabalho que lhe parece agravar sua saúde mental:

Quando minha mãe faleceu e eu tive uma separação amorosa, entrei em depressão e isto interferiu na minha produtividade. Sentia-me angustiado, irritado e sonolento no trabalho. Se eu estivesse em empresa privada, teria sido demitido. Na época, a Chefe me encaminhou para o DDRH, para o

Programa Sócio Funcional. Eu fiz tratamento médico e psicológico por um ano e fiquei afastado do trabalho, mas não tinha prazer de ficar em casa. Eu melhorei, mas o que me recuperou foi ter encontrado uma companheira e tenho apoio afetivo. Minha vida mudou. Passei a dormir melhor. Surgiu outro baque, que foi o câncer e fiz a cirurgia. Fiquei e estou curado. No trabalho não houve interferências posteriores, mas brincadeira de alguns me chateavam. Todos viram que eu mudei com o meu relacionamento (relação estável há dois anos). Dizem que eu sou outra pessoa. Tenho prazer de estar em casa, a gente conversa, sai, vai à casa dos pais dela. Hoje minha pressão está sob controle, com a medicação. Mas tenho medo de me aposentar e ficar sem ocupação.

Alguns dilemas pessoais e profissionais estão colocados: os compromissos éticos, o respeito profissional, as sociabilidades, a sobrecarga de serviços, o cuidado pessoal. O isolamento social, a falta de senso de comunidade e a competitividade tornam os servidores mais vulneráveis ao estresse. As sociabilidades são ambíguas e mudanças nas formas de convivência causam diferentes formas de sofrimentos e também o estresse, registrados em diferentes depoimentos. A entrevista de **D** narra uma situação desencadeadora de estresse.

Eu joguei a medicação longe. Fiquei alterada; a colega não esperava essa minha reação, pois eu sempre mostrava tanta tranquilidade, e ainda pediu para não falar nada. [...] Para mim isso foi uma armadilha, pois sempre essa enfermeira dizia que gostava muito de mim e eu recusei ir para o dia, conforme ela queria. [...] Quando eu saí estava descontrolada, querendo entrar na frente dos carros. A partir daí, eu só queria que meu plantão terminasse e eu andava, andava muito.

Ela reage a uma agressão, sofre com a falta de reconhecimento pessoal, profissional e de coleguismo. Isso repercute de um modo a chegar ao descontrole emocional. Dejours (1994), em seus estudos, demonstra que uma descompensação psiconeurótica ou psicótica de personalidades, relacionadas a etapas mais primitivas do desenvolvimento e provocadas por condições adversas de trabalho, pode fazer eclodir uma produção psicopatológica. Assim sendo, certas condições de trabalho atualizam questões anteriores. No corpo, a expressão da doença e da dor aparecem de forma singular e em **E** essas também se manifestam:

O estresse é grande e eu o jogo para a cervical. Venho tratando desde 2002, mas piorei até chegar à cirurgia. Há falta de material, de pessoal, dificuldade de encontrar plantonista para atender o paciente. Hoje eu não tenho condições de voltar para a enfermaria por estresses físicos, resultantes dos problemas de coluna e emocionais pelo sofrimento que passei com a doença da minha mãe.

Há uma estreita relação entre a prática profissional e o cuidado familiar, que, como na situação da entrevistada, pode gerar uma carga psíquica, impedindo-a de lidar com pacientes em estado grave – sofrimento. (DEJOURS, 1987). Lidar constantemente com o limite tênue

entre a vida e a morte de outras pessoas dá ao profissional da área de saúde um elevado nível de tensão psicológica.

De outra forma, vários fatores se unem ao estresse laboral, eclodindo em doenças como externaliza **G**: “Meu estresse com ambiente de trabalho, minha crise financeira e econômica e mais conflitos domésticos se associaram e geraram a minha isquemia.” Vida pessoal e profissional se entrelaçam e sentimentos são levados de uma área para outra. Os estudos antes indicados sobre horas trabalhadas por homens e mulheres apóiam a perspectiva de **D**:

Todas as vezes que eu colocava problemas de serviço meu marido e filhos não entendiam. Em 2007, tive uma recaída. Tive uma dor renal e a médica viu de forma psíquica e me encaminhou para o HUAP. Quando saía do médico, eu fiquei andando e o marido não entendeu a minha demora e respondi mal, dizendo: ‘quero que você suma da minha vida.’ Todos os dias eu saía do trabalho e ficava andando. Eu queria fugir, não falar com ninguém. Não quis falar sobre o que eu estava sentindo. Fiquei com vergonha do marido. Eu soube das transformações que passaria pela perda dos hormônios e pensei que, a partir daquele momento, não teria mais saúde. Eu não queria dormir, em casa eu não fazia nada. Ninguém queria conversar. Eu não fazia nada. Os filhos diziam que eu estava de ‘palhaçada’.

A somatização e o sentimento de falência profissional (integridade profissional) expressam-se na falência física (saúde). Com isto, suas relações familiares também foram prejudicadas. Essas situações mantêm a desqualificação que vinha sentindo no trabalho. As redes de sustentação e, neste caso, a família e as colegas de trabalho não foram efetivas.

Licenças e definições explícitas de limites para o exercício de atividades profissionais servem como meios de prevenção de preconceitos, quando protegem o servidor, evitando mais estresse e mal-estar, como indicado por **F**:

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.

Nessa associação à força masculina, o depoimento de **F**, na compreensão da limitação da capacidade do homem, pode ser pensado de acordo com Bozon (2004, p. 2):

No contexto brasileiro, há uma preeminência da concepção de uma ordem hierárquica, envolvendo uma assimetria de gênero e geração, encenada na família tradicional, que não requer justificativa. É percebida socialmente como uma ordem natural, evidente, intocável, na qual cada membro ocupa um lugar predefinido. O gênero é uma dimensão especialmente impregnante, impondo-se às outras esferas. Funciona com uma ordem que provém da natureza ou de Deus, sendo pouco questionada, operando de forma silenciosa e inconsciente.

D, por sua vez, também sente o mal-estar gerado diante de seu afastamento por doença, manifestado por sentimentos de decepção e de falta de reconhecimento:

Em 2007 tive uma recaída. Tive uma dor renal e a médica viu de forma psíquica e me encaminhou para o HUAP. Eu falei com a chefe que eu não tinha atestado, só o comparecimento médico. A chefe me mandou para a perícia, não quis me abonar. Na Perícia me foram dado oito dias, não pelo problema renal, mas o médico considerou que psicologicamente não poderia ir para o plantão, para cuidar dos pacientes. Entreguei o resultado à chefia imediata. Quando chequei em casa, a chefe geral ligou e perguntou: ‘Que negócio é este que a Perícia deu oito dias de afastamento?’ Eu expliquei e ela disse, ‘então se cuide’. Isso me decepcionou muito. Eu achei horrível. Em 30 anos pouco faltei ou tive licença. Não ‘arrei’. Sempre fui a primeira a chegar e a última a sair. Se alguém faltasse eu dobrava.

No relato, **D** expressa seu afastamento por doença como fator limitante da sua avaliação e conseqüente progressão.

Não entendi a minha avaliação. A gerente abaixou minhas notas, dizendo que foi um período em que não correspondi, mas a chefe do setor fez uma observação sobre meu afastamento do trabalho pela doença. Sofro por deixar o local, mas não tenho mais condições.

A implantação de Sistemas de Avaliação de Desempenho e Remuneração Vinculados a Resultados – o Plano Diretor de Reforma do Estado – prevê que a revisão da remuneração será complementada com o aperfeiçoamento dos instrumentos que associam incentivos ao desempenho do servidor, vinculados às metas institucionais e ao desempenho individual, em conformidade com os princípios da administração gerencial voltada para resultados. No entanto, a sua aplicabilidade traz dificuldades, tendo em vista “o contexto em que os mecanismos de avaliação não estão apenas adequadamente desenvolvidos, como também os fatores exógenos exercem grande influência no resultado do desempenho avaliado.” (SANTOS e CARDOSO, 2002, p. 18). Ainda, segundo os autores citados:

A própria conceituação e implementação de carreiras profissionais no serviço público federal tem-se dado de maneira ora casuísta, ora incompleta, negligenciada e contaminada pela concepção paternalista que busca, paradoxalmente, sob os escombros de um serviço público constituído após décadas de clientelismo e fisiologismo, criar carreiras, inclusive em áreas estratégicas, por meio do aproveitamento de servidores de cargos análogos, fusões e confusões que nada mais fazem do que tornar a situação ainda mais difícil de ser solucionada.

As frustrações, os sentimentos de impunidade e as desesperanças nas lutas individualizadas, bem como nas coletivas, se expressam na experiência de **E**

No cotidiano nada muda. Já houve denúncias de funcionários ao Conselho Regional de Enfermagem (COREN) de problemas na enfermaria da hematologia que separa o masculino do feminino por uma divisória, mas nada aconteceu. A luta sindical é fraca, de pouca expressão; está mais envolvida com questões nacionais e muito pouco focada na nossa realidade. Sou filiada, mas só participei quando ainda era ASUFF. Mas hoje o sindicato não consegue explicar o que faz com a verba e ainda temos que pagar percentual para o advogado com cada causa e o advogado é do sindicato. Não quero me envolver para não me aborrecer. As queixas e as reclamações isoladas não repercutem.

Sente que as lutas são pulverizadas, descompromissadas com as verdadeiras questões do funcionário e que não há transparência dos gastos. Sente-se desesperançada em relação às lutas pessoais e grupais. Como também **D**:

Sou do sindicato, associado participei muito das reuniões, mas há 15 anos não vou mais. É muita 'baboseira', em 90% não se aproveita nada. Com as greves, no início da democracia se conseguiu muito. Mas hoje, não há respostas.

De acordo com Bourdieu (1983), “em cada conjuntura histórica, é o conjunto de fatores (conjuntura econômica, grau de tensão do mercado de trabalho, situação política e a intensidade da repressão, as condições de trabalho, etc.) que varia, definindo o estado da relação de forças e, através disto, as estratégias que visam transformá-lo.” Desta forma, o engajamento com o sindicato sofre mudanças, tendo em vista a diminuição de poder que este sofre após os anos 1990. A história sindical recente expõe o declínio das organizações de representação coletiva, uma marca destes tempos. Os sindicatos vivem, ainda, impactos da partidarização de suas bases. Preferências partidárias, nessas agremiações, se levam ao permanente exercício de práticas democráticas, não afastam as divisões, a produção de tensões e, em seguida, lutas por poder.

As trajetórias individuais frequentemente alternam-se em momentos de sonhos e efervescência, contrapondo-se àqueles constituídos por desencantamentos e até sofrimentos. A velocidade com que o mundo se modifica tende a levar o indivíduo a se sentir confuso, tornando nebulosa a sua inserção. A vida pública e privada se entrelaçam e o espaço de trabalho reflete o pêndulo, apresentando na doença os momentos de sofrimento. Dejours (2004) ressalta que o trabalho não é só uma atividade, ele é, também, uma forma de relação social. Neste sentido, quando a organização exige que suas atividades sejam realizadas e isto não ocorre, a organização passa a cobrar, muitas vezes de forma hostil, o resultado não atingido pelo trabalhador. O trabalhador, por sua vez, acredita nessa “verdade” e passa a desenvolver uma relação de sofrimento consigo mesmo e com a organização (MARTINS e

PINHEIRO, 2006). Nessas representações, verificam-se muitas invisibilidades. As relações de professores, técnicos administrativos e alunos permanecem em áreas a serem reconceituadas na associação entre sociabilidades universitárias e adoecimentos. A tarefa intelectual, para estudo de mais questões que lhe são concernentes, exige amplas revisões de parâmetros de análise da chamada “saúde do trabalhador.” Nessa perspectiva, esta dissertação se viu diante de um campo muito vasto de conhecimentos. Ele, em si mesmo, por suspeitadas complexidades, extrapola os modestos limites fixados para estes estudos preliminares.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desafio deste trabalho teve em minha trajetória profissional e pessoal significativos resultados, na medida em que, ao privilegiar a micro-história, reforçou a minha crença na importância do olhar sobre o indivíduo e do indivíduo na construção do saber coletivo. Por outro lado, a pesquisa sobre alguns padrões de adoecimento, presentes nas atividades acadêmicas, em suas associações com situações de estresse diante de novas formas de sociabilidades, assumidas pelo mundo do trabalho, tem apenas um caráter exploratório, tendo em vista a complexidade do campo universitário e a diversidade de fenômenos que constituem o clima organizacional.

Esta dissertação localizou algumas situações concretas de existência de professores e servidores técnico-administrativos da UFF, inserindo percepções sobre o papel do indivíduo na história e, nelas, relações entre as forças políticas, econômicas e sociais. Pode expressar algumas marcas de convivências próprias a diversas conjunturas vivenciadas. Nesta orientação, abriu-se para mim um leque de possibilidades de aprofundar estudos do interesse de uma melhor política de bem-estar e dos desafios ao Programa da Saúde do Trabalhador. Uma delas é desenvolver a indispensável tarefa de enunciar o estresse na perspectiva inter-relacional, como indicado; outra é sistematizar informes estatísticos e qualitativos sobre os diversos ambientes universitários.

Em algumas das diferentes situações de afastamento, analisaram-se determinadas condições do meio social no desencadear das doenças com base em elementos próprios à história política das Universidades e suas tensões: “A realidade interna e a realidade externa se compõem na experiência de viver” (WINNICOTT, 1994, p. 3). Assim, expectativas, desejos, motivações e frustrações na percepção de cada um dos entrevistados relevam ou confirmam sofrimentos, perdas, isolamentos, conflitos pessoais e relacionais diante dos novos valores, das incertezas e da crescente competitividade, após os anos 90, geradores de situações consideradas como fonte de estresse e recorrentes nos adoecimentos examinados e agravados. Nesses tempos de tantas crises paradigmáticas, há um ambiente de incerteza, de complexidade e de caos, que repercute nas estruturas e nas práticas sociais, nas instituições e

nas ideologias, nas representações sociais e nas inteligibilidades, na vida vivida e na personalidade (SANTOS, 2000, p. 32).

As diversas reformas realizadas nas Universidades trouxeram sua grande expansão, mas levam a um questionamento sobre a qualidade do trabalho realizado em prol da humanidade. Constata-se que, cada vez mais, as hierarquias universitárias colocam em cena um individualismo exacerbado, resultante dos novos valores que organizam a complexidade e a magnitude das relações no mundo acadêmico na contemporaneidade: evidenciam-se em exigência de competência para a laborabilidade e na pressão continuada por atualização permanente dos cursos e dos currículos, traduzidos no cotidiano profissional em forma de sobrecarga de trabalho, medos, inseguranças, irritabilidade e desgaste emocional.

Igualmente, esta pesquisa, ao se aproximar das relações de trabalho nas Universidades, admitindo-as como partes das sociabilidades dos intelectuais, pode situar mudanças sempre ambíguas das formas de associações de pessoas que, de um lado, unem os pares e, de outro, os separam, conformando exclusões, conflitos e estresse, presentes em competições departamentais. A referida pesquisa pode também situar mudanças nas experiências do cotidiano laboral e das afetividades que nelas circulam. Tais mudanças expressam-se em descaracterização dos vínculos de afetos remanescentes (amizades) de épocas anteriores, fator considerado pelos estudiosos da saúde mental como suporte emocional. Dessa forma, a divisão entre trabalho intelectual e manual, bem como as muitas divisões no interior do próprio trabalho intelectual vêm cada vez mais associando os indivíduos diferentemente. Constata-se, também, que o trabalho técnico-administrativo, ao desempenhar função complementar na organização universitária, sofre algumas injunções decorrentes de um tipo de hierarquia institucional controlada, na maioria das vezes, por docentes, e fundadas em relações unilaterais de mando e obediência, que acabam gerando conflitos, inseguranças e angústias. Nos discursos colhidos sobre os adoecimentos, porém, os alunos são quase invisíveis e aparecem de modo muito indireto. Ampliar os estudos das sociabilidades universitárias, incluindo os alunos, além dos professores e dos não-professores, certamente trará revisões das orientações de estudos sobre a “Síndrome de *Burnout*”, restritamente pensadas para as situações de estresse de professores. Também, cabe ampliar estudos sobre adoecimentos nas Universidades, tomando as relações entre as esferas pública e privada, o que favorece novos aportes, outra indicação teórica e metodológica resultante dessas observações exploratórias

Mudanças da instituição universitária, nesses tempos, vêm interferindo no cotidiano profissional e privado dos servidores, trazendo exclusões, distanciamentos afetivos, baixa

auto-estima, precarização dos recursos de trabalho e descaracterização dos ofícios, gerando estresse, mal-estar e até mesmo descontrole emocional. Logo, a Universidade, como parte de uma engrenagem do poder, traz, no cotidiano relacional, constrangimentos e sofrimentos em função de hierarquias autoritárias, corporativismo e posição social (consideradas por prestígio), reproduzindo desigualdades e injustiças sociais do meio social. Essas observações confirmam que as hierarquias se fazem com o domínio do intelectual, apoiadas em relações desiguais e tensas (BOURDIEU, 1983). No caso examinado, essas, tão visíveis nas sociabilidades fundantes da sociedade brasileira, traduzem impactos físicos e psicossociais nos três segmentos sociais de que se compõe a Universidade. As cisões se fazem sentir, inclusive em relação às questões, mas não só aos interesses ligados ao mundo do trabalho, ou seja: o exame das lutas em defesa de melhores salários e melhores condições de trabalho, em geral, mas isso não basta, quando não incluem também o campo de tensão da convivência com os alunos. Na atual conjuntura, os órgãos representativos desses três segmentos – alunos, professores e servidores – expressam interesses e forças antagônicas, que atuam permanentemente.

O clima universitário, nesse panorama, foi aqui apenas esboçado. O clima de competição, de insegurança, de exclusão e de desconfiança, levando vulnerabilidade e estresse a esses segmentos, ainda é, paradoxalmente, fonte de busca de afeto e reconhecimento. Resta estender a esta análise a perspectiva inter-relacional, indicada em novos estudos. O cruzamento da vida privada e de trabalho constitui-se, ainda, em fator decisivo de reconhecimento daquilo que é obstáculo para uma melhor vida universitária. Desse modo, é de interesse destes estudos aprofundar as condições e as discriminações em relações de classes sociais, de gêneros, de raças/etnias, de gerações e de orientação sexual. Hoje, os indivíduos vêm-se às voltas com um sentimento de insuficiência diante de exigências que os ultrapassam, pois, como afirma Gondar (2003, p. 84), “o imperativo de agir a qualquer preço aliado a uma precariedade de referências subjetivas são os elementos fundamentais na produção do homem contemporâneo, caracterizando igualmente suas patologias.”

Cabe ressaltar também que as políticas em relação ao funcionalismo público podem acarretar uma grande perda de memória institucional, tendo em vista o envelhecimento populacional e a ausência de reposição do quadro permanente de funcionários.

Há muito ainda a ser pesquisado para a construção do conhecimento e da melhoria da qualidade de vida e da Política de Saúde do Trabalhador na ambiência universitária. As relações com os alunos não podem ser excluídas desta abordagem. Mas esta é uma outra

tarefa; ela não coube no tempo desta pesquisa. Embora não tratadas neste estudo, indica-se sua relevância na ampliação do foco sobre as questões aqui delineadas. As sociabilidades na Universidade, enfim, são partes da forma do “novo viver” nos tempos que correm e colocam, também, desafios a suas regras civilizatórias (ELIAS, 1991). No Brasil, estas têm favorecido e/ou mantido ações políticas desfavoráveis à plena cidadania. Conhecê-las ajuda pesquisas interessadas em referências sobre a ambiência universitária, tomadas como parte da busca de construção de um mundo melhor.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UFF/SEÇÃO SINDINDICAL DO ANDES-SN. Manifesto em Defesa da Universidade Pública e da Produção do Conhecimento Comprometido com a Sociedade. Sociedade Brasileira de Patologia Clínica (SBPC), 2007, Rio de Janeiro: ADUFF/SSind. Disponível em: <<http://www.aduff.org.br/index.htm>>. Acesso em: 15/08/2007.

AMORIM, Antonio Carlos R. de. *O Ensino de Biologia e as Relações entre Ciência/Tecnologia/Sociedade: o que dizem os professores e o currículo do Ensino Médio?* Dissertação (Mestrado). Campinas: Faculdade de Educação/UNICAMP, 1995.

ANDRÉ, Marly. *Pesquisa em educação: buscando rigor e qualidade*. Cadernos de Pesquisa, SCIELO-Brasil nº 113, 2001, p. 1-51.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999, p. 38.

AUGUSTO, J. M.; MARTINEZ, R. Afrontamiento a lo estrés y salud. *Boletín de Psicología*, (3):31-48. In: PIETA-BURNPIT, Flavio. *Um desafio à saúde do trabalhador*, 1998.

BAUER, Carlos; JARDILINO, José Rubens Lima. Contribuições para uma História da Universidade no Brasil. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*. V. 7, 2006, p. 9-36.

BEN-DAVID, Joseph. *O papel do cientista na sociedade: um estudo comparativo*. São Paulo: Pioneira, 1971, p. 29.

BENEVIDES-Pereira, Ana Maria. O Estado da Arte do Burnout no Brasil. *Revista Eletrônica Interação Psy*. Ano 1, n.1 – Ago. 2003. Disponível em: <http://www.saudeetrabalho.com.br/download_2/burnout-psicologo.pdf>. Acesso em: 06/05/2007.

BOURDIEU, Pierre. *Questões de Sociologia*. Tradução de Jeni Vaitsman. Rio de Janeiro: Editora Marco Zero Limitada, 1983, p. 208.

_____. *A miséria do mundo*. 3. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997, p. 747.

_____. *O poder simbólico*. Lisboa: Difel, 1989, p. 311.

BRITO, Jussara Cruz de; D'ACRI, Vanda. Referencial de análise para o estudo da relação trabalho, mulher e saúde. *Caderno Saúde Pública*. Rio de Janeiro: v. 7, n. 2, 1991. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X1991000200006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12/07/2008.

BRUSCHINI, Cristina. *Trabalho das mulheres no Brasil: continuidades e mudanças no período 1985-1995*. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1998.

BRASIL, Ministério da Saúde. Portaria nº 3.120, de 30 de outubro de 1998. Norma Operacional de Saúde do Trabalhador no SUS.

BUARQUE, Cristovam. *A Refundação da Universidade*. Texto para Debate. Disponível em: <<http://www.cristovam.com.br>>. Acesso em: 10/11/2007, p. 15-20.

CAMPOS, Maurício. Seminário Perspectivas de Reorganização da Classe Trabalhadora: Trabalho, lutas e movimentos organizados da classe. *Revista ADUFF/Sind e ANDES/SN*. RJ, 2006.

CARLLOTO, Mary Sandra. A síndrome de Burnout e o trabalho docente. *Psicologia em Estudo*. Maringá: Jan./June 2002, v. 7, nº 1, p. 21-29. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pe/v7n1/v7n1a03.pdf>>. Acesso: em 05/04/2007.

CHAUÍ, Marilena. *Escritos sobre a Universidade*. São Paulo: Editora UNESP, 2001, p. 205.

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à Teoria Geral da Administração*. São Paulo: McGraw Hill, 1990, p. 238.

CHRISTOPHE, Charles; VERGER, Jaques J. *História das Universidades*. São Paulo: Ed. Unesp, 1996.

CODO, Wanderley; SAMPAIO, J. Jackson Coelho e HITOMI, Alberto H. *Indivíduo trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar*. Petrópolis: Vozes, 1993.

COELHO, Pedro Rabelo. O Movimento Sindical na Universidade Pública Brasileira. Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*. Brasília, v. 74, nº 178, p. 555-580, set./dez., 1993.

COSTA, Nilson do Rosário. Política Social e ajuste macroeconômico. *Caderno de Saúde Pública*. Rio de Janeiro, 18 (suplemento): 13-21, 2002.

COSTA, Suelly Gomes. Dilemas da proteção social no Brasil: cuidados públicos e privados. Projeto de Pesquisa do Programa de Pós-Graduação em Política Social. UFF, 2008, p. 28.

COSTA, Walber Carrilho. *Sindicalização e greves: história recente do movimento sindical brasileiro*. Revista *História Hoje*. V. 2. Rio de Janeiro: 2005.

CUNHA, Luiz Antonio. Crise de Identidade na Universidade Pública. A avaliação em questão. Universidade e Sociedade (ANDES). Brasília, v. 2, n. 3, p. 10-12, 1992. Disponível em: <<http://www.feab.org.br>>. Acesso em: 20/10/2007.

_____. *A Universidade reformada: o golpe de 64 e a modernização do ensino superior*. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1988.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do Trabalho - estudo de Psicopatologia do Trabalho*. São Paulo: Cortez, 1987, p. 168.

DELUIZ, Neise. *O Modelo das Competências Profissionais no Mundo do Trabalho e na Educação: Implicações para o Currículo*. Boletim Técnico do SENAC, Rio de Janeiro, v. 27, nº.3, set./dez., 2001. Disponível em: <<http://www.senac.br/informativo/BTS/273/boltec273b.htm>>. Acesso em: 14/05/2007.

DIAS, Maria Dionísia. *A Saúde de Trabalhadores Jovens como indicador psicossocial da dialética de exclusão/inclusão*. Tese (Doutorado). PUC/São Paulo, 2007. Disponível em: <http://bvsm.sau.gov.br/bvs/publicacoes/saude_trabalhadores_jovens.pdf>. Acesso em: 08/06/2007.

DIAS, Susana. Do império à atualidade: marcas de continuidade na história das Universidades. *Revista Eletrônica de Jornalismo Científico*. N. 39, fevereiro 2003. Disponível em: <<http://www.comciencia.br/comciencia/>>. Acesso em: 05/05/2007.

DOMINGUES, Luiz.R. et al., Manual para os Serviços de Saúde dos Servidores Públicos Civis Federais. *Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão*. Brasília, 2006.

ENRIQUEZ, Eugene. Prefácio. In: DAVEL, E. & VASCONCELOS, J. (orgs.). *Recursos Humanos e Subjetividade*. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1995, p. 7-28.

FAVERO, Maria de Lourdes de A. *Da Cátedra Universitária ao Departamento; subsídios para discussão*. Faculdade de Educação. Rio de Janeiro: UFRJ, 1988, p. 1-31.

FERREIRA, Giovandro Marcos. Pierre Bourdieu (1930-2002). Tradição e originalidade – Observatório da Imprensa, 2002. Disponível em: <<http://observatorio.ultimosegundo.ig.com.br/artigos/mem300120023.htm>>. Acesso em: 05/05/2007.

FERREIRA, Marieta de Moraes; AMADO, Janaína (orgs.). *Usos e Abusos da História Oral*. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1998, p. 183-90.

FIDALGO, Raquel . Vida executiva, Romance no Escritório. Artigo. Disponível em: <<http://www.centroatl.pt/edigest/edsuplem/edicoesup/exec3vida1.html>>. Acesso em 19 de maio de 2008.

FONSECA, João Eduardo. *Os servidores Técnico--Administrativos das Instituições Federais de Ensino: Uma análise histórico-política dos novos atores na cena universitária*. Dissertação de mestrado em educação: PUC/ RJ, 1996.

DOMINGUES, Luiz R. e al., *Manual para os Serviços de Saúde dos Servidores Públicos Civis Federais*. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Brasília, 2006.

FRANÇA, Hudson Hubner. *A Síndrome de burnout*. Revista Brasileira de Medicina, v.44, (48), 197, 1987.

FRANÇA, Thamara da C.Vianna. *Redes de Difusão Universidade-Empresa: Um estudo exploratório para Universidade Federal de Santa Catarina*. Dissertação. Florianópolis, SC, Brasil. Abril. 2001. Disponível em: <<http://teses.eps.ufsc.br/defesa/pdf/4211.pdf>>. Acesso em: 10/01/2008.

FRAÇÃO, Maristela Dalla'Asta. *A Universidade Brasileira, Políticas Públicas e o Princípio da Autonomia- 1909 a 1950*. Tese de mestrado em Educação, Universidade Tuiuti do Paraná, 2006.

FRANCO, Maria Laura. *Representações Sociais, Ideologia e Desenvolvimento de Consciência* Cadernos de Pesquisa, v. 34, n. 121, jan./abr. 2004 Representações Sociais p. 169-186, jan./abr. 2004

GARFIELD, J. *O trabalho alienado, stress e doença coronariana*. In: Nunes, E. D. (org.), *Medicina social: aspectos históricos e teóricos*. São Paulo: Global, 1983. p. 159-79.

GEERTZ, Clifford. *A Interpretação das Culturas*. Rio de Janeiro: LTC Editora, 1989, p. 324,

GINZBURG, Carlo. *Olhos de Madeira: Nove Reflexões sobre a distância*. São Paulo: Ed. Companhia das Letras, 2001, p. 311.

GÓIS, João. B. Hora. *Raça e Gênero no Ensino Superior: um estudo da realidade da Universidade Federal Fluminense*. In: *Anais*. V. 1.VI Congress of the Brazilian Studies Association, 2007, Nashville.

GONDAR, Jô. A sociedade de controle e as novas formas de sofrimento. In: ARÁN, Márcia (org.). *Soberanias*. Rio de Janeiro: Contra Capa Livraria, 2003.

GRAMSCI, Antonio. *Os intelectuais e a Organização da Cultura*. Rio de Janeiro: Ed. Civilização Brasileira, 1982, p. 244.

GURVITCH, G. *A vocação actual da sociologia*. Lisboa: Edições Cosmos, vol. 1. S/d, p. 47.

HEINICH, Nathalie. *A Sociologia de Robert Elias*. Edward Shils. Trad. Maria Leonor Loureiro. Bauru, SP: EDUSC, 2001, p. 164.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE SOCIAL – INSS. *A Previdência Social. Brasília*, 2005. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br>>. Acesso em: 08 de abril 2008.

JUNQUEIRA, Lilia Maria. *Notas sobre a noção de representações sociais na sociologia contemporânea. Estudos de sociologia*. Araraquara, São Paulo. V. 10. N. 18 e 19, 2005, p. 157-192.

KANAANE, Roberto. *Comportamento Humano nas Organizações: o homem rumo ao século XXI*. São Paulo: Atlas, 1999, p. 99.

KRISTENSEN, C. Haag et al. Stress Ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da Psicologia. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 22 (2), 22-29, 2002.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro. *Saúde do Trabalhador no Brasil: vinte anos de História*, 2005.

LACKS, S. Política Neoliberal, Universidade e Formação de Professores. In: *Revista de Política Cultural da Seção Sindical dos Docentes da UFS*. Ano IX. V. 13 e 14, novembro/2006

LAURELL, A. C. e NORIEGA, M. Para o Estudo da Saúde na sua Relação com o Processo de Produção. In: *Processo de Produção e Saúde*. Trabalho e Desgaste Operário. São Paulo: Hucitec, 1989.

LEONTIEV, Aléxis. *O desenvolvimento do psiquismo*. Lisboa: Livros Horizonte, 1978.

LIMA, Elcivanni. A “violência simbólica” de Pierre Bourdieu. *Revista Serviço Social & Sociedade*, n. 57. SP: Cortez, 1998.

LIPP, Marilda (org.) *O Stress no Brasil*. Campinas, São.Paulo: Papyrus, 2004, p. 223.

LOBATO, Lenaura. Algumas considerações sobre a representação de interesses no processo de formulação de políticas públicas. *Revista de Administração Pública*, 1997.

_____. Avaliação de Políticas Sociais: notas sobre alguns limites e possíveis desafios. *Revista Trabalho, Educação e Saúde*, 2(1).Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, 2004.

MACEDO, Arthur Roquete de et al. *Educação Superior no Século XXI e a Reforma Universitária Brasileira Ensaio: avaliação política*. Pública educacional. Rio de Janeiro. V. 13, n. 47, p. 127-148, abr./jun. 2005.

MARTINS, José Clerton de Oliveira e PINHEIRO, Adriana de Alencar Gomes. Sofrimento Psíquico nas relações de trabalho. *Psic*. Jun. 2006, v. 7, n. 1, p. 79-85. ISSN, 1676-7314.

MARTINS, Carlos Benedito. O Ensino Superior Brasileiro nos anos 90. *Revista São Paulo em Perspectiva*, 14 (1), 2000.

MARTINS, Luciano. A “Geração AI-5” e Maio de 68. Duas manifestações intransitivas. Rio de janeiro: Livraria Argumento, 2004, p. 167.

MASSOLA, Ricardo. Estresse “Versus” Qualidade de Vida: Uma Abordagem para Educadores. In: VILARTA, Roberto (org.). *Alimentação Saudável, Atividade Física, Qualidade de Vida*. Campinas: Ipês, 2007, p. 29..

MATOS, Olegária C. Feres. Ethos e Amizade: A morada do Homem (34-59). In: DOMINGUES, Ivan (org.) *Conhecimento e transdisciplinaridade*. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2001.

MAZZOTTI, Judith Alves. Representações Sociais: aspectos teóricos e aplicações à Educação. Brasília, *Revista Em Aberto*. Ano 14, n. 61, jan./mar 1994, p. 60 a 78. Disponível em: <<http://www.rbep.inep.gov.br/index.php/emaberto>>. Acesso em: 09/04/2008.

MELLO, Marly. Reportagem: Autonomia e comprometimento político-social da Universidade em debate, UFRJ. *Fórum Ciência e Cultura*, 2007. Disponível em: <http://www.ufrj.br/detalha_noticia.php?codnoticia=3620>. Acesso em: 04/06/2007.

MENDES, R. e DIAS, E. C. Da Medicina do trabalho a saúde do trabalhador. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo: editora. V. 25, n. 5, 1991, p. 341-349.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. *O Desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa e Saúde*. 8. ed. Rio de Janeiro: Hucitec-Abrasco, 2004.

MINAYO-GOMES, C. S. & THEDIM-COSTA, S. M. da F. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. *Cadernos de Saúde Pública*. Rio de Janeiro, n. 13, 1997, p. 21-32. Suplemento 2.

MIRANDA, Kenia. *O Processo de trabalho docente: interfaces entre a produção e a escola*. B. Tec. SENAC, Rio de Janeiro. V. 32, n. 2, maio/ago, 2006.

MONTAGNER, Miguel Ângelo. *Pierre Bourdieu, o corpo e a saúde: algumas possibilidades teóricas*. *Revista Ciência, Saúde Coletiva*. V. 11, n. 2. Rio de Janeiro, abr/jun 2006.

MONTEIRO, John Manuel. *Negros da Terra*. SP: Companhia das Letras, 1995.

MORAIS, João Francisco de. *A Universidade desafiada*. Campinas, SP: Ed. UNICAMP, 1995.

MORIN E, Complexidade e ética da solidariedade. In: CASTRO, G.; CARVALHO, E. A.; ALMEIDA, M. C. (orgs). *Ensaio de complexidade*. Porto Alegre: Sulina, 1997.

OLIVEIRA, Eleonora Menicucci de. *A mulher, a sexualidade e o trabalho*. São Paulo; Hucitec, 1999, 158.

MOURA, Adroaldo. Para onde vai a universidade brasileira? In: PEREIRA, Antônio Gomes (org.). *Para onde vai a Universidade brasileira?* Fortaleza: Libros Latinos, 1983, p. 29-45. 302 p.

OLIVEIRA, Eloiza da Silva Gomes. O “mal-estar docente” como fenômeno da modernidade: os professores no país das maravilhas. *Revista Ciências & Cognição – Ano 3, V. 7, mar/2006*.

OLIVEIRA, Marta Kohl de. *Vygotsky. Aprendizado e desenvolvimento um processo sócio-histórico*. São Paulo: Ed. Scipione, 1995.

PAULA, Maria de Fátima Costa de et al. SILVA, Waldeck Carneiro da (org.). *Universidade e Sociedade no Brasil: Oposição propositiva ao Neoliberalismo da Educação Superior. A inserção da Universidade na lógica Racionalizadora do capital*. USP e UFRJ. Niterói, RJ: Intertexto, 2001, p. 15-55.

PEREIRA, Durval de Almeida Baptista. *Contribuição para a História da Universidade Federal Fluminense*. S/ed e s/data, p. 105.

PORTO, Mario Augusto. A Qualidade de Vida no trabalho do servidor público da administração estadual e o papel do gerente de recursos humanos. Artigo disponível em: <<http://www.recursoshumanos.sp.gov.br/qualidadedevida/artigos>>. Acesso em: 05/08/2007.

QUINET, Antonio. A ciência psiquiátrica nos discursos da contemporaneidade. Artigo recuperado em 2004 – *Lacanian.memory*. On line, fr.

REMOND, René. *Por uma história política*. Trad. de Dora Rocha. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2003, p. 441-450.

REVEL, Jacques. *Jogos de Escala: A experiência da microanálise*. Trad. Dora Rocha. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998, p. 204-224.

RIBEIRO, Herval Pina et al. Projeto de Políticas e Práticas na Área de Saúde do Trabalhador para o Estado de São Paulo. Relatório: *Diagnóstico de situação e propostas*. São Paulo: Universidade de São Paulo/Faculdade de Saúde Pública/Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo, abril de 1998.

RIDENTI, Marcelo; BASTOS Elide; ROLLAND Denis (orgs.). *Intelectuais e Estado*. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2006, p. 264.

RODRÍGUEZ, Ricardo Velez. Principais linhas do pensamento político brasileiro contemporâneo. *Curso de introdução ao pensamento político brasileiro*. V. XI e XII. Brasília: UnB, 1982.

SANTOS, Boaventura Souza. *Introdução a uma ciência pós-moderna*. Rio de Janeiro: Graal, 1989.

SANTOS FILHO, José Camilo *O Recente Processo de Descentralização e de Gestão Democrática da Educação no Brasil*. Universidade Estadual de Campinas. Revista Brasileira. Est. Pedagógica. Brasília, v. 73, n. 174, p. 219-241, maio/ago, 1992.

SANTOS, Luiz Alberto dos; CARDOSO Regina Luna. Sistemas de remuneração baseada em desempenho no governo federal do Brasil: o caso dos gestores governamentais. VII Congresso Internacional do Centro Latino-Americano de Administração para o Desenvolvimento – CLAD. Painel: *Carreiras de Executivos Públicos e Experiências de Sistemas de Remuneração Baseada em Desempenho*. Lisboa, Portugal, 2003.

SILVA, Juremir Machado. Pierre Bourdieu: os mandamentos do intelectual. Revista FAMECOS . Porto Alegre nº 10 de junho 1999 (semestral), pp7-15

SINDICATO NACIONAL DOS DOCENTES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR. Crise Política e Organização dos trabalhadores. In: MATTOS. B. *O que temos a ver com isto? O trabalho Docente em meio à reestruturação produtiva do capital*. Caderno ANDES Brasília n. 21, p. 17-24, novembro, 2005.

_____. *Reforma da Educação Superior ou destruição da Universidade Pública*. Caderno Adufpa. Belém, outubro, 2004.

_____. Proposta do ANDES-SN para a Universidade Brasileira. N. 2, 3. ed., atualizada e revisada. Brasília, outubro, 2003. Disponível em:
<http://www.aduff.org.br/caderno2_andes.pdf>. Acesso em 09/12/2007

_____. Universidade Nova, A Face oculta da Contra Reforma Universitária. Boletim Eletrônico da ADUFF, Ano 6. Disponível em: <<http://www.aduff.org.br>>. Acesso em: 10/12/2007.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. *O Perfil da discriminação no mercado de trabalho Homens negros, Mulheres brancas e Mulheres negras*. Brasília. Novembro, 2000.

SCHWARTZ, Gilson. As profissões do futuro. *Folha de São Paulo*, São Paulo, p. 9-10, 27. Fevereiro, 2000.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. *O espetáculo das raças*. São Paulo: Companhia das Letras, 1983, p. 142.

SCHWARTZMAN, Simon. *Como a Universidade brasileira está se pensando*. In: SILVA, Adroaldo Moura da e outros (org.). *Para onde vai a Universidade Brasileira?* Fortaleza, Universidade do Ceará, 1983, p. 29-45.

_____. *América Latina: Universidades em Transição*. Publicado em castelhano como *América Latina: Universidades en Transición*. Washington, Organización de los Estados Americanos, Colección INTERAMER, n. 6, 1996.

SILVA, Suely Bulhões. Stress, Apoio e Desempenho. *Debates Sociais CBCISS*, Ano XXX, n. 54/55, 1995, p. 47-51.

SILVA, Dayse de Paula. Hierarquias de gênero no campo profissional da medicina. Seminário: *Novos Contornos no Espaço Social: Gênero, Geração e Etnia*. UERJ (org.), 1999.

SILVA, Flavia Pieta. *Burnout: Um desafio a saúde do Trabalhador*. *Revista de Psicologia Social e Institucional*. V. 2, n. 1. Junho, 2000.

SILVA MORAES, M. De colônia a bóia-fria. In: DEL PRIORE, Mary (org.). *História das mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto/UNESP, 2000.

SIMMEL, Georg. A Metrópole e a Vida Mental. In: VELHO, Otávio Guilherme (org.). *O fenômeno urbano*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1987, pp. 11-25.

SINGER, Paul. *A Universidade no olho do furacão*. *Estud. av.* [online]. 2001, vol. 15, no. 42 [cited 2007-08-13], p. 305-316. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php?script>> Janeiro: FGV/UFRJ, 2003. Acesso em 07/08/2007.

SIRINELLI, J. F. *Os intelectuais*. In Rémond, René (org.). *Por uma história política*. Rio de Janeiro: FGV/UFRJ, 2003.

SOIHET, R.; BICALHO, Ma. Fernanda B; GOUVÊA, Maria de Fátima (orgs.) *Culturas políticas: ensaios de história cultural, história política e ensino de história*. Rio de Janeiro: Mauad, 2005.

SPITZER, Robert L. et al. Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais. *Artes Médicas*: Porto Alegre, 1996.

TAVARES, D. ELMA et al. *Projeto de qualidade de vida e combate ao estresse do professor*, Monografia (Curso de Gestão da Qualidade de Vida na Empresa). Campinas, 2007.

VERONESE, Marília Veríssimo. Subjetividade, trabalho e solidariedade. *Aletheia*. Dezembro, 2006, n. 24, p. 105-113. Disponível em: <<http://www.pepsic.bvs-psi.org/scielo.php>>. Acesso em: 10/05/2007.

VIANA, Claudia. *Os nós do “nós”*: crise e perspectivas da ação coletiva docente em São Paulo. São Paulo: Xamã, 1999.

VIANA, Nildo. Universidade e Especialização. O Ovo da Serpente (Artigo). *Revista Espaço Acadêmico*. Ano II, n. 18. Novembro, 2002.

VIEIRA, Jose Ribas. *A Universidade Federal Fluminense – de um projeto adiado a sua consolidação Institucional*. Niterói: Ed. EDUFF, 1985, v. 1. 90 p.

VIVEIROS DE CASTRO, Alguns aspectos da afinidade no Dravidiano Amazônico, In: E. VIVEIROS DE CASTRO e CUNHA, M. Carneiro da (eds.), *Amazônia: etnologia e história indígena*, São Paulo: NHII-USP/FAPESP. 1998. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php?>>. Acesso em: 04/06/2007.

VOGT, C. Discussão sobre a importância da avaliação do ensino superior é retomada. Reportagem. *Revista Eletrônica de Jornalismo Científico (Com Ciência)*, 2004. Disponível em: <<http://www.comciencia.br/reportagens/2004/09/01.shtml>>. Acesso em: 04/06/2007.

WALLERSTEIN, Immanuel. *O Universalismo Europeu, a retórica do poder*. Tradução Beatriz Medina São Paulo (SP): Boitempo Editorial, 2007, p.144.

WANDERLEY, Luiz Eduardo. Desafios da autonomia e democracia na PUC. Artigo. *Revista PUC-VIVA*. N.4, 1999.

ZAPPPA, Regina; SOTO, Ernesto. *1968, Eles só queriam mudar o mundo*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2008, p. 311.

Fonte Documental

Artigos de Jornais

EM 1961, incêndio no circo matou mais de 400 pessoas em Niterói; *Jornal Sintuff*. N. 332. Fevereiro/2008, p. 5.

FUNCIONÁRIOS se declaram pela abertura do HUAP. *Jornal Sintuff*. N. 340, 21/04/2008, p. 7.

HENRIQUE João. Cobras, Jacarés e Lagartos. As diversas faces de um movimento estudantil no Rio de Janeiro. *Jornal A nova Democracia*. Ano III. N. 13. Setembro, 2003.

NA CONTRAMÃO da História, UFF não reconhece união Homo afetiva. *Jornal Sintuff*. Maio/2008, p. 7.

PROFESSORES mantêm greve dos 100 dias. *Folha Dirigida*, 09/12/2005. Em arquivo ANDES/SN.

ROLL, Cláudia. Mulheres atuam 18 horas em casa por semana; os homens 5. *Jornal Folha de São Paulo online*. 17/05/2008: Disponível em: <<http://www.folha.com.br>>. Acesso em: 17/05/2008.

VIEIRA, Luis Paulo. REUNI ou DESUNI? *Jornal O Globo*, em 15/06/2007.

SINDROME de Burnout. G1- Vestibular e Educação. *Jornal O Globo on line*. Disponível em: <<http://g1.globo.com/Noticias/Vestibular/0,,MUL604350-5604,00.htm>>. Acesso em: 17/06/2008.

Outros documentos

DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS. Cartilha da Superintendência de Recursos Humanos, atualizada em 2007.

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL. Planilha de servidores por categoria funcional, junho de 2008.

PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO DA UFF. Relatório de Gestão de 2006, do Portal da Pró-Reitoria de Planejamento da UFF. Disponível em: <<http://webproplan.uff.br/proplan/gru/index.htm>> Acesso em: 05/05/2008.

DIVISÃO DE SAÚDE OCUPACIONAL. Relatórios anuais, 2007.

Fonte Oral

Aidyl de Carvalho Preis. Entrevista realizada em 14/09/2007. na ASPI – Associação dos Professores Inativos da UFF – Associação dos Professores Inativos da UFF. Formou-se em 1956, em Geografia e História. Fez Doutorado em História pela USP, em 1973. Começou a lecionar em 1957, como assistente de História Antiga e Medieval; foi Diretora do Instituto de Ciências Humanas e Filosofia de 1970 a 1974; foi Vice-Reitora no período de 1983 a 1986, com o reitor José Raimundo Martins Romeo; Pró-Reitora de Extensão em 1998 (por dois anos e meio). Aposentou-se em 1991.

Darcira Motta Monteiro. Entrevista em 10/04/2007, na DSO, aposentada, Assistente Social e docente. Esteve, de 1994 a 1998, na Assessoria de Recursos Humanos e, de 2002 a 2006, como Diretora do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos.

Maria Felisberta Baptista da Trindade. Entrevistada em 23/06/2008, em sua residência. Professora aposentada da UFF; Coordenadora de curso na Faculdade de Educação (1992-1995); Diretora da Faculdade de Educação (1995-1999); Mestre em Educação; Secretária de Educação da Prefeitura de Niterói (2003-2004); Coordenadora do Planejamento e Presidente do Conselho Municipal de Ciência e Tecnologia de Niterói (2006 até os dias atuais).

Maria Magnólia Vilela. Entrevistada em sua residência, em 15/04/2007, assistente administrativo do Departamento de Pessoal (DP).

Patrícia Pereira Bompert Dobbs. Entrevistada na DSO, em 01/07/2008; estudante da UFF no período de 1984 a 1987, Letras; foi bolsista até 1994. De 1994 a 2001, foi servidora da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), chefiou o Recrutamento de Pessoal, de que foi diretora. Em 2002, foi redistribuída para a UFF, ficando na Direção do Recrutamento e Planejamento de Recursos Humanos (DRP). A partir de 2006, exerce o cargo de Diretora no Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DDRH) na UFF.

Rita de Cássia Borges de Campos Quintiere. Entrevistada na DSO, em 30/06/2008. Graduada em Letras e Direito, admitida na UFF 1984, como técnico em assuntos educacionais. Chefe de Serviço de Admissão (Departamento de Administração de Pessoal (DAP), 1986-1990; Diretora de Divisão de Cadastro e Admissão, 1990-1994; Diretora do DAP, 1998-2006; atualmente, está na PROAC/COSEAC.

Suely Gomes Costa. Entrevista em sua residência, em 05/06/2007. Prof.^a credenciada do Programa de Pós-graduação em História e do Programa de Pós-Estudos Pós-graduados em Política Social da UFF. Mestre e Doutora em História/UFF.

A, entrevistada na DSO em junho/2007.

B, entrevistada em fevereiro/ 2008.

C, entrevistado na DSO, em março/2008.

D, entrevistada na DSO, em março/2008.

E, entrevistada na DSO em abril/2008.

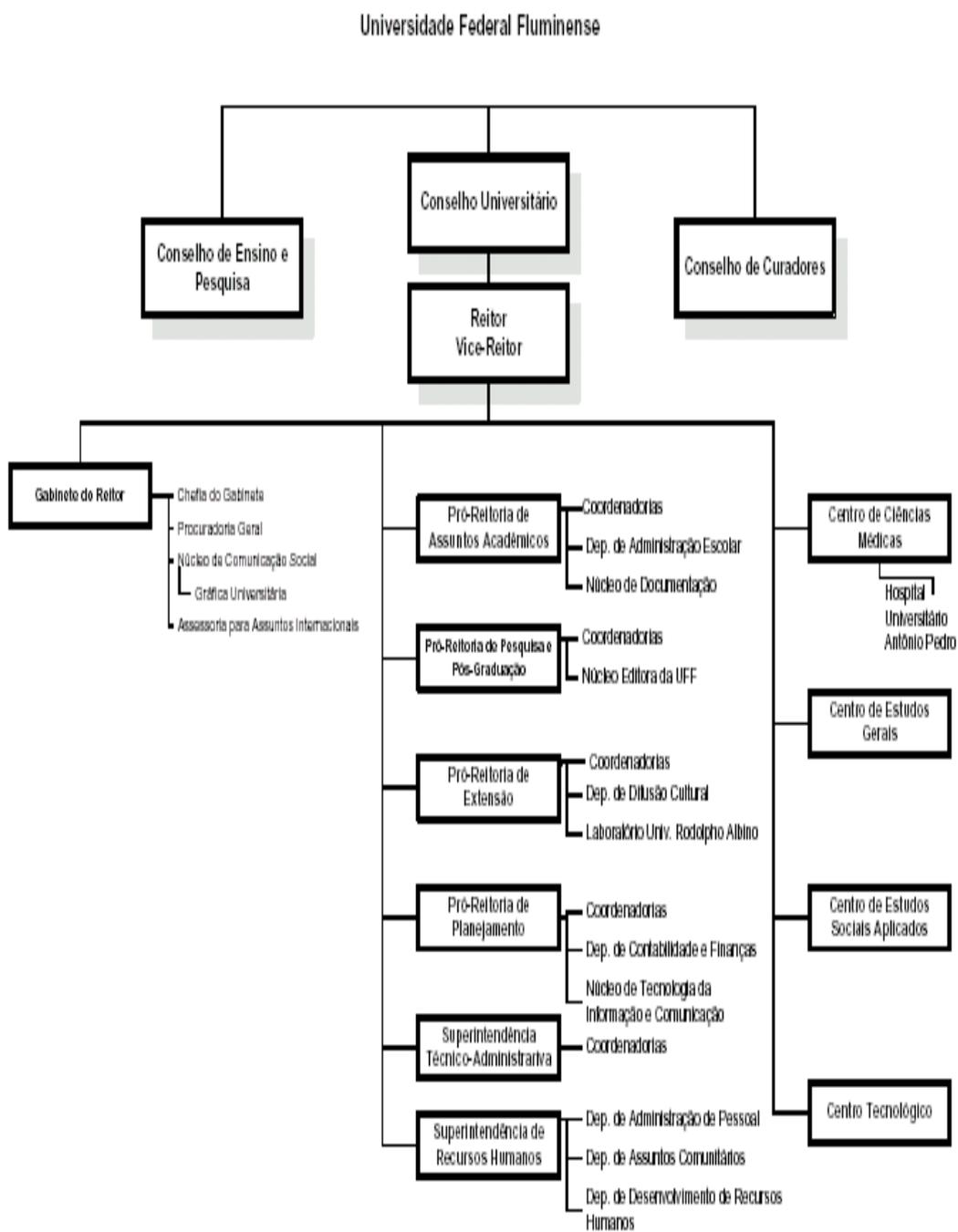
F, entrevistado na DSO em abril/2008.

G, entrevistado na DSO em maio/2008.

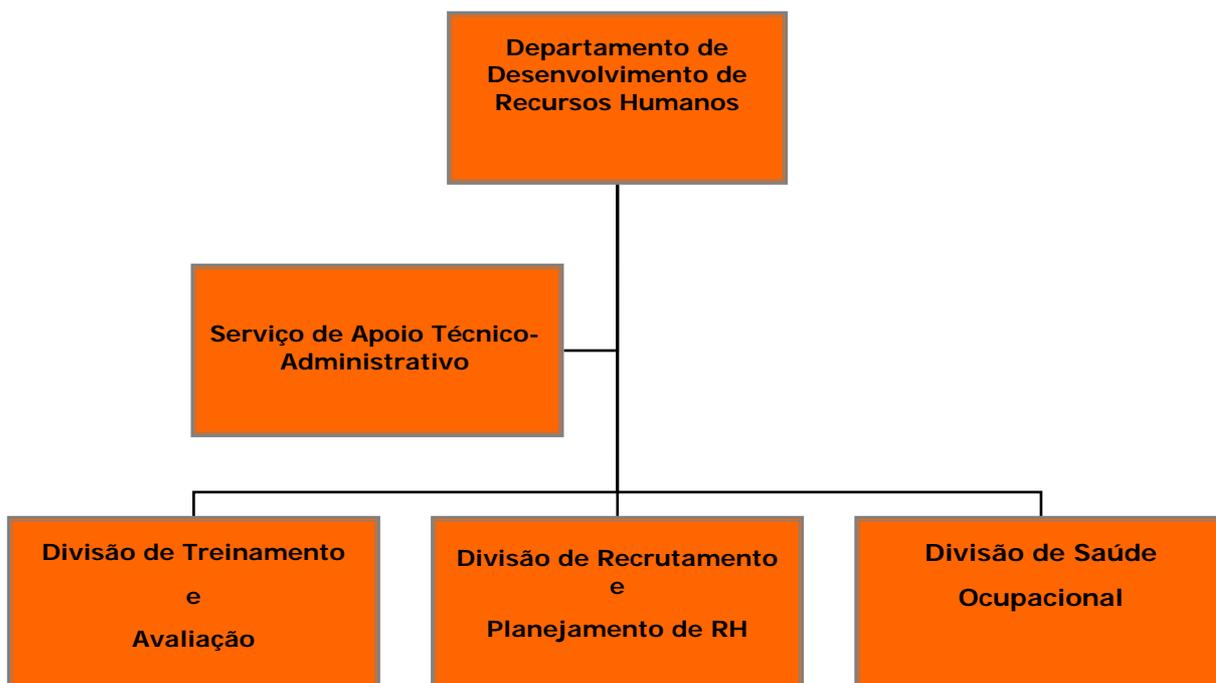
ANEXOS

1. DADOS DA UFF

Organograma 1 – Universidade Federal Fluminense



Fonte: Superintendência de Recursos Humanos, Departamento de Recursos Humanos, Cartilha, 2007.

Organograma 2 – Superintendência de Recursos Humanos

Fonte: Superintendência de Recursos Humanos, Departamento de Recursos Humanos. Cartilha, 2007

2. DADOS DO PESSOAL DA UFF

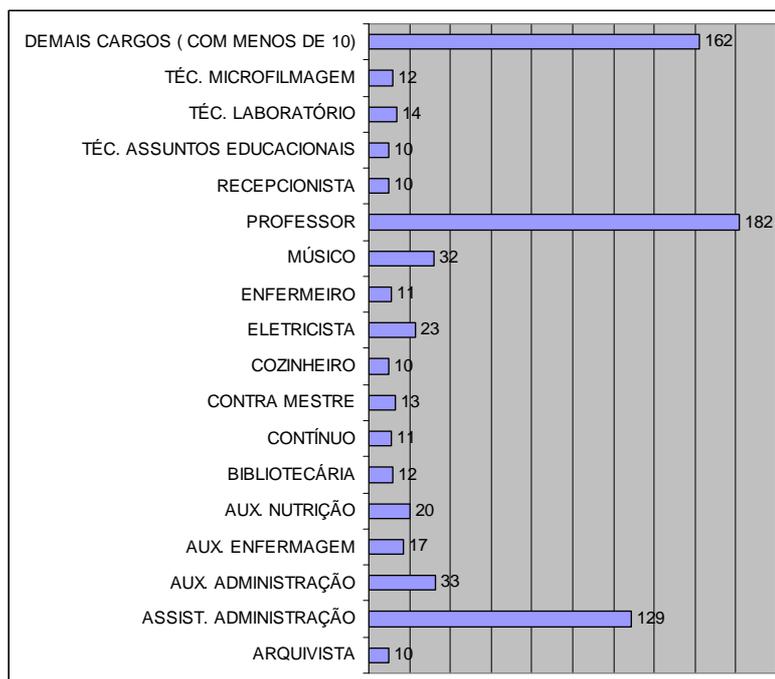
Tabela 1: Distribuição do servidor por nível

Categorias Funcionais/UFF	
Nível auxiliar	
Nutrição	65
Laboratório	36
Operacional	32
Operador de Máquina	28
Copeiro	28
Agropecuária	18
Cozinha	14
Auxiliar de Anatomia e Necropsia	9
Atendente de Enfermagem	8
Servente de Obras	7
Outros	46
Total	291

Categorias Funcional/UFF	
Nível superior	
Professor 3º grau	2.189
Médico de Área	322
Enfermeiro	220
Técnico em Educação	90
Professor de 1º e 2º grau	86
Bibliotecário	83
Músico	71
Nutricionista	47
Assistente Social	35
Administrador	26
Psicólogo	25
Analista de Tecnologia	25
Secretário Executivo	24
Engenheiro de Área	24
Economista	23
Produtor Cultural	22
Odontólogo	21
Farmacêutico	21
Arquivista	19
Arquiteto	17
Farmacêutico Bioquímico	16
Médico Veterinário	16
Contador	13
Médico	10
Químico	10
Outros	14
Total	3.469

Nível Intermediário	
Assistente Administrativo	787
Auxiliar de Enfermagem	265
Técnico de Enfermagem	254
Auxiliar de Administração	197
Técnico de Laboratório	138
Contramestre de Ofício	93
Técnico em Radiologia	47
Contínuo	37
Técnico em Tecnologia de Informática	36
Técnico em Contabilidade	35
Assistente de Laboratório	34
Motorista	34
Cozinheiro	31
Técnico em Arquivo	27
Recepcionista	24
Vigilante	24
Telefonista	21
Desenhista	18
Mestre em Edificação	16
Almoxarife	15
Desenhista Projetista	15
Técnico em Agropecuária	13
Técnico em Mecânica	13
Técnico em Farmácia	12
Eletricista	12
Técnico em Nutrição	11
Técnico em Artes Gráficas	11
Auxiliar de Saúde	10
Outros	231
Total	2.461

.Fonte: DAP, Planilha de junho de 2008

Gráfico 1 – Categorias profissionais no ano 2008

Fonte: Departamento de Administração de Pessoal / Planilha de junho de 2008.

Tabela 2 - Categoria funcional por gênero

SEXO FEMINO POR CARGO	QUANTIDADE
DOCENTE	911
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	2.181
TOTAL	3.092

SEXO MASCULINO POR CARGO	QUANTIDADE
DOCENTE	1.364
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1.765
TOTAL	3.129

Fonte: Departamento de Administração de pessoal da UFF / Planilha de junho de 2008

3. DADOS SOBRE A SAÚDE DO TRABALHADOR

Reitoria

Docentes

Técnicos Administrativos

Hospital Universitário Antonio Pedro

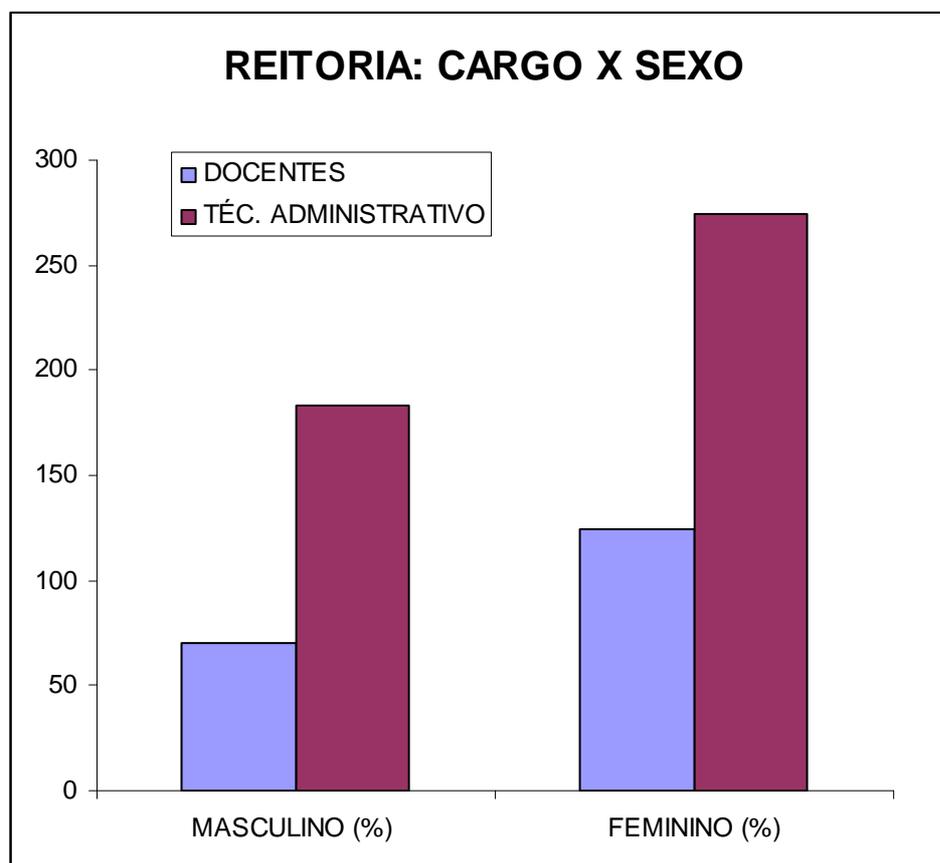
**Tabela 3 - Distribuição de adoecimentos segundo cargo e sexo
ano de 2007 - Reitoria**

SEXO FEMININO POR CARGO	QUANTIDADE	%
DOCENTE	124	63,92
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	274	59,95
TOTAL	398	

SEXO MASCULINO POR CARGO	QUANTIDADE	%
DOCENTE	70	36,92
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	183	59,95
TOTAL	253	

Fonte Divisão de Saúde Ocupacional/2007

Gráfico 2 - Correspondente à tabela 3



Fonte: Divisão de Saúde ocupacional 2007 /Planilha de atendimento

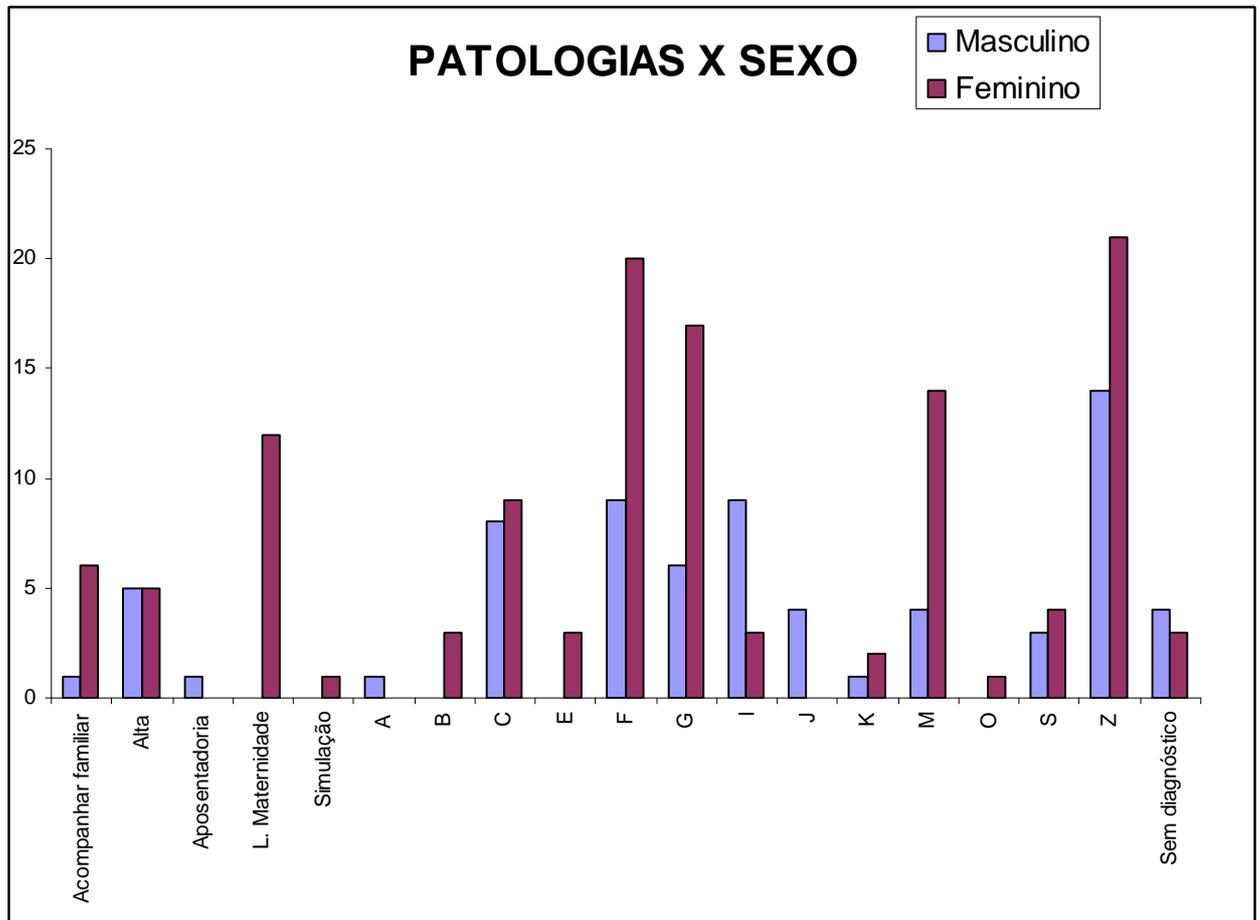
Tabela 4 - Distribuição dos afastamentos dos professores do trabalho, separados por sexo e patologias, no ano de 2007 – Reitoria

CID 10	Masculino	%	Feminino	%
Acompanhar familiar	1	1,428	6	4,838
Alta	5	7,142	5	4,032
Aposentadoria	1	1,428	0	0,000
L. Maternidade	0	0,000	12	9,677
Simulação	0	0,000	1	0,806
A	1	1,430	0	0,000
B	0	0,000	3	2,419
C	8	11,428	9	7,258
E	0	0,000	3	2,419
F	9	12,857	20	16,129
G	6	8,571	17	13,710
I	9	12,857	3	2,419
J	4	5,714	0	0,000
K	1	1,428	2	1,613
M	4	5,714	14	11,290
O	0	0,000	1	0,806
S	3	4,285	4	3,226
Z	14	20,000	21	16,935
Sem diagnóstico	4	5,714	3	2,419
TOTAL.	70	99,996	124	99,998

Fonte: Divisão de Saúde Ocupacional/ Planilha de atendimento/2007

*Foram consideradas as altas e aposentadorias por invalidez no decorrer deste ano, bem como a licença a maternidade

Gráfico 3, referente à tabela 4 – DOCENTES



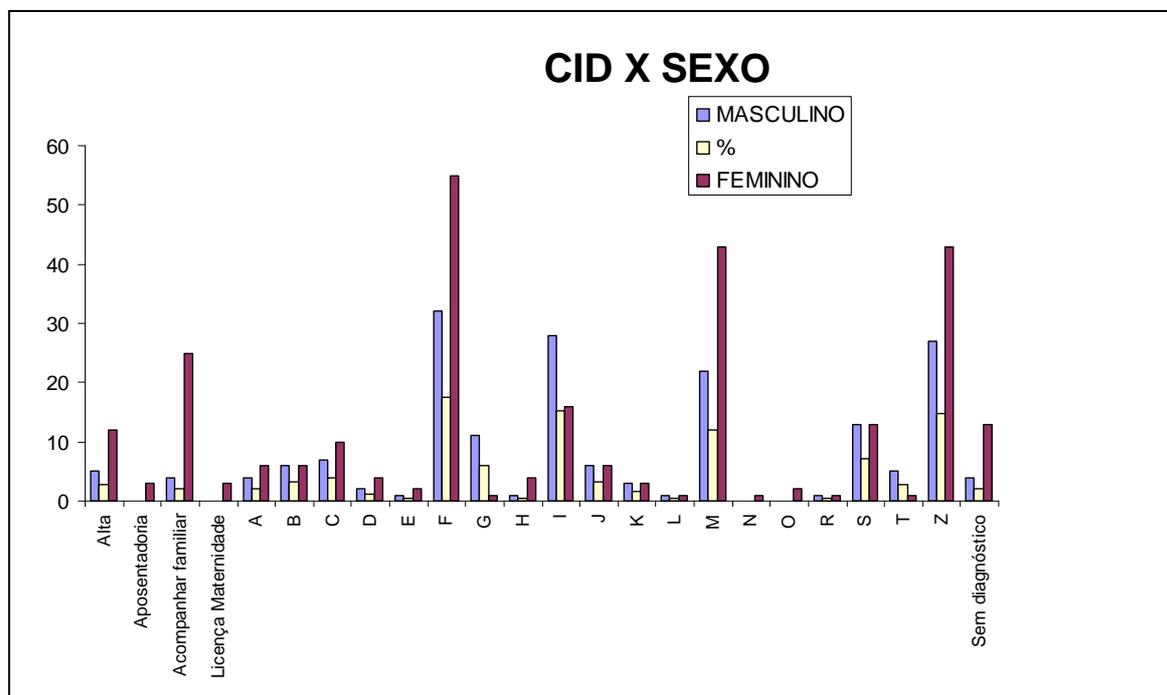
Fonte: Divisão de Saúde ocupacional

Tabela 5 - Distribuição dos afastamentos dos técnicos administrativos, separados por sexo e patologias, no ano de 2007

TÉCNICO ADMINISTRATIVO – REITORIA				
Tabela nº				
CID	MASCULINO	%	FEMININO	%
Alta	5	2,732	12	4,38
Aposentadoria	0	0,000	3	1,09
Acompanhar familiar	4	2,186	25	9,12
Licença-Maternidade	0	0,000	3	1,09
A	4	2,185	6	2,19
B	6	3,279	6	2,19
C	7	3,825	10	3,65
D	2	1,093	4	1,46
E	1	0,546	2	0,73
F	32	17,486	55	20,07
G	11	6,011	1	0,36
H	1	0,546	4	1,46
I	28	15,301	16	5,84
J	6	3,279	6	2,19
K	3	1,639	3	1,09
L	1	0,546	1	0,36
M	22	12,022	43	15,69
N	0	0,000	1	0,36
O	0	0,000	2	0,73
R	1	0,546	1	0,36
S	13	7,104	13	4,74
T	5	2,732	1	0,36
Z	27	14,754	43	15,69
Sem diagnóstico	4	2,186	13	4,74
TOTAL	183	99,999	274	99,995

Fonte: Divisão de Saúde Ocupacional/2007

Gráfico 4, referente à tabela 5 - CID x SEXO dos técnicos administrativos – Reitoria



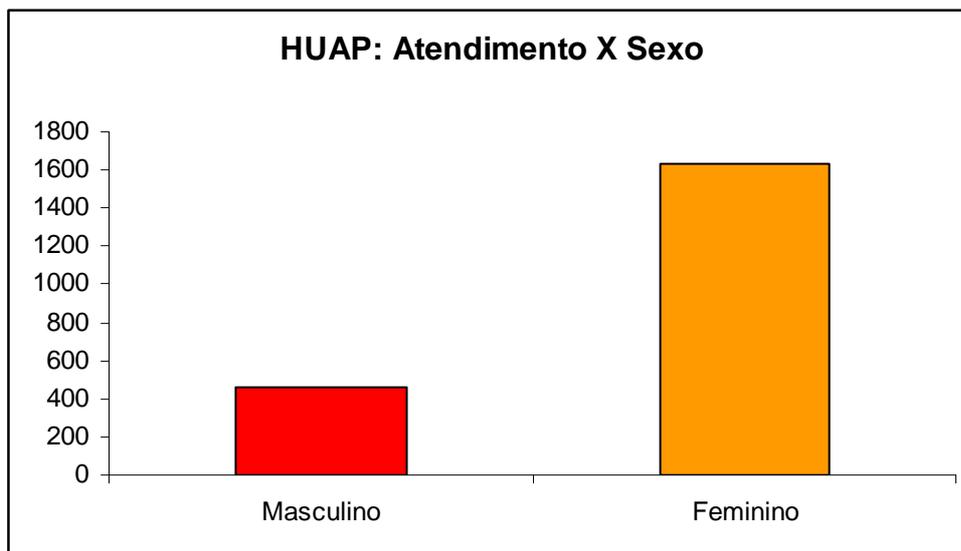
Fonte: Divisão de Saúde Ocupacional/2007

Tabela 6 - Distribuição dos afastamentos dos técnicos administrativos, separados por sexo, no HUAP

SEXO	QUANTIDADE	%
MASCULINO	456	21,807
FEMININO	1.635	78,192
TOTAL	2.091	99,99

Fonte: Divisão de Saúde Ocupacional/ 2007

Gráfico 5, referente à tabela 6 - Distribuição dos afastamentos dos técnicos administrativos, separados por sexo, no HUAP

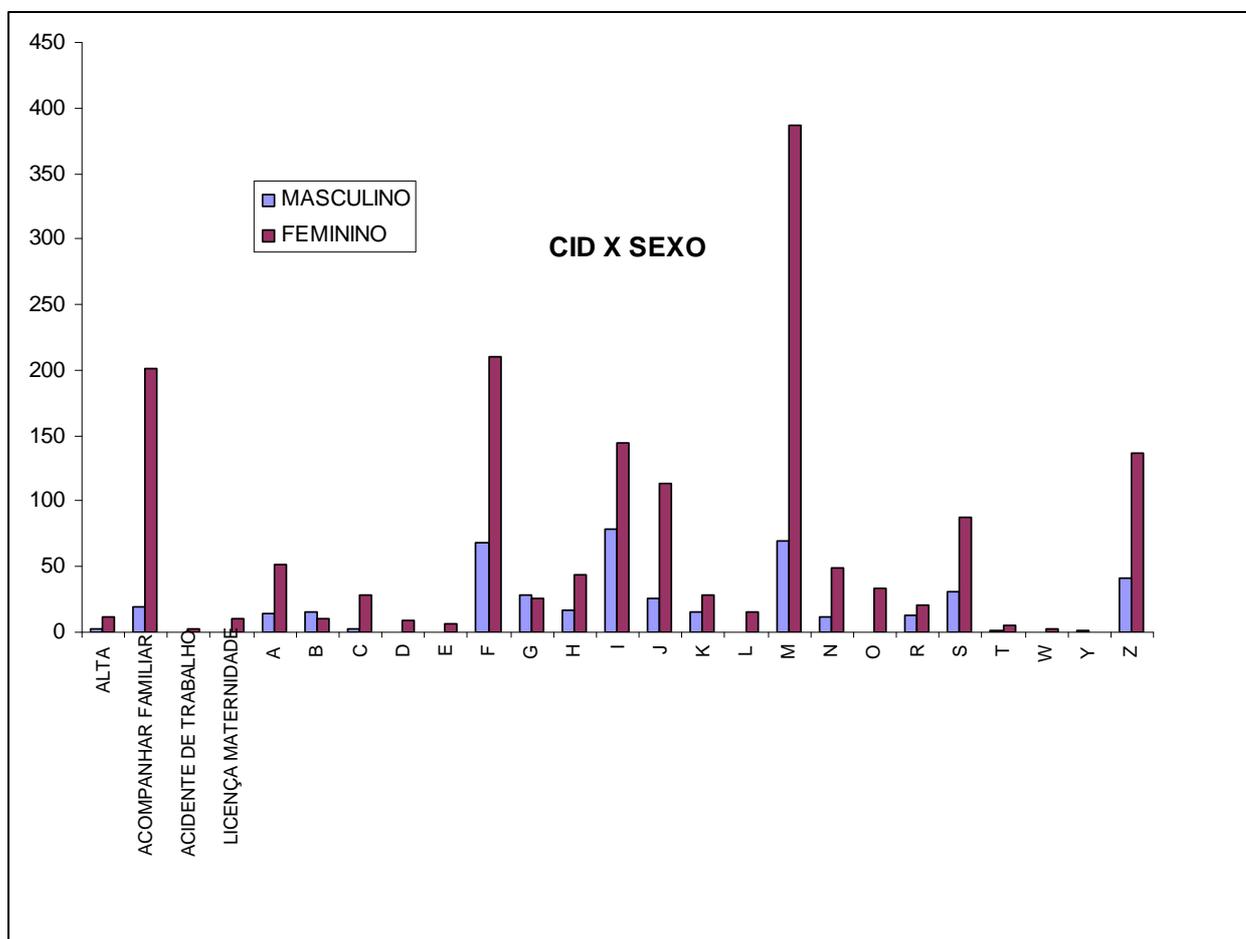


Fonte Divisão de Saúde Ocupacional/2007

Tabela 7 - Distribuição dos afastamentos dos técnicos administrativos do HUAP, separados por sexo e patologias, no ano de 2007

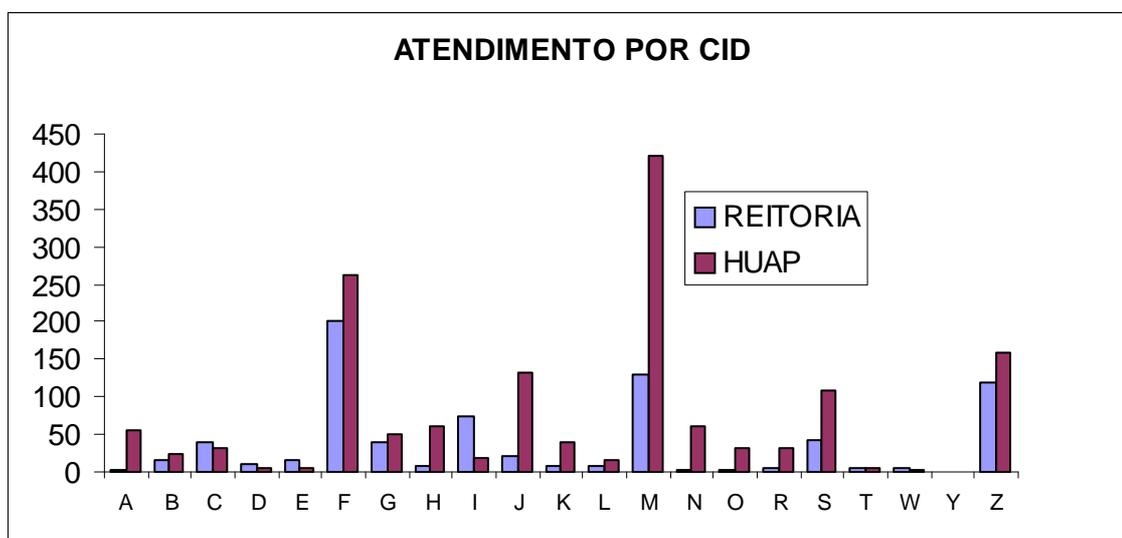
CID	MASCULINO	%	FEMININO	%
ALTA	2	0,439	11	0,673
ACOMPANHAR FAMILIAR	19	4,167	201	12,294
ACIDENTE DE TRABALHO	0	0,000	2	0,122
LICENÇA MATERNIDADE	0	0,000	10	0,612
A	14	3,070	51	3,119
B	16	3,509	10	0,612
C	3	0,658	29	1,774
D	0	0,000	9	0,550
E	0	0,000	6	0,367
F	68	14,912	210	12,844
G	28	6,140	26	1,590
H	17	3,728	44	2,691
I	79	17,325	145	8,869
J	26	5,702	114	6,972
K	15	3,289	29	1,774
L	0	0,000	16	0,979
M	70	15,351	387	23,670
N	12	2,632	49	2,997
O	0	0,000	33	2,018
R	13	2,851	21	1,284
S	31	6,798	88	5,382
T	1	0,219	5	0,306
W	0	0,000	2	0,122
Y	1	0,219	0	0,000
Z	41	8,991	137	8,379
TOTAL	456	100,000	1.635	100,000

Gráfico 6, referente à tabela 7 - CID e SEXO dos técnicos administrativos do HUAP



Fonte: Divisão de Saúde Ocupacional, 2007

Gráfico 7 - atendimentos (Global) pelo CID realizado na Divisão de Saúde Ocupacional/2007*.



Fonte: Divisão de Saúde Ocupacional/ Relatório 2007

*Atendimento é a avaliação da capacidade laborativa do servidor por perito singular ou junta médica.

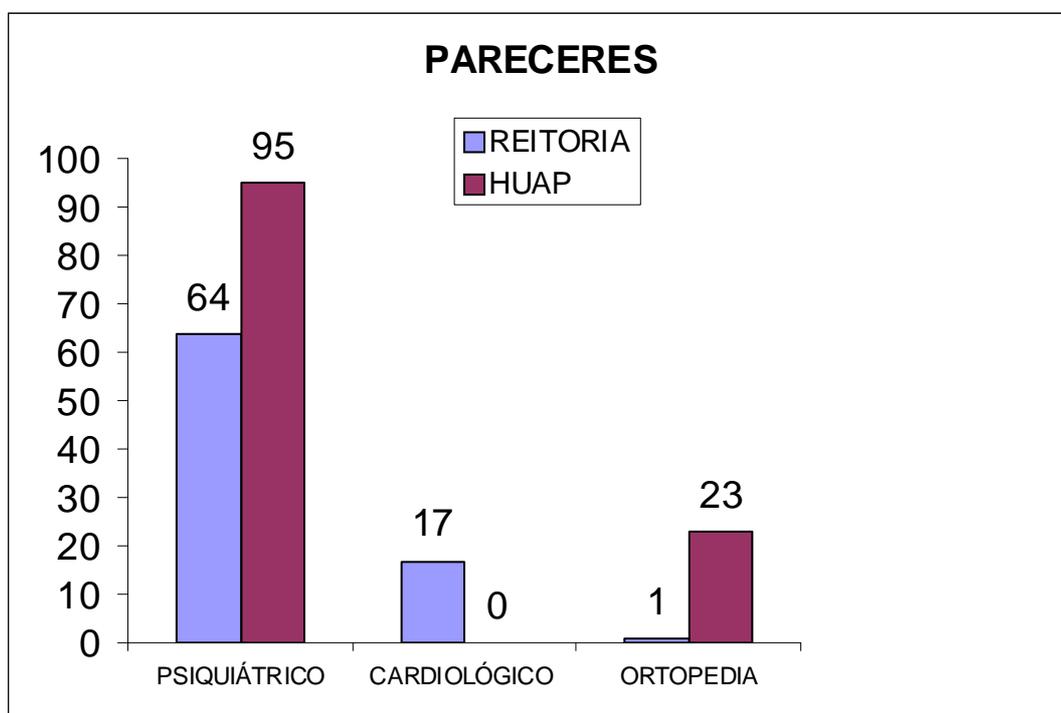
Tabela 8 - Pareceres da Junta Médica sobre os afastamentos de servidores doentes/2007*.

PARECERES	REITORIA	HUAP
PSIQUIÁTRICO	64	95
CARDIOLÓGICO	17	0
ORTOPEDIA	1	23
TOTAL	82	118

Fonte: Divisão de Saúde Ocupacional/ Relatório anual de 2007

*Parecer: exame especializado solicitado pelo perito singular ou junta médica que irá corroborar sua decisão.

Gráfico 8, referente à tabela 8 – Pareceres da Junta Médica sobre os afastamentos dos servidores doentes/2007



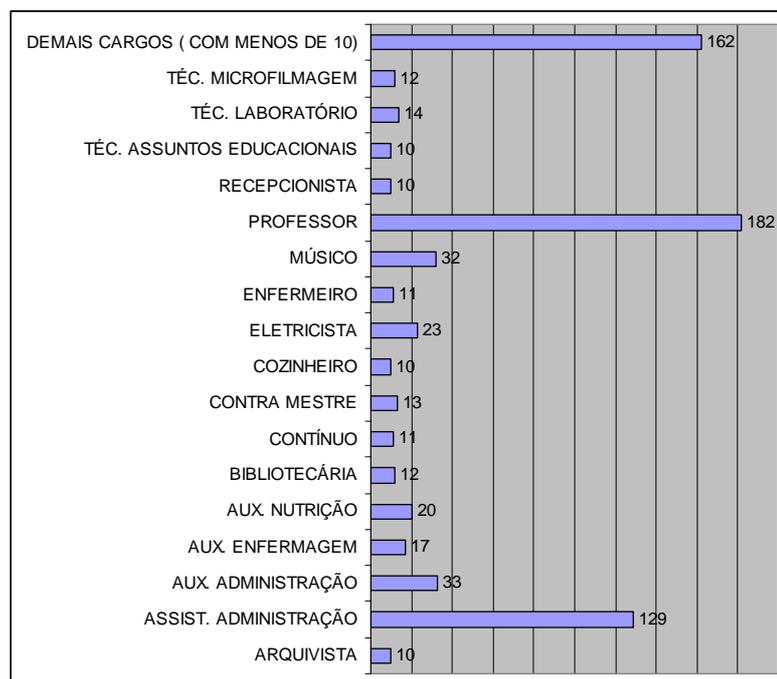
Fonte: Divisão de Saúde Ocupacional da UFF/ Relatório 2007

Tabela 9 - Atendimentos periciais de servidores, por cargos, sediados no prédio da Reitoria e demais unidades/2007*

CARGOS REITORIA/Atendimentos	Nº SERVIDORES
ARQUIVISTA	10
ASSIST. ADMINISTRAÇÃO	129
AUX. ADMINISTRAÇÃO	33
AUX. ENFERMAGEM	17
AUX. NUTRIÇÃO	20
BIBLIOTECÁRIA	12
CONTÍNUO	11
CONTRA-MESTRE	13
COZINHEIRO	10
ELETRICISTA	23
ENFERMEIRO	11
MÚSICO	32
PROFESSOR	182
RECEPCIONISTA	10
TÉC. ASSUNTOS EDUCACIONAIS	10
TÉC. LABORATÓRIO	14
TÉC. MICROFILMAGEM	12
DEMAIS CARGOS (COM MENOS DE 10)	162
TOTAL	711

Fonte: Divisão de Saúde Ocupacional da UFF/Relatório de 2007

* Aqui estão relacionados processos para inclusão de dependentes inválidos, isenção de imposto de renda, revisão e reversão de aposentadoria.

Gráfico 9, referente à tabela 9 – Atendimentos dos servidores por cargos

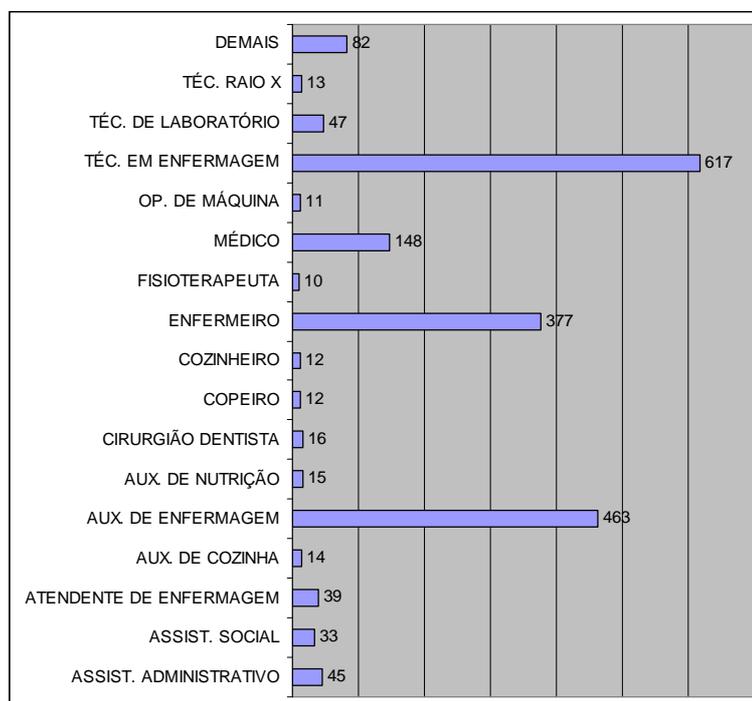
Fonte: Divisão de Saúde Ocupacional/Relatório 2007

Tabela 10 - Atendimentos dos servidores por cargos no HUAP

ATENDIMENTOS/CARGO HUAP	Nº SERVIDORES.
ASSIST. ADMINISTRATIVO	45
ASSIST. SOCIAL	33
ATENDENTE DE ENFERMAGEM	39
AUX. DE COZINHA	14
AUX. DE ENFERMAGEM	463
AUX. DE NUTRIÇÃO	15
CIRURGIÃO-DENTISTA	16
COPEIRO	12
COZINHEIRO	12
ENFERMEIRO	377
FISIOTERAPEUTA	10
MÉDICO	148
OP. DE MÁQUINA	11
TÉC. EM ENFERMAGEM	617
TÉC. DE LABORATÓRIO	47
TÉC. RAIOS-X	13
DEMAIS	82
TOTAL	1954

Fonte: Divisão de Saúde Ocupacional. Relatório/2007

Gráfico 10, referente à tabela 10 – Atendimentos periciais de servidores, por cargos, sediados no Hospital Antonio Pedro



Fonte: Divisão de Saúde Ocupacional da UFF/Relatório de 2007

APÊNDICES

1. ROTEIRO PARA ENTREVISTA

Nome	Data de admissão
Forma de admissão	Cargo
Ocupação	Composição familiar
Lotação inicial	
Ambiente de trabalho (inicial)	
Expectativas na admissão	
Mudanças de lotação	
Relações com colegas	
Relações com chefias	
Sociabilidades	
Mudanças observadas no contexto de trabalho	
Fatores positivos e negativos do trabalho	
Situações de estresse no trabalho	
Reações às situações de estresse	
Doenças	
Relações entre doença e ambiente de trabalho	
Interferências dos problemas pessoais na vida ocupacional e vice-versa	
Lutas por melhorias no trabalho	

2. CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE DOENÇAS – CID-10

A00-B99	Doenças infecciosas e parasitárias
C00-C97	Neoplasias [tumores] malignas(os)
D50-D89	Doenças do sangue e dos órgãos e alguns transtornos imunitários
E00-E90	Doenças endócrinas, nutricionais e metabólicas
F00-F99	Transtornos mentais e comportamentais
G00-G99	Doenças do sistema nervoso
H00-H59	Doenças do olho e anexos
H60-H95	Doenças do ouvido e da apófise mastóide
I00-I99	Doenças do aparelho circulatório
J00-J99	Doenças do aparelho respiratório
K00-K93	Doenças do aparelho digestivo
L00-L99	Doenças da pele e do tecido subcutâneo
M00-M99	Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo)
N00-N99	Doenças do aparelho geniturinário
O00-O99	Gravidez, parto e puerpério
P00-P96	Algumas afecções originadas no período perinatal
Q00-Q99	Malformações congênicas, deformidades e anomalias cromossômicas
R00-R99	Sintomas, sinais e achados anormais de exames clínicos e de laboratório, não classificados em outra parte,
S00-T98	Lesões, envenenamento e algumas outras conseqüências de causas externas
V01-Y98	Causas externas de morbidade e de mortalidade
Z00-Z99	Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde

Fonte: CID-10/Organização Mundial de Saúde, 3. ed. São Paulo. Editora da Universidade de São Paulo, 1996.