

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL E
INSTITUCIONAL
MESTRADO EM PSICOLOGIA SOCIAL E INSTITUCIONAL**

Thais Ferrugem Sarmento

**CARGOS EM EXTINÇÃO: as marcas das mudanças *do e no* trabalho na
universidade**

**PORTO ALEGRE
2016**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL E
INSTITUCIONAL
MESTRADO EM PSICOLOGIA SOCIAL E INSTITUCIONAL**

Thais Ferrugem Sarmento

**CARGOS EM EXTINÇÃO: as marcas das mudanças *do e no* trabalho na
universidade**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Linha de pesquisa: Trabalho, saúde e subjetividade. Orientadora: Profa. Dra. Jussara Maria Rosa Mendes.

**PORTO ALEGRE
2016**

Ao meu sobrinho Bernardo, que encheu nossas vidas de felicidade. À minha irmã Carina e ao meu cunhado Thiago, que nos deram esse lindo presente, repleto de amor e ternura.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha família pelo carinho e pelo incentivo. Em especial aos meus pais, Rogério e Marilda, pelo amor, pelo suporte e pelo incansável incentivo aos estudos. À minha irmã Carina pelo apoio e pela confiança. Ao meu cunhado Thiago pelo bom humor. Ao meu sobrinho Bernardo por tornar nossas vidas repletas de sentido e felicidade. Aos meus tios, Ângela e Antônio, e aos meus primos, Bruno e Brenda, pelo carinho e pela presença. Aos meus avós, Ruy e Ruth, pelo exemplo, que serviu de matéria-prima para o meu interesse pelo trabalho dos servidores representados neste estudo.

Aos meus amigos, que tornam a existência mais leve e colorida. À Vera Lúcia pela parceria de aventuras. Ao Felipe, à Carol e à Dani pelo respeito e pela capacidade de aceitar o outro. À Giovana e à Carol pelo carinho, pelo “ombro” e pela parceria. À Liciê pelo cuidado e pela troca de experiências. Ao Álvaro pelos cafés e pelas “crônicas quotidianas”. À Letícia por tornar minha rotina mais alegre. À Alexandra e à Sílvia pelos anos de amizade.

Aos colegas-amigos do Núcleo de Estudos em Saúde do Trabalhador pela riqueza das discussões e dos afetos. À Carmen e à Dani pelas trocas, pelos cafés e pela amizade. À Jussara, minha orientadora, pelo suporte carinhoso e, principalmente, pelo respeito ao meu estilo, à minha forma de pensar e escrever.

Aos professores e colegas que deixaram marcas na minha formação. À Rochele, à Juliana e à Mariana pelos primeiros mergulhos na pesquisa e na vida acadêmica. À professora Jaqueline, há tanto tempo presente na minha trajetória, pela capacidade de intervir com delicadeza, respeito e coerência. À professora Nair pelo apoio que viabilizou a conclusão da minha graduação e um novo ingresso na universidade.

Aos colegas de trabalho na UFRGS, principalmente aos da Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis, pela acolhida calorosa e pelo suporte que em muito ultrapassa a esfera profissional e sem o qual esta dissertação não seria possível.

Aos colegas da ASSUFRGS pela perseverança na luta pela universidade e por seus trabalhadores.

Aos servidores e alunos da universidade pela confiança no meu trabalho.

Aos participantes desta pesquisa pela disposição em compartilhar a riqueza de suas experiências.

RESUMO

O atual processo de reestruturação produtiva trouxe profundas transformações na gestão e na organização do trabalho no contexto das universidades públicas no Brasil, repercutindo na saúde de seus servidores. A extinção de cargos no âmbito do serviço público federal, preconizada no Plano Diretor da Reforma do Estado nos anos 1990 e implementada pela Lei nº 9.632 de 1998, atinge o conjunto do funcionalismo, incidindo nas universidades públicas federais. Assim, esta pesquisa objetiva dar visibilidade aos efeitos das transformações ocorridas nas universidades públicas federais na saúde e no trabalho dos servidores ocupantes de cargos em processo de extinção. Trata-se de um estudo qualitativo, desenvolvido na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), o qual contou com a realização de entrevistas semiestruturadas com nove servidores ativos ocupantes de cargos em processo de extinção, um representante do setor de gestão de pessoas e um representante sindical. As entrevistas, depois de transcritas, foram submetidas à análise de conteúdo temática e divididas considerando-se as seguintes categorias: mercado de trabalho; condições de trabalho; saberes do trabalho; relações do e no trabalho; relações entre trabalho e outras dimensões da vida; cargo e atividades desempenhadas. Os servidores descrevem as dificuldades de inserção no mercado de trabalho como a principal justificativa para ingresso e permanência na universidade. A escolaridade acima da exigida pelo cargo e o amplo conhecimento institucional adquirido ao longo dos anos de trabalho, aliados à falta de servidores em algumas áreas, contribuem para que suas atividades se modifiquem ao longo dos anos. Tal contexto permite a estes servidores suprir lacunas institucionais, tornando o desvio de função uma das principais características desses cargos. Práticas de gestão com caráter fortemente culpabilizante e individualizante levam ao ocultamento dos processos institucionais que constituem a realidade de trabalho desses servidores. O enfrentamento das dificuldades se dá predominantemente por meio de estratégias individuais, as quais, conjuntamente com as frágeis estratégias coletivas sustentadas nas relações de troca e ajuda mútua, têm efeitos meramente paliativos, sendo incapazes de modificar a condição em que os servidores se encontram. Conclui-se que o trabalho destes servidores é composto por um conjunto de elementos heterogêneos e contraditórios, no seio do qual lhes restam poucas e limitadas alternativas, sendo as estratégias individuais por eles empregadas incapazes de solucionar as dificuldades enfrentadas. O sofrimento social emerge como principal efeito das mudanças da universidade na saúde dos servidores ocupantes de cargos em extinção.

Palavras-chave: saúde, trabalho, universidade pública, extinção de cargos.

ABSTRACT

The current productive reorganization process has brought significant changes in management and organization of work in the context of public universities in Brazil, which has influenced the health of their public servants. The extinction of positions in Brazil's national public service, as advocated in the Directive Plan of the State Reform in the 1990s and implemented by Law n. 9.632, from 1998, affects the entire public workers category, including the ones who work in national public universities. Therefore, this research aims to give visibility to the effects of changes occurred in the national public universities considering health and work of public servants who have a job position which is becoming extinct. The study was developed at Federal University of Rio Grande do Sul (UFRGS) and included semi-structured interviews with nine active public servants who have a job position which is becoming extinct, a representative of the people management department and a union labor representative. The interviews, after transcribed, underwent thematic content analysis and were divided considering the following categories: labor market; working conditions; knowledge about the job; relationships of and in work; relationships between work and other aspects of life; job and activities performed. Public servants describe the difficulties to enter the labor market as the main reason to start and stay working in the university. Their education, higher than required by the position, and the broad institutional knowledge acquired over the years of work, along with the lack of public servants in some areas, contribute for a change on their activities over the years. This context allows these public servants to fill institutional gaps, which makes the change in the work performed be one of the main characteristics of these positions. Strong guilt-inducing and individualizing management practices lead to hiding institutional processes which are a working reality to these servants. The difficulties are faced predominantly through individual strategies, which, along with the fragile collective strategies sustained in the exchanging relationships and mutual support, have only palliative effects, being unable to change the condition in which the servants are. These servers' jobs are composed by a set of heterogeneous and contradictory elements and, thus, there are few and limited alternatives left, and the individual strategies used by them are unable to solve the difficulties faced. Social suffering emerges as the main effect of the changes of the university on the health of public servants who have a job position which is becoming extinct.

Keywords: health, work, public university, extinction of jobs.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Características dos servidores ocupantes de cargos em extinção que participaram do estudo.....	94
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição de servidores ativos por cargo em extinção na UFRGS.....91

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ANDIFES	Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior
ASSUFRGS	Associação de Servidores da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Universidade Federal de Ciências da Saúde e Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CIS	Comissão Interna de Supervisão
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNS	Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira
DALY	Disability-Adjusted Life Years
FASUBRA	Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior Públicas do Brasil
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FIES	Fundo de Financiamento Estudantil
FMI	Fundo Monetário Internacional
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
MEC	Ministério da Educação
MNNP	Mesa Nacional de Negociação Permanente
MPOG	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
OTAN	Organização do Tratado do Atlântico Norte
PASS	Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal
PCC-TAE	Plano de Cargos e Carreira dos Técnicos Administrativos em Educação
QALY	Quality-Adjusted Life Years
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PQT	Programas de Qualidade Total
PROGESP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
PROUNI	Programa Universidade para Todos
REUNI	Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
SIASS	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
SINASEFE	Sindicato Nacional dos Servidores Federais de Educação Básica, Profissional e Tecnológica
SISOSP	Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal
SUS	Sistema Único de Saúde
TAE	Técnico Administrativo em Educação
UESB	Universidade Estadual do Sudoeste de Bahia
UFG	Universidade Federal de Goiás
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro

Unicamp
USP

Universidade Estadual de Campinas
Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
2	TRABALHO.....	19
2.1	O trabalho no contemporâneo.....	19
2.2	Trabalho e sofrimento.....	24
2.3	Trabalho, globalização e mundialização do capital.....	31
3	TRABALHO E SERVIÇO PÚBLICO NO CONTEXTO BRASILEIRO.....	38
3.1	Especificidades da realidade brasileira.....	38
3.2	Reforma do Estado e Reforma do Aparelho do Estado: o setor público brasileiro na década de 1990.....	43
3.3	Características do trabalho no serviço público brasileiro.....	47
4	UNIVERSIDADE.....	51
4.1	O contexto das universidades nos dias de hoje.....	53
4.2	A Universidade no Brasil.....	56
4.3	O trabalho na Universidade, a extinção de cargos e a carreira dos técnico-administrativos em educação.....	61
5	SAÚDE E TRABALHO.....	66
5.1	Saúde e suas múltiplas definições.....	66
5.2	Breve panorama das discussões sobre as relações entre saúde e trabalho.....	72
5.3	Saúde e trabalho nas universidades públicas: o estado da arte.....	77
6	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	87
6.1	Participantes do estudo e procedimentos de coleta de dados.....	89
6.2	Local do estudo.....	90
6.3	Procedimentos de análise de dados.....	91
7	HISTÓRIAS DE VIDA NO TRABALHO.....	93
8	A EXTINÇÃO DE CARGOS E SEUS EFEITOS.....	110
9	CONCLUSÕES.....	129
	REFERÊNCIAS.....	131
	APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	143
	APÊNDICE B - Roteiro de entrevista semiestruturada (servidores ativos ocupantes de cargos em processo de extinção).....	145
	APÊNDICE C - Roteiro de entrevista semiestruturada (representante do setor de gestão de pessoas da universidade).....	147
	APÊNDICE D - Roteiro de entrevista semiestruturada (representante sindical).....	149
	APÊNDICE E – Características dos cargos em extinção.....	151
	ANEXO A – Termo de concordância institucional para realização do estudo.....	155

1 INTRODUÇÃO

A saúde dos servidores das universidades públicas tem sido tema de estudo em diferentes pesquisas. Embora algumas publicações enfoquem a saúde a partir das características individuais e hábitos de vida de seus participantes, há um predomínio de pesquisas que apontam para a existência de relações intrínsecas entre saúde e trabalho na universidade (SAMPAIO et al., 2003; ARAÚJO et al., 2005; COSTA et al., 2005).

No ano de 2008, ingressei como servidora no cargo de psicóloga na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e fui designada a trabalhar em uma unidade que tinha a incumbência de atuar no campo da saúde do trabalhador/servidor. Desde então, em meu percurso profissional, encontrei uma ampla variedade de discursos, marcados por diferentes concepções acerca da saúde e de sua relação com a gestão institucional e com as configurações do trabalho na atualidade.

Em meu primeiro contato com as normativas relacionadas à Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS) – naquele momento ainda em fase de desenvolvimento – deparei-me com textos que propunham a construção de estratégias participativas e coletivas de cuidado em saúde, o foco na integralidade e o desenvolvimento de ações por equipes multiprofissionais com enfoque transdisciplinar (BRASIL, 2010a, 2010b, 2010c, 2013). Em consonância com seus princípios norteadores, a própria política em questão foi inicialmente construída mediante participação dos trabalhadores de saúde das diferentes esferas do serviço público federal. Para tanto, foram organizados grupos de trabalho com representações dos variados serviços de saúde envolvidos e também foram realizados fóruns e seminários, em âmbito nacional e regional, dos quais eventualmente tive a oportunidade de participar.

A composição entre diferentes saberes em saúde, nesse contexto, poderia contribuir para o desenvolvimento de uma política sustentada na análise crítica acerca das relações saúde-trabalho e suas contradições. Paradoxalmente, em meu cotidiano de trabalho, muitas vezes vi-me diante de um emaranhado heterogêneo e fragmentado de discursos e práticas, com a presença marcante de perspectivas que tomam a saúde como resultante de condutas individuais usualmente avaliadas de

forma dissociada do contexto. Nessa direção, o adoecimento era reconhecido predominantemente como efeito das biografias e dos estilos de vida individuais, embaçando o olhar dos profissionais de saúde sobre os nexos saúde-doença-trabalho. O sofrimento no trabalho, nessa linha, perdia sua dimensão social, oscilando entre a invisibilidade e um julgamento que atribui ao servidor uma natureza descompromissada.

Ao longo de cinco anos atuando naquele setor, participei do acolhimento a servidores que buscavam atendimento psicológico, trazendo individualmente problemáticas que se constituíam nas intersecções entre as esferas da saúde, da gestão e do trabalho, compondo um campo problemático que extrapolava o plano da existência individual do servidor e apontando para elementos institucionais mais amplos. As narrativas construídas em atendimento pelos servidores emergiam como uma espécie de “memória viva” que anunciava os efeitos dos processos de transformação institucional nos modos de existir, adoecer e trabalhar na universidade. As reflexões produzidas nos atendimentos, em uma composição entre os saberes técnicos da minha formação e os saberes construídos pelas vivências de trabalho dos servidores, apontavam para a necessidade de uma análise mais ampla acerca do contexto das universidades públicas e de suas mais recentes transformações.

No caso das universidades públicas federais, os anos 1990 caracterizaram-se por um intenso arrocho orçamentário, incentivos ao seu autofinanciamento, escassez de concursos, congelamento de salários e redução no quadro de servidores. Ao longo dos anos 2000, ocorreu um amplo processo de expansão no ensino superior, mediante aumento na oferta de vagas, retomada de concursos públicos, ampliação do número de campi e da estrutura dos já existentes. Os investimentos em infraestrutura e recursos humanos, contudo, não acompanharam, na mesma proporção, o crescimento na oferta de vagas, culminando em um processo de expansão precarizado, que se sustentou à custa da intensificação do trabalho e do sofrimento dos servidores (LIMA, 2011; LIMA; LIMA-FILHO, 2009; BERNARDO, 2014).

Em linhas gerais, as universidades brasileiras passaram por um processo de mudanças, nas últimas décadas, que levaram à precarização do trabalho, à promoção de reformas curriculares visando adequar os cursos às demandas de

mercado, à diversificação do ensino mediante proliferação de instituições não universitárias e à intensificação da privatização do ensino – seja pela privatização interna das universidades públicas, pela expansão da rede privada ou pela compra de vagas em universidades privadas por meio de isenção de impostos. A atual configuração das universidades, fortemente voltada ao atendimento de interesses privados e mercantis, explicita o esfacelamento da noção de educação pública como direito e está atrelada à configuração do papel do Estado sob uma ótica neoliberal (SILVA JÚNIOR; CARVALHO, 2003; MANCEBO; 2004; GONÇALVES, 2008; LIMA, 2011).

O Brasil e os demais países da América do Sul, nas últimas décadas do século XX, enfrentavam os efeitos dos processos de globalização, da mundialização do capital, de uma profunda crise econômica e das pressões de agências multilaterais – como Banco Mundial e Fundo Monetário Internacional (FMI) – para ajuste das economias e do papel do Estado (LIMA; RAIHER, 2014). No Brasil, a Reforma do Estado e a Reforma do Aparelho do Estado, implementadas no primeiro período do governo Fernando Henrique Cardoso (FHC), imprimem uma série de mudanças em relação à concepção do papel do Estado na sociedade e às ferramentas de gestão pública, sendo justificadas no Plano Diretor da Reforma do Estado como necessárias para equilibrar o país perante a crise econômica (BRASIL, 1995a). Em consonância com as orientações do Consenso de Washington, documento de forte inspiração neoliberal, e com as prescrições das agências multilaterais, a perspectiva adotada opera no sentido de uma redução da estrutura estatal, por meio de um processo amplo de privatizações, preservando, no âmbito estatal, apenas aquelas funções que lhe são exclusivas, tais como a segurança pública e o recebimento de impostos, por exemplo. A educação, concebida como atividade não exclusiva do Estado, deixa de ser reconhecida como um direito e passa a ser vista como um serviço passível de ser prestado por diferentes instituições não estatais (CHAUÍ, 2001). Propõe-se a substituição do modelo de gestão tecnoburocrático – pautado no controle de processos através de normas rígidas – por um modelo de administração gerencial – inspirado na iniciativa privada, priorizando a flexibilização das relações de trabalho, dando ênfase à eficiência e à competitividade e transformando o cidadão em cliente dos serviços públicos. Além disso, são instaurados dispositivos legais que possibilitam demissão por baixo

desempenho, alteração do regime jurídico para viabilizar a contratação de empregados públicos por regime de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), extinção de cargos – especialmente aqueles de baixa escolaridade – terceirização de funções, entre outros (BRASIL, 1995a).

Posteriormente, a Lei nº 9.632 de maio de 1998 implementa a extinção de cargos preconizada no Plano Diretor, deixando 72.930 servidores ativos na condição de ocupantes de cargos em processo de extinção e atingindo o conjunto do funcionalismo público federal, incluindo-se as instituições de ensino superior. Atualmente, dos 2.707 servidores técnico-administrativos ativos da UFRGS, cerca de 20% encontram-se nessa condição¹. Embora exista uma quantia considerável de estudos que abordem as relações entre saúde e trabalho nas universidades públicas, enfatizando os efeitos das mudanças institucionais na saúde de seus trabalhadores, observa-se uma lacuna de publicações no que se refere às especificidades das relações saúde e trabalho entre servidores ocupantes de cargos em extinção².

Os servidores ocupantes de cargos em extinção com quem tive contato ao longo de meu percurso profissional traziam, em suas trajetórias, as marcas das mudanças no mundo do trabalho e na universidade. O ingresso deles na universidade data de época anterior à lei de extinção de cargos, posto que não há possibilidade de novas contratações para cargos extintos ou em extinção. Assim, são servidores que se encontram há muitos anos na instituição e que, por esse motivo, viveram em seus quotidianos as transformações da universidade pública ocorridas nas últimas décadas. O longo tempo de serviço, para alguns, resultou em

¹ Informação obtida junto à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) em janeiro de 2015.

² Em maio de 2014, realizou-se uma busca sistemática de estudos na base de dados Bireme utilizando-se os descritores “universidade”, “saúde” e “trabalho” sem restrição de data de publicação. Inicialmente, foram encontrados 222 estudos. A partir da leitura dos resumos, foram excluídas 129 publicações por não terem relação com o tema deste projeto, ou seja, por não abordarem, em nenhuma medida, aspectos relacionados à saúde dos servidores, resultando no total de 93 estudos. Destes, 7 publicações tratavam de universidades privadas, 3 de universidades estrangeiras e 17 não mencionavam o tipo de instituição. Ademais, 1 estudo tratava de universidades públicas e privadas e 65 falavam apenas da saúde dos trabalhadores de universidades públicas. Quanto ao setor abarcado pelo estudo, 24 enfocavam a realidade dos hospitais universitários e 1 a orquestra universitária. Considerando o escopo desta pesquisa de mestrado, foram excluídos todos aqueles estudos que se referiam a universidades privadas, estrangeiras ou que tratavam da saúde de trabalhadores de hospital universitário ou orquestra universitária. Este segundo refinamento resultou em 44 estudos, dos quais nenhum abordava ou sequer mencionava a saúde dos servidores ocupantes de cargos em extinção. Em novas buscas realizadas ao longo desta pesquisa para atualização das referências a serem utilizadas, novamente não foram encontradas publicações a respeito da saúde e do trabalho dessa população.

um amplo conhecimento da história e dos funcionamentos institucionais. No que se refere aos saberes adquiridos pelo ensino formal, tive a oportunidade de conhecer servidores nas mais variadas condições, com escolaridade variando desde uma precária alfabetização até os mais elevados níveis da pós-graduação, criando comumente situações nas quais a escolaridade real do servidor destoava grandemente da escolaridade exigida por seu cargo e do grau de complexidade das atividades que o compõem. O processo de terceirização, intensificado no mesmo período em que foi publicada a lei que determina a extinção de cargos, cria uma situação na qual trabalhadores com diferentes regimes e condições de trabalho passam a desenvolver tarefas semelhantes, lado a lado, em uma relação nem sempre livre de conflitos. Os salários alcançados ao longo dos anos de carreira e a dificuldade de reinserção no mercado de trabalho em idades que usualmente ultrapassam os 40 ou 50 anos são frequentemente referidos como justificativa para a permanência na universidade, mesmo quando o trabalho é percebido como pouco satisfatório. Ademais, os relatórios de diferentes instâncias formalmente estabelecidas para discussão da carreira dos Técnico-Administrativos em Educação (TAE) apontam a extinção de cargos como um ponto deveras polêmico, sendo alvo de inúmeras divergências entre os servidores, suas representações e o governo.

Portanto, diante do exposto, proponho o seguinte problema de pesquisa: *de que forma as transformações ocorridas nas duas últimas décadas nas universidades públicas federais repercutem na saúde e no trabalho dos servidores ocupantes de cargos em processo de extinção?* Esta pesquisa tem, portanto, por objetivo geral, dar visibilidade aos efeitos produzidos pelas transformações ocorridas nas universidades públicas federais na saúde e no trabalho dos servidores ocupantes de cargos em processo de extinção. Seus objetivos específicos consistem em: (a) conhecer as dificuldades enfrentadas pelos servidores ocupantes de cargos em extinção em seus quotidianos de trabalho; (b) conhecer as percepções dos servidores sobre as possíveis relações entre as mudanças no serviço público, a saúde e o trabalho; (c) identificar as estratégias utilizadas pelos servidores no enfrentamento das mudanças ocorridas no trabalho. O estudo terá como guia as seguintes questões norteadoras: (a) quais são as principais dificuldades enfrentadas por estes servidores no trabalho atualmente?; (b) de que forma os servidores percebem as relações entre as mudanças no serviço público, a saúde e o

trabalho?; (c) quais as estratégias utilizadas pelos servidores no enfrentamento das dificuldades encontradas?

Dentre as diferentes referências teóricas possíveis, optou-se por utilizar o conceito ampliado de saúde, segundo o qual esta é socialmente determinada e resulta das condições de vida e trabalho (BRASIL, 1988, 1990), e de saúde do trabalhador, que reconhece os saberes dos trabalhadores como fundamentais para a análise das realidades de trabalho e seus efeitos na saúde (BRASIL, 2002; NARDI, 2011). Desse modo, as trajetórias de vida no trabalho dos servidores foram o ponto de partida para a discussão das relações entre as mudanças na universidade, a saúde e o trabalho.

A pesquisa foi conduzida na UFRGS através de entrevistas semiestruturadas com servidores ativos ocupantes de cargos em processo de extinção, com um representante da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) e com um membro da Associação dos Servidores da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Universidade Federal de Ciências da Saúde e Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (ASSUFRGS). As primeiras tentativas de aproximação com o campo foram repletas de dificuldades e desencontros. A falta de clareza em relação a qual setor da universidade teria competência para avaliar os termos do estudo e emitir a autorização para sua realização fizeram com que o projeto percorresse um longo labirinto burocrático. Depois de inúmeras idas e vindas entre variados setores, o projeto finalmente obteve parecer favorável do comitê de ética, após cerca de seis meses de constantes tratativas com a universidade.

Após as considerações iniciais deste capítulo introdutório, apresenta-se, no capítulo dois (2), uma breve discussão sobre as relações entre as mais recentes mudanças no mundo do trabalho, o desenvolvimento do capitalismo, os processos de globalização e o sofrimento dos trabalhadores. No capítulo três (3), são abordadas as especificidades do trabalho na realidade brasileira, as características do serviço público e sua relação com a Reforma do Estado. O capítulo quatro (4) trata da configuração da universidade nos dias de hoje e do trabalho dos servidores das universidades públicas federais. A seguir, no capítulo cinco (5), são retratadas algumas das principais abordagens teóricas acerca do conceito de saúde e das relações entre saúde e trabalho. Apresenta-se também um breve histórico da PASS, seguida de uma revisão sistemática de estudos sobre a saúde dos servidores das

universidades públicas brasileiras. No capítulo seis (6) são descritos os procedimentos metodológicos adotados, as características da instituição em que o estudo foi desenvolvido e da composição do seu quadro de servidores. No capítulo sete (7), apresentam-se as histórias de vida no trabalho e as seis categorias resultantes da análise de conteúdo, denominadas (1) mercado de trabalho, (2) condições de trabalho, (3) cargo e atividades desempenhadas, (4) relações do e no trabalho, (5) saberes do trabalho, (6) relação entre trabalho na UFRGS e demais aspectos da vida. No capítulo oito (8), discutem-se os resultados à luz do referencial teórico seguindo-se, no capítulo nove (9), as conclusões do estudo.

2 TRABALHO

É o distanciamento pleno de qualquer alternativa para além do capital, à medida que se adota e postula uma ótica de mercado, da produtividade, das empresas, não levando sequer em conta, com a devida seriedade, entre tantos outros elementos tão graves e prementes como, por exemplo, a questão do desemprego estrutural, que atualmente esparrama-se pelo mundo [...] (ANTUNES, 1995, p.33, grifos do autor).

Provavelmente, jamais o deal implícito foi tão desfavorável aos assalariados. Não lhes é mais demandada apenas a submissão de seus músculos e seu cérebro às imposições e prescrições, mas a submissão também de sua subjetividade [...] (LINHART, 2007, p.125).

O mundo do trabalho, no decorrer do desenvolvimento do capitalismo, passou por inúmeras reestruturações que promoveram uma progressiva intensificação da exploração (MERLO; LAPIS, 2005; ANTUNES, 2009b), culminando, nos dias de hoje, em um amplo processo de desregulamentação, flexibilização e precarização do trabalho acompanhado do desemprego estrutural (ANTUNES, 2009b). As funções do Estado se redesenham conforme as necessidades produzidas pelo capital e suas crises e, sob forte influência da globalização e da mundialização, se conformam ao ideário neoliberal, articulando a privatização dos ganhos e a socialização dos danos decorrentes do modo de produção capitalista (ALVES, 2001; ANTUNES, 2009b; CHAUÍ, 2001; HARVEY, 2011; SANTOS, 2006). Os efeitos dessas transformações repercutem no conjunto da sociabilidade humana (ANTUNES, 2009b) e reverberam na constituição de diferentes formas de sofrimento de origem social (WERLANG, 2013).

2.1 O trabalho no contemporâneo

A realidade contemporânea do mundo do trabalho, consoante a dinâmica do capital (MACIEL, 2006), encontra-se permeada por: diminuição do assalariamento regulado por contratos formais de trabalho, crescimento do trabalho autônomo ou

informal, precarização das condições de vida e trabalho, flexibilização das relações de trabalho e perda de direitos, insegurança, instabilidade e desemprego (HOLZMANN, 2006). Há uma demanda crescente por profissionais dotados de capital intelectual, com conhecimento das tecnologias de ponta, com visão multiespecialista e generalista, e algumas profissões e funções são extintas. Além disso, há uma crescente “fragilização dos movimentos e organizações dos trabalhadores, especialmente, sindicais” (MACIEL, 2006, p. 45).

O processo de expansão do modo de produção capitalista começa, a partir da década 1970, a dar sinais de um quadro crítico de crise estrutural. O aumento do custo da força de trabalho, decorrente principalmente das lutas sociais dos anos 1960, contribui para uma diminuição das taxas de lucro acentuada pela retração do consumo relacionada ao crescimento das taxas de desemprego. O declínio do modelo taylorista-fordista, dada sua incapacidade de responder ao novo contexto estabelecido, apresenta-se como a principal manifestação fenomênica da crise estrutural então em andamento (ANTUNES, 2009b). A produção em massa, característica desse modelo produtivo, exige uma demanda de consumo estável para manutenção dos lucros, o que poderia ser obtido através de investimentos públicos para garantia do pleno emprego e da criação de um sistema de previdência social. Ou seja, para garantir a consolidação do modelo taylorista-fordista, o Estado operou como regulador do mercado, segundo uma óptica keynesiana, assumindo uma série de obrigações referentes ao controle dos ciclos econômicos, aos investimentos em salários sociais, às políticas de seguridade e à intervenção quanto aos direitos dos trabalhadores, além de financiar a acumulação do capital por meio de subsídios à produção industrial, agrícola etc. (CHAUÍ, 2001; MACIEL, 2006; MERLO; LAPIS, 2005). O investimento dos fundos públicos para manutenção da acumulação capitalista induz a crise fiscal do Estado, acarretando a retração dos gastos públicos com políticas sociais e o incremento das privatizações (ANTUNES, 2009b; CHAUÍ, 2001).

A crise dos anos 1970, decorrente da dinâmica de acumulação do capitalismo, evidencia as limitações do Estado para o controle dos capitais que transcendem, naquele momento, as fronteiras nacionais (MACIEL, 2006). Se, por um lado, pôde-se observar uma intensificação nos ciclos de greves e lutas sociais nos anos 1960, por outro, a década de 1970 está marcada por uma reestruturação

produtiva no âmbito global, que visa à retomada da hegemonia e do padrão de acumulação do capital (ANTUNES, 2009a, 2009b) e que vem acompanhada do enfraquecimento dos movimentos dos trabalhadores, dificultando as lutas por melhorias sociais e trabalhistas. Nesse contexto, o ideário neoliberal surge como substituto do keynesianismo adotado anteriormente, propondo o ajuste dos Estados às necessidades do capital transnacionalizado, resultando em uma dinâmica social regida pelo capital (MACIEL, 2006).

O modelo japonês de produção, conhecido como toyotismo, surge na década de 1970 em paralelo ao declínio do modelo toylorista-fordista (MACIEL, 2006), tornando-se a ideologia orgânica da produção capitalista até o momento atual (ALVES, 2001). Trata-se de um modelo assentado na organização do trabalho pela diversificação das tarefas, aceleração do giro do capital, eliminação dos estoques de excedente intermediários, controle preciso da qualidade através dos Círculos de Controle de Qualidade e dos Programas de Qualidade Total. Além disso, tem sua produção conduzida pela demanda e requer um trabalhador polivalente e qualificado, que é, ao mesmo tempo, desespecializado e multifuncional (ANTUNES, 1995; MERLO; LAPIS, 2005).

O modelo toyotista exige um novo tipo de envolvimento subjetivo da força de trabalho, sendo a captura da subjetividade uma das condições fundamentais para o desenvolvimento do capital nessa nova fase. Salientam-se apelos à administração participativa, ao engajamento e ao comprometimento do trabalhador, aliando a coerção capitalista ao consentimento dos trabalhadores e ampliando o controle sobre a dimensão subjetiva do trabalho (ALVES, 2001). Exige-se, cada vez mais, o engajamento das disposições intelectual e afetiva do trabalhador e não apenas seu saber fazer. O trabalhador, que passa a ser denominado colaborador, é demandado a pensar pró-ativamente, antecipando-se às demandas, e tem sua participação limitada e orientada aos interesses organizacionais. O trabalho em equipe, pautado no individualismo e no incentivo à competição, transforma os próprios trabalhadores em supervisores uns dos outros, criando uma ilusão participativa envolvente e manipulatória (ALVES, 2001; ANTUNES, 1995, 2009b).

Os protocolos organizacionais desse modelo orientam-se a partir de um conjunto amplo de regras e valores que passam a fazer parte de diferentes setores, incluindo indústrias, serviços e administração pública, e têm seus pressupostos

centrados na noção de flexibilidade, “uma categoria dominante da acumulação capitalista num cenário de crise estrutural” (ALVES, 2001, p. 179). A desregulamentação e a flexibilização das relações de trabalho são algumas das consequências para os direitos do trabalhador trazidas pela reconfiguração toyotista do trabalho (ANTUNES, 2005). A flexibilização, em suas distintas formas (seja salarial, de horários, da organização do trabalho etc.), embora muitas vezes emergja revestida do discurso de ampliação de vagas e inclusão de maior número de trabalhadores, nada mais é do que uma forma de precarização que garante a liberdade da empresa para alterar, sem sofrer penalidades, os processos, a organização e o regime de trabalho, horários e salários, formas de contratação e demissão, conforme seus interesses e suas conveniências (ANTUNES, 2009a).

Conjuntamente, vem-se observando o incremento no setor de serviços, a exclusão de jovens e idosos do mercado de trabalho (e a inclusão de crianças), o aumento do trabalho feminino preferencialmente de forma precarizada e desregulamentada, o desaparecimento dos postos de trabalho e de algumas profissões, o crescimento do desemprego (que se torna estrutural), a expansão do terceiro setor, o aumento do trabalho a domicílio acompanhado da desconcentração do processo produtivo, a precarização, a terceirização, a subcontratação e a disseminação de formas de trabalho informal, parcial, temporário e a multiplicação de formas de trabalho desregulamentado que distam das previsões da legislação trabalhista. Tais transformações, em seu conjunto, engendram a intensificação da extração do sobretrabalho e metamorfoseiam as noções de tempo e espaço, modificando a forma como o capital produz mercadorias. Conformam, ainda, um processo de precarização estrutural no qual os capitais, então globalizados, passam a exigir o desmonte da legislação trabalhista, ampliando os mecanismos de exploração e destruindo os direitos sociais (ANTUNES, 2005, 2009a, 2009b).

Ademais, muitas expressões características das lutas sociais dos anos 1960, como “autonomia” e “participação social”, são capturadas pelo capital, passando a ser utilizadas na sustentação dos processos produtivos, atendendo ao ideário burguês e contribuindo para o mascaramento de algumas formas de precarização do trabalho. A exemplo disso, pode-se mencionar o caso das cooperativas que, em seu surgimento, constituíam-se a partir da organização coletiva dos trabalhadores como uma alternativa à precarização e ao desemprego, mas que, na fase capitalista das

megafusões, passam a ser incorporadas na cadeia produtiva como “verdadeiros empreendimentos patronais para *destruir direitos sociais do trabalho*” (ANTUNES, 2009a, p. 50).

Em linhas gerais, o mundo do trabalho, na atualidade, apresenta-se sob novas e complexas morfologias, conformando um cenário cada vez mais contraditório e multifacetado, no qual o trabalho estável torna-se cada vez menos necessário ao metabolismo social do capital. Observa-se, simultaneamente, a redução do operariado fabril estável de base taylorista-fordista e a ampliação do número de trabalhadores empregados conforme a lógica da flexibilidade-toyotizada (ANTUNES, 2009a).

Neste campo de incertezas que marca o mundo do trabalho no século XXI, o investimento em conhecimento e formação passa a ser visto como uma estratégia para inserção e permanência no mercado, cabendo ao trabalhador, por sua livre iniciativa individual, a busca pela educação. Com isso, a divisão dos trabalhadores entre “qualificados” e “desqualificados” associa-se à sua inserção nos mercados de trabalho formal ou informal, respectivamente. Ao mesmo tempo, a estreita relação entre as esferas econômica e da educação, balizada pelo ideário neoliberal e pela preponderância das demandas do mercado como reguladoras da vida social, conduz à reconfiguração das propostas de formação visando produzir perfis profissionais que atendam às exigências do mercado de trabalho, ou seja, na época neoliberal, o objetivo primordial da educação passa a ser a formação de um trabalhador capaz de utilizar conhecimentos operacionais no exercício de uma atividade socialmente útil (MACIEL, 2006). Adicionalmente, a fragilidade da vinculação do trabalhador a um determinado posto de trabalho, manifestada pelo risco de perda do emprego, contribui para que ele busque, na sua formação, a aquisição de conhecimentos os mais gerais possíveis, com o intuito de desenvolver competências que lhe possibilitem adequar-se aos diferentes postos que porventura tenha a possibilidade de ocupar. Dessa forma, a “flexibilidade na organização do trabalho” requer um “ensino formal de melhor qualidade” e uma “formação profissional [...] fundamentada em um ensino geral e polivalente”. Da parte dos empregadores, buscam-se trabalhadores com capacidade de aprender rapidamente (CARNOY, 2002, p. 51). O conjunto dessas transformações repercute nas condições de trabalho, com efeitos

na saúde e no sofrimento dos trabalhadores (SELIGMANN-SILVA, 2011; WERLANG, 2013; MENDES; WERLANG, 2013).

2.2 Trabalho e sofrimento

O sofrimento humano está associado a aspectos afetivos, físicos e culturais, constituindo-se a partir das características de contextos sociais e culturais determinados nos quais assume diferentes contornos. (WERLANG, 2013). Para Furtos (2008), o sofrimento de origem social pode ser visto como uma patologia da sociedade contemporânea. Existe uma fragilidade que é constitutiva do ser humano a qual o coloca numa relação de dependência necessária do outro. A atual configuração da sociedade, caracterizada pela crescente individualização, leva ao esfacelamento dos laços sociais, produzindo o sofrimento social e o abandono do sujeito à própria sorte. Ao propor o conceito de sofrimento social, o autor destaca que este é resultante das características da configuração da sociedade, de suas transformações e dos processos de globalização, não sendo possível atribuí-lo meramente às peculiaridades das biografias individuais de cada sujeito.

Existe uma relação íntima entre as mudanças na sociedade, no mundo do trabalho e o desenvolvimento do capitalismo. Desse modo, mostra-se necessária a busca de referências teóricas que possibilitem a análise crítica das situações vividas pelos servidores da universidade, visibilizando a origem social de suas vivências e contrapondo a visão dominante de que a saúde e o sofrimento são resultantes de características individuais. Embora o sofrimento esteja presente em diferentes configurações sociais ao longo da história, o interesse pela temática intensifica-se a partir das preocupações com as situações vividas pelos trabalhadores em seus locais de trabalho (WERLANG, 2013; MENDES; WERLANG, 2013).

Para Dejours (2004), há uma relação primordial entre trabalho e sofrimento. O trabalhador se vê constantemente confrontado com os hiatos entre as prescrições que compõem sua tarefa e o trabalho que pode ser efetivamente realizado na realidade concreta de cada situação. Diante disso, ele é convocado criativamente a preencher as lacunas existentes entre o prescrito e o real. Ao entrar em atividade, ou seja, ao efetuar os desvios necessários para a realização do trabalho, ele lança mão de algumas estratégias individuais, mas, acima de tudo, de estratégias

coletivamente construídas na história de seu ofício. Assim, para o autor, o ato de trabalhar requer o engajamento e a mobilização do corpo, da inteligência e da subjetividade do trabalhador. A confrontação com o real do trabalho é, pois, uma experiência necessariamente afetiva no seio da qual o sofrimento, mais do que um mero resultado, é um ponto de partida que mobiliza o trabalhador a buscar meios de superar as resistências do real, sendo este composto por características do mundo objetivo e das relações sociais. O sofrimento, nessa perspectiva, é aquilo que une subjetividade e trabalho, do mesmo modo que “é a origem desta inteligência que parte em busca do mundo para se colocar à prova, se transformar e se engrandecer” (p. 28 e 29).

Disso se depreende que trabalhar implica, em alguma medida, transgredir os códigos que compõem o universo das prescrições, fazendo com que a vigilância excessiva, como, por exemplo, o demasiado controle dos gestos e ações, criem impedimentos para que o trabalhador entre em atividade (DEJOURS, 2004). Além disso, sendo o trabalho sempre coletivo e composto pela engenhosidade e pela inteligência prática do trabalhador (processos que são da alçada da subjetividade), ele comporta necessariamente uma dimensão inapreensível e inacessível à quantificação a aos modelos clássicos de avaliação individual. Esse tipo de avaliação, principalmente quando combinado com modelos de gestão de qualidade total, além de não reconhecer os esforços criativos dos trabalhadores, negando e invisibilizando este aspecto fundamental do trabalho, contribui para a exacerbação do individualismo e da competitividade (DEJOURS, 2004; GERNET; DEJOURS, 2011).

O reconhecimento do outro é fundamental para a construção da identidade e para a validação da experiência vivida pelo trabalhador. Além disso, ele contribui consideravelmente para a atribuição de sentido ao trabalho e permite que se produza uma significação social para o sofrimento. A falta de reconhecimento pelo outro, por sua vez, faz com que o sofrimento produzido no trabalhar siga desprovido de significação e leva o trabalhador a um estado de solidão e de desconexão com a dimensão coletiva do trabalho (GERNET; DEJOURS, 2011).

Além de discutir o sofrimento no trabalho, Dejours aborda sua repercussão na saúde física e mental dos trabalhadores e as estratégias individuais e coletivas utilizadas por eles para atenuá-lo (WERLANG; MENDES, 2013). Para Dejours, a

concomitância do individualismo com a falta de acordos normativos que orientem o trabalho pode desencadear conflitos deletérios, violência e quebra da solidariedade e da cooperação, contribuindo para a existência de um sofrimento com efeitos negativos na saúde mental dos trabalhadores (DEJOURS, 2004).

Abrahão e Torres (2004) analisam a forma como a pressão temporal e demais elementos da organização do trabalho podem contribuir ou dificultar a realização de tarefas pelo trabalhador com efeitos de sofrimento. Para os autores, nos dias de hoje, o trabalhador não deve ser apenas capaz de aprender a realizar novas tarefas, mas deve ser capaz, principalmente, de desenvolver novas competências que lhe permitam atender demandas que “requerem habilidades de processamento rápido e eficaz das informações, capacidade de antecipar momentos críticos e solucionar problemas” (p. 68). Quando existe algum grau de liberdade na escolha e organização do trabalho, este pode tornar-se um espaço para gratificação e alívio da tensão. Se, por outro lado, o trabalhador está submetido a estratégias de gestão pautadas na utilização do medo e da intimidação, na intensificação do ritmo de trabalho e no emprego de determinações rígidas que lhe impedem de efetuar os desvios necessários à atividade, isso pode lhe proporcionar vivências de sofrimento e esgotamento, acompanhadas, inclusive, de manifestações somáticas.

Goulejac (2011), ao abordar a gestão no setor público, discute o modo pelo qual a adoção de formas de comunicação paradoxal aliadas a lógicas gerencialistas importadas da iniciativa privada pode contribuir para o sofrimento e adoecimento dos trabalhadores. Atualmente o trabalho no setor público encontra-se ancorado em inúmeras normas e prescrições contraditórias e mutuamente excludentes as quais devem, entretanto, ser concomitantemente obedecidas. Com isso, o trabalhador é confrontado com demandas incompatíveis, que se manifestam como injunções paradoxais diante das quais não tem escapatória, estando sempre fadado a desobedecer e fracassar, mostrando-se necessariamente inadequado e incapaz. Para o autor,

Ele [o trabalhador] se encontra em uma situação sem saída e insustentável, na impossibilidade de optar entre exigências ao mesmo tempo obrigatórias e antagônicas. O que quer que faça, ele pode ser pego em erro, o que destrói no seu íntimo qualquer possibilidade de reação para sair da dominação de seu interlocutor (GOULEJAC, 2011, p. 86).

Aliada a isso, a perspectiva gerencial toma o trabalhador como um mero recurso e, impregnada do discurso da modernização, exclui todo aquele que oferecer resistência à implementação das mudanças necessárias ao bom andamento do progresso. O trabalhador em sofrimento ou mesmo doente, por conseguinte, passa a ser visto como um empecilho e tende a ser excluído por seus pares. O sofrimento, transfigurado em depressão ou outra forma de adoecimento, nesse caso, assume a dupla face de doença e de alívio para o sofrimento no trabalho, pois possibilita ao trabalhador ocupar uma condição intermediária entre as de empregado, desempregado e aposentado, uma vez que a licença para tratamento de saúde viabiliza um afastamento do trabalho sem a respectiva desvinculação. Goulejac (2011) considera ainda essa forma de adoecer uma estratégia de resistência que, embora denuncie a falência do sujeito diante da organização, dá-lhe condições de sustentar alguma singularidade para além dos mandatos do trabalho.

Brant e Minayo-Gomez (2008) discutem a emergência da tristeza diante do risco de perda de controle no trabalho e sua transformação em adoecimento na forma de depressão. Segundo os autores, as transformações do trabalho, aliando a flexibilização dos contratos e direitos à ampliação das estruturas de controle e poder, criam exigências cada vez mais intensas para os trabalhadores, afetando acentuadamente sua relação temporal com o trabalho. Além da intensificação dos ritmos, concomitante com a competição entre colegas para alcance de resultados melhores e mais numerosos, ocorre também uma diluição dos parâmetros que limitam os horários de trabalho, exigindo uma disponibilidade constante do trabalhador para atender demandas no momento em que elas surgem.

O sofrimento do trabalhador, visto como um tabu que carrega as marcas de seu fracasso, assume diferentes significações, podendo ser visto como sinônimo de malandragem, preguiça ou adoecimento (BRANT; MINAYO-GOMEZ, 2004). A tristeza do trabalhador, ao ser diagnosticada como depressão, permite o apagamento das relações entre sofrimento e trabalho, possibilitando a individualização do sofrimento e alterando a concepção que o trabalhador tem de si mesmo de modo a desqualificar-se, caindo sob a sombra da incompetência e da desadaptação. A individualização e a psiquiatrização da tristeza que não encontra possibilidades de escuta é ainda reforçada pelo uso de psicofármacos que

prometem operar os ajustes neuroquímicos necessários para seu apaziguamento. Para os autores, o encaminhamento dos trabalhadores em sofrimento para serviços médicos, quando ocorre dentro da lógica descrita, contribuiu para a culpabilização do trabalhador por seu adoecimento e para a fragilização das estratégias de resistência, transformando o serviço de saúde em um dispositivo disciplinar (BRANT; MINAYO-GOMEZ, 2008). Adicionalmente, os autores reportam o consumo de etílicos, o descontrole, o desabafo – catarse – como algumas das expressões relacionadas ao sofrimento no trabalho. Acrescentam, ainda, que as lógicas institucionais produtoras de sofrimento sempre se veem confrontadas em maior ou menor grau com estratégias defensivas e de resistência dos trabalhadores, gestores e profissionais de saúde (BRANT; MINAYO-GOMEZ, 2009).

A despeito da existência de inúmeros estudos que abordam as relações entre trabalho e sofrimento, Pereira (2011) aponta a hegemonia de paradigmas que não reconhecem tais relações e que fazem as origens do sofrimento e da depressão recaírem primordialmente nas características individuais do trabalhador. O autor aponta a depressão como uma patologia da insuficiência, emergindo em um contexto social marcado pelos imperativos da responsabilidade e da iniciativa demasiadas. A responsabilidade pelas condições de trabalho e pela produção são transferidas ao trabalhador, como se este ocupasse o lugar de uma prestadora de serviços, sem que isso resulte, contudo, em aumento da autonomia ou do reconhecimento. Aliás, a iniciativa surge como disposição para se sujeitar e ser útil na prestação de serviços e no cumprimento de metas (PEREIRA, 2011).

Embora o sofrimento depressivo seja uma reação à alienação no trabalho, ele não pode ser entendido como sua consequência direta. Para Pereira (2011), o sofrimento se transfigura em patologia quando não encontra possibilidades de elaboração e ressignificação.

Castel (2013) discute as transformações da questão social e dos mecanismos de proteção social a partir de uma retomada histórica acerca do declínio do feudalismo e do surgimento e desenvolvimento do modo de produção capitalista, abordando os processos de exclusão social e sofrimento. Com o surgimento do ideal de “trabalho livre”, o trabalho passa a ser reconhecido como uma mercadoria cuja venda obedece à lei do livre mercado. O mundo do trabalho, ao ser regido pelos princípios da liberdade e do contrato, diante dos quais são

negadas as assimetrias entre trabalhador e empregador, coloca em cena as tensões entre trabalho, propriedade privada e propriedade social. Tal configuração interroga, ademais, o papel do Estado na regulação das relações de trabalho e na construção de mecanismos de proteção social.

As transformações no mundo do trabalho culminam na produção de uma vulnerabilidade de massa, em um contexto de crescente precarização e flexibilização das relações sociais e de trabalho, no qual o futuro é marcado pela incerteza. Ao mesmo tempo em que o trabalho é um importante mecanismo de inscrição e pertencimento social, o desemprego, especialmente o desemprego de longa duração, é um dos elementos relacionados aos processos de exclusão social. A desfiliação, como uma manifestação da exclusão, refere-se aos efeitos de sucessivas rupturas e à perda da inscrição do sujeito em estruturas sociais portadoras de sentido, o que não significa ausência total de vínculos. Para o autor, os traços constitutivos da exclusão delineiam-se a partir do centro da estruturação dos processos produtivos, criando sujeitos inválidos pela conjuntura, cujas trajetórias de vida erráticas não são justificáveis por incapacidades individuais de adaptação (CASTEL, 2008a, 2008b, 2013).

A propriedade social como elemento crucial da responsabilidade do Estado na promoção de mecanismos de proteção representa um conjunto de bens coletivos, não apropriáveis individualmente, e que possibilitam a manutenção da existência. Nesse sentido, o Estado assume importante papel para manutenção da proteção e dos vínculos sociais (CASTEL, 2013).

Seligmann-Silva (2011) discute a repercussão das crises social e econômica e das transformações do mundo do trabalho na saúde dos trabalhadores. Conforme a autora, as formas de adoecimento das populações são socialmente produzidas e existe uma relação de indissociabilidade entre sofrimento social, físico e mental.

Em consonância com as discussões de Castel, a autora aponta a existência de um conjunto de transformações sociais que promovem o desmonte dos mecanismos de proteção social, acompanhado da exacerbação do individualismo e da competitividade no trabalho, tendo como efeito a precarização social e do trabalho, especialmente intensificadas a partir do liberalismo e do neoliberalismo. Desemprego intermitente ou de longa duração, trabalhos informais, adoecimento relacionado ao trabalho, perdas materiais, ruptura de laços sociais, desgaste mental

e insegurança quanto ao futuro são algumas das manifestações deste contexto de precarização. Adicionalmente, no mundo do trabalho, a aliança entre competitividade e individualização contribui para a invisibilização da origem social dos problemas descritos, contribuindo para a personalização da responsabilidade no próprio trabalhador que os vivencia como fracassos pessoais diante dos quais se vê impotente (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Furtos (2008), ao abordar a relevância das questões sociais na formação do sofrimento humano, aponta para uma necessária discussão acerca das noções de saúde mental e clínica. Segundo o autor, nas práticas clínicas, observa-se o predomínio do interesse na história biográfica do sujeito e de sua família, em detrimento do reconhecimento da ligação significativa do indivíduo com a sociedade. Tais práticas evidenciam a prevalência de uma lógica segundo a qual o ser humano é individualmente responsabilizado por fragilidades socialmente produzidas.

O sofrimento social pode ser pensado a partir da vulnerabilização do sujeito, resultante da autonomia que lhe é imposta, o que vem acompanhado da inexistência de mecanismos de proteção social eficientes. A discussão sobre o sofrimento, que se dá em uma determinada configuração social, tem em seu centro a deterioração e a precarização das relações sociais. Além disso, a análise do sofrimento remete à dependência que é constitutiva do ser humano em relação ao outro e de sua necessidade de reconhecimento, bem como das possibilidades de exclusão (WERLANG; MENDES, 2013).

Furtos (2008) aponta a necessidade de diferenciação entre os conceitos de precariedade, exclusão e pobreza, comumente confundidos. A pobreza se dá em relação aos rendimentos médios de uma dada sociedade, sendo a miséria sua manifestação mais extrema. A exclusão refere-se ao processo pelo qual alguém é encerrado fora do laço social, dando-lhe a impressão de que o mundo gira sem ele. Trata-se de um desaparecimento social e deve ser entendido como um processo social amplo e complexo, não apenas um fenômeno individual. A precariedade social se dá a partir das relações entre os Estados-Nação, os processos de globalização e o capital financeiro. Remete às mudanças da sociedade e do mundo do trabalho. Diferencia-se da precariedade normal constitutiva do ser humano, uma vulnerabilidade básica segundo a qual ninguém pode viver sozinho, havendo sempre a necessidade do outro, podendo oferecer matéria para o desenvolvimento da

solidariedade e do reconhecimento, a partir dos quais pode se constituir a confiança em si, no outro e no futuro.

Werlang (2013) indica que o sofrimento remete às configurações do social e às intersecções entre indivíduo e sociedade, conformando uma realidade composta por diferentes dimensões, com destaque às formas de inserção/exclusão no mundo do trabalho. Junto disso, Furtos (2008) aponta que a análise do sofrimento social requer um debate sobre as relações entre globalização, capital financeiro e Estado. Disso depreende-se que a discussão sobre conexões entre estes temas – capital, Estado, globalização e trabalho – pode contribuir para a compreensão dos mecanismos do sofrimento no trabalho e demais formas de sofrimento de origem social.

2.3 Trabalho, globalização e mundialização do capital

A globalização, intensificada a partir da década de 1980 com a crescente mundialização do capital, consiste em um fenômeno sócio-histórico, de caráter dialético, amplamente contraditório, fortemente atrelado ao desenvolvimento do capitalismo e que aponta para a interconexão entre economia e política. Os primeiros traçados que mais adiante comporão a sociedade global começam a se delinear a partir dos anos 1940, no período pós-Segunda Guerra, com o surgimento de alguns de seus ícones institucionais, como Banco Mundial, Fundo Monetário Internacional (FMI), Organização das Nações Unidas (ONU) e Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN). Já após os anos 1960, a expansão das multinacionais e as articulações militares e políticas internacionais possibilitam, respectivamente, a constituição de uma economia mundial e de uma política mundial. A década de 1970 encontra-se marcada pelos processos de reestruturação produtiva, intensificação das lutas de classes e crise da economia capitalista central. Contudo, é a partir dos anos 1980 que ocorrem a mundialização do capital por meio de um novo padrão de acumulação e a ampla difusão de políticas neoliberais, apregoando o caráter autorregulador e otimizador do mercado, o qual, segundo essa concepção, deve ter supremacia em relação ao Estado (ALVES, 2001). Conforme Maciel (2006), a emergência do mercado como regulador da sociedade, acompanhada da redução das funções do Estado, contribui para que o mercado

opere de forma imediatista, buscando resultados de curto prazo, movido por interesses utilitaristas, exacerbando o individualismo e a competitividade e desconsiderando as consequências de tais produções para o conjunto dos seres humanos ou para os recursos naturais.

Apesar de seu caráter sócio-histórico, heterogêneo, seletivo e excludente, a globalização tende a ser apresentada como um processo homogêneo, difusor de bem-estar, democracia e modernização, mostrando-se como efeito do processo natural de evolução da civilização. Tais discursos promovem o ocultamento das lutas de classes subjacentes às diferentes operações do capitalismo que a engendram, apresentando-se como um fenômeno inexorável do qual não se pode escapar, submetendo Estados, empresas e indivíduos (ALVES, 2001).

Alves (2001) aponta a mundialização do capital, marcada predominantemente pela lógica da busca de rentabilidade, como elemento central do processo de globalização. A crise ocorrida em meados da década de 1970 desencadeia uma descontinuidade na expansão do capitalismo, instaurando, nos anos 1980, alterações qualitativas na dinâmica de produção. A globalização, como uma nova etapa do desenvolvimento do capitalismo, é estruturada pela hegemonia do capital financeiro, “aquele capital que se valoriza conservando a forma-dinheiro” (p. 57), também conhecido como capital fictício ou capital especulativo parasitário. Com o fortalecimento do capital financeiro, a adoção de taxas de câmbio flexíveis vem a substituir as taxas fixas. Junto disso, as desregulamentações monetária e financeira, engendradas pelas políticas neoliberais, e a mercadorização dos títulos da dívida pública criam uma relação de estreita dependência entre Estado, disciplinamento financeiro e operadores privados, os quais têm papel preponderante “na determinação dos preços relativos das moedas” (p. 75) e no nível de remuneração dos empréstimos pela regulação das taxas de juros. Do conjunto dos elementos descritos até então decorre a indissociabilidade entre economia e política na análise dos processos de globalização.

Segundo Santos (2002, 2006), a globalização é um fenômeno multifacetado (englobando as dimensões cultural, econômica, política, social, religiosa e legal) que vem ocorrendo nas últimas décadas e que está associado à dramática intensificação das interações transnacionais relativas aos sistemas de produção, transferências financeiras, movimentação de pessoas e disseminação de informação, e está

marcado pela desinstitucionalização dos conflitos capital-trabalho no período após a Segunda Guerra Mundial. Não é um fenômeno linear ou consensual, compondo-se como um vasto campo de lutas e conflitos internacionais, cujos desequilíbrios de poder pesam de forma especialmente desfavorável aos países periféricos e semiperiféricos, como é o caso do Brasil.

Apesar dos conflitos presentes no interior das vertentes hegemônicas da globalização, é o consenso entre seus mais influentes membros que lhe confere suas características dominantes, as quais se encontram fortemente ancoradas nas prescrições do Consenso de Washington (SANTOS, 2002, 2006). Este documento, publicado no final da década de 1980, abordou a grave crise econômica enfrentada especialmente por países da América e tem forte inspiração pragmática e neoliberal, cujos princípios são amplamente adotados por inúmeras agências multilaterais (BRESSER-PEREIRA, 1991).

O Consenso de Washington defende que a crise econômica enfrentada pelos países da América Latina tem como causadores o crescimento do Estado, a existência de empresas estatais numerosas e ineficientes e a dificuldade de controle do déficit público e da regulação de salários, tanto na iniciativa pública como na privada (BRESSER-PEREIRA, 1991). As indicações presentes nesse documento defendem: (a) *uma economia liberal ou neoliberal*, promovendo a abertura ao mercado mundial, priorização do setor de exportação, criação de políticas monetárias e fiscais que promovam a redução da inflação, promoção da proteção do direito à propriedade privada, livre movimentação de trabalhadores e recursos, diminuição da regulação do Estado na economia ao mínimo e redução dos investimentos em políticas sociais, mantendo apenas medidas compensatórias a grupos vulneráveis socialmente; (b) *o enfraquecimento do Estado*, apresentado como inimigo opressor da sociedade civil; (c) *a promoção de uma democracia liberal*, priorizando os direitos civis e políticos sobre os direitos econômicos e sociais; e (d) *a primazia da lei e do sistema jurídico* através da criação de um modelo de regulação econômica e social baseado nas privatizações, na liberalização e nas relações de mercado, além da garantia dos direitos à propriedade e do cumprimento de obrigações contratuais (SANTOS, 2006). O neoliberalismo, conforme Chauí (2001), não seria mera redução do Estado e seus gastos sociais, associado à crença na capacidade reguladora do mercado, mas um ideário que preconiza o corte dos

investimentos dos fundos públicos em serviços sociais para viabilizar a maximização do “uso da riqueza pública nos investimentos exigidos pelo capital” (p. 181).

Ao discutir a dimensão econômica dos processos de globalização, Santos (2002) enfatiza a forte influência do ideário neoliberal nas relações econômicas internacionais, pressionando os Estados a reduzir sua interferência na economia, para que ela passe a ser regulada principalmente pelo princípio de livre-mercado, e subordinando-os às agências multilaterais, como FMI, Banco Mundial e Organização Mundial do Comércio. Promove-se a abertura das economias nacionais ao mercado mundial, a privatização das empresas estatais, a diminuição dos gastos com políticas sociais e o crescimento do poder econômico das empresas multinacionais.

Quanto a seus aspectos sociais, a globalização hegemônica contribui para o agravamento da desigualdade na distribuição da riqueza entre diferentes países do globo, mas também promove a exacerbação das desigualdades internas ao país através da concentração das riquezas em algumas parcelas da população e do crescimento da pobreza em outras (SANTOS, 2002, 2006). Além disso, a redução de salários e de direitos trabalhistas passa a operar como dispositivo de regulação para a promoção do crescimento e da estabilidade econômica. Em seus aspectos políticos, produz a perda da centralidade da noção tradicional de Estado-Nação e contribui para a redução da autonomia política dos países periféricos e semiperiféricos. Os Estados passam a ser pressionados a implementar um conjunto de mudanças institucionais e legais para regulamentar sua própria desregulação, promovendo a redução de sua estrutura e a diminuição dos serviços de bem-estar social prestados ao conjunto de sua população e privatizando as empresas e serviços estatais. O princípio do mercado vem a substituir o princípio do Estado, o qual passa a ser visto como inimigo da sociedade civil. Concomitantemente, o implemento de novas tecnologias possibilita uma torção nas relações de espaço-tempo, viabilizando que o poder seja exercido de forma global e instantânea (SANTOS, 2002).

Os processos de globalização fortemente inspirados no ideário neoliberal constituem sua vertente hegemônica, acentuando a crise de legitimidade do Estado e promovendo cada vez mais uma versão de capitalismo *laissez-faire*. A globalização hegemônica apoia-se na matriz da governança, conjunto de ideias segundo as quais ela teria sido autogerada de forma cooperativa e inclusiva. Um dos

pontos decisivos para as discussões acerca da governança foi a publicação, pela Comissão Trilateral, em 1975, do relatório sobre a crise da democracia. Conforme este documento, a presença de excessivos direitos e reivindicações sociais e a existência de um contrato social demasiadamente inclusivo geraram uma crise da democracia que, por conseguinte, conduziu a uma crise de legitimidade e de governabilidade do Estado. O referido documento aponta também a necessidade de aplicação de três regras fundamentais que se tornariam os pilares do neoliberalismo e da globalização neoliberal: a privatização, a “mercantilização” e a liberalização (SANTOS, 2005).

Por um lado, pela perspectiva da crise de legitimidade, defende-se o reforço na participação dos movimentos sociais, reconhecendo-se a soberania da participação popular, tomando-a como alicerce de uma transformação social capacitadora. Por outro lado, pela ótica da governabilidade, se aposta na redução do Estado e no controle da participação popular. A governança, nesse contexto, apresenta-se como uma síntese entre legitimidade e governabilidade, aliando as exigências de participação social e autorregulação, aceitando “uma participação baseada num princípio de seleção segundo o qual apenas alguns atores, interesses ou vozes são admitidos a participar” (SANTOS, 2005, p. 14). Consoante a essas ideias, o Estado torna-se um parceiro da governança desde que os princípios de soberania e poder coercitivo a ele associados estejam ausentes, atribuindo-lhe um estatuto semelhante ao de qualquer outro parceiro. A transição das ideias de legitimidade para governabilidade e desta para governança vem ocorrendo nas últimas décadas, acompanhada pelo aumento das disparidades entre níveis de rendimento e riqueza, pela acentuação da diminuição da interferência do Estado na regulação econômica e social e pela proliferação de organizações da sociedade civil – terceiro setor – para “satisfazer as necessidades humanas a que o mercado não consegue dar resposta e o Estado já não está em condições de satisfazer” (p. 13). No bojo de tais discussões, Santos (2005) define a governança como forma de governo do neoliberalismo, buscando combater as resistências das pressões populares e a interferência da regulação estatal.

Para Carnoy (2002), a economia globalizada refere-se a “uma economia cujas atividades estratégicas, fundamentais – como a inovação, os capitais, e a gestão da empresa -, funcionam em escala planetária e em tempo real” (p. 21). A globalização

dos mercados, da cultura e do capital, por exemplo, é possível graças à rapidez dos transportes, às atuais tecnologias da informática, à microeletrônica e às telecomunicações e impacta a organização do mundo do trabalho e das políticas de educação existentes nos diferentes países.

O autor aponta que os debates acerca da globalização incluem discussões sobre as funções desempenhadas pelo Estado e pelas instituições transnacionais em relação ao desenvolvimento mundial. Para ele, de certo modo, a mundialização não opera o enfraquecimento do Estado, pois:

para tirar o máximo lucro e proteger seu rendimento – tratando-se, em particular, do capital intelectual –, as empresas e os capitais mundializados têm necessidade de um aparelho de Estado eficaz e de uma sociedade civil bem desenvolvida que ofereçam um mercado em expansão, condições políticas estáveis e um investimento público regular em capital humano. (CARNOY, 2002, p. 31 e 32)

Por outro lado, entretanto, ocorre um enfraquecimento do Estado devido à incitação, pelo mercado, de “uma política econômica que favoreça a competitividade globalizada em detrimento de uma política que estabilize a configuração da economia nacional” (CARNOY, 2002, p. 29), levando os Estados a priorizarem ações que tornem suas economias atraentes aos capitais em circulação, favorecendo os ganhos dos beneficiários do sistema financeiro, em detrimento de ações à população nacional. Nesta lógica, os Estados não atuam na proteção de uma identidade nacional, mas operam como promotores do crescimento econômico, usualmente centrado no lucro material sem a preocupação de promover a igualdade entre diferentes grupos que compõem a nação. As limitações do Estado em lidar com as disparidades econômicas ocorrem concomitantemente aos processos de marginalização de parcelas da população engendrados pela mundialização, desencadeando movimentos sociais que questionam o papel do Estado e demandam a reconceitualização do ensino público.

A rapidez de circulação dos ativos financeiros, umas das características dos processos de mundialização, viabiliza aos investidores que exerçam grande influência sobre as políticas econômicas adotadas pelos diferentes países, pressionando-os a priorizar políticas que (a) beneficiem o mercado privado; (b) se oponham aos sindicatos, fragilizando-os e fortalecendo o patronato; (c) criem estratégias para o rebaixamento do salário mínimo e para a manutenção de uma política anti-inflacionista rigorosa, contribuindo para a elevação do desemprego e

prejudicando especialmente a remuneração dos trabalhadores menos qualificados (CARNOY, 2002).

3 TRABALHO E SERVIÇO PÚBLICO NO CONTEXTO BRASILEIRO

É certo que, ao trabalhar, o trabalhador ganha a vida, mas busca também se relacionar com a sociedade, afirmar seu pertencimento à sociedade e se dirigir a ela. Na verdade, a modernização do trabalho é somente um passo a mais em sua domesticação somente às normas da racionalidade econômica e conduz a uma deformação de sua relação com o trabalho (LINHART, 2011, p. 154).

Nas últimas décadas do século XX, os países da América do Sul enfrentavam os efeitos dos processos de globalização, da mundialização do capital, de uma profunda crise econômica e das pressões das agências multilaterais para ajuste das economias e do papel do Estado. No Brasil, a reestruturação produtiva iniciada nos anos 1980 e intensificada nos anos 1990 foi acompanhada de políticas de cunho liberalizante, fortemente orientadas pelo Consenso de Washington, que promoveram a redução do Estado e contribuíram para a desestruturação do mercado de trabalho. Diante da crise econômica, crescem o trabalho precário e o informal, vistos muitas vezes como dano menor diante do risco de desemprego. Nesse contexto, o serviço público torna-se uma alternativa de proteção ao trabalhador que busca emprego estável. Este, por sua vez, passa por uma série de transformações, destacando-se aquelas orientadas pelo projeto de Reforma do Estado, o qual, ao aderir ao ideário neoliberal, estabelece os fundamentos que permitem a redução de direitos aos trabalhadores do setor público e a adoção de ferramentas de gestão do modelo gerencial, indicando que os efeitos das transformações no mundo do trabalho não se restringem à esfera privada (BRASIL, 1995a; CHAUI, 1999; ALVES, 2002; HOLZMANN, 2006; PICCININI; OLIVEIRA; RÜBENICH, 2006; ANTUNES; POCHMANN, 2008; GUIMARÃES, 2009; LIMA; RAIHER, 2014).

3.1 Especificidades da realidade brasileira

A sociedade salarial brasileira viveu a última década de seu apogeu nos anos 1980, quando houve o crescimento da população economicamente ativa e o aumento nos níveis de ocupação e de geração de empregos públicos (MACIEL,

2006). Nesse período, o país passa a viver sob uma intensa instabilidade econômica, apresenta altas taxas de inflação, há baixo crescimento do produto interno bruto e o setor público encontra-se altamente endividado, restringindo o poder até então desempenhado pelo Estado como indutor da economia (CARDOSO JR., 2001).

Ainda na década de 1980 iniciam-se os primeiros traçados da reestruturação produtiva, pautada em novos padrões organizacionais e tecnológicos, utilizando-se a informatização, a microeletrônica, o sistema *just-in-time*, a produção baseada em *team-work*, os programas de qualidade total e a adoção de métodos de gestão ditos participativos, os quais tinham por objetivo um maior envolvimento e sujeição dos trabalhadores aos planos das empresas (ANTUNES; POCHMANN, 2008; ANTUNES, 2003, 2012). A incipiente reengenharia industrial ocorrida naquele momento foi condicionada principalmente pela crescente competitividade internacional (com efeitos nas empresas nacionais), pela necessidade de as empresas brasileiras produzirem novas respostas ao crescente avanço do sindicalismo e pelas imposições das transnacionais que levaram as subsidiárias brasileiras a adotar padrões organizacionais “inspirados no toyotismo e nas formas flexíveis de acumulação” (ANTUNES, 2012, p. 47).

Nos anos 1990, intensifica-se o processo de reestruturação produtiva no Brasil, mesclando-se elementos do fordismo, toyotismo e acumulação flexível. Embora essa reestruturação tenha iniciado nos anos 1980 de forma limitada e seletiva, ela se intensifica nos anos 1990, conhecidos como a “década neoliberal”, passando a repercutir no conjunto dos trabalhadores de forma mais ampla (ALVES, 2002, 2007; ANTUNES, 2012). Ocorre o crescimento do desemprego e da inserção no mercado de trabalho de forma precarizada, o aumento do trabalho informal, a redução de postos de trabalho, a intensificação do processo de terceirização, a ampliação do trabalho em domicílio, a ampliação dos mecanismos de desregulamentação do trabalho e a diminuição dos níveis de remuneração, apontando para uma desestruturação do mercado de trabalho (ALVES, 2002; ANTUNES, 2003; CARDOSO JR., 2001; COSTA, 2005; MACIEL, 2006).

Costa (2005) destaca que, embora a flexibilização e a precarização do trabalho no Brasil tenham se intensificado a partir dos processos de reestruturação produtiva das décadas de 1980 e 1990 e da necessidade de tornar as empresas

nacionais competitivas no mercado mundial, o sistema de relações de trabalho no país já apresentava, desde muito cedo, elementos de desestruturação e desregulamentação. Especialmente a partir dos anos de 1930 (ao longo da Era Vargas) e, mais adiante, no regime militar, o país passou por diferentes períodos de cerceamento das atividades sindicais e de fraca intervenção do Estado na implementação dos frágeis dispositivos de proteção social voltados aos trabalhadores do setor formal, compondo a chamada cidadania regulada, da qual se encontram excluídos todos aqueles que não tinham contrato registrado na carteira de trabalho, e contribuindo para a construção de um conjunto de valores que associam à marginalidade tudo aquilo que se afasta do modelo de trabalho formal. Propunha-se, ademais, um modelo de desenvolvimento que promovia o crescimento econômico à custa do desenvolvimento social e da concentração de riquezas. Com isso, a crescente insatisfação com as condições de trabalho e com o despotismo sobre os trabalhadores em seus empregos, reprimidas pelo regime militar, culminaram com um ciclo de greves ao final da década de 1970. Além das questões salariais, estavam presentes as críticas à configuração do papel dos sindicatos, a reivindicação por direitos trabalhistas e, junto a outros movimentos sociais, a luta pela redemocratização do país.

Se, por um lado, a desestruturação do mercado de trabalho veio paradoxalmente acompanhada, na década de 1980, da ampliação da regulamentação do trabalho impulsionada pelos movimentos sociais e sindicais, por outro, nos anos 1990, observa-se uma integração entre desestruturação e desregulamentação do trabalho acompanhada da fragilização dos mecanismos de proteção social (ALVES, 2007; ANTUNES, 2012; CARDOSO JR., 2001). Assim, a legislação trabalhista passou por um conjunto de transformações que tinham por objetivo rebaixar os custos de contratação e demissão dos trabalhadores, dentre as quais podem ser mencionadas: a flexibilização da jornada de trabalho através da criação de banco de horas, a contratação de trabalhadores por tempo determinado, a contratação em tempo parcial com jornadas de até 25 horas semanais, a suspensão de contratos de trabalho por motivos econômicos, a criação da lei de cooperativas determinando que os cooperativados não têm vínculo empregatício, excluindo-os dos direitos previstos pela CLT. Esse conjunto de transformações veio acompanhado da intensificação da implementação de políticas de cunho neoliberal,

apontando para a discussão sobre a configuração e o papel do Estado e do serviço público, tema que será discutido adiante (CARDOSO JR., 2001; COSTA, 2005).

Nos anos 2000, vive-se uma crise social e econômica, cujas origens remontam aos processos de globalização e financeirização da economia em curso desde meados dos anos 1980 e às consequências da adoção de políticas de cunho neoliberal nos anos 1990, as quais levaram às privatizações, à redução dos serviços públicos e à diminuição da proteção social. Observa-se o crescimento do desemprego, especialmente durante a crise de 2008, período em que inúmeros trabalhadores com registro formal perderam seus empregos, principalmente aqueles que atuavam na indústria automobilística (HIRATA, 2008). Ocorre o crescimento no número de vagas em postos de trabalho precários e de baixa qualidade e o aumento no número de trabalhadores ocupados no setor informal (ALVES, 2007). Além das formas flexíveis de gestão que visam o aumento da produção com redução de custos, a precarização em contextos de crescente desemprego também contribui para a intensificação do trabalho, posto que aqueles que estão empregados temem perder suas vagas para desempregados à procura de trabalho, os quais, devido às dificuldades de reinserção no mercado, muitas vezes estão dispostos a aceitar condições mais penosas e com menor remuneração (HIRATA, 2008). A crescente inserção no setor informal, embora mantenha o trabalhador alijado de seus direitos pela ausência de registro de contrato em carteira, passa a ser uma condição aceita como dano menor diante do risco de desemprego (HOLMANN, 2006).

No que se refere especificamente ao trabalho feminino no Brasil, ocorre um crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos anos 1970 (BRUSCHINI, 2007), fenômeno associado à crescente precarização do trabalho, uma vez que estas recebem salários médios significativamente inferiores aos salários dos homens (ALVES, 2007; HOLZMANN, 2006; HIRATA, 2008). Adicionalmente, apesar das inúmeras mudanças sociais e culturais ocorridas nas últimas décadas, que contribuíram para a inserção das mulheres no mundo do trabalho, estas permanecem como principais responsáveis pelo cuidado dos filhos e demais familiares e pelos afazeres domésticos, o que representa uma sobrecarga às mulheres trabalhadoras (BRUNSCHINI, 2007).

Cabe destacar que, no Brasil, o desenvolvimento do capitalismo e da produção industrial sustentam-se na articulação entre jornadas de trabalho intensas

e prolongadas e progressivo rebaixamento dos salários, com produção voltada para um mercado interno restrito e seletivo, bem como para exportação. A qualificação da população e os avanços tecnológicos presentes na realidade brasileira, acompanhados de baixos salários aos trabalhadores quando comparados às economias mais avançadas, criam um quadro de superexploração que mescla tecnologia e precariedade, tornando nosso mercado atrativo aos investimentos de empresas multinacionais (ANTUNES, 2003, 2009a, 2009b; ANTUNES; POCHMANN, 2008).

A estruturação do capitalismo a partir dos processos de globalização contribui para a ampliação das desigualdades sociais, para o aumento do individualismo no trabalho, acompanhado do esfacelamento das relações de solidariedade entre trabalhadores, para a diminuição das possibilidades de resistência, para a fragilização do movimento sindical e para a flexibilização da legislação trabalhista. No caso brasileiro, tal realidade, aliada às altas taxas de desemprego e à escassez de suportes sociais para a existência, conduz os trabalhadores a uma busca individual pela sobrevivência pessoal. É a partir da propriedade privada – dada a ausência da propriedade social – que se possibilita a manutenção da existência, tornando a vinculação ao trabalho remunerado uma condição necessária para a sobrevivência (NARDI, 2006).

Em suma, na realidade brasileira, vive-se um contexto marcado pela crescente precarização e desregulamentação do trabalho, baixos salários e fragilidade dos mecanismos de proteção social (ALVES, 2007; ANTUNES, 2012). Por conseguinte, os salários relativamente superiores aos rendimentos médios da população, marcadamente em relação a postos de trabalho com exigência de menor escolaridade, aliado à estabilidade no emprego, tornam o serviço público atrativo, em especial durante períodos de grandes taxas de desemprego (HOLMANN, 2006). Todavia, as mudanças no mundo do trabalho não se restringem à esfera privada, sendo possível observar inúmeras transformações no setor público. A Reforma do Estado, implementada na década de 1990, propõe um conjunto de medidas para enfrentamento da crise econômica vivida pelo país as quais, inspiradas no ideário neoliberal, promovem a redução do aparelho do Estado e introduzem uma série de alterações na legislação e na gestão do trabalho no serviço público (BRASIL, 1995a; CHAUI, 2001; GUIMARÃES, 2009)

3.2 Reforma do Estado e Reforma do Aparelho do Estado: o setor público brasileiro na década de 1990

Os projetos de Reforma do Estado e Reforma do Aparelho do Estado, desenvolvidos no primeiro período do governo Fernando Henrique Cardoso, na década de 1990, trazem como justificativa para sua implementação a existência de uma crise do Estado em virtude do modelo de desenvolvimento adotado por governos anteriores e apontam a necessidade de resgatar a autonomia financeira do Estado e sua capacidade de implementar políticas públicas. A Reforma do Aparelho do Estado refere-se à reconfiguração de sua estrutura organizacional dentro dos três níveis – União, estados e municípios – e dos três poderes – Executivo, Legislativo e Judiciário. A Reforma do Estado, por sua vez, refere-se à redefinição de seu papel quanto ao desenvolvimento econômico e social do país (BRASIL, 1995a).

Segundo o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, as medidas adotadas anteriormente levaram o Estado a um desvio de suas funções pela ampliação de sua presença no setor produtivo, conduzindo à deterioração dos serviços públicos prestados à população e ao agravamento da crise fiscal e da inflação. Além disso, argumenta-se que o modelo de gestão tecnoburocrático, presente na administração pública federal, mostra-se anacrônico em relação aos desafios impostos pela globalização, uma vez que, estando pautado em uma noção de hierarquia rígida e de excessivo controle de processos, as decisões são tomadas de forma lenta e ineficiente (BRASIL, 1995a).

Conforme o referido documento, a crise do Estado, iniciada nos anos 1970 e acentuada nos anos 1980, define-se:

(1) como uma crise fiscal, caracterizada pela crescente perda de crédito por parte do Estado e pela poupança pública que se torna negativa; (2) o esgotamento da estratégia estatizante de intervenção do Estado, a qual se reveste de várias formas: o Estado de bem-estar social nos países desenvolvidos, a estratégia de substituição de importações no terceiro mundo, e o estatismo nos países subdesenvolvidos; e (3) a superação da forma de administrar o Estado, isto é, a administração pública burocrática. (BRASIL, 1995a, p.10-11)

Chauí (2001), ao discutir a crise fiscal do Estado, indica que esta se deve ao compromisso do Estado como garantidor da “acumulação e reprodução do capital e da força de trabalho” (p. 178) e que a Reforma do Estado vem a propor um modelo

que substitua as políticas de bem-estar. Segundo a autora, o estado de bem-estar encontrava-se ancorado no modelo fordista de produção, pautado na gerência científica do trabalho, na existência de grandes indústrias responsáveis por toda uma cadeia produtiva, no investimento na inclusão dos trabalhadores no mercado de trabalho visando a obtenção do pleno emprego e na presença de monopólios e oligopólios tendo como referência o Estado nacional. Para sustentação da produção durante a vigência do modelo taylorista-fordista, o Estado operou como regulador do mercado, financiando, através do fundo público, a reprodução da força de trabalho por meio de gastos sociais com previdência e seguro-desemprego, por exemplo, e financiando a acumulação do capital por meio de subsídios à agricultura, à indústria, ao comércio etc. Com isso, introduz-se ao Estado a função de gestor dos fundos públicos visando a sustentação da acumulação e da reprodução do capital, socializando os custos da produção e fazendo a “manutenção da apropriação privada dos lucros ou da renda (isto é, a riqueza que não foi socializada)” (p. 179). Tais práticas possibilitaram o consumo de massa – corolário da produção em massa do modo de produção taylorista-fordista – e levaram o Estado ao endividamento “conhecido como déficit fiscal ou ‘crise fiscal do Estado”” (p. 179).

Em direção semelhante, Harvey (2011) aponta que o Estado, ao aderir ao ideário neoliberal, adota funções paradoxais que garantem a privatização dos ganhos e dos lucros decorrentes do modo de produção capitalista, ao mesmo tempo em que viabilizam a socialização dos danos. Nesse sentido, o Estado Neoliberal é ao mesmo tempo não intervencionista, por não interferir na lógica de livre-mercado, e intervencionista, ao direcionar o fundo público à sustentação de ganhos privados, portando-se em relação à economia e aos direitos sociais conforme as necessidades de mercado visando a manutenção da exploração capitalista.

No Brasil, a Reforma do Estado conduzida nos anos 1990 tinha por objetivo redefinir e redistribuir as atividades estatais, através de uma “engenharia política”, com o objetivo de adaptar o Estado às novas exigências impostas pelo capital que, naquele momento, diferentemente do período compreendido entre as décadas de 1940 e 1970, não necessita mais que o Estado exerça um papel regulador da economia (CHAUÍ, 2001). O projeto de reforma estaria pautado na redefinição de quatro campos de atuação: (1) núcleo estratégico do Estado, referindo-se às formas de exercício de poder e incluindo os três poderes e os ministérios; (2) os serviços

exclusivos, que incluem as atividades exclusivas do Estado e que não podem ser transferidas a instituições não estatais; (3) os serviços não exclusivos do Estado e que, por isso, podem ser desenvolvidos por instituições não estatais; e (4) o setor de produção, que se refere às empresas estatais. Dentro dessa perspectiva, serviços como educação, saúde e cultura, por exemplo, são entendidos como não exclusivos do Estado, podendo ser desenvolvidos por instituições públicas não estatais, conhecidas como organizações sociais, incluindo-se aqui as universidades (BRASIL, 1995a). Para Chauí (2001),

o fundamento ideológico da Reforma é cristalino: todos os problemas e malefícios econômicos, sociais e políticos do país decorrem da presença do Estado não só no setor de produção para o mercado, mas também nos Serviços Não-Exclusivos [sic], donde se conclui que todas as soluções e todos os benefícios econômicos, sociais e políticos procedem da presença das empresas privadas no Setor de Produção e nos Setores de Serviços Não-Exclusivos [sic]. Em outras palavras, o mercado é portador de racionalidade sociopolítica e agente principal do bem-estar da República. (CHAUÍ, 1999, p. 176)

Chauí (2001, p.176, grifo do autor) acrescenta ainda que a forma como é preconizada a Reforma do Estado “exclui as exigências democráticas dos cidadãos ao seu Estado e aceita apenas as exigências feitas pelo capital ao seu Estado, isto é, exclui todas as conquistas econômicas, sociais e políticas, vindas de lutas populares no interior da luta de classes”.

Borges (2003), ao abordar a influência do Banco Mundial nas configurações do Estado e nas políticas de educação, aponta que esta instituição deslocou seu interesse das reformas macroeconômicas e passou a priorizar, em sua agenda, as reformas do Estado e da administração pública, buscando o fortalecimento da sociedade civil e a promoção da boa governança, marcada pela preocupação com a legitimidade e o pluralismo político. As proposições do Banco Mundial têm em seus fundamentos a busca pela estabilidade econômica e pela adequação da democracia às necessidades do desenvolvimento capitalista neoliberal. O modelo concebido é de um Estado liberal “neutro” para o qual o “bom governo” e a “boa governança” estão associados à garantia do cumprimento de leis que assegurem a propriedade privada, o livre comércio e a competição pacífica, a promoção de um ambiente propício aos investimentos privados e a liberdade dos indivíduos para buscar a realização de seus interesses.

Em seu relatório publicado em 1997, o Banco Mundial propôs o fortalecimento das instituições públicas através da realização de parcerias público-privadas, incluindo a delegação da responsabilidade e dos recursos da educação para instituições privadas. Além disso, no relatório, a educação é vista como um instrumento de promoção da produtividade no trabalho e, portanto, do crescimento econômico. Nesse contexto, conforme os argumentos desta agência, os investimentos em educação estariam associados à manutenção do papel do Estado como garantidor de regras justas para competição no mercado, possibilitando igualdade de oportunidades aos diferentes membros da população. A partir dessa perspectiva, estando as condições de competição igualmente garantidas, as desigualdades sociais seriam resultantes de diferentes níveis de habilidade e esforço individual (BORGES, 2003).

O referido relatório preconiza também a descentralização das políticas para viabilizar a ampliação da participação popular, mas, conforme o autor (BORGES, 2003, p. 130, grifo do autor), os “mecanismos participativos são entendidos [...] de maneira instrumental, como formas de obtenção de legitimidade política sempre que o *interesse público* coincidir com os interesses privados”. E enfatiza que “as reformas recentes apoiadas por essa instituição têm implicações políticas claras que revelam uma influência normativa por atributos específicos de variantes ocidentais de democracia liberal e capitalismo”. Conforme a perspectiva do Banco Mundial, os mecanismos participativos operam como estratégias para manutenção do apoio dos eleitores para a realização de outras reformas, como as privatizações e a liberalização comercial.

Ademais, o Plano Diretor da Reforma do Estado apresenta, como um de seus propósitos, promover a modernização do aparelho do Estado brasileiro com o intuito de torná-lo mais ágil e eficiente diante das exigências de um mundo globalizado. Santos (2002, 2005, 2006), entretanto, aponta que a ideia de que a globalização seja um fenômeno espontâneo, linear, irreversível, inescapável e promotor de progresso, embora seja predominante, não passa de uma ideia falsa. Tal falácia consiste em transformar as causas da globalização em efeitos, apresentando-a como um fenômeno inocente e espontâneo, ocultando que, de fato, ela resulta de um conjunto de decisões políticas.

3.3 Características do trabalho no serviço público brasileiro

A estabilidade no emprego e a relativa superioridade salarial tornam o serviço público atrativo a inúmeros trabalhadores que buscam alternativas de inserção frente à desestruturação do mercado de trabalho. Porém, diante das crises econômicas e da adoção de políticas neoliberais dos anos 1990, o serviço público passa a ser encarado como um problema fiscal e sofre uma série de mudanças com efeitos em variados aspectos das condições de trabalho (BRASIL, 1995a; HOLZMANN, 2006, GOMES; SILVA; SÓRIA, 2012).

Na década de 1990, defende-se que a redução do serviço público é necessária à retomada do crescimento econômico. Com isso, a precarização das condições de trabalho, a ausência de concursos, a ampliação dos quadros de trabalhadores terceirizados e temporários, a ausência de reajuste salarial e a postura autoritária do governo em relação às organizações sindicais passam a fazer parte da realidade de uma parcela considerável do funcionalismo público (GOMES; SILVA; SÓRIA, 2012). É um período caracterizado pelo aumento na idade média dos servidores (MARCONI, 2003) e pela redução do quadro de funcionários devido à ocorrência de aposentadorias sem reposição de pessoal. A diminuição no número de servidores, como no caso das universidades públicas, comprometeu a prestação de alguns serviços, (GOMES; SILVA; SÓRIA, 2012).

O Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (BRASIL, 1995) prevê a alteração do Regime Jurídico Único, possibilitando a contratação de servidores por regime de CLT, preconiza a realização de avaliações de desempenho dos servidores com possibilidade de demissão por baixo desempenho e propõe a extinção de cargos, especialmente os de menor escolaridade, acompanhado de terceirização das funções que permanecerem necessárias ao serviço público. A extinção de cargos, principalmente os de menor escolaridade, é justificada com o argumento de a remuneração desses servidores ser superior à praticada na iniciativa privada para trabalhadores com funções equivalentes. Desse modo, argumenta-se que a terceirização dessas funções pela contratação de empresas prestadoras de serviços possibilitaria uma redução de custos ao setor público concomitante com a criação de uma equivalência para com os salários praticados pelo mercado. A Lei nº 9.632 de maio de 1998 dispõe sobre a extinção de cargos

nos diferentes âmbitos da administração pública federal, determinando a extinção de todos os cargos vagos naquele momento, ou seja, aqueles que não contam com servidores ativos nos diferentes órgãos e entidades nos seus variados planos de carreira. Determina, também, que sejam considerados em extinção inúmeros cargos que ainda contam com servidores ativos, devendo ser considerados extintos após sua vacância. Conforme tabela anexa à lei, à época de sua publicação, 72.930 servidores passam a ser considerados ocupantes de cargos em processo de extinção.

O projeto de reforma administrativa do governo FHC, em meados dos anos 1990, aponta a rigidez do modelo de gestão burocrático como um dos principais responsáveis pela ineficiência e morosidade dos serviços públicos, dissonante com a agilidade e rapidez que marcam as transformações do mundo globalizado. A burocracia é também responsabilizada, ao menos parcialmente, pela limitação do Estado na implementação de políticas públicas. Por conseguinte, defende-se a reorganização da estrutura administrativa do serviço público federal, visando o aumento da qualidade, da produtividade e da profissionalização do servidor público. A administração gerencial surge, portanto, como alternativa ao modelo burocrático. Ela inspira-se em modelos adotados na iniciativa privada e na administração de empresas, está pautada no controle de resultados (e não dos processos) e vê o cidadão como cliente (BRASIL, 1995a).

O modelo de gestão burocrático foi adotado no Estado brasileiro a partir da década de 1930 (BRASIL, 1995a) devido à necessidade de estabelecimento de regras que permitissem a superação do clientelismo e do patrimonialismo fortemente arraigados na cultura da gestão pública. A burocracia, pois, caracteriza-se pela primazia da racionalização e pelo rigor na aplicação de regras pautadas em princípios que tratam todos os membros da sociedade de forma equivalente e encontra-se marcada pela rigidez da estrutura hierárquica, pela impessoalidade e pela divisão vertical e horizontal do trabalho. Embora as ferramentas de gestão descritas, conjuntamente com a implementação de mecanismos de controle social e participação popular, contribuam em parte à superação do patrimonialismo, ainda permanecem presentes práticas gerenciais de caráter autoritário-paternalista na administração pública (NEVES, 2005).

A adoção de ferramentas de gestão inspiradas no modelo de administração gerencial não leva em conta as diferenças e especificidades dos serviços públicos em relação aos serviços oferecidos pela iniciativa privada (CHANLAT, 2002; FILHO, 2004; GUIMARÃES, 2009), auxilia a redução do aparelho do Estado sem promover melhorias na prestação dos serviços públicos (FILHO, 2004) e contribui para a exacerbação do individualismo e do sofrimento dos trabalhadores (SPILKI; TITTONI, 2005). A utilização de um modelo de gestão pautado na flexibilidade e pouco preocupado com o controle dos processos tampouco considera as razões pelas quais o modelo burocrático foi adotado e não oferece alternativas para superação do clientelismo e patrimonialismo (FILHO, 2004). Apesar das críticas ao modelo burocrático, a alternativa gerencialista substitui a preocupação com o bem comum, fundamento que deveria nortear a ética no serviço público, pelo *éthos* do mundo dos negócios, trocando a imparcialidade e o tratamento igualitário pelos interesses mercantis (CHANLAT, 2002).

A administração gerencial no serviço público não substituiu por completo a gestão burocrática, criando uma mescla de elementos de rigidez e flexibilidade cuja natureza contraditória cria dificuldades ao trabalho dos servidores (FILHO, 2004; SARAIVA, 2002). A excessiva rigidez contribui para que a administração pública tenha custos elevados e reaja de forma lenta às transformações da sociedade, prejudicando o atendimento de suas demandas. O cotidiano de trabalho dos servidores caracteriza-se pela monotonia e pela dificuldade de realização de mudanças e melhorias. Todavia, a falta de parâmetros a respeito de como flexibilizar o trabalho no serviço público deixa espaço para a modificação de processos que não carecem de mudança ou ainda para a adoção de medidas pouco adequadas considerando-se os problemas a serem solucionados (SARAIVA, 2002).

A adoção de ferramentas de gestão impróprias ao setor público e ao atendimento das necessidades da população vem acompanhada de uma série de outras dificuldades. O aumento das demandas a serem atendidas, a redução do quadro de pessoal e as pressões por desempenho e produtividade levam a uma intensificação do trabalho. A rigidez hierárquica e a gestão pouco participativa restringem a autonomia do servidor. A infraestrutura insuficiente, com espaços e equipamentos escassos e inadequados, explicitam um processo de precarização e desvalorização do trabalho. Conseqüentemente, a discrepância entre as demandas

e as condições para que estas sejam atendidas cria exigências contraditórias as quais colocam o servidor diante de uma injunção segundo a qual ele é ao mesmo tempo *obrigado a e impedido de* trabalhar. Tais processos repercutem negativamente na qualidade dos serviços prestados, levam à perda de sentido no trabalho, ao sofrimento e, muitas vezes, ao adoecimento (CHANLAT, 2002; FILHO, 2004; GUIMARÃES, 2009).

Acrescenta-se a isso o caráter imaterial e relacional do trabalho, as pressões hierárquicas e aquelas oriundas da população, a progressiva perda de autonomia, a preponderância de tarefas administrativas e burocráticas, a falta de reconhecimento profissional, a má distribuição das tarefas, a competição por promoções e a inadequação ou a falta de treinamentos e capacitações, a extinção de alguns órgãos públicos, a crescente contratação de trabalhadores temporários e terceirizados e a adoção de programas de demissão voluntária em algumas áreas (como é o caso do setor bancário) como elementos que contribuem para sofrimento dos trabalhadores do setor público (ÁVILA, 2012; GUIMARÃES, 2009). Destaca-se que existe uma correspondência entre as condições de trabalho e a qualidade dos serviços prestados, fazendo com que os servidores estejam duplamente expostos à precariedade do serviço público, pois estão a ele vinculados tanto como cidadãos ou usuários, como na condição de trabalhadores (ÁVILA, 2012).

Nos anos 2000, o setor público é tratado de forma ambígua, com avanços e retrocessos no que se refere aos direitos e às condições de trabalho. Por um lado, inicia-se um processo de diálogo com os sindicatos através da criação da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) e discute-se a recomposição do trabalho no setor público. Entra em pauta a discussão das políticas de capacitação, do redesenho dos planos de cargos e carreiras, dos salários, dos processos de trabalho e da construção de ações na área de saúde ocupacional. Passam a ser realizados concursos públicos priorizando áreas com maiores *deficit*, como a educação, atendendo à política de expansão das universidades públicas. Por outro lado, inicia-se a reforma da previdência, com a redução dos valores máximos das aposentadorias e, entre 2005 e 2007, o governo federal interrompe as negociações com os sindicatos, contrariando os interesses dos servidores (GOMES; SILVA; SÓRIA, 2012).

Embora exista uma superioridade relativa dos rendimentos dos servidores públicos quando comparados aos demais trabalhadores, seus salários, de um modo geral, não são elevados em valores absolutos (HOLZMANN, 2006). Ainda, essa superioridade salarial se refere aos postos de trabalho com exigência de menor escolaridade, sendo que nos cargos com exigência de nível superior observa-se o oposto, ou seja, a remuneração média na iniciativa privada tende a ser superior aos valores praticados no serviço público (MARCONI, 2003). Além disso, os salários do setor público permaneceram congelados por longos períodos desde o início dos anos 1990, apresentando pouca variação ao longo do tempo (HOLZMANN, 2006) e levando muitos servidores a buscarem formas de remuneração adicionais como estratégia para amenizar as dificuldades enfrentadas diante da exiguidade de seus vencimentos (VENEU, 1990). Comumente a composição da remuneração dos servidores conta com a expressiva participação de gratificações, sendo estas muitas vezes a principal parcela de seus salários. Encontram-se também inúmeras desigualdades entre os variados planos de carreira que compõem a administração pública federal, havendo diferenças entre as estruturas remuneratórias para cargos com atribuições semelhantes. Adicionalmente, a progressão na carreira, da qual resultam melhorias salariais, embora formalmente vinculada à avaliação de desempenho, na prática encontra-se atrelada principalmente ao tempo de serviço e usualmente não resulta na complexificação das atividades desempenhadas pelo servidor (MARCONI, 2003). O recebimento do valor integral do salário durante a aposentadoria, outra vantagem em relação à iniciativa privada, após as alterações transcorridas nos anos 2000 em relação ao regime de previdência dos servidores, deixa de ser uma realidade (GOMES; SILVA; SÓRIA, 2012).

Em síntese, pode-se dizer que há um amplo processo de desvalorização do serviço e do servidor público, criando inúmeras dificuldades na realização do trabalho e no atendimento das demandas sociais. Diante disso, cria-se uma imagem de ineficiência que atribui ao servidor a responsabilidade pelas lacunas do trabalho não realizado, descontextualizando os processos produtores de tal ineficiência, como também ocultando o sofrimento e os impedimentos vividos pelos servidores em seu dia a dia de trabalho (CHANLAT, 2002; SARAIVA, 2002). A garantia de segurança no emprego, tão almejada pelos trabalhadores em geral, especialmente em tempos de crise, passa a ser vista, no imaginário social, como o cerne das

condições de possibilidade que permitem a existência do servidor público como um trabalhador bitolado, acomodado e pouco preocupado com o resultado de seu trabalho. Cria-se uma imagem pejorativa do servidor público, pois este, ao adquirir estabilidade no emprego, não se encontra mais a mercê dos mecanismos competitivos do mercado de trabalho e, com isso, passa a ter a possibilidade de ganhar dinheiro sem a necessidade trabalhar (VENEU, 1990). Essa concepção amplamente difundida de que há uma incompetência e um descomprometimento inerentes ao serviço e ao servidor público, descolada dos processos que a produzem, passa a constituir-se em dispositivo estratégico de desqualificação do setor e mobilização da opinião pública em prol das privatizações e do desmonte do aparelho do Estado, defendendo-se a racionalidade da iniciativa privada como sinônimo de garantia de economia, agilidade e eficiência (CHANLAT, 2002; SARAIVA, 2002).

4 UNIVERSIDADE

A universidade pública é hoje um campo social muito fracturado e no seu seio digladiam-se sectores e interesses contraditórios (SANTOS, 2005, p. 165).

Nas últimas décadas, a universidade brasileira passou por inúmeras reformulações, cuja direção foi fortemente influenciada por pressões internacionais. Observa-se um incentivo à ampliação do acesso, que se dá principalmente mediante práticas privatizantes, seja pelos incentivos à expansão da rede privada de ensino superior, pela utilização de verba pública na compra de vagas nas universidades privadas, ou pela privatização interna das universidades públicas. A permeabilidade da universidade às necessidades impostas pelas dinâmicas da sociedade capitalista leva à reformulação dos currículos e das práticas de ensino visando a formação de profissionais aptos a atender às demandas do mundo do trabalho (MACIEL, 2006; LIMA 2011; LIMA; PEREIRA, 2009). No caso das universidades públicas federais, a mais recente ampliação na oferta de vagas nem sempre foi acompanhada, na mesma proporção, por investimentos em sua estrutura – seja de recursos humanos, equipamentos ou espaço físico. As mudanças ocorridas no conjunto do serviço público, aliadas à expansão da universidade de forma precarizada, impactaram negativamente nas condições de trabalho e de saúde de seus servidores (BOSI, 2007; LIMA, 2011).

4.1 O contexto das universidades nos dias de hoje

A organização do trabalho na atualidade se dá em torno da noção de flexibilidade, exigindo trabalhadores polivalentes e demandando a elevação do nível médio de instrução da população economicamente ativa. O ensino superior encontra-se cada vez mais voltado para as necessidades da produção econômica, ao mesmo tempo em que se observa um aumento da renda conforme a qualificação do trabalhador, promovendo um incentivo ao ingresso nos cursos superiores. Para Carnoy (2002),

[...] os governos dos países em desenvolvimento são obrigados a aumentar os gastos com a educação para se dotarem de uma população ativa mais

instruída. Um sistema educacional bem estruturado e trabalhadores mais qualificados podem contribuir para atrair capitais de financiamento globalizados que desempenham um papel cada vez mais importante na economia. No entanto, esses capitais têm, igualmente, interesses econômicos a curto prazo que incitam a restringir a função do setor público; além disso, tendem a favorecer o *setor privado*. O corpo desta *ideologia* estimulada pela circulação de capitais globais obriga os Governos não só a frear o aumento dos *gastos públicos* com a educação, mas também a procurar outras fontes de financiamento para garantirem o desenvolvimento do seu sistema educacional. (CARNOY, 2002, p. 23, grifos do autor)

O autor salienta, por conseguinte, que, embora as políticas de educação possam estar pautadas, em alguma medida, em preocupações de caráter nacionalista, referentes à formação das elites e promoção da cultura nacional, as decisões acerca dos investimentos em educação, especialmente no que se refere ao ensino superior, encontram-se fortemente influenciadas pelas pressões internacionais. Nesse contexto, a demanda globalizada por trabalhadores mais qualificados contribui para a elevação da rentabilidade dos investimentos no ensino superior, ao contrário do que ocorre com outros níveis de formação. Concomitantemente, a informatização e o decorrente desaparecimento de inúmeros empregos também passam a influenciar os investimentos em educação e formação. Os mercados de trabalho, sob o efeito da mundialização e das novas tecnologias, “tornam-se cada vez mais flexíveis, desagregadores ou individualizadores” e “exigem um conhecimento cada vez mais amplo” (p. 43). Ademais, o autor ainda destaca que, na maior parte dos países, o acesso ao ensino superior conta principalmente com estudantes oriundos de famílias mais abastadas e, ao mesmo tempo, aqueles que chegam a este nível de ensino beneficiam-se relativamente mais de seus investimentos em educação do que aqueles que interromperam sua formação em etapas anteriores. Desse modo, a forma como se configura a educação superior e o acesso a esse nível de ensino contribui para o acirramento das desigualdades, fazendo com que aqueles que têm desde o início melhores condições tenham também um melhor retorno em relação aos seus investimentos em educação.

Santos (2005) aponta que a universidade vem passando por um amplo processo de crise nas últimas décadas. A partir dos anos 1980, os processos de globalização e a adoção por inúmeros países do modelo de desenvolvimento econômico neoliberal induziram a perda de prioridade das políticas sociais em geral, incluindo-se, no bojo desses processos, a redução da prioridade da universidade

pública para o Estado e a crescente expansão da exploração comercial do ensino superior através de sua mercadorização. Para o autor, o reconhecimento da universidade como bem público financiado pelo Estado é condição necessária para a manutenção da livre produção e divulgação do pensamento crítico, elemento fundamental à noção de autonomia universitária. A acentuada abertura do ensino superior ao lucrativo mercado privado, aliada à perda de prioridade como política pública do Estado, coloca a universidade pública em condições de concorrência desleal. A universidade pública é induzida a adotar mecanismos para garantia de eficácia e produtividade conforme parâmetros empresariais e se vê diante da necessidade de busca de outras fontes de financiamento, em especial por meio de parceria com o capital, comprometendo a autonomia universitária. Segundo o autor, é a partir da crise financeira que se origina a crise institucional da universidade.

Ainda sob os efeitos dos processos de globalização neoliberal, observa-se, ao longo dos anos 1990, um aprofundamento da “segmentação ou [da] dualidade dos mercados de trabalho entre países e no interior de cada país” (p. 145). Ocorre uma explosão no emprego com exigência de qualificação extremamente baixa, acompanhada, contraditoriamente, do crescimento da mão de obra altamente qualificada. A possibilidade de recrutamento através de imigrações ou de deslocalização das empresas cria uma disponibilidade global de mão de obra qualificada, levando os países centrais a investirem nas universidades públicas seletivamente conforme as necessidades do mercado. Diante disso, a universidade, torna-se uma instituição criadora de condições para concorrência e busca adequar a formação à volatilidade das exigências do mercado. Isso se dá através do encurtamento da formação, das reformas e da flexibilização dos currículos, da criação de cursos de nível superior em sistemas não universitários, da multiplicação de instituições centradas no ensino e que não desenvolvem ações de pesquisa ou extensão, e através da adoção da educação permanente, a qual comumente encontra-se reduzida a uma ferramenta de qualificação para o mercado. A autonomia universitária, nesse contexto, encontra-se mais associada à autonomia para adaptar-se às exigências do mercado do que à promoção da liberdade acadêmica (SANTOS, 2005).

Embora as transformações da universidade a partir das lógicas neoliberais sejam um fenômeno global, elas assumem diferentes contornos nos países centrais,

periféricos e semiperiféricos. Nestes dois últimos, há uma tendência à adoção das orientações do Banco Mundial, destacando-se o aumento de vagas na rede privada, a substituição de bolsas por mecanismos de financiamento estudantil e a diminuição do custo por aluno. Em síntese, ocorre a substituição da concepção de educação como direito pela ideia de educação como mercadoria, dando-se o acesso ao ensino superior pela via do consumo. Além disso, a expansão do setor privado de ensino superior nesses países esteve assentada na sua fraca regulação pelo Estado, na indução da crise financeira da universidade pública e na degradação dos salários dos professores universitários (SANTOS, 2005).

4.2A Universidade no Brasil

No Brasil, as primeiras faculdades, que ministravam o curso de direito, foram criadas na década de 1820, durante o período imperial, em São Paulo e Recife. Em 1920, já no período republicano, foi criada a Universidade do Rio de Janeiro – a primeira universidade brasileira – “caracterizando-se pelo agrupamento de faculdades, com ausência de uma integração centralizada e com pouca preocupação com as ciências fundamentais e a investigação” (MACIEL, 2006, p. 62). A gênese do ensino superior brasileiro está pautada na preocupação com a profissionalização da elite nacional, visando a manutenção e a reprodução da estrutura social vigente, diferenciando-se das universidades europeias que tinham como objetivos a construção de conhecimento e o compromisso social. Havia, na universidade brasileira, desde sua criação até a década de 1960, um corpo discente reduzido, com alunos predominantemente do sexo masculino, de origem aristocrática ou burguesa, e eram ofertados cursos “nobres”, como direito, medicina e engenharia (MACIEL, 2006).

A reforma universitária de 1968 preconizava sua modernização administrativa, tomando a universidade como uma empresa que deveria preocupar-se com padrões de produtividade e eficiência; a reconceituação do ensino superior, incentivando a preocupação com áreas fundamentais do saber, como ciências, letras, artes e filosofia, independentemente da área de formação do aluno; a promoção de uma maior integração entre as universidades e a sociedade; e a criação de universidades privadas e privatização do ensino para acolher a demanda crescente de alunos

neste nível de formação, entre outros. No período compreendido entre as décadas de 1960 e 1980 ocorreu uma massificação do ensino superior, com a construção de inúmeros campi e crescimento no número de matrículas (MACIEL, 2006). Durante o regime militar, o aumento do ingresso no ensino superior criou uma ilusão de democratização de oportunidades. Contudo, a ampliação do acesso se deu de forma combinada com o significativo crescimento do setor privado, contribuindo para conter as reivindicações dos jovens e pautando-se na concepção de ensino como mercadoria a ser paga (LIMA; PEREIRA, 2009).

A expansão do acesso à educação é uma exigência decorrente do desenvolvimento do capitalismo, pois as transformações nos processos produtivos passam a requerer cada vez mais mão de obra qualificada (CATANI; OLIVEIRA; DOURADO, 2001; LIMA; PEREIRA, 2009). Na transição dos anos 1980 para os anos 1990, notou-se a intensificação de algumas situações, como: a massificação do acesso à universidade, a multiplicação dos campi e a adoção de processos de gestão pautados na ótica empresarial e preocupados, portanto, com padrões de qualidade, eficiência e produtividade. Nesse período, a configuração da universidade esteve assentada nas influências de políticas internacionais como as do Banco Mundial. A diversificação dos cursos e das instituições de ensino superior, a diversificação das fontes de financiamento, o direcionamento do ensino superior ao atendimento das demandas dos setores privados e a adoção de lógicas privatizantes foram as diretrizes apontadas pelo Banco Mundial para a reforma do ensino superior na América Latina (LUCAS; LEHER, 2001; MACIEL, 2006; SGUISSARDI, 2008).

Em meados dos anos 1990, o Plano Diretor da Reforma do Estado estabelece que a educação não é um serviço exclusivo do Estado. Ao ser colocada no setor de serviços, a educação deixa de ser considerada um direito dos cidadãos, podendo ser terceirizada ou privatizada como qualquer outro serviço público (CHAUÍ, 2001). A concepção de que o ensino superior é um serviço passível de ser prestado tanto por instituições públicas quanto privadas justificaria o financiamento público do ensino privado, bem como o financiamento privado das instituições públicas (LIMA; PEREIRA, 2009).

A instituição universitária, então vista como uma prestadora de serviços, encontra-se marcada pelo vocabulário neoliberal, devendo estar presentes preocupações com a qualidade, a avaliação e a flexibilização da universidade. A

autonomia universitária, nesse contexto, torna-se o gerenciamento empresarial da instituição para o cumprimento de metas e indicadores de desempenho determinados pelo contrato de gestão com o Estado e para captação de recursos de outras fontes, como as parcerias público-privadas. A flexibilização, por sua vez, refere-se à eliminação do “regime único de trabalho, [do] concurso público e [da] dedicação exclusiva”, à simplificação em processos de compras, como no caso das licitações, de gestão financeira e também de prestação de contas, à adaptação dos currículos às necessidades das empresas locais e à separação entre docência e pesquisa (CHAUÍ, 2001). A universidade dos anos 1990 está estruturada a partir da preocupação com a eficácia organizacional, da integração entre graduação e pós-graduação, da flexibilização e da dinamização dos currículos de graduação, que devem ser adaptados às demandas do mercado e devem possibilitar o desenvolvimento de habilidades e competências gerais. A formação, nessa perspectiva, opera como uma forma de transmissão rápida de conhecimentos para qualificação de profissionais para o mercado de trabalho (CATANI; OLIVEIRA; DOURADO, 2001; CHAUÍ, 2001).

Durante os dois períodos do governo Fernando Henrique Cardoso, os incentivos à autonomia universitária constituíram-se principalmente como estratégias de descomprometimento do Estado e incentivo à redução do financiamento público do ensino superior. Diferentemente disso, a autonomia, ao ser entendida como possibilidade de construção de um saber crítico e de transmissão de cultura por meio da pesquisa e do ensino, pautada na qualidade acadêmica, na relevância social e na equidade, constitui-se uma condição fundamental ao próprio conceito de Universidade. Desse ponto decorre a necessidade de avaliação para averiguar em que medida a universidade está cumprindo com seu papel social. Nesse sentido, tomando a educação como um bem público, a autonomia e a avaliação não são fins em si, mas meios para assegurar a responsabilidade social das instituições de ensino superior (TRINDADE, 2004).

A oferta de serviços educacionais pagos, especialmente cursos de curta duração e pós-graduação *latu sensu*, a criação de fundações de direito privado, o estabelecimento de parcerias com a iniciativa privada para realização de assessorias e de consultorias e para criação de mestrados profissionalizantes pagos são algumas das formas de privatização interna das universidades públicas. O

acentuado crescimento do setor privado e a privatização interna da universidade pública constituíram-se nos dois mecanismos básicos de expansão do ensino superior nos anos de neoliberalismo. Ocorre uma grande diversificação do ensino superior, com crescimento no número de instituições não universitárias, com atividades centradas no ensino e desobrigadas da realização de práticas de pesquisa e extensão, e há um aumento na oferta de cursos à distância ou de curta duração, associados à certificação em larga escala e ao aligeiramento da formação. O acentuado crescimento do setor privado e a intensificação da privatização interna da universidade pública, mesmo que sob a aparente democratização do acesso, na realidade estão na base dos processos de empresariamento e mercantilização da educação superior (LIMA; PEREIRA, 2009; LIMA, 2011).

No segundo ano do primeiro governo Lula teve início o mais recente projeto de reforma universitária, o qual foi o primeiro a transcorrer em um período democrático na história brasileira. A reforma universitária, naquele momento, trouxe à tona questões referentes ao papel do Estado frente aos desequilíbrios entre os sistemas público e privado de ensino em um contexto de economia mundializada; à massificação da educação superior e à função desta na produção de pesquisas no contexto das novas economias; e à função estratégica da universidade na construção de uma “nação soberana e inserida na competição internacional pela geração de conhecimentos científicos e tecnológicos” (TRINDADE, 2004, p. 834).

Durante o governo Lula, a reformulação da educação superior é pauta prioritária (LIMA; PEREIRA, 2009; LIMA, 2011). Nesse período, ocorre uma multiplicação dos campi e são criadas novas instituições federais de ensino superior em regiões metropolitanas e no interior. Além disso, são instituídos diferentes programas para ampliação do acesso – nas redes pública e privada – e para manutenção da permanência dos estudantes objetivando a conclusão da formação (SGUISSARDI, 2008; LIMA, 2011). Todavia, a reforma do ensino superior segue a mesma direção das ações adotadas em governos anteriores, promovendo a continuidade e o aprofundamento dos efeitos das lógicas neoliberais no ensino superior (MANCIBO, 2004; LIMA; PEREIRA, 2009; LIMA, 2011). Cresce o empresariamento da educação superior pela privatização interna das universidades públicas e pela expansão do ensino privado, ampliando-se o acesso no setor privado especialmente pela diversificação do ensino superior através da multiplicação de

instituições não universitárias e, portanto, desobrigadas de realizar ações de pesquisa e extensão. Intensificam-se as parcerias público-privadas através de regulações legais que possibilitam a realização de convênios entre universidades públicas e fundações de direito privado, bem como da venda de cursos e serviços educacionais por universidades públicas e da participação do trabalho docente em empresas privadas pela Lei de Inovação Tecnológica (LIMA; PEREIRA, 2009; LIMA, 2011; GONÇALVES, 2008).

Cria-se o Programa Universidade Para Todos (ProUni) que, sob o argumento de viabilizar a democratização do acesso ao ensino superior, realiza a compra de vagas públicas em instituições de ensino privadas mediante generosa isenção fiscal, acentuando a privatização do ensino superior e deixando de cobrar um volume considerável de impostos os quais poderiam ser utilizados no financiamento da educação pública (MANCIBO, 2004; LIMA; PEREIRA, 2009; LIMA, 2011; GONÇALVES, 2008). Apesar de a massificação do ensino superior acompanhada de sua expansão no setor privado serem fenômenos presentes em inúmeros países hispano-americanos, a privatização do ensino superior é extrema no Brasil, sendo este um dos países do mundo com maior participação do setor privado (GONÇALVES, 2009).

O Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) tem por objetivo a ampliação do acesso e da permanência nos cursos de graduação do ensino superior. Além disso, propõe o aumento no número de vagas e no número de alunos por professor; a diversificação de cursos e reestruturação dos currículos, priorizando a flexibilização e a interdisciplinaridade; a maior articulação entre graduação e pós-graduação; a articulação entre educação superior e educação básica, profissional e tecnológica; o incentivo à mobilidade acadêmica; a ampliação das políticas de inclusão e assistência estudantil; o melhor aproveitamento da estrutura física das universidades; e a ampliação de seus recursos humanos (BRASIL, 2007). O acréscimo na dotação orçamentária das universidades públicas federais, entretanto, está limitado à disponibilidade de recursos do Ministério da Educação (MEC) e está condicionado à adesão ao REUNI e aos seus objetivos, interferindo na autonomia universitária e, também, promovendo o aprofundamento da precarização e da intensificação do trabalho docente (LIMA, 2011).

Ao longo do governo Dilma, observa-se a continuidade e o aprofundamento da privatização e do incentivo à diversificação do ensino superior mediante ampliação de vagas em instituições não universitárias. A educação é destinatária uma ínfima parcela do Orçamento Geral da União (3,34%), priorizando-se o pagamento dos juros da dívida pública, aos moldes dos governos anteriores. Ainda, parte significativa da verba da educação é direcionada ao setor privado, através de programas como o ProUni e o FIES (Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior). O escopo deste último, por sua vez, passa a incluir cursos de graduação à distância, os quais se encontram em franca expansão nesse período, e cursos de pós-graduação (LIMA, 2015).

Diante do exposto, pode-se dizer sinteticamente que a reformulação e a expansão do ensino superior brasileiro nas últimas décadas estiveram fortemente voltadas ao atendimento de interesses privados e mercantis (SILVA JÚNIOR; CARVALHO, 2003; SGUISSARDI, 2008), o que se manifestou pelas diferentes formas de privatização do ensino, pelo direcionamento de verbas públicas ao setor privado, pela adoção de lógicas empresariais e mercantis na gestão da universidade pública, pelo aligeiramento da formação, pela fragmentação e diversificação do ensino e pela precarização e intensificação do trabalho docente (LIMA, 2011). As transformações na Universidade nas últimas décadas, portanto, denunciam um processo mais amplo de desconstrução da noção de educação pública como direito. Tal processo está intimamente relacionado às influências dos organismos internacionais na reformulação do Estado e de seu papel na economia e na realização de políticas sociais (SILVA JÚNIOR; CARVALHO, 2003; MANCEBO; 2004; GONÇALVES, 2008).

4.3 O trabalho na Universidade, a extinção de cargos e a carreira dos técnico-administrativos em educação

Ao longo do Governo FHC, observou-se um grande incentivo ao crescimento da rede privada de ensino superior, paralelamente ao sucateamento da universidade pública, levando a um aprofundamento da precarização das condições de trabalho dos servidores (LIMA; PEREIRA, 2009; BOSI, 2007). Há um represamento dos concursos públicos, levando à progressiva redução do quadro de servidores pela

falta de reposição, e ocorre, por conseguinte, uma intensificação do trabalho. Ademais, é observada uma drástica redução de verbas destinadas à manutenção da infraestrutura das universidades e os salários dos servidores chegam, no início dos anos 2000, ao patamar mais baixo da história da categoria. Diante disso, a utilização de uma política de gratificações – as quais naquele momento compõem cerca de 80% do salário, em alguns casos – torna a remuneração ainda mais precária, rompendo a isonomia entre os servidores e estabelecendo diferenciações injustificadas (LUCAS; LEHER, 2001).

O contexto de arrocho orçamentário, aliado às lógicas produtivistas do meio acadêmico, intensifica a competição entre os docentes pelas verbas dos órgãos de fomento (LIMA; PEREIRA, 2009; BOSI, 2007). A busca por fontes de financiamento, mediante oferta de cursos pagos, consultorias e parcerias público-privadas, torna-se uma estratégia para manutenção e melhoria da estrutura de trabalho, possibilitando a aquisição de equipamentos e material de consumo. Os recursos arrecadados são destinados às áreas mais rentáveis, sendo usados privativamente dentro da própria instituição. Tais práticas, empregadas até os dias atuais, colocam em cheque o caráter público da universidade e tornam os docentes responsáveis por suas condições de trabalho, resultando em realidades díspares, posto que os departamentos que produzem mais pesquisas e ofertam mais serviços pagos dispõem de melhores recursos (LIMA; LIMA-FILHO, 2009).

Nos anos 2000, a partir do governo Lula, ocorreu uma retomada dos concursos públicos, especialmente nas áreas com maior defasagem de recursos humanos, como é o caso das universidades. Ocorreu também a expansão das universidades públicas, com aumento significativo do número de vagas. Apesar dos investimentos na ampliação do ensino superior na rede pública federal, permaneceram ainda restrições orçamentárias, resultando na intensificação do trabalho dos servidores e na falta de infraestrutura adequada. Ademais, houve a reestruturação de muitos dos diferentes planos de cargos e carreiras que compunham o serviço público federal (GOMES; SILVA; SÓRIA, 2012). A carreira dos servidores técnicos de instituições federais de ensino superior passou a ser regida pela Lei nº 11.091, de janeiro de 2005, a qual estabelece o Plano de Cargos e Carreira dos Técnicos Administrativos em Educação (PCC-TAE). Nele está especificada a estrutura de cargos vigentes, com suas respectivas atribuições e

exigências de escolaridade, regras para progressão funcional (por avaliação de desempenho ou mérito profissional e por capacitação), regras e percentuais para concessão de adicionais por qualificação (referente à realização de cursos de educação formal) e tabelas salariais. O plano prevê, também, a criação de programas de capacitação voltados ao desenvolvimento dos servidores e à modernização dos processos de trabalho (BRASIL, 2005b). Os relatórios das diferentes instâncias estabelecidas para acompanhamento da implantação da carreira apontam dificuldades de diálogo e acentuadas divergências entre representantes dos servidores e do governo no que se refere à estrutura de cargos e às suas características, destacando-se a extinção de cargos e a terceirização como pontos de discordância³.

O artigo 22 do PCC-TAE determina a criação da Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira (CNS), “vinculada ao Ministério da Educação, com a finalidade de acompanhar, assessorar e avaliar a implementação do Plano de Carreira”. Posteriormente, a Portaria nº 655, de 1º de março de 2005, estabelece que a CNS será composta por membros do Ministério da Educação, representantes dos dirigentes das Instituições Federais de Ensino e membros da Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior Públicas do Brasil (FASUBRA) e do Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (SINASEFE). Cabe à CNS:

- a) propor normas regulamentadoras do ingresso na carreira e das diretrizes nacionais para elaboração dos programas locais de capacitação e dos programas de avaliação de desempenho dos integrantes da carreira;
- b) acompanhar a implementação e propor alterações no plano de carreira;
- c) elaborar a proposta de matriz nacional de distribuição de cargos, traçar diretrizes para a matriz local, bem como avaliar anualmente, as propostas das instituições federais de ensino, conforme inciso I do § 1º do art. 24 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005;
- d) acompanhar os planos de desenvolvimento de pessoal das instituições federais de ensino e seus programas;
- e) elaborar programa de formação para as áreas de pessoal das instituições federais de ensino, a fim de prepará-las para atuar na nova carreira;
- f) examinar casos omissos referentes ao plano de carreira e encaminhá-los à apreciação dos órgãos competentes.
(Brasil, 2005b)

³ Trecho escrito a partir da leitura dos relatórios da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira, disponíveis no endereço eletrônico www.sinasefe.org.br.

Ainda no artigo 22 da lei 11.091/2005, fica determinado que cada instituição federal de ensino deverá ter uma Comissão Interna de Supervisão do PCC-TAE (CIS), “com a finalidade de acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a sua implementação no âmbito da respectiva Instituição Federal de Ensino e propor à CNS as alterações necessárias para seu aprimoramento”. Conforme portaria nº 2.519, de 15 de julho de 2005, a CIS deverá ser composta por representantes eleitos dos servidores, em mandato de três anos, e será responsável por realizar as seguintes ações:

- a) acompanhar a implantação do plano de carreira em todas as suas etapas, bem como o trabalho da Comissão de Enquadramento;
- b) orientar a área de pessoal, bem como os servidores, quanto ao plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação;
- c) fiscalizar e avaliar a implementação do plano de carreira no âmbito da respectiva instituição federal de ensino;
- d) propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para o aprimoramento do plano;
- e) apresentar propostas e fiscalizar a elaboração e a execução do plano de desenvolvimento de pessoal da instituição federal de ensino e seus programas de capacitação, de avaliação e de dimensionamento das necessidades de pessoal e modelo de alocação de vagas;
- f) avaliar, anualmente, as propostas de lotação da instituição federal de ensino, conforme inciso I do § 1º do art. 24 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005;
- g) acompanhar o processo de identificação dos ambientes organizacionais da IFE proposto pela área de pessoal, bem como os cargos que os integram;
- h) examinar os casos omissos referentes ao plano de carreira e encaminhá-los à Comissão Nacional de Supervisão.
(BRASIL, 2005c)

Diferentes relatórios de reuniões e encontros da CNS e de grupos de trabalho compostos por representantes do MEC, da FASUBRA, do SINASEFE e da Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES), publicados entre 2005 e 2015, discutem as dificuldades no processo de implantação da carreira e propõem mudanças tendo em vista a racionalização e a adequação dos cargos à realidade do trabalho nas universidades. Tais documentos referem inúmeros problemas relacionados à carreira dos técnico-administrativos, apontando a necessidade de alterações em variados aspectos para adequação à realidade de trabalho nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES). Nesse contexto, a extinção de cargos é apontada como um dos pontos de divergência entre as diferentes representações envolvidas no processo de discussão da carreira dos

servidores técnico-administrativos. Por um lado, argumenta-se que muitos dos cargos extintos abarcam atividades de caráter permanente e fundamentais para o adequado funcionamento institucional. Nessa linha, propõe-se a extinção apenas daqueles cargos cujas funções são transitórias ou foram incorporadas pelas mudanças nos processos de trabalho e criação de novos cargos que contemplem aquelas atividades de caráter permanente constantes nas atribuições dos cargos extintos ou em processo de extinção. Por outro lado, defende-se a manutenção da extinção, justificando que a contratação de serviços terceirizados é menos onerosa ao Estado⁴.

A extinção de cargos contribui para a intensificação do processo de terceirização, posto que há uma redução no quadro de servidores ocupantes dos cargos extintos ou em extinção devido à sua aposentadoria e à impossibilidade de reposição mediante novos concursos, prática reservada aos cargos ativos. A terceirização é uma das manifestações de processos mais amplos de flexibilização das relações de trabalho, resultando comumente na precarização das condições de trabalho e na manutenção dos salários nos patamares mais baixos possíveis. Como geralmente são contratadas diferentes empresas para a prestação de cada um dos serviços necessários à instituição, seus trabalhadores podem estar vinculados a diferentes categorias representativas, dificultando a atividade sindical e, portanto, fragilizando suas possibilidades de resistência e enfrentamento (ROSA, 2015).

⁴ Os relatórios da Comissão Nacional de Supervisão (CNS) e do GT para discussão da carreira consultados encontram-se disponíveis em www.sinasefe.org.br/antigo/comissao_supervisao.htm

5 SAÚDE E TRABALHO

Os contextos de trabalho podem atuar como fonte de saúde ou de adoecimento tanto com respeito à saúde geral quanto à saúde mental. Para entender o que ocorre em locais específicos de trabalho (microcontextos), é preciso não perder de vista o macrocontexto onde se tece a divisão internacional do trabalho, mediada por forças políticas e econômicas (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 34).

O conceito de saúde abarca uma ampla constelação de definições. As variadas concepções acerca da saúde manifestam os diferentes modos de pensar sobre a temática em cada contexto social e histórico (BATISTELLA, 2007; COELHO; FILHO, 2002; SCLIAR, 2007), expressando um vasto gradiente de preocupações cuja ênfase varia desde um olhar que recai prioritariamente sobre o indivíduo e a presença ou ausência de doenças e alterações patológicas até concepções que buscam uma definição de saúde mais abrangente, que contemple tanto seus aspectos positivos quanto suas relações com condições de vida e trabalho e com as iniquidades sociais (BATISTELLA, 2007; HEIDMANN et al., 2006). Cada um dos paradigmas encontrados na área da saúde oferece subsídios teóricos para produção de práticas específicas, com efeitos técnicos, éticos e políticos múltiplos, variados e, por vezes, contraditórios (AYRES, 2007).

5.1 Saúde e suas múltiplas definições

A identificação da saúde como o oposto lógico da doença, ou seja, a conceituação de saúde como ausência de doenças, além de ser uma ideia amplamente difundida no senso comum nos dias de hoje é um dos pilares do modelo biomédico de saúde e está presente em inúmeros estudos na área. A origem da teoria moderna sobre a doença data da estruturação do método científico na modernidade em um contexto de embate entre empiristas e racionalistas quanto aos pressupostos norteadores para construção de conhecimentos válidos (BATISTELLA, 2007).

O crescimento no interesse acerca da doença estava acompanhado da preocupação com o mapeamento estatístico de sua prevalência, o desenvolvimento do hospital como espaço de tratamento, a produção de conhecimento e ensino-formação de médicos-aprendizes e o desenvolvimento da anatomia patológica. Os saberes emergentes sobre as patologias estão assentados no estudo da localização e das especificidades das alterações morfológicas nos tecidos e órgãos, identificados a partir da observação (BATISTELLA, 2007). Tal perspectiva opera, de forma mecanicista, a fragmentação do corpo em suas estruturas e busca um progressivo aprofundamento no conhecimento sobre suas disfunções de forma cada vez mais especializada e localizada. A partir desse viés, o conceito de saúde é negligenciado, sendo identificado meramente com a inexistência de alterações anatômicas ou fisiológicas, ou seja, com a ausência de doenças (BATISTELLA, 2007; FILHO, 2000). Ademais, a busca da construção de um saber científico sobre a doença pautado nos pressupostos de objetividade e neutralidade, além de negligenciar os aspectos sociais e culturais das relações saúde-doença, contribui para o distanciamento na relação médico-paciente (SOARES; CAMARGO JR, 2007).

Apesar da marcante presença dessas ideias nas práticas contemporâneas em saúde, inúmeros estudos têm criticado fortemente o modelo biomédico. Ao criar um conceito negativo segundo o qual a saúde consiste na ausência de doenças, sendo saúde e doença entendidas como entidades logicamente opostas e mutuamente excludentes, o modelo biomédico opera um reducionismo segundo o qual são negados quaisquer componentes da saúde ou da doença para além das alterações físico-químico-biológicas identificáveis pelo olhar do médico treinado (BATISTELLA, 2007; FILHO, 2000; SOARES; CAMARGO JR, 2007).

A Organização Mundial da Saúde (OMS), em 1948, passa a definir saúde como um estado de completo bem-estar, incluindo as dimensões física, mental e social, e não se restringindo a mera ausência de doenças. Apesar de oferecer alguns avanços em relação ao modelo anteriormente discutido, este referencial também é alvo de inúmeras críticas. Por um lado, a noção apresentada pela OMS amplia a concepção de saúde ao não subsumi-la à ausência de enfermidade e ao admiti-la composta por outras dimensões além daquelas que são alvo direto da intervenção médica (BATISTELLA, 2007; SOARES; CAMARGO JR, 2007; BADZIAK; MOURA, 2010). Por outro lado, tal concepção apresenta a saúde como

algo utópico e inalcançável, pois, ao associá-la a um estado de completo bem-estar, excluem-se quaisquer conflitos ou angústias que são inerentes à vida (BATISTELLA, 2007; SOARES; CAMARGO JR, 2007).

Outras perspectivas abordam a saúde relacionando-a ao conceito de qualidade de vida (BATISTELLA, 2007; MINAYO, 2000), o qual, por sua vez, encontra-se também marcado por vasta polissemia, podendo estar associado às condições de vida, saúde e grau de desenvolvimento de uma determinada localidade, entre outros (MINAYO, 2000; MAGALHAIS; YASSAKA; SOLER, 2008). O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) é um dos primeiros indicadores de qualidade de vida conhecidos. Foi desenvolvido pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e propõe uma medida de qualidade de vida a partir da análise dos níveis de renda, saúde e educação de uma dada população. Apesar de ser um indicador muito criticado, principalmente por desconsiderar as diferenças e peculiaridades culturais entre os diferentes países, o IDH tem servido de inspiração para inúmeros estudos, inclusive no Brasil (MINAYO, 2000). O QALY (*Quality-Adjusted Life Years*), outro indicador, produz uma medida que considera tanto o número de anos vividos quanto a qualidade de vida em cada um desses anos. Desse modo, permite estimar comparativamente o impacto de diferentes intervenções terapêuticas em saúde sobre a duração da vida e sobre a qualidade dos anos vividos. O DALY (*Disability-Adjusted Life Years*), inspirado no modelo do QALY, tem por objetivo avaliar a carga de doença através de medidas de tempo perdido devido à mortalidade prematura e de tempo vivido com incapacidade. Tanto QALY como DALY são instrumentos inspirados pelo conceito de qualidade de vida relacionada à saúde (*health-related quality of life*), o qual está “assumidamente vinculado a uma teoria utilitarista de saúde”, com ênfase nas análises de custo-efetividade de procedimentos e intervenções (FILHO, 2000, p. 11). Para a OMS, qualidade de vida é um conceito amplo que abarca a percepção do indivíduo acerca de sua posição na vida a partir dos valores de sua cultura e da sociedade em que vive, incluindo seu bem-estar e a saúde física e psicológica, suas relações sociais, suas expectativas e objetivos de vida, suas preocupações e seu grau de independência. Embora não se restrinja às condições de saúde, está intimamente relacionada a ela (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1997).

Os trabalhos de Canguilhem compõem outra importante referência para a transposição do modelo biomédico e do dogma positivista, que intenta uma investigação científica, objetiva e neutra da doença (SOARES; CAMARGO JR, 2007), bem como para a superação de uma noção de saúde atrelada à correspondência entre o funcionamento do organismo e normas pré-definidas (COELHO; FILHO, 2002; SAFATLE, 2011). O autor, em seu clássico “O normal e o patológico”, discute criticamente as noções de saúde e doença a partir de uma reconstrução do percurso histórico no seio dos quais elas foram produzidas. Para o autor, a saúde é uma questão mais abrangente do que o “silêncio dos órgãos”, a normalidade fisiológica segundo parâmetros estatisticamente definidos. Refere-se à capacidade de renormatização do sujeito, ou seja, suas possibilidades de produção de novas formas de agir, novas normas diante das alterações que experimenta, em uma condição de produção dinâmica da vida. Nesse sentido, a possibilidade de o sujeito deparar-se com uma determinada anomalia e, a partir disso, produzir uma nova dinâmica de funcionamento está contida na possibilidade de um existir saudável. Na perspectiva de Canguilhem, saúde não exclui a existência de alterações, posto que ambas são condições que podem estar mutuamente imbricadas dependendo das possibilidades de renormatização do sujeito. A presença de alterações – sejam elas anatômicas ou fisiológicas – por si só não caracteriza um estado patológico. Este, ao contrário, se dá quando ao sujeito não é possível a produção de novas normas, novos modos de funcionamento, a partir das alterações experimentadas. Portanto, o autor aponta a existência de um hiato, um desencontro, entre a perspectiva médica e a concepção do próprio sujeito acerca de sua saúde (CANGUILHEM, 2006).

As polêmicas acerca do conceito de saúde e as críticas ao paradigma dominante que conceitua a doença como um fenômeno biológico individual intensificam-se a partir dos anos 1960 (LAUREL, 1983). No Brasil, inspirado no pensamento crítico de inúmeros autores da América Latina que, nas décadas de 1970 e 1980, questionavam a crise do sistema público de saúde e os regimes autoritários, propôs-se um conceito ampliado de saúde, abarcando os efeitos das dimensões política, econômica e social e contrapondo-se ao modelo biomédico, centrado no indivíduo, na abordagem mecanicista do corpo, na doença e no saber médico, especialmente o anatomopatológico. O conceito, proposto na VIII

Conferência Nacional de Saúde, ocorrida em 1986, e posteriormente incorporado na Constituição de 1988, “reflete o ambiente político de redemocratização do país e, principalmente, a força do movimento sanitário na luta pela ampliação dos direitos sociais” (BATISTELLA, 2007, p.64) e propõe que a saúde é resultante das formas de organização social e de produção, incluindo diferentes condições de vida, como alimentação, educação, renda, moradia, acesso a serviços de saúde, entre outras, e remetendo às desigualdades sociais (BRASIL, 1990; BRASIL, 2006). Ademais, a inquietação com os determinantes sociais da saúde, intensificada na América Latina nos anos 1980, aponta para a preocupação com os efeitos das políticas liberais e neoliberais, marcadamente o acirramento das desigualdades no que se refere às condições de renda, ao acesso a serviços e direitos, à degradação do meio ambiente e às condições de saúde das populações (ZIONI; WESTPHAL, 2007). A Lei 8.080 de setembro de 1990, a qual dispõe sobre as condições para proteção, promoção e recuperação da saúde, estabelece que:

Art. 3º os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do País, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer, o acesso aos bens e serviços essenciais.
(BRASIL, 1990)

Os determinantes sociais em saúde incluem características individuais, condições de vida, trabalho, desenvolvimento social e econômico. A relação de determinação com a saúde se dá na forma complexa, não se resumindo a uma relação simples e unívoca de causa e efeito (BATTISTELLA, 2007; BADZIAK; MOURA, 2010; BRASIL, 2006).

Embora exista uma relação entre comportamentos individuais e saúde, tal relação deve ser analisada criticamente e de forma contextualizada, posto que os comportamentos individuais, em alguma medida, são socialmente construídos, a partir da cultura e das características das condições de vida de uma determinada população (BADZIAK; MOURA, 2010). Muitos programas de prevenção de doenças preconizam ações pautadas majoritariamente na eliminação dos riscos à saúde através da modificação de comportamentos individuais, desse modo, promovem práticas desconectadas das condições sociais que intervêm na saúde e acabam por culpabilizar o indivíduo pelo próprio adoecimento. Apesar dos benefícios da adoção

de hábitos de vida saudáveis, cabe interrogar os limites de tais ações diante de condições de vida restritivas e desiguais. Ao pautar a ênfase da promoção prioritariamente na intervenção em comportamentos individuais modificáveis, programas desse tipo justificam o não enfrentamento das iniquidades sociais. Com isso transferem a responsabilidade do Estado de intervir nas condições de vida para o próprio indivíduo. Além disso, a ênfase na discussão acerca dos comportamentos de risco modificáveis explicita uma noção de saúde como ausência de doenças (BADZIAK; MOURA, 2010; BATISTELLA, 2007; HEIDMANN, 2006).

Dentro dessa perspectiva ampliada, além de ser compreendida a partir da complexa relação entre seus múltiplos determinantes, a saúde é reconhecida como um direito interligado a outros, tais como educação, lazer, segurança etc. (BADZIAK; MOURA, 2010; BRASIL, 2006). A implementação de políticas de saúde requer, por conseguinte, a construção de ações intersetoriais e a realização de diagnósticos participativos acerca das condições de vida, saúde e trabalho de uma dada população buscando a compreensão das vulnerabilidades coletivas (BATISTELLA, 2007; BADZIAK; MOURA, 2010; MENDES; WÜNSCH, 2011). O escopo das intervenções em saúde deve ser ampliado, abarcando como objeto de intervenção os diferentes condicionantes e determinantes que intervêm nas condições de vida de indivíduos e coletividades, incluindo acesso a saneamento básico, trabalho, educação, serviços de saúde, entre outros, além de incluir a necessidade de formulação de políticas sociais e econômicas que contribuam para a diminuição das desigualdades e redução dos riscos de adoecer (BRASIL, 2006).

Adicionalmente, a ampliação do conceito de saúde pelo reconhecimento de que os processos de saúde-doença se constituem a partir de múltiplas determinações, conjuntamente com a crescente participação social no controle das políticas públicas, contribui para a explicitação das relações entre saúde e trabalho e para que a saúde do trabalhador seja incorporada no campo da saúde coletiva (MENDES; WÜNSCH, 2011).

5.2 Breve panorama das discussões sobre as relações entre saúde e trabalho

Estudos como os de Sampaio et al. (2003) e Araújo et al. (2005) já evidenciam a intrínseca relação entre trabalho e saúde. A discussão sobre tais relações inclui aspectos que vão desde as configurações da economia mundial, regime de leis e direitos que orientam as relações de trabalho em uma determinada sociedade, características da atividade realizada e da organização do trabalho, além dos movimentos sociais e trabalhistas e da produção de conhecimento na área. As intervenções relacionadas à saúde no trabalho assumem variadas configurações objetivando atender a interesses diversos (SELIGMANN-SILVA, 2011; ANDRADE 2009).

A intensificação da produção e da exploração associadas ao processo de industrialização no início do século XIX trouxe crescente adoecimento ao trabalhador e aumento no número de acidentes e mortes. A Medicina do Trabalho surgiu em resposta à necessidade de identificar os fatores que causavam esse adoecimento, com o intuito de aumentar o número de dias de vida produtiva do trabalhador, buscando a preservação de seu corpo como força produtiva necessária ao desenvolvimento econômico. Está pautada em uma concepção biológica, individual e unicausal do processo saúde-doença. O primeiro serviço de Medicina do Trabalho foi criado na Inglaterra em 1930, sendo rapidamente implantado em outros países (ANDRADE, 2009; MENDES; DIAS, 1991).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919, na “Recomendação 112” de 1959 aborda a definição e organização dos serviços de Medicina do Trabalho. A partir deste documento, depreende-se que se trata de uma atividade fundamentalmente médica, cuja prática se dá nos locais de trabalho de forma onipotente e mecanicista, promovendo a adaptação dos trabalhadores e selecionando-os conforme suas aptidões (MENDES; DIAS, 1991).

No campo da administração, o pensamento mecanicista embasa as ideias presentes na “Administração Científica do Trabalho”, cunhada por Taylor e posteriormente aprimorada por Henry Ford. Taylor propõe a separação radical entre concepção e execução do trabalho, parcelamento das tarefas, distribuição dos

trabalhadores conforme suas características e, além disso, estabelece inúmeros mecanismos de controle e vigilância (SEGNINI, 1986). Ford acrescenta a esse modelo a esteira de produção, expropriando do trabalhador o controle do ritmo do trabalho, sendo a cadência da produção determinada pelo ajuste da esteira (SELIGMANN-SILVA, 2011). Dessa forma, Medicina do Trabalho e Administração Científica são aliadas rumo ao aumento da produtividade (MENDES; DIAS, 1991).

Durante e após a Segunda Guerra Mundial, a escassez de mão de obra levou ao aumento da preocupação de empregadores e seguradoras com o adoecimento, os acidentes e as mortes de trabalhadores. Paralelamente, cresce também a insatisfação dos trabalhadores com as condições de trabalho. Nesse contexto, surge o campo da Saúde Ocupacional para intervir nos locais de trabalho, por meio de equipes multiprofissionais, com a finalidade de controlar os riscos à saúde dos trabalhadores (MENDES; DIAS, 1991; ANDRADE, 2009). Tal modelo mantém a perspectiva mecanicista, toma o trabalhador como mero objeto da intervenção e, apesar da existência de equipes multiprofissionais, as ações em saúde são desenvolvidas de forma fragmentada e com enfoque predominantemente médico (MENDES; DIAS, 1991).

Na segunda metade da década de 1960, em especial nos países Alemanha, França, Inglaterra, Estados Unidos e Itália, ocorreram grandes questionamentos dos valores sociais predominantes, colocando-se em xeque a confiança no Estado e a valorização do trabalho. Com isso, em alguns países os trabalhadores passaram a reivindicar participação nas discussões sobre saúde e segurança. Na década de 1970, ocorreram profundas mudanças no mundo do trabalho, marcadas por: terceirização, transnacionalização por meio da transferência de indústrias para o terceiro mundo, (em especial daquelas que provocam riscos ambientais ou à saúde), implantação de novas tecnologias, como a automação e a informatização, além de uma exacerbação dos princípios do taylorismo. Nesse período, acentuam-se movimentos de resistência dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, ocorrem discussões na área da saúde que questionam os efeitos da centralidade do saber médico e das concepções vigentes até então, inspiradas especialmente pelo movimento operário italiano da década de 1960. Tais debates se intensificam com o surgimento de serviços de saúde organizados com a participação ativa dos trabalhadores (MENDES; DIAS, 1991; ANDRADE, 2009). Mais adiante, ocorrem

outras mudanças no mundo do trabalho, como o toyotismo, a acumulação flexível e a precarização, que trazem novas discussões acerca dos impactos da organização do trabalho na saúde (SELIGMANN-SILVA, 2011).

A Saúde do Trabalhador emerge, no Brasil, com forte inspiração no movimento operário italiano (RAMMINGER; NARDI, 2007) e, diferentemente da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional, reconhece o trabalhador como sujeito ativo, colocando-o no centro das ações de saúde. Neste país, o termo surge na década de 1980, no bojo das discussões da Reforma Sanitária e da Saúde Coletiva. Sua consolidação legal se dá na Constituição de 1988 e na Lei Orgânica da Saúde – Lei 8.080 de 1990 – e tem por objetivos compreender as relações entre o trabalho e o processo de saúde/doença através de articulação multiprofissional, interdisciplinar e intersetorial, com foco na integralidade (BRASIL, 2002; NARDI, 2011). O campo da Saúde do Trabalhador passa a ser reconhecido como área de atuação do Sistema Único de Saúde, deixando de ser atribuição exclusiva dos Ministérios do Trabalho e da Previdência Social (RAMMINGER; NARDI, 2007).

No âmbito do serviço público federal brasileiro, a inexistência de um sistema unificado de registro de informações de saúde e as disparidades entre ações de saúde e segurança no trabalho desenvolvidas nos diferentes órgãos federais trouxe dificuldades para o conhecimento das reais condições de saúde dos servidores e para o estabelecimento de prioridades de intervenção (RODRIGUES, 2011). O Regime Jurídico Único dos Servidores Cíveis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais, publicado em 1990, tratava apenas de “medidas periciais, remuneratórias e compensatórias de exposição a risco e de seguridade social, sem estabelecer parâmetros de melhoria das condições de trabalho e do ambiente” (ANDRADE, 1990). A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em 1943, dispõe sobre a justiça do trabalho, a proteção ao trabalhador e a organização sindical. Em revisão, no ano de 1973, passa-se a estabelecer Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho, as quais seguem em processo de alteração e atualização até os dias de hoje. Todavia, essas normas estão voltadas para trabalhadores celetistas, permanecendo as questões de saúde e segurança no trabalho dos servidores públicos desprovidas de regulamentação específica (RAMMINGER; NARDI, 2007).

A I Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador, realizada em dezembro de 1986, teve como foco a discussão de elementos a comporem a Política Nacional de Saúde do Trabalhador, mais adiante incorporados à Constituição Federal de 1988 e à Lei do SUS de 1990 (RAMMINGER; NARDI, 2007). A II Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador, em 1994, tratou da preocupação de estabelecer ações de promoção e vigilância em saúde nos serviços público e privado, salientando a exigência de emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) no serviço público e recomendou que fosse discutida a implementação das comissões de saúde do servidor. A III Conferência, ocorrida em 2005, apontou a necessidade de cumprimento das Normas Regulamentadoras (NR) de saúde e segurança e também a implantação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) (ANDRADE, 2009).

Em virtude dessas demandas, o Ministério do Planejamento criou, em 2003, a Coordenadoria de Seguridade Social e Benefícios do Servidor e instituiu o Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal (SISOSP), em 2005, tendo o objetivo de estruturar uma política de saúde ocupacional do servidor. Posteriormente, no ano de 2009, o SISOSP foi substituído pelo Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), vinculado à Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), cuja publicação se deu em 2007. A PASS teve como proposta a construção de uma política transversal e participativa em saúde do servidor, sendo debatida em grupos de trabalho com participação dos profissionais de saúde do serviço público federal (ANDRADE, 2009; RODRIGUES, 2011).

A PASS estabelece parâmetros e diretrizes para a implementação de ações em saúde no serviço público federal, tendo como eixos a assistência, a promoção, a vigilância e a perícia em saúde. O programa, conjuntamente com a “Norma Operacional em Saúde do Servidor” (BRASIL, 2010a), os “Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental na Administração Pública Federal” (BRASIL, 2010b), o Decreto 6.833/09 que institui o SIASS e a Portaria Normativa nº 3 de março de 2013, que estabelece as diretrizes gerais em promoção à saúde do servidor, apontam para uma concepção que prioriza a constituição de equipe multidisciplinar com enfoque transdisciplinar para intervenção no processo de adoecimento do servidor,

prevenção dos riscos à saúde, promoção de estratégias coletivas e participativas na promoção de saúde, com foco na integralidade, melhoria das condições e da organização dos processos de trabalho de modo a ampliar a autonomia e o protagonismo dos servidores. Em relação à perícia médica e odontológica, são estabelecidos parâmetros para avaliação dos servidores e delimitação das atribuições dos diferentes profissionais envolvidos no processo avaliativo (BRASIL, 2010c). O SIIASS inclui também um sistema informatizado para registro das informações de saúde do servidor – inclusive das perícias e acompanhamentos realizados – e das ações de promoção e vigilância em saúde desenvolvidas nos órgãos cadastrados.

Em síntese, pode-se dizer que, nos últimos anos, têm sido publicadas diferentes normativas que apresentam, em seus fundamentos, a necessidade de inclusão dos servidores nas discussões sobre saúde e trabalho e de sua participação na construção de estratégias de intervenção nessa área. Em consonância com tal concepção, a própria política de atenção à saúde do servidor é construída a partir de um amplo esforço de transversalização nas discussões entre saúde e trabalho, sendo fruto da atuação conjunta do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) e de inúmeros Grupos de Trabalho que contaram com a participação de servidores de diversas áreas oriundos dos diferentes estados brasileiros. Paradoxalmente, junto à ênfase na valorização na constituição de coletivos de trabalhadores presente nos diferentes documentos que compõem a PASS, alguns autores apontam que vêm sendo progressivamente empregados no serviço público mecanismos de gestão importados da iniciativa privada, os quais operam justamente no sentido de uma exacerbação da individualização, fragilizando as possibilidades de desenvolvimento de estratégias coletivas pelos trabalhadores. Segundo Spilki e Tittoni (2005), a implantação, no serviço público, de estratégias de gestão características da iniciativa privada contribui para a fragilização das possibilidades de constituição de estratégias coletivas dos trabalhadores para enfrentamento das tensões presentes nas situações de trabalho e proteção contra o sofrimento e adoecimento. A utilização de ferramentas como os Programas de Qualidade Total (PQT), que preconizam a necessidade constante de melhoria nos processos de trabalho, tem como efeito o fortalecimento do modo indivíduo. Esses programas produzem uma mobilização total do trabalhador pela organização a partir

de uma convocação de constante participação na discussão das melhorias a serem implementadas nos processos de trabalho. Todavia, a participação do trabalhador restringe-se a aspectos instrumentais das atividades desenvolvidas, não sendo possível a construção de espaços de gestão democrática, uma vez que o trabalhador não tem a possibilidade de participar de discussões sobre aspectos mais amplos da gestão institucional. Demanda-se um trabalhador flexível e polivalente, capaz de desempenhar diferentes funções e adaptar-se às variadas circunstâncias. As recompensas são individualizadas, assim como ocorre uma autorresponsabilização do trabalhador por todos os aspectos de seu trabalho, estimulando a competitividade entre colegas. Uma das formas pelas quais se observa o incentivo à competitividade no serviço público refere-se à concessão de gratificações, as quais possibilitam um aumento da remuneração. A forma como se dão tais concessões, bem como o risco constante de perdê-las, possibilita que as gratificações operem como mecanismos de cooptação e práticas clientelistas.

5.3 Saúde e trabalho nas universidades públicas: o estado da arte

Para a escrita desta seção, realizou-se uma busca sistemática na base de dados Bireme em maio de 2014, utilizando-se os descritores “universidade”, “saúde” e “trabalho” sem restrição de data de publicação. Inicialmente, foram encontrados 222 estudos, que passaram por uma nova seleção, excluindo-se todos aqueles que preenchiam os seguintes critérios: (a) não ter relação com o tema desta pesquisa; (b) estudos que abordam exclusivamente a realidade de universidades privadas ou estrangeiras; (c) estudos que abordam exclusivamente a realidade de orquestra ou hospitais universitários; (d) estudos cujo texto completo não se encontra disponível. Feitas as exclusões, restaram 31 publicações. Posteriormente, foram acrescentados 4 estudos publicados ao longo da realização desta pesquisa.

Diferentes autores apontam a existência de relações entre as condições de trabalho e a saúde dos trabalhadores, destacando que o conhecimento acerca dos fatores que interferem no adoecimento dos trabalhadores é fundamental para o desenvolvimento de ações nos diferentes níveis de prevenção e promoção em saúde. Outros estudos, ainda, abordam de forma conjunta as relações entre saúde, trabalho e demais características dos trabalhadores, como hábitos e estilo de vida (SAMPAIO et al., 2003; ARAÚJO et al. 2005).

Lemle et al. (1991) investigaram sintomas respiratórios em 100 funcionários da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Entre os aspectos abordados, encontrou-se uma associação significativa entre o sintoma chiado e o grupo profissional, estando ele presente em maior proporção entre funcionários que atuam em laboratório ou na área de manutenção. Mota et al. (2014), em pesquisa com 105 servidores da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), identificaram alta prevalência de sintomas osteomusculares crônicos especialmente na parte superior do corpo, tanto entre técnicos quanto entre docentes. Os autores atribuem tais sintomas às características das posturas adotadas na realização de trabalhos administrativos e de docência e à inadequação das condições de trabalho.

Ao abordar as aposentadorias por invalidez ocorridas na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) no período entre 1966 e 1999, Sampaio et al. (2003) sugerem a existência de relação entre sua prevalência e as transformações do trabalho na universidade. Das 355 aposentadorias por incapacidade permanente, 32% eram atribuídas a doenças do aparelho circulatório, seguidas pelas doenças mentais (29%) e osteomusculares (6%). Em 1980 e no período compreendido entre 1995 e 2000 ocorreram picos de aposentadorias por doenças osteomusculares, o que pode estar refletindo a relação dessa forma de adoecimento com o trabalho, pois nas décadas de 1980 e 1990 ocorreu uma aceleração no processo de informatização da UFMG, redução e envelhecimento do quadro de servidores, além do aumento das ações desenvolvidas na universidade.

Segundo Brites e Abreu (2014), o consumo de bebidas alcoólicas comumente está associado às tentativas de fuga do sofrimento mental, podendo estar relacionado às características do contexto de trabalho. Conforme os autores, em uma amostra de 322 servidores que frequentavam o serviço de saúde de uma universidade pública do Rio de Janeiro, 12,7% foram considerados consumidores de risco e provável dependência, com maior prevalência desse padrão de consumo entre trabalhadores do sexo masculino e com baixa escolaridade. O consumo de baixo risco foi relatado por 87,3% da amostra, sendo que destes, 29,5% apresentaram consumo pesado episódico, o *binge drinking*, prática associada a maiores e mais numerosos problemas de saúde do que a dependência do álcool. Em outro estudo, Brites, Abreu e Pinto (2014) apontam que, no período de 2000 a 2010, o Serviço de Saúde do Trabalhador da universidade registrou 553

aposentadorias por invalidez, sendo as principais causas de aposentadoria os diagnósticos em saúde mental (26,6%), neoplasias (15,6%), doenças do aparelho circulatório (14,3%), doenças osteomusculares (14,1%) e alcoolismo (9%). Entre os homens, o alcoolismo foi a principal causa de aposentadoria, representando 86% do grupo. Em relação à categoria funcional, as maiores proporções de aposentadorias por invalidez, tanto as relacionadas ao alcoolismo quanto a outros fatores, foram encontradas entre os técnico-administrativos de nível de apoio e intermediário. Quanto ao local de trabalho, há uma maior prevalência de aposentadorias por invalidez por motivos gerais e por alcoolismo entre trabalhadores do hospital universitário.

Ao investigar suspeição de transtornos mentais em uma amostra de 552 trabalhadores da Unicamp, Guimarães et al. (2006) identificaram uma maior prevalência entre mulheres, pessoas casadas, pessoas de religião espírita e trabalhadores com maior número de faltas. A probabilidade de suspeição de transtornos mentais foi menor entre trabalhadores com maior renda e entre trabalhadores que não mudaram de setor nos últimos doze meses. Não foram encontradas associações com idade ou local de trabalho do participante. Para os autores, a ausência de associação com local de trabalho pode indicar que a saúde dos trabalhadores está mais suscetível à ação organizacional do Estado na universidade como um todo e não às características de um setor específico.

Em pesquisa com 149 trabalhadores não docentes, Gherardi-Donato et al. (2011) referem que 29,5% dos participantes já fumaram alguma vez em suas vidas, sendo que 12,1% fumam atualmente e 8,7% já tiveram problemas físicos, sociais ou emocionais em decorrência do uso do cigarro. Os autores apontam que, devido ao convívio com outros fumantes e às pressões do contexto laboral, o ambiente de trabalho pode contribuir ou dificultar que o indivíduo inicie ou interrompa o uso do cigarro.

Alguns estudos abordam as especificidades do trabalho docente e sua repercussão na saúde. As mudanças pelas quais passou a universidade brasileira, descritas no capítulo anterior, são acompanhadas da degradação da remuneração e das condições de trabalho dos docentes, aumento de suas responsabilidades, intensificação do individualismo, da competitividade e das demandas de produtividade (ARAÚJO et al., 2005; COSTA et al., 2005; BERNARDO, 2014).

Em estudo conduzido por Costa et al. (2005), foram entrevistados 71 docentes da Universidade Federal de Goiás (UFG), os quais referiram sentimentos de inadequação, sofrimento físico e mental, contribuindo para o surgimento e/ou agravamento de inúmeros problemas de saúde, incluindo suscetibilidade a infecções, perda de cabelos e presença de dores variadas. Os participantes associam o estresse a excessivas demandas de trabalho, conflitos nas relações interpessoais, em especial com os alunos, falta de apoio dos colegas, competitividade, falta de tempo e recursos para o trabalho e necessidade de qualificação constante.

Miranda, Pereira e Passos (2009), em estudo com 22 professores efetivos do curso de enfermagem de uma universidade pública do Rio de Janeiro, apontam que a maioria dos participantes (76%) considera seus níveis de estresse elevados. Uma das principais dificuldades em relação às condições de trabalho é a insuficiência de recursos para a realização das atividades pedagógicas, sobrecarregando os docentes e exigindo-lhes que se ocupem de tarefas que poderiam ser desempenhadas por outros funcionários, se estes estivessem disponíveis em número suficiente. Acrescenta-se a isso a falta de integração entre departamentos, entre corpo discente e docente e entre graduação e pós-graduação; as “mudanças nos eixos políticos que norteiam educação e saúde sem atender às solicitações e necessidades dos profissionais” (p. 341); a ausência de suporte para os projetos de pesquisa; a ineficiência dos gestores e dos instrumentos de captação e gerenciamento de recursos; a falta de tempo, com efeitos no trabalho e na vida pessoal.

Bernardo (2014) realizou entrevistas com quatro docentes de distintas áreas de conhecimento no período de outubro de 2009 a março de 2010. Os relatos dos entrevistados apontam a existência de sobrecarga e intensificação do trabalho, levando-os ao desgaste mental e ao sofrimento, permeados por uma sensação de nunca serem capazes de dar conta das demandas que lhes são impostas.

Em pesquisa com 71 docentes em regime de dedicação exclusiva, Júnior (2010) aponta que a presença de lógicas fortemente produtivistas incitam o isolamento dos docentes, a diminuição da liberdade e o esvaziamento do sentido do trabalho, contribuindo para produção de sofrimento. Os participantes relatam falta de infraestrutura para realização das atividades e os principais aspectos positivos do

trabalho que foram mencionados referem-se às possibilidades de desenvolvimento pessoal. Conclui-se que a organização do trabalho na universidade pública constitui-se como um espaço privilegiado de produção de sofrimento.

Caran et al. (2011) conduziram uma pesquisa da qual participaram 54 docentes de uma universidade pública paulista no ano de 2006, tendo por objetivo identificar riscos ocupacionais psicossociais – ou seja, fatores que interferem no bem-estar emocional – e sua repercussão na saúde dos professores. Tais riscos foram relatados pela quase totalidade dos participantes (94,4%), incluindo carga mental intensa (35%), sobrecarga de trabalho (22,1%), excesso de responsabilidades e falta de planejamento (13%), problemas nas relações interpessoais (9,2%), estresse (7,4%), pressão no trabalho (5,5%) e tempo insuficiente (1,8%). Os principais efeitos na saúde relatados foram estresse (38,9%), ansiedade (11,1%) e insônia e dificuldades do sono (9,2%). Conclui-se que existem riscos ocupacionais que contribuem para o desgaste da saúde dos docentes da universidade em questão.

Com o intuito de conhecer as características do trabalho e as queixas dos professores universitários, Araújo et al. (2005) realizaram estudo de corte transversal com uma amostra composta por 314 docentes da Universidade Estadual de Feira de Santana. Entre os docentes, 82,6% referiram realizar alguma atividade de lazer semanal, 55,8% mencionaram a prática de atividades físicas, 41,1% relataram o consumo de bebidas alcoólicas e 10,2% eram fumantes. Em relação às condições de trabalho, 96,4% referiram deficiências nas condições de trabalho, tais como ausência de sala individual para trabalho e de espaço para descanso, inadequação de mobiliário e salas de aula, entre outros. No que se refere às condições de saúde, 72,6% referiram pelo menos uma queixa de doença, especialmente àquelas relacionadas à saúde mental, ao uso da voz, à exposição à poeira e pó de giz e à postura corporal adotada pelas exigências da atividade profissional. A maior prevalência de queixas esteve presente entre docentes com regime de dedicação exclusiva ou com número de turmas igual ou superior a quatro.

Seabra e Dutra (2015) entrevistaram 11 docentes da Universidade Federal do Triângulo Mineiro para analisar as relações entre intensificação do trabalho e percepção da saúde. Entre os problemas relatados pelos entrevistados, destacam-se a intensificação do trabalho associada à ampliação das responsabilidades e

atribuições dos docentes, incluindo atividades administrativas, de pesquisa e de formação. Além disso, os docentes mostram-se insatisfeitos com a carência de recursos humanos e materiais, com os baixos salários, com a desvalorização do trabalho do professor e com o prolongamento da jornada de trabalho que se estende para os momentos de descanso. A oportunidade de trabalhar em equipe, a liberdade e a receptividade dos alunos são mencionados como fatores facilitadores do trabalho.

Lago, Cunha e Borges (2015) entrevistaram seis docentes de uma universidade federal da região norte do país com o intuito de conhecer suas percepções sobre o trabalho. Entre as dificuldades relatadas pelos docentes, encontram-se os conflitos com os estudantes e demais docentes, recursos humanos e estrutura física insuficientes, sobrecarga de trabalho, pressões por produtividade, uso excessivo da voz, pouca participação nas decisões técnicas e administrativas da instituição e, em menor escala, sintomas cardiovasculares e emocionais relacionados ao cansaço e ao estresse. Os aspectos facilitadores do trabalho mencionados foram: autonomia, oportunidades de dar continuidade à formação acadêmica, estabilidade do vínculo de trabalho, remuneração, oportunidade de contribuir com a formação dos estudantes e possibilidade de relacionarem-se com alunos e demais professores.

Fabício, Kasama e Martinez (2009) mencionam que professores apresentam alto risco para desenvolver distúrbios vocais devido às características de seu trabalho e costumam ter pouco conhecimento sobre a sua própria voz. A partir de pesquisa com 82 docentes da Universidade de São Paulo (USP), concluem que os participantes do estudo possuem uma boa qualidade de vida relacionada à voz; metade dos participantes avaliou este quesito como excelente ou muito bom e 3% deles o consideraram ruim. Entre os professores, 68% referiram incômodos com ruído em sala de aula e 4% já se afastaram do trabalho devido a problemas de voz. Contudo, os autores consideram que, embora a maioria dos participantes tenha referido uma boa qualidade de vida relacionada à voz, identificou-se uma alta prevalência de sintomas vocais.

De modo geral, as pesquisas que abordam aspectos relacionados à saúde dos docentes apontam que, diante das variadas dificuldades no trabalho, predomina a utilização de estratégias individuais para lidar com o sofrimento, tais como:

realização de atividade física, reconhecimento e respeito dos próprios limites, alimentação saudável, busca pela religiosidade etc. Embora tais medidas possam ser benéficas à saúde em variados aspectos, elas não são capazes de realizar mudanças nas condições de trabalho que interferem na saúde desses trabalhadores (COSTA et al. 2005; BERNARDO, 2014).

Os modos de gestão contemporâneos se utilizam de estratégias que favorecem a individualização, dificultam a utilização de estratégias coletivas para o enfrentamento das dificuldades no trabalho e promovem a culpabilização do trabalhador por seu sofrimento e adoecimento (SELIGMANN-SILVA, 2011, LINHART, 2011). Segundo Miranzi et al. (2008), 85% dos 1.008 acidentes de trabalho ocorridos entre 2000 e 2005 em uma universidade pública do Triângulo Mineiro foram atribuídos à falha técnica ou pessoal. Os grupos com maior ocorrência de acidentes foram os trabalhadores do hospital universitário, trabalhadores contratados por regime de CLT e profissionais de enfermagem, demonstrando que, para avaliar as causas dos acidentes e preveni-los, é necessário colocar em análise os processos e condições de trabalho de forma mais ampla. A responsabilização dos trabalhadores pelos acidentes sofridos e a ausência de discussão sobre o papel das condições de trabalho em sua ocorrência, para os autores, demonstra a prevalência de uma ótica monocausal culpabilizadora, que desresponsabiliza a instituição e invisibiliza as reais causas dos acidentes.

Apesar de inúmeros autores salientarem a existência de relações intrínsecas entre trabalho e saúde, alguns estudos abordam aspectos relacionados à saúde dos trabalhadores primordialmente a partir de suas características individuais, comportamentos, hábitos e estilos de vida. Ou seja, embora tais investigações componham sua amostra com um grupo determinado de trabalhadores, sua principal ênfase não recai na discussão sobre as relações entre trabalho e saúde.

Souza et al. (2011), em pesquisa com 83 funcionários da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), referem ter encontrado uma alta proporção de trabalhadores considerados inativos fisicamente (49,9% da amostra) e alta prevalência de dor lombar, sendo que 48,1% dos participantes referiam presença de dor nos últimos doze meses e 28,6% citaram dor nos últimos sete dias. Entretanto, os autores indicam não ter sido encontrada relação estatisticamente significativa entre presença de dores lombares e nível de atividade habitual.

Conceição et al. (2006) realizaram um estudo transversal do qual participaram 704 servidores da Universidade de Brasília sobre fatores de risco cardiovascular e pressão arterial. Os autores referem que 37,9% dos participantes apresentaram valores de pressão arterial correspondentes à hipertensão arterial e 42,3% encontravam-se na faixa de pré-hipertensão. Os principais fatores de risco encontrados foram o sobrepeso e a obesidade (56,8% dos participantes). Identificou-se uma forte associação entre níveis elevados de pressão arterial, índice de massa corporal superior a 25 e consumo de álcool. Os autores concluem que o estilo de vida tem um papel fundamental nos níveis de pressão arterial.

Ito et al. (2014) realizaram um estudo com 86 servidores da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG) com o objetivo de identificar fatores de risco cardiovascular. Identifica-se uma alta frequência de fatores de risco cardiovascular, tais como: tabagismo, sedentarismo e obesidade. Conforme os autores, tratam-se de fatores associados a comportamentos e estilos de vida modificáveis, sendo necessárias ações educativas voltadas à saúde destes trabalhadores.

Barros et al. (2014), com o intuito de analisar os fatores de risco para diabetes mellitus tipo 2, realizaram, em março de 2011, um estudo transversal com 35 trabalhadores técnico-administrativos e 27 trabalhadores do setor de serviços gerais de uma universidade pública do Piauí. Os autores concluem que os principais fatores de risco apresentados pelos participantes são modificáveis, destacando-se o sobrepeso e o sedentarismo. Também salientam que não foi encontrada nenhuma associação entre a presença desses fatores e o cargo exercido.

Tanto o estudo de Ito et al. (2014) sobre fatores de risco cardiovascular quanto o estudo de Barros et al. (2014) enfatizam que os hábitos de vida adotados pelos trabalhadores influenciam na saúde, indicando a necessidade de ações educativas que incentivem a adoção de hábitos de vida saudáveis. Por conseguinte, pode-se dizer que há uma ênfase no papel das características individuais na determinação da saúde e que esta, por sua vez, interfere na capacidade de trabalhar. Por isso, o local de trabalho deve auxiliar no ajuste necessário dos comportamentos individuais que prejudicam a saúde dos trabalhadores. Embora não se possa negar os efeitos dos comportamentos individuais e hábitos de vida na saúde, tais estudos não abordam seu caráter social e não colocam em discussão o papel do contexto, das condições de vida e do trabalho, na produção de tais

comportamentos (LAUREL, 1983; BATTISTELLA, 2007; BADZIAK; MOURA, 2010; BRASIL, 2006).

Além da ênfase na responsabilidade individual do trabalhador, alguns autores defendem o cuidado com a saúde como estratégia de corte de gastos e embasam suas posições com referenciais deslocados da realidade do serviço público brasileiro, como é o caso da pesquisa realizada por Martins e Michels (2001). Os autores investigaram os benefícios de um programa de promoção em saúde do trabalhador direcionado aos trabalhadores da reitoria da Universidade Federal de Santa Catarina. O estudo contou com 24 participantes aos quais foram ofertadas sessões de ginástica laboral, dicas e palestras sobre saúde. De acordo com os pesquisadores, os participantes referiram uma melhora em seu bem-estar, mencionando benefícios como: diminuição de dores, melhora na relação com colegas e aumento na frequência de exercícios físicos, em geral, e de exercícios de ginástica laboral. Defendem a importância da promoção à saúde do trabalhador justificando, a partir da referência a estudos internacionais conduzidos em empresas privadas, que os investimentos em saúde aumentam os lucros, atendendo às necessidades da produção capitalista. Destaca-se que não discutem as especificidades da realidade do serviço público brasileiro, o papel das condições de trabalho na saúde e não abordam a saúde como um direito. Além disso, responsabilizam o trabalhador pela própria saúde, afirmando que a não adesão destes aos referidos programas se deve à falta de compreensão dos cuidados que lhes são oferecidos. Defendem, ainda, que os trabalhadores podem desenvolver hábitos saudáveis, independentemente das iniciativas da empresa que os contrata.

Por outro lado, Iwamoto et al. (2008) discutem que a baixa adesão a ações em saúde pode estar relacionada às características dos programas oferecidos pela instituição. Os autores conduziram estudo sobre adesão aos exames periódicos na Universidade Federal do Triângulo Mineiro, contemplando os 3.078 trabalhadores convocados para avaliação nos anos de 2005 e 2006. Eles referem uma baixa adesão aos exames periódicos, o que é também observada em outras ações de saúde realizadas na instituição. Embora não tenham sido identificadas as causas desse fenômeno, os autores apontam que o contexto no qual se deu o estudo está pautado em um modelo biomédico de saúde cujas ações constituem-se em atos normativos sem priorizar relações de troca e reciprocidade com os trabalhadores.

Além disso, em relação às ações de atenção à saúde, Farias (2008) relata que a Universidade Federal do Rio de Janeiro teve seu primeiro serviço de saúde voltado aos servidores apenas em 1968, 48 anos depois de sua criação. Aponta que as práticas em saúde foram sendo reconfiguradas a partir das mudanças na legislação e, ao mesmo tempo, as experiências desenvolvidas no serviço de saúde contribuíram para a elaboração da atual política de atenção à saúde do servidor. Sampaio et al. (2003) destacam que os servidores públicos estão subordinados a regime previdenciário com normas próprias, distintas daquelas praticadas pelo Instituto Nacional de Seguridade Social. Ao discutir as licenças para tratamento de saúde dos servidores da UFMG, Sampaio et al. (2003) relatam que os peritos comumente tomam decisões baseadas principalmente em sua experiência clínica pessoal, devido à inexistência, até o momento em que o estudo foi realizado, de manuais para orientação das rotinas periciais na instituição. Além disso, os peritos apresentam pouco conhecimento sobre os ambientes de trabalho dos servidores avaliados.

6 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os fatos não existem. É necessário construí-los (René Lourau, 1987, p. 265).

O problema de pesquisa proposto neste projeto constituiu-se: (a) a partir de elementos de minha experiência profissional como psicóloga atuando em saúde do servidor e, nessa condição, realizando acompanhamento de servidores em situação de sofrimento no trabalho, e (b) a partir de indicações na literatura que discutem as transformações do mundo do trabalho e também as transformações do trabalho nas universidades públicas federais e a construção de políticas em saúde do servidor. Em relação a isso, cabe salientar que as leituras escolhidas para construção deste estudo, bem como os referenciais escolhidos para embasar minha prática profissional, assumem papel determinante na emergência do objeto de pesquisa e na composição do problema. Assim, a seleção de outros referenciais poderia desencadear diferentes percursos, desembocando em questões diversas daquelas que aqui são apresentadas.

Seguindo essas breves considerações acerca do problema de pesquisa e em consonância com alguns autores da psicologia social, parte-se da ideia de que não há pesquisador neutro, posto que seus valores, suas pertencas e suas escolhas teóricas perpassam todo o processo de pesquisa (LOURAU, 1993), do mesmo modo que não há posição de objetividade possível de sustentar (ARENDRT, 2007; PAULON, 2005). Nesse sentido, elege-se a noção de “implicação”, tal como proposta pela análise institucional, como um operador conceitual fundamental neste estudo.

O conceito de implicação encontra-se permeado de uma nebulosa ideológica, sendo muitas vezes confundido com engajamento, dedicação, investimento afetivo, comprometimento etc. Lourau chama esse uso utilitarista e produtivista da noção de implicação de sobreimplicação, que está pautada na lógica do sobretrabalho e do hiperengajamento, promovendo a diminuição da capacidade de análise crítica e produzindo alienação (LOURAU, 1990; COIMBRA; NASCIMENTO, 2012a, 2012b).

Diferentemente disso, o conceito de implicação, que toma o lugar da ideia de contratransferência institucional, refere-se aos nós de relações que estabelecemos, à forma peculiar pela qual nos colocamos em um dado contexto, incluindo as lógicas

que perpassam nosso fazer, às diferentes relações de poder presentes em um determinado contexto, aos elementos sociais e históricos que compõem nosso campo de pesquisa e/ou intervenção, enfim, todos os elementos que permeiam a imersão do pesquisador-interventor no campo. Nesse sentido, não é possível falar que uma determinada pessoa está implicada e outra não e nem mesmo é possível falar em graus de implicação, pois implicado sempre se está. A introdução do conceito de implicação requer a assunção de que não há pesquisador-interventor neutro ou imparcial (LOURAU, 1977, 1990, 1994, 1997).

Do mesmo modo, não há objeto natural, posto que os fenômenos estudados são sempre histórico e socialmente produzidos. E, se os fatos não existem, pois são sempre construídos, a pesquisa visa colocar em análise as lógicas que operam sua produção, bem como evidenciar e discutir as contradições presentes em uma determinada realidade social (LOURAU, 1977, 1993; HESS, 2007). Além disso, em alguma medida, o pesquisador introduz modificações na realidade, sendo aquilo que se lhe dá a ver efeito das relações produzidas no ato de pesquisar e permeado pelas múltiplas implicações que entram em cena. Assim, a análise de implicação mostra-se uma ferramenta fundamental ao ato de pesquisar, visto que coloca em discussão os diferentes elementos que compõem o campo de possibilidades no qual transcorre a pesquisa. Nesse sentido, é fundamental tomar-se a processualidade da pesquisa como elemento de análise que diz do objeto produzido-estudado, reconhecendo o conhecimento como sempre parcial e provisório (LOURAU, 1977, 1990, 1994, 1997).

As reuniões individuais de orientação e a discussão coletiva do processo de pesquisa nas disciplinas do mestrado e no grupo Núcleo de Estudos em Saúde do Trabalhador, ao qual este estudo está vinculado, contribuíram para a realização da análise de implicação. Nesses espaços, foi possível refletir sobre a minha relação com os participantes do estudo e com a temática abordada, tanto na condição de pesquisadora quanto de servidora. A busca de uma escuta clínica individual me permitiu melhor compreender os traços de minha história que constituíram o desejo de olhar para o trabalho desses servidores especificamente. Em seu conjunto, tais espaços contribuíram para sustentar e ampliar a discussão crítica e ética ao longo do processo de pesquisa.

6.1 Participantes do estudo e procedimentos de coleta de dados

A pesquisa de campo foi realizada na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) conforme os seguintes procedimentos: (1) levantamento, junto à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP), do quadro de servidores ocupantes de cargos em extinção na universidade; (2) realização de entrevistas individuais semiestruturadas com servidores ativos ocupantes de cargos em extinção, selecionados aleatoriamente em número suficiente para alcançar a saturação; (3) entrevista com um representante do setor de gestão de pessoas da universidade; e (4) entrevista com um representante da Associação dos Servidores da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Universidade Federal de Ciências da Saúde e Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (ASSUFRGS); (5) realização de observação de situações de trabalho na universidade e escrita de diário de campo.

De acordo com a resolução número 466, de 12 de dezembro de 2012, sobre ética em pesquisa, o projeto referente a este estudo foi submetido à avaliação do Comitê de Ética em pesquisa do Instituto de Psicologia da UFRGS, obtendo parecer favorável em julho de 2015. A etapa de coleta de dados teve início somente após aprovação pelo referido Comitê de Ética. Os servidores ocupantes de cargos em extinção foram recrutados de forma aleatória a partir das informações referentes ao quadro de servidores disponível no site institucional. A participação dos servidores e dos representantes da PROGESP e da ASSUFRGS foi voluntária e deu-se mediante garantia de anonimato. Os nomes reais de todos os participantes foram substituídos, sendo-lhes oportunizado que escolhessem o nome fictício pelo qual seriam designados neste estudo. Obteve-se manifestação de ciência do Pró-Reitor e da Vice-Pró-Reitora de Gestão de Pessoas para realização do estudo e autorização para divulgação do nome da universidade em publicações acadêmicas vinculadas a esta pesquisa.

6.2 Local do estudo

A pesquisa de campo deste estudo foi realizada na UFRGS⁵, cuja Reitoria encontra-se sediada na cidade de Porto Alegre, capital do estado do Rio Grande do Sul. Sua origem data de 1895 com a fundação da Escola de Farmácia e da Escola de Química, seguidas pela criação da Escola de Engenharia e, no século XIX, pelas Faculdades de Medicina e de Direito. Em 1934, com a inclusão de novos cursos, é criada a Universidade de Porto Alegre. Em 1947, passa a ser denominada Universidade do Rio Grande do Sul e, em 1950, é federalizada.

Atualmente oferece 89 cursos de graduação presenciais e 8 à distância, 170 cursos de pós-graduação *latu sensu*, 72 programas de mestrado, 69 programas de doutorado e 9 programas de mestrado profissionalizante, além do Colégio de Aplicação e de Curso Técnico em Hidrologia, oferecido pelo Instituto de Pesquisas Hidráulicas. Suas unidades acadêmicas e administrativas encontram-se distribuídas em diferentes cidades, como Porto Alegre, Tramandaí, Eldorado do Sul e Imbé.

A UFRGS⁶ conta com um quadro funcional composto por um total de 5.504 servidores, dos quais 2.697 são docentes e 2.707 são servidores técnico-administrativos. Entre os servidores técnico-administrativos aproximadamente 19,5% ocupam cargos em processo de extinção e estão distribuídos por cargo conforme Tabela 1.

⁵ Informações obtidas no site institucional www.ufrgs.br em janeiro de 2015.

⁶ Informações obtidas junto à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP/UFRGS) em janeiro de 2015.

Tabela 1: distribuição de servidores ativos por cargo em extinção na UFRGS.

Cargo	Número de servidores ativos
Almoxarife	11
Apontador	12
Ascensorista	1
Auxiliar de carpintaria	1
Auxiliar de cozinha	15
Auxiliar de eletrícista	3
Auxiliar de marcenaria	1
Auxiliar de processamento de dados	1
Auxiliar de saúde	2
Auxiliar de serralheiro	2
Auxiliar de topografia	5
Bombeiro hidráulico	8
Carpinteiro	10
Contínuo	12
Copeiro	8
Cozinheiro	5
Eletricista	17
Encadernador	2
Jardineiro	12
Marceneiro	10
Mecânico	4
Motorista	23
Operador de máquina copiadora	16
Pedreiro	25
Pintor-área	15
Porteiro	90
Recepcionista	25
Recreacionista	11
Servente de limpeza	48
Servente de obras	43
Telefonista	2
Vidraceiro	1
Vigilante	88
Total	529

6.3 Procedimentos de análise de dados

As entrevistas foram gravadas e transcritas integralmente. O material resultante da transcrição foi submetido à análise de conteúdo temática.

Conforme Bardin (1977), a análise de conteúdo consiste em um conjunto de técnicas para análise sistemática da comunicação, falada ou escrita, podendo atender um conjunto amplo de objetivos. A organização é a primeira etapa da análise de conteúdo e inicia por um processo de pré-análise, no qual é feita a escolha e organização do material a ser analisado, há o contato com este a partir de uma leitura flutuante e a formulação de hipóteses e de indicadores que fundamentarão as etapas seguintes. Posteriormente, procede-se à exploração do material através de uma codificação minuciosa orientada pelas decisões tomadas na etapa anterior. Feito isso, procede-se para o tratamento dos resultados e para a interpretação, incluindo a possibilidade de tratamento estatístico do material analisado.

Na segunda etapa, conduz-se a codificação do material, ou seja, uma transformação dos dados brutos do texto em unidades que permitam a análise do conteúdo de modo a atender aos objetivos do estudo. No caso da análise de conteúdo temática, a unidade de registro para codificação do material é o tema, o assunto de que aquele fragmento está tratando, ou seja, uma “unidade de significação que se liberta naturalmente de um texto a ser analisado segundo certos critérios relativos à teoria que serve de guia à leitura” (BARDIN, 1977, p.105).

Em seguida, procede-se à categorização do material por meio da classificação dos elementos constitutivos de seu conjunto, possibilitando uma condensação dos dados brutos. As categorias criadas devem ser mutuamente excludentes (cada elemento pode ser alocado em uma e apenas uma categoria), homogêneas (criadas a partir dos mesmos critérios de classificação), pertinentes (adequadas aos objetivos do estudo), produtivas (fornecerem resultados úteis) e devem caracterizar-se pela objetividade e fidelidade (definição clara das variáveis, permitindo que o material seja classificado de forma idêntica em sucessivas análises) (BARDIN, 1977).

7 HISTÓRIAS DE VIDA NO TRABALHO

Conceber a vida sem trabalho é difícil, pois o trabalho dá sentido a ela, mas a vida é sem graça e monótona, porque o trabalho absorve muito e não deixa espaço para outras atividades (LINHART, 2007, p. 45).

Participaram deste estudo nove servidores ativos ocupantes de diferentes cargos em extinção, a saber: servente de limpeza, carpinteiro, porteiro, almoxarife, operador de máquina fotocopadora, contínuo e vigilante. Conforme Quadro 1, a exigência de escolaridade para ingresso nos referidos cargos varia entre alfabetização e ensino médio completo. A escolaridade dos participantes varia entre ensino médio incompleto e pós-graduação, incluindo curso de mestrado e doutorado⁷. Destaque-se que todos os entrevistados aqui descritos têm nível de formação superior às exigências do cargo. Os participantes ingressaram na UFRGS entre as décadas de 1980 e 1990. O servidor mais antigo está na universidade desde 1981 e o mais novo desde 1993, ou seja, todos fazem parte do quadro de funcionários há pelo menos vinte e três anos.

Entrevistou-se uma servidora, aqui chamada de Juliana, indicada pela PROGESP, a qual é ocupante de cargo de nível superior e trabalha na universidade há menos de 10 anos. Também foi entrevistada Simone, servidora que à época da entrevista integrava a coordenação da ASSUFRGS e participa de movimento sindical em diferentes entidades há quase três décadas⁸.

⁷ Optou-se por não apresentar maior detalhamento da escolaridade de cada participante individualmente para evitar sua identificação, preservando o anonimato que lhes foi garantido à época das entrevistas. Igualmente, ao longo da apresentação dos resultados, algumas informações foram apresentadas de forma relativamente vaga pela mesma razão, sendo omitidos os detalhes que possibilitariam a identificação dos participantes.

⁸ Os nomes reais de todos os participantes foram substituídos para garantir-lhes o anonimato.

Quadro 1: Características dos servidores ocupantes de cargos em extinção que participaram do estudo.

Nome do servidor ⁹	Ano de ingresso	Cargo e nível de classificação	Requisitos para ingresso no cargo	Escolaridade do participante
Cristiane	1989	Servente de limpeza (A)	Alfabetizado	Curso técnico, ensino superior incompleto
Negão	1981	Carpinteiro (B)	Ensino fundamental incompleto e experiência de 12 meses ou profissionalizante	Ensino médio incompleto
José	1993	Porteiro (C)	Ensino médio completo	Pós-graduação
Cláudio	1992	Almoxarife (C)	Ensino médio completo e experiência de 6 meses	Pós-graduação
Giovani	1990	Operador de máquina fotocopadora (C)	Ensino médio completo e experiência de 12 meses	Pós-graduação
Solange	1993	Porteira (C)	Ensino médio completo	Ensino médio e curso técnico
Cristiano	1993	Contínuo (C)	Ensino fundamental completo e experiência de 12 meses	Pós-graduação
Seu Silva	1989	Vigilante (D)	Ensino fundamental completo, curso de formação e 12 meses de experiência	Ensino médio incompleto
Ricardo	1990	Vigilante (D)	Ensino fundamental completo, curso de formação e 12 meses de experiência	Ensino médio

Após transcrição, as entrevistas foram submetidas à análise de conteúdo temática, sendo a totalidade do material classificada em seis categorias: (1) mercado de trabalho; (2) condições de trabalho; (3) cargo e atividades desempenhadas; (4)

⁹ Foram atribuídos nomes fictícios a todos os participantes do estudo para preservar-lhes o anonimato.

relações do e no trabalho; (5) saberes do trabalho; e (6) relação entre trabalho na UFRGS e demais aspectos da vida.

Na categoria *mercado de trabalho* foram agrupados relatos acerca do desemprego e das transformações do mundo do trabalho, em especial no que se refere às crises das décadas de 1980 e 1990. Inclui dificuldades como as de Cristiane, que, apesar de qualificada e experiente em sua área de atuação, não consegue se reinserir no mercado de trabalho após anos afastada para o cuidado dos filhos. Negão, por sua vez, narra os efeitos das crises econômicas e da reestruturação produtiva em seu ofício. Segundo ele, como alfaiate de alta-costura, perdeu seu trabalho e seu público para as roupas industrializadas, então com menor custo. Já Giovani, embora empregado em sua área de formação – era então fotocopiador – buscou no concurso para a universidade melhores condições de vida diante dos baixos salários recebidos na iniciativa privada. Na entrevista de ingresso, ao ser questionado a respeito das vantagens que vislumbrava no trabalho na universidade, relata que o salário na época era cerca de dez vezes superior ao que recebia para a mesma função na iniciativa privada. O relato de um passado de tempos difíceis, marcado pelas privações do desemprego e dos baixos salários, é trazido pela maioria dos servidores entrevistados como justificativa para busca pelo serviço público. Na opinião de Solange, em muitos casos, a permanência na universidade ainda é vantajosa diante das opções do mercado privado. Segundo ela, que atua como porteira, jamais receberia em outro lugar o salário que os anos de carreira lhe proporcionaram.

As *condições de trabalho* abarcam as diferentes normas institucionais, os processos de gestão, a infraestrutura, os materiais e equipamentos, e as características do quadro de trabalhadores da universidade, independentemente da natureza de seu vínculo. Cristiane conta que tomou conhecimento da vaga de servente de limpeza através de seu marido que no momento era servidor da universidade. Por indicação dele, candidatou-se ao posto de trabalho em uma época na qual o concurso não era obrigatório para ingresso no serviço público. Negão, que passava por dificuldades financeiras resultantes da escassez de trabalho em sua área, buscou oportunidades como carpinteiro também por indicação de um familiar que trabalhava na UFRGS. Ricardo, em uma trajetória que se diferencia dos relatos dos demais servidores entrevistados, sempre sonhou ser vigilante e encontrou, na

realização de inúmeros concursos públicos, a oportunidade de ingressar na carreira que almejava. Após extenso processo seletivo, composto por provas, testes de aptidão física e mental e curso preparatório, Ricardo tornou-se vigilante da universidade. Assim como Ricardo, José, Giovani, Cláudio e Solange entram na universidade em uma época na qual a aprovação em concurso passa a ser requisito obrigatório para ingresso no serviço público.

Cristiane fala da universidade dos anos 1990, marcada pela progressiva redução do quadro diante das aposentadorias e da falta de concursos, pela extinção de cargos e pela terceirização. Ao mesmo tempo em que havia lacunas em algumas áreas pela falta de profissionais, em outras, servidores e trabalhadores terceirizados coabitavam realizando funções semelhantes, processo que não se deu sem conflitos. Os servidores entrevistados referem-se aos terceirizados como trabalhadores em condições de maior precariedade, piores salários, menos capacitados e menos dedicados ao trabalho. As referências a estes trabalhadores oscilam entre a crítica, a desqualificação e a análise de que sua postura descomprometida é efeito de condições que desestimulam o investimento no trabalho e esvaziam seu sentido.

Apesar da retomada dos concursos na última década para ingresso de novos servidores, ainda são relatadas lacunas em alguns setores. Cristiane refere que foi convidada, há alguns anos, para assumir atividades administrativas relacionadas à formação de um novo curso de pós-graduação na unidade acadêmica onde trabalha. Sozinha, como única servidora técnica-administrativa responsável pelo grande volume de atividades exigidas na construção de um novo curso, Cristiane estendeu sua jornada, ocupando suas noites e seus finais de semana na tentativa de, através de seu esforço e dedicação individuais, sanar as carências do setor. Embora não seja possível resgatar em detalhes as reais possibilidades de lidar com a situação de forma menos extenuante, seja pela reorganização dos processos de trabalho, seja pela indicação de outros servidores a comporem a equipe junto dela, é observável, em seu relato, a naturalização do sacrifício individual como estratégia de resposta às demandas institucionais e o sentimento de que não há alternativas possíveis além desta.

Solange menciona que, em seu setor, a carência de servidores diante das demandas de trabalho é parcialmente sanada pela contratação de bolsistas. Os

baixos valores das bolsas associados ao fato de que as atribuições do bolsista constam de atividades administrativas desvinculadas de sua área de formação por vezes contribui para um pequeno interesse nas vagas. O emprego de bolsistas, além de ser uma estratégia paliativa, carrega a marca da transitoriedade, posto que em tempos de corte de verbas estes alunos são dispensados de suas funções. Mais uma vez, é pelo esforço individual do acúmulo de tarefas que a servidora tenta contornar essas dificuldades.

Seu Silva e Ricardo, vigilantes andarilhos, têm no caminhar um de seus principais instrumentos de trabalho. Ao passar os dias andando pela universidade, testemunham as mudanças na geografia dos campi e em sua relação com a cidade. O extenso cercamento dos espaços universitários, segundo eles, outrora não existia, permitindo a livre circulação de pessoas por infinitos pontos de entrada e saída. O cercamento, que se deu de forma progressiva, delimitou os pontos de acesso aumentando a segurança nos campi, trazendo melhorias que facilitaram seu trabalho.

Giovani e Cristiane retratam as mudanças nas tecnologias e nos equipamentos de trabalho. O quadro negro e o giz foram substituídos em muitas unidades acadêmicas. A máquina de escrever e as planilhas de papel cederam lugar ao computador e os controles manuais passaram a ser informatizados, exigindo do servidor o aprendizado de novas habilidades para realização de suas atividades. Por vezes, a popularização das tecnologias levou à reconfiguração do setor e dos processos de trabalho, como relatado por Giovani ao falar dos usos da máquina fotocopadora. Quando ingressou na UFRGS, foi lotado em um setor que realizava fotocópias e que contava com profissionais especificamente para este fim. Atualmente, a máquina fotocopadora é operada por todos os servidores que dela necessitarem, independentemente do cargo, desde que respeitadas as normas locais de funcionamento. Na opinião de Negão, contudo, apesar da modernização ocorrida nos instrumentos de trabalho, a universidade utiliza equipamentos defasados em relação aos encontrados na iniciativa privada. Acrescenta que as regras para realização de compras no serviço público, priorizando o menor preço, muitas vezes resultam na aquisição de materiais de baixa qualidade, os quais comumente não atendem as necessidades de trabalho.

Alguns servidores descrevem as transformações na relação com a gestão institucional. Na opinião de Cristiano, a relação de suporte entre gestão e servidores existente à época de seu ingresso foi, ao longo dos anos, tornando-se cada vez mais uma relação de antagonismo, conflitos e cobranças. Negão fala da imensa angústia diante das exigências que lhe são impostas no cotidiano de trabalho sem que lhe sejam fornecidas as condições necessárias para atendê-las. A precariedade das condições de trabalho, a qual traz dificuldades ao cumprimento das tarefas, associada às crescentes cobranças para sua realização, mostra-se como importante fonte de sofrimento entre os servidores. Diante disso, alguns servidores se valem de estratégias individuais para o manejo do sofrimento vivido no trabalho. José relata ter buscado na psicoterapia uma forma de compreender e aprender a lidar com suas frustrações no trabalho. Segundo ele, graças ao tratamento, tem conseguido lidar melhor com as limitações da instituição e com as dificuldades que enfrenta ao propor melhorias em seu trabalho. Diz que hoje entende que mudanças positivas também ocorrem, embora sejam muito lentas, e que tem aprendido a lidar com o desencontro entre a velocidade de seus anseios e a morosidade da universidade.

Ricardo e Seu Silva falam da dor e da revolta vivida pelos vigilantes diante da morte de dois colegas em serviço em setores e momentos distintos, entre o final dos anos de 1980 e início dos anos 1990. Embora não se saiba ao certo as razões pelas quais foram mortos, acredita-se na possibilidade de que tenham sido vítimas de emboscada para que suas armas fossem roubadas. Para os colegas, foi a precariedade das condições de trabalho e a falta de suporte institucional que oportunizaram a ocorrência desse acontecimento trágico. A falta de cercamento nos espaços da universidade dificultava o trabalho dos vigilantes e aumentava a insegurança nos campi, criando condições que facilitavam ocorrências dessa natureza. Seu Silva menciona também a falta de uniforme que os identificasse – o “fardamento” – e de equipamentos, como armamento adequado, cassetetes e coletes à prova de balas. Conforme seus relatos, a gravidade do ocorrido fez com que, diante da morte do segundo colega, pela primeira vez, os vigilantes se unissem para reivindicar melhores condições de trabalho. Segundo Seu Silva, a realidade das décadas de 1980 e 1990 foi muito diferente daquela que encontram atualmente, com mais recursos e melhores condições de trabalho. Para Ricardo, apesar das dificuldades, atualmente a universidade oferece melhor suporte à saúde dos

servidores, pois hoje pelo menos se tem a possibilidade de acompanhamento psicológico.

A respeito do acompanhamento aos servidores, cabe mencionar que o serviço de saúde que se ocupa dos servidores passou a contar com profissional de psicologia apenas no ano de 2008, época em que ingressei na universidade, sendo designada a trabalhar naquele setor. Simone acrescenta que hoje em dia as demandas de saúde dos servidores, diferentemente do que ocorria nos anos 1990, referem-se principalmente a questões de saúde mental e sofrimento no trabalho. Em sua opinião, este é um efeito das mudanças nos processos de gestão.

Simone destaca a associação entre a rigidez na exigência do cumprimento das normas e a falta de condições adequadas de trabalho para cumpri-las como uma forma de violência institucional produtora de intenso sofrimento entre os servidores. Exemplifica isso mencionando a cobrança de cumprimento de carga horária de trabalho em um setor cuja estrutura física não comporta o número de servidores que compõe a equipe, obrigando alguns a permanecerem na recepção junto aos usuários do serviço durante parte de sua jornada, enquanto os demais realizam suas atividades nas salas de trabalho. Assim como Simone, Juliana também menciona a recente alteração na forma de controle de horários dos servidores como uma das principais mudanças na universidade nos últimos tempos. Na junção entre demandas judiciais e interesses institucionais, questiona-se a carga horária praticada pelos servidores¹⁰ e demanda-se a substituição do registro manual de frequência e horários por um registro informatizado. Em meio à conflituosa alteração das práticas estabelecidas rumo às mudanças exigidas, inúmeros servidores passam a solicitar aposentadoria. É um período no qual crescem as demandas dos servidores tanto em relação à ASSUFRGS quanto à PROGESP.

Simone salienta, ainda, a própria extinção de cargos como uma grande mudança ocorrida na universidade e no serviço público como um todo. Segundo ela,

¹⁰ O regime jurídico, conforme estabelecido na lei 8.112 de 1990, prevê carga horária semanal máxima e mínima de 40h e 30h respectivamente, salvo para cargos cuja lei profissional estabelece carga horária diferenciada. O Decreto 1590 de 10 de agosto de 1995 propõe critérios para estabelecimento de jornada de 30h, conforme características de funcionamento do setor. A discussão sobre a carga horária e os mecanismos de controle de assiduidade e frequência dos servidores tem sido pauta da gestão da universidade, do conjunto de servidores técnico-administrativos em educação, sendo abordada inclusive em negociações de greve, e alvo de demandas judiciais. Após retorno da mais recente greve da categoria, ocorrida em 2015, os servidores da UFRGS foram informados pela gestão que o controle manual de frequência seria substituído pelo controle eletrônico, acirrando os embates no que se refere a essa temática.

inúmeras transformações no mundo do trabalho justificariam a extinção de alguns cargos, tal como datilógrafo, o qual, devido à informatização, tornou-se obsoleto, sendo a própria profissão extinta. Entretanto, inúmeros outros cargos extintos permanecem indispensáveis à manutenção da universidade, sendo suas funções inclusive alvo de terceirização. Para Simone, a extinção de cargos é uma das manifestações da Reforma do Estado ocorrida nos anos 1990 sob orientação neoliberal, a qual repercutiu no serviço público através de sua precarização e da crescente retirada de direitos dos servidores. José descreve a extinção de cargos como um processo que despotencializa as lutas dos trabalhadores. Para ele, os servidores que se encontram nessa condição tornam-se cada vez mais desmotivados para reivindicar melhorias na carreira e no trabalho, posto que sua categoria está em via de deixar de existir. A falta de ingresso de servidores nesses cargos, o envelhecimento dos servidores e a redução do quadro mediante aposentadorias torna as lutas trabalhistas referentes especificamente a sua condição na universidade cada vez mais desgastantes e esvaziadas.

A categoria *cargo e atividades desempenhadas* inclui as características do cargo, suas atribuições e as atividades efetivamente desempenhadas pelo servidor, quer estas correspondam ou não àquelas previstas na descrição do cargo de origem. Cristiane, ao ingressar no cargo de servente de limpeza, tinha ensino médio completo, curso de datilografia e experiência em escritórios de contabilidade. Com o início do processo de terceirização, pouco tempo após seu ingresso na universidade, ela e mais três colegas foram convidadas pelo diretor da unidade a assumirem outras funções as quais se encontravam carentes de funcionários. Suas atividades de servente, então, passariam a ser exercidas pelas trabalhadoras da empresa contratada. Cristiane passou a fazer o café para o setor e assumiu as responsabilidades pela portaria, abrindo o prédio, as salas de aula e cuidando das chaves. Com a chegada das “máquinas de Xerox”, na ausência de mais funcionários, passa também a realizar fotocópias para a unidade. Em meados dos anos 1990, as equipes e as funções de seu local de trabalho são novamente reorganizadas e Cristiane, na junção entre seu conhecimento anterior e as lacunas e necessidades do setor, é convidada a trabalhar na contabilidade, passando a ocupar-se das compras, dos processos de empenho e das prestações de contas.

Hoje em dia, na função de gerente administrativa, chefia uma equipe de trabalho em seu setor.

Negão, carpinteiro da universidade, há cerca de dez anos vem se afastando dos fazeres típicos de seu ofício e atualmente é responsável por supervisionar, orientar e distribuir materiais e equipamentos para os trabalhadores terceirizados dentro da área de construção civil. Cristiano afirma praticamente não ter trabalhado como contínuo, cargo no qual ingressou. Segundo ele, desde muito cedo foi chamado a desenvolver atividades administrativas variadas, incluindo pesquisas no Diário Oficial para subsidiar o trabalho na então secretaria de Recursos Humanos e atendimento em bibliotecas. Na época da entrevista, o servidor relatou ser responsável por atividades técnicas especializadas relacionadas a sua área de formação na graduação e na pós-graduação. Embora exista um enorme desencontro entre seu cargo de origem, sua formação e as atividades efetivamente realizadas, Cristiano não pensa em fazer novo concurso. Segundo ele, mesmo ocupando o cargo de contínuo, com os anos de serviço, as progressões por capacitação, por avaliação de desempenho e os adicionais por qualificação lhe resultam em um salário superior ao de um técnico de laboratório de início de carreira, condição que ocuparia em caso de novo concurso para a universidade. Afirma que não pretende processar a universidade pelo desvio de função, posto que esta é uma condição que, neste momento, atende boa parte de seus anseios profissionais. Todavia, isso não é suficiente para que ele permaneça exercendo a função à qual atribui o sentido e a origem da satisfação em seu trabalho. O relato de Cristiano remete a uma condição de certa clandestinidade, pois, conforme diz, sempre que é “descoberto” pela gestão é oficialmente orientado a retornar às funções do cargo de origem, sendo muitas vezes necessário, inclusive, trocar de setor para garantir que isso ocorra. Refere-se a essa situação como a principal fonte de desgaste e insegurança no trabalho.

Ao falar das mudanças em suas funções e do distanciamento entre estas e as atividades previstas pelo cargo, Cristiane diz nunca ter pensado no assunto até então. Para ela, essa situação foi acontecendo progressiva e naturalmente; é como se fosse um casamento de muitos anos, no qual coisas acontecem sem que se consiga perceber. Diz não ter clareza sobre os limites impostos pela lei e pelas normas institucionais sobre as mudanças de função vividas por alguns servidores.

Acredita que sua situação seja regular, pois crê que suas chefias não lhe colocariam em situação que fere a lei ou as normas.

Giovani, fotocopista da universidade, devido a seus conhecimentos anteriores, foi convidado a trabalhar na biblioteca do setor fazendo o controle e as planilhas de empréstimos de livros. Em outra ocasião, também foi convidado a assumir atividades administrativas que anteriormente eram executadas por uma colega em longo afastamento por problemas de saúde. Com o tempo, foi-lhe proposto que assumisse a função de assessor da direção da unidade e, posteriormente, de gerente administrativo. Solange refere que, além da chegada de trabalhadores terceirizados, seu deslocamento para atividades administrativas começou devido à necessidade de cuidados com a saúde do diretor da unidade acadêmica na época. Por motivo de doença, o diretor teve alguns desmaios, o que causou grande preocupação no setor, especialmente por ele permanecer muito tempo sozinho em sua sala. Solange refere que foi convidada a trabalhar em sua sala prestando-lhe assistência nas tarefas administrativas. Assim, pois, ele teria a companhia de alguém que pudesse, além de ajudá-lo com as atividades laborais, socorrê-lo em caso de necessidade. Hoje em dia, a servidora afirma acumular inúmeras atividades administrativas não previstas em seu cargo de porteira. Com os anos de serviço, aprendeu muito sobre o trabalho na universidade, o que contribuiu para que assumisse tantas responsabilidades. Apesar da confiança da direção e do reconhecimento dos colegas e alunos quanto à qualidade de seu trabalho, diz-se insatisfeita com a forma como a instituição lida com a extinção de cargos e os desvios de função. Após o término da entrevista, desabafa: diz que o reconhecimento dos colegas não é suficiente para dar sentido ao seu trabalho em um contexto em que o reconhecimento formal do desvio de função (incluindo designação de novo cargo e salário correspondentes) não é viável. Em sua opinião, o processo judicial pelo desvio de função comumente é a única via de restituição possível pelos anos de trabalho não reconhecidos e pelo sofrimento associado a esta condição. Queixa-se da forma como se deu o processo de extinção e da falta de preocupação com os servidores ocupantes desses cargos. Para ela, o Estado e as universidades deveriam ter traçado planos para esses trabalhadores, e não apenas tê-los deixado à espera do tempo de aposentadoria.

Segundo Juliana, uma das principais demandas recebidas pela PROGESP em relação aos servidores ocupantes de cargos em processo de extinção refere-se ao desvio de função. Conforme seu relato, esta foi uma prática muito comum na universidade em décadas anteriores, devido principalmente à ausência de concursos e ao menor rigor nas exigências de cumprimento das normas a que a universidade está submetida. Em sua opinião, raramente os servidores em desvio de função agem de má fé, sendo esta prática mais comumente associada à cultura da época e ao desconhecimento das normas e implicações dela decorrentes. Há situações nas quais os servidores se encontram em desvio há tanto tempo que sequer têm clareza de qual seria seu cargo de origem efetivamente. Contudo, não existe possibilidade de efetuar troca de cargo formalmente no serviço público, salvo através de novo ingresso mediante prévia aprovação em concurso. Desse modo, a universidade por vezes tem que responder judicialmente pelo desvio de função, o qual, sendo comprovado, pode gerar necessidade de indenização ao servidor devido à diferença salarial entre o cargo de origem e o cargo correspondente às funções efetivamente executadas. Segundo ela, além da instituição, a própria chefia que tomou parte no desvio pode ser responsabilizada. Devido a isso, a universidade vem tomando cada vez mais medidas de prevenção e de correção dos desvios de função dos quais toma conhecimento. Comumente, os servidores, ao serem informados da obrigatoriedade de retorno às funções do cargo de origem, recebem esta notícia com surpresa e sofrimento. Por vezes, questões relacionadas à saúde e ao envelhecimento trazem dificuldades no retorno à função devido às demandas físicas exigidas por alguns cargos, como servente de limpeza e pedreiro, por exemplo, sendo imprescindível avaliação prévia de suas condições de saúde. Da parte da gestão, é necessária cautela para conciliar os imperativos de cumprimento das normas e o cuidado com o servidor e seu bem-estar no trabalho.

Seu Silva e Ricardo mencionam algumas trocas de setor ao longo dos anos de serviço, sempre vinculadas a sua função como vigilantes. Conforme seus relatos, os vigilantes exercem, em alguma medida, a função de garantir o respeito a normas de variadas naturezas, sendo o conflito com a comunidade interna e externa à universidade uma constante em seu cotidiano. Tais episódios parecem ratificar o medo de represálias referido por eles, em especial no que se refere a sua atuação em situações de transgressões ou crimes de maior gravidade. Para Ricardo e Seu

Silva, é fundamental que os vigilantes saibam manter a calma e lidar com conflitos de forma tranquila. Saliendam o autocontrole e a capacidade de mediar conflitos em situações de desentendimento entre membros da universidade como habilidades fundamentais para o exercício da função de vigilante, contrapondo o uso da força e da violência como recursos a serem evitados.

A categoria *relações do e no trabalho* inclui as diferentes relações que se dão entre servidores técnicos, docentes e estudantes, bem como seus efeitos no trabalho e fora dele. Negão descreve uma relação de cooperação e solidariedade entre os servidores que trabalham nas prefeituras universitárias, mencionando diversos exemplos a esse respeito. Conforme descrito anteriormente, é comum se depararem com a falta de materiais e equipamentos necessários para realização das atividades de manutenção que lhes são solicitadas. Alternativamente, fazem trocas de suprimentos entre os setores, com posterior reposição, como estratégia para contornar dificuldades dessa natureza. À época da entrevista, haviam ocorrido fortes temporais, causando inúmeros danos aos diferentes campi da universidade. As demandas por consertos e manutenção, em decorrência disso, ultrapassaram a capacidade de trabalho das prefeituras em muitos aspectos. Contudo, segundo ele, os servidores se uniram para fazer os consertos necessários, assumindo quaisquer tarefas que pudessem realizar, independentemente do cargo e da idade.

Seu Silva e Ricardo apontam que manter boas relações também com os terceirizados é fundamental para o trabalho da vigilância. Mencionam que os vigilantes da empresa contratada muitas vezes têm piores condições de salário e trabalho e precisam de suporte dos vigilantes servidores. O pouco tempo de serviço, seja pela rotatividade de pessoal, seja pela troca da empresa, limita suas possibilidades de atuação em situações mais delicadas. Os vigilantes servidores, por outro lado, graças ao aprendizado propiciado pelos anos de serviço, veem-se capazes de lidar com diferentes situações de conflito envolvendo estudantes, servidores técnicos, docentes e comunidade externa. Por conseguinte, é a partir do estabelecimento de relações de parceria e suporte mútuo que se torna possível solucionar de forma adequada os problemas enfrentados.

Solange descreve o convívio com alunos, colegas e chefia de forma extremamente positiva. Para ela, é nas relações que estabelece que encontra o reconhecimento necessário para sustentar o sentido e a satisfação no trabalho.

Conta com orgulho ter sido indicada como servidora homenageada algumas vezes na formatura dos alunos. No caso de Solange, os laços de cuidado e ajuda mútua em muito extrapolam a esfera laboral, oferecendo-lhe suporte em outros aspectos de sua vida. Há alguns anos, seu marido ficou gravemente doente. A dificuldade de acesso ao tratamento na rede pública e a falta de recursos para custeá-lo na rede privada deixaram a família em situação de imensa preocupação. Os alunos da unidade acadêmica em que Solange trabalhava, ao tomarem conhecimento da situação, organizaram uma “vaquinha” para custear as despesas do marido, o que, segundo ela, salvou sua vida.

As relações interpessoais são tão relevantes que, para alguns servidores, constituíram-se como condição de ingresso na universidade. Como mencionado anteriormente, ao final da década de 1980 e início da década de 1990, eram comuns as contratações de trabalhadores em regime de CLT diretamente pela universidade, sem realização de concurso público. Foi através de suas relações de parentesco e afinidade que Cristiane, Negão e Seu Silva tomaram conhecimento das vagas disponíveis e puderam ser admitidos. Posteriormente, dada a obrigatoriedade de realização de concursos públicos e de enquadramento dos trabalhadores contratados, foram aqueles que preenchiam os critérios estabelecidos que permaneceram no quadro de servidores, dali em diante em regime estatutário.

José, por sua vez, relata que as relações de trabalho podem conter um misto de reconhecimento, invisibilidade, competição e animosidade. Para Cláudio, as dificuldades e conflitos se dão principalmente no trato com os docentes, os quais, em sua percepção, estão menos sujeitos às exigências de cumprimento das normas institucionais. José tem escolaridade muito acima da exigida pelo cargo e percebe que isso causa incômodo a alguns colegas. Ao falar do convívio com os terceirizados, menciona a dificuldade de estabelecer vínculos interpessoais como aqueles que ocorrem entre os servidores. Com a terceirização, o setor passa a contar com um posto de trabalho que pode ser preenchido por qualquer trabalhador, sendo a impessoalidade e a transitoriedade marcas comuns da condição de trabalho dos terceirizados. Fala da crueldade dessa condição que frequentemente limita as possibilidades de este trabalhador terceirizado vincular-se à equipe e ao setor, permanecendo à margem das relações que se estabelecem no trabalho.

Os *saberes do trabalho* referem-se a todos os conhecimentos adquiridos ou desenvolvidos pelos servidores em seu trabalho na universidade, sejam eles relacionados à participação em cursos formais de capacitação ou ao aprendizado no cotidiano da instituição. Cristiane, na transição para atividades administrativas cada vez mais complexas, sentiu-se insegura e necessitou qualificar-se para corresponder às expectativas de suas chefias e colegas diante das novas funções por ela assumidas. Quando começou a trabalhar na contabilidade do setor, as planilhas eram todas datilografadas e ela não podia cometer erros, o que intensificou sua ansiedade em aprender o novo trabalho da melhor forma possível. Diz terem sido fundamentais os cursos de capacitação oferecidos pela universidade e as orientações dos colegas mais experientes para promover seu aprendizado. Cristiane fez tantos cursos que sua formação ultrapassa o limite possível de ser utilizado para progressão no plano de carreira. Mesmo não tendo mais ganhos financeiros, segue fazendo todos os cursos que julga pertinentes para melhor realização do trabalho.

Em geral, os servidores referem que o longo tempo de serviço e a diversidade das funções por eles assumidas lhes proporcionaram um amplo conhecimento institucional. Além do aprendizado formal, possibilitado pelos cursos de capacitação, eles são detentores de um amplo conjunto de saberes quotidianos que faltam aos servidores mais novos da universidade. Com isso, se veem capazes de pensar alternativas para problemas que não seriam satisfatoriamente solucionados apenas através dos conhecimentos formais e das prescrições institucionais. Cristiane exemplifica isso a partir da ampliação de rede de internet em seu setor. Ela diz ter acompanhado o processo de informatização da universidade e, graças ao acúmulo de anos de trabalho no mesmo setor, tem conhecimento da distribuição dos fios que compõem a rede de internet. Para ampliação da rede, o técnico, contrariando as sugestões de Cristiane, tentou passar novos cabos por dutos já completamente cheios. No enfrentamento entre o conhecimento técnico e os saberes institucionais, os cabos foram danificados e o trabalho teve de ser refeito.

Negão, que nunca havia trabalhado como carpinteiro antes de ingressar na universidade, diz ter aprendido o ofício com os colegas. A cada dia, era chamado para acompanhar ou participar de uma tarefa nova, como a confecção de um molde de madeira ou a instalação de uma porta. Com o tempo, tornou-se capaz de realizar os diferentes procedimentos de seu trabalho sozinho. Afirma ter aprendido muito a

respeito de carpintaria e, posteriormente, com a informatização dos processos de trabalho, também de informática. Embora inicialmente o aprendizado do trabalho tenha sido possibilitado pela transmissão de saberes entre colegas, no decorrer dos anos começou a fazer inúmeros cursos de capacitação. Assim como Cristiano, participou principalmente das capacitações ofertadas pela ASSUFRGS. Diz que sempre é bom aprender e que utiliza alguns dos conhecimentos e habilidades adquiridos em sua vida fora da universidade. Para Solange, os cursos de capacitação oferecidos pela universidade são muito importantes, mas, segundo ela, é através das trocas com os colegas que ocorrem os aprendizados mais necessários para o trabalho.

Cristiano diz conciliar o saber técnico referente as suas atuais funções no laboratório em que trabalha com o conhecimento administrativo e o domínio do funcionamento institucional. Segundo ele, graças à sua capacidade de solucionar problemas, desenvolvida pelo conhecimento adquirido pelos anos de trabalho, é visto como uma referência em seu setor. Acredita ser essa uma das razões pelas quais é mantido no laboratório, pesar das dificuldades relacionadas a sua condição de desvio de função. Giovani acrescenta que, além de contribuir para o trabalho, o conhecimento institucional proporcionado pelos anos de trabalho é fundamental para qualificar sua atuação nas atividades sindicais.

Após a entrevista, em tom mais informal, Simone conta algumas histórias de trabalhadores da universidade, mencionando o caso de dois servidores da área de manutenção. Ela cita que, graças ao seu minucioso conhecimento dos processos de manutenção, desde a realização dos pedidos até a efetiva finalização dos consertos, eles puderam identificar problemas que aumentavam a demora na realização do serviço. Fizeram inúmeras sugestões de melhoria para o sistema de solicitação de serviços de manutenção, que atualmente é informatizado e mais eficiente do que outrora.

Estes saberes incorporados pela experiência e pelos anos de trabalho na universidade, a vivência da história da instituição, são designados como algo que qualifica o trabalho e contribui para o reconhecimento do servidor pelos demais. Alguns servidores se dizem referência em seus locais de trabalho, pelo conhecimento tácito que têm da infraestrutura, dos procedimentos administrativos, das rotinas e dos caminhos, estratégias, para solução de problemas. Contrapõem

essa realidade à transitoriedade do vínculo do terceirizado, cujo trabalho perde qualidade pela forma como se dá sua relação com a instituição e pelas precárias condições de trabalho.

Finalmente, ao falar de suas trajetórias na universidade, os servidores entrevistados descrevem suas percepções acerca das *relações entre trabalho na UFRGS e demais aspectos da vida*. Nessa categoria, inclui-se o relato de Carmem sobre a necessidade de conciliar a vida profissional e os cuidados da casa e do filho. Cristiano viu na universidade a possibilidade de retomar seus estudos. Em seu emprego anterior, tinha uma rotina de plantões que ocupavam de forma intermitente suas noites e finais de semana, impossibilitando-lhe de seguir estudando. A forma como estavam organizados seus horários de trabalho na UFRGS, por outro lado, permitiu-lhe seguir a formação superior e a pós-graduação em sua área de interesse. Alguns servidores relatam que a segurança no emprego e a possibilidade de organizar os horários de trabalho de modo a desenvolver outras atividades fora da instituição são pontos positivos da universidade, os quais permitem conciliar o trabalho com outros projetos de vida, incluindo estudos e cuidados com a família.

Para Negão e Solange, o trabalho é um dos elementos que organiza as rotinas da vida, preenchendo-a de atividades, relações sociais e sentido. Negão diz que não consegue se ver “parado”, não consegue imaginar uma vida sem trabalho, razão pela qual permanece na universidade dois anos após completar o tempo exigido para aposentadoria. Ao falar do futuro, diz que se vê sempre trabalhando; mesmo que um dia se aposente, seguirá com alguma atividade, remunerada ou não. Vê o trabalho como um elemento produtor de saúde. Solange, embora veja no trabalho um elemento que contribui para preencher sua vida de sentido, pensa em se aposentar e dedicar-se à família e ao lazer, viver uma vida livre das rotinas e dos horários que lhe são exigidos atualmente.

Cristiane acredita que as vivências transcorridas na vida privada do servidor podem repercutir em seu trabalho. Fala que muitas vezes os usuários são mal atendidos em setores do serviço público porque o trabalhador, por diversas razões, não está se sentindo bem e com isso sua atuação profissional fica prejudicada. Cristiano, por outro lado, pondera que muitas vezes as vivências de trabalho têm efeitos em diferentes aspectos do bem-estar do servidor. Menciona que a irritação que sente ao deparar-se com as dificuldades na universidade o deixa também

irritado com a família ao chegar em casa. Giovani, por sua vez, fala da indissociabilidade entre saúde e trabalho em seus diferentes aspectos. Para ele, é necessário que o servidor esteja bem para que possa realizar suas atividades e relacionar-se de forma adequada e tranquila com colegas e usuários do serviço. Ao mesmo tempo, é necessário que o trabalho transcorra bem para preservar o bem-estar do servidor. Diz que cuida muito de sua saúde mental e de seus colegas. Fala das tensões e dos conflitos no trabalho e da necessidade de saná-los para evitar o estresse e o adoecimento – físico e mental – dele decorrente. A referência ao sofrimento no trabalho esteve presente no relato de todos os servidores entrevistados, atrelado às diferentes dimensões de seu cotidiano laboral, conforme indicado na descrição das demais categorias. O sofrimento aparece como algo que transversaliza as narrativas de trabalho desses servidores, constituindo-se no principal achado sobre suas percepções acerca das relações entre saúde e trabalho. Para Simone, houve uma mudança na caracterização das demandas de saúde dos servidores ao longo das últimas décadas. Se, na época da informatização, os problemas de saúde referiam-se principalmente às demandas físicas impostas pelas novas tecnologias, hoje, segundo ela, observa-se o crescimento do adoecimento mental como efeito das mudanças nos processos de gestão.

8 A EXTINÇÃO DE CARGOS E SEUS EFEITOS

A maneira como os indivíduos decidem, consciente ou inconscientemente, de forma mais livre ou mais coercitiva, o rumo de suas vidas, está intimamente associada às tensões presentes no laço social (NARDI, 2006, p. 13).

A economia do Brasil passava por um período de intensa instabilidade nos anos 1980 e 1990, época em que os servidores entrevistados ingressaram na universidade. Em 1980, última década do apogeu da sociedade salarial brasileira, o país enfrentava a diminuição do crescimento do produto interno bruto, o crescimento das taxas de inflação e o aumento do endividamento do Estado (MACIEL, 2006; CARDOSO, 2001). Inicia-se um processo de reestruturação produtiva que é intensificada em 1990, período conhecido como a “década neoliberal” (ALVES, 2002, 2007; ANTUNES, 2012). Em decorrência disso, ocorre redução no número de postos de trabalho, crescimento do desemprego, crescimento do trabalho informal, precário ou a domicílio e diminuição dos níveis de remuneração. Ocorre o crescimento da desregulamentação do trabalho, resultando na retirada de direitos e intensificação da insegurança no trabalho (ALVES, 2002; ANTUNES, 2003; CARDOSO JR., 2001; COSTA, 2005; MACIEL, 2006). Nesse contexto, a busca pela inserção na universidade surge como alternativa ao desemprego, à instabilidade e aos baixos salários. Segundo Giovanni,

E eu era fotocopista [em um banco público], na empresa terceirizada que prestava serviço [pro banco]. Eu, lá, eu desempenhava as funções de fotocopista. Aí inclusive fiz curso no SENAC. E o colega me falou: “olha, Alexandre, tem um concurso pra UFRGS, lá pra tua área que tu faz, aí, pra fotocopista e tal. [...] Então assim, eu ingressei na universidade, um colega de aula que trabalhava aqui me informou do concurso, que era uma oportunidade de emprego, até porque na... na... Eles não pagavam muito bem. Eu trabalhava seis horas e, na época, ganhava menos que o mínimo. [...] No começo foi por isso. Um salário melhor e segurança. [...] Então no começo era exatamente pra isso. Pra ter um salário melhor e tudo o mais. E realmente era, o salário era melhor. Muito melhor do que eu agora. E até na entrevista de ingresso, a psicóloga me perguntou o que mudaria na minha vida o meu ingresso na UFRGS. Eu falei pra ela que, sem dúvida, o salário, porque o salário que eu ganharia na UFRGS era dez vezes mais do que eu tava ganhando lá fora. Então isso foi bastante, bastante impactante assim. Principalmente no início foi por isso¹¹ (Giovani).

¹¹ Foram mantidos os traços de informalidade dos discursos nos trechos reproduzidos das entrevistas realizadas.

A inserção no trabalho é um importante dispositivo de pertencimento social, sendo o desemprego, especialmente aquele de longa duração, uma condição que pode resultar na exclusão social (CASTEL, 2008a, 2008b, 2013). O trabalho contribui para a construção da identidade e das interações sociais, sendo uma importante fonte de valorização do sujeito. O temor do desemprego, desse modo, resulta não apenas das preocupações com a manutenção das condições materiais da existência, mas com a própria desvalorização social do desempregado e com o sofrimento associado a essa condição (LINHART, 2007; SELUGMANN-SILVA, 2011). Negão fala das dificuldades enfrentadas por não conseguir trabalho em sua área de atuação e do ingresso na universidade por indicação de um familiar como uma forma de proteção em face do desemprego:

Pela ocasião eu trabalhava noutra área. Antes eu trabalhava com... Eu era alfaiate. Aí peguei uma época que era muito desemprego, aquela época de 80, aquela época da, como é que diz? Que deu aquela transição de governo, aqueles negócio? A época da abertura. Na época da abertura, começou aquilo, daí deu muito desemprego, foi uma coisa assim. Aí dentro da minha área começou a ficar escasso, começou a entrar indústria no mercado. Aí aquela coisa de trabalhar com costura e alfaiate, essas coisas, foi diminuindo, foi perdendo padrão, sabe. Como eu trabalhava numa área que era bem nivelada, bem alta, sabe, que era alta-costura, aí foi diminuindo, foi diminuindo, até que... Ou conseguia serviço, mas era muito... Era pra trabalhar em indústria. E pra trabalhar em indústria é assalariado, né. Aí eu fui sair um dia, eu tava desempregado, fazia serviço em casa, trabalhava em casa. O meu pai disse “não quer ir” e eu disse “não, vamo embora”. Eu tinha casado, né, casei naquele período. Aí disse, bah, não posso ficar desempregado, né. (Negão).

Segundo Rosa (2015), até o final dos anos 1980 o ingresso no serviço público não estava condicionado à aprovação prévia em concurso, sendo comuns práticas de contratação de trabalhadores em diferentes modalidades. Entre as décadas de 1970 e 1980, a UFRGS realizava a contratação direta, em regime de CLT, de trabalhadores de áreas técnicas e, principalmente, das áreas de limpeza, portaria e construção civil. Nos anos 1970, época em que o Campus do Vale encontrava-se em fase de franca expansão com ampliação de sua estrutura, houve o ingresso de um grande número de profissionais da construção civil. Conforme a autora, a contratação desses trabalhadores diretamente pela universidade, naquela época, gerava uma economia de cerca de 40% em relação aos serviços terceirizados prestados por construtoras.

Ainda nas décadas de 1970 e 1980, com o aumento da demanda de trabalhadores devido ao crescimento do Campus do Vale, teve início o processo de terceirização na universidade (ROSA, 2015). Nos anos 1990, as universidades públicas passaram por um processo de redução e envelhecimento do quadro de servidores devido às aposentadorias e à ausência de concursos, contribuindo para um novo ciclo de terceirizações na UFRGS (ROSA, 2015; LUCAS; LEHER, 2001). Nessa etapa, foram terceirizadas a limpeza e a segurança e, em seguida, os serviços de cozinha e manutenção. A partir de 2009, com o crescimento da universidade devido a sua adesão ao REUNI, mais uma vez ocorreu uma ampliação do quadro de terceirizados, com cerca de 2.300 trabalhadores nessa condição no ano de 2015 (ROSA, 2015).

Os servidores entrevistados vivenciaram as diferentes etapas da terceirização na universidade e seus efeitos no cotidiano de trabalho. No seio das diferentes concepções dos servidores acerca da terceirização, predomina uma análise crítica que a reconhece como uma forma de precarização com efeitos negativos para o trabalho, para o trabalhador e para as relações. Para Negão, os baixos salários pagos aos terceirizados os desestimulam, levando-os a realizar um trabalho de pior qualidade quando comparado ao dos servidores com funções semelhantes. Segundo o servidor:

É que nem a terceirização, que a terceirização é também, como é que eu vou te dizer, é desmotivar um pouco. Desmotiva o serviço público a terceirização. Porque se fosse funcionário da universidade, com estabilidade e tudo, tinha mais chance de cobrar as coisas e as coisas serem mais bem feitas, porque era do interesse daquela pessoa fazer algum serviço que pudesse durar mais tempo. E hoje não, os terceirizado, os cara vêm, faz o serviço naquela matação. Faz num dia, no outro dia já tem que tá fazendo de novo. Ou então faz as coisas pela metade, faz mal feita. Aí o pessoal que usa a universidade, no caso, usa digo assim professor, aluno, eles não se dão conta disso. Eles acham que é má administração. Mas é que a terceirização, eu acho, como é que eu vou te dizer... A terceirização desestimula tudo. O pessoal que vem trabalhar já ganha salário pouco. Vem com pouca vontade. (Negão).

Os diferentes relatórios da CNS e dos grupos de trabalho para discussão da carreira com representação dos servidores, dos dirigentes das universidades e do governo, referentes ao período compreendido entre 2005 e 2015 e disponibilizados no site do SINASEFE¹², apontam a extinção de cargos como um ponto de conflito

¹² www.sinasefe.org.br

em relação à carreira dos TAE. São retratadas duas posições principais em relação ao tema e uma delas defende a extinção estritamente daqueles cargos cujas atividades são necessárias apenas em caráter transitório ou cujas atividades foram incorporadas pelos demais cargos devido às transformações dos processos de trabalho. Nessa linha, reivindica-se a criação de novos cargos que contemplem as atividades daqueles que foram extintos, mas cujas atividades permanecem necessárias à manutenção e ao adequado funcionamento da universidade. Na direção contrária, propõe-se a manutenção da extinção tal qual prevista na legislação vigente. Em inúmeros trechos dos documentos, destaca-se que o debate sobre a extinção de cargos deve ser feito conjuntamente com a discussão sobre a terceirização e o dimensionamento de pessoal nas universidades, posto tratarem-se de temas correlatos. Simone, representante da ASSUFRGS entrevistada nesta pesquisa, salienta que:

O processo de extinção de cargos na verdade faz parte de uma Reforma do Estado que vem sendo levada desde o tempo do período do Fernando Henrique e que infelizmente não parou no governo Lula e Dilma. Uma reforma do Estado que enxuga o serviço público, colocando só os especialistas dos especialistas dos especialistas, né, e terceirizando os demais cargos. Isso começou naquela época principalmente com os cargos de nível de apoio, né, que alguns de fato se justificariam. Por exemplo, [...] linotipista, né, hoje nós não temos mais linotipista, né, datilógrafo. Então tem profissões que estão extintas, né, o seu próprio fazer cotidiano. E isso justificaria uma extinção de cargos, ou atualização: colocar digitador pra datilógrafo, ou outra coisa que exigiria uma especialização maior dessa pessoa. Mas não foi o que aconteceu, porque na verdade isso faz parte de processo de reestruturação do Estado, de enxugamento do Estado com o modelo neoliberal. [...] nós estamos enfrentando essa Reforma do Estado e isso nos afetou duramente na década de 1990 e o que foi votado naquele período, hoje de fato é amplamente aplicado na universidade. [...] Então esse é um projeto que acabou afetando a todos. Começou com a extinção de cargos que, na verdade, era “ah, porque tem cargos que realmente estão em extinção” e se pegou e se aproveitou e atacou a maioria dos cargos de nível de apoio. [...] E a FASUBRA e a ASSUFRGS, até hoje nós estamos brigando pelo retorno dos cargos. Nas negociações a gente retoma esse tema sempre. E nós tivemos greves. Na década de 1990 nós tivemos praticamente a cada dois anos uma greve, porque nós passamos 10 anos sem reajuste de salário. [...] A terceirização, que é o objetivo final da extinção de cargos, ela é nefasta para o serviço público, porque além de precarizar o trabalho, ela é um trabalho de péssima qualidade, porque hoje tu tens um porteiro, amanhã aparece outro, porque aquele faltou, nós repusemos com outros, porque é assim que reza o contrato. Mas esse outro tu não sabe quem é, tu não tem relação, ele não sabe quem é o aluno, quem é o professor. E hoje essa relação ela é fundamental pra segurança de um prédio. [...] Mas se um dia é outro e depois outro e depois outro, essa relação de conhecimento do setor ela se acaba, né. (Simone).

Em acordo com os demais servidores entrevistados e com os relatórios consultados, Simone argumenta que existe uma relação intrínseca entre extinção de cargos e terceirização, colocando lado a lado trabalhadores com condições deveras distintas. A extinção de cargos, em especial os de menor escolaridade, é justificada no Plano Diretor da Reforma do Estado como uma forma de diminuir os custos do trabalho ao Estado, argumentando-se que estes servidores recebem salários médios superiores aos praticados pela iniciativa privada (BRASIL, 1995a). A terceirização, pois, mostra-se como uma alternativa que se sustenta à custa da remuneração dos trabalhadores e cuja redução de gastos ao Estado nem sempre é facilmente mensurável. A obrigatoriedade de contratação de empresas prestadoras de serviços mediante licitação, priorizando-se o menor custo e a realização de contratos em geral de curta duração, contribui para o pagamento de salários aos trabalhadores terceirizados nos mais baixos patamares permitidos por lei e limita suas possibilidades de crescimento na carreira. O vínculo da universidade se dá com a empresa prestadora do serviço, especificando-se os postos de trabalho contratados, que podem ter seu número aumentado ou reduzido conforme a disponibilidade orçamentária. Assim, a insegurança, a transitoriedade, a perda da identificação com o trabalho e a ausência de uma relação de pertencimento são características da condição do trabalhador terceirizado (ROSA, 2015). Os servidores, por outro lado, têm garantida de estabilidade no emprego após cumpridos critérios para aprovação em estágio probatório, conforme estabelecido na lei 8.112 de 1990, podendo sofrer pena de demissão apenas se comprovada falta disciplinar grave, apurada em processo com garantia de ampla defesa. Embora suas atividades e funções sejam pré-determinadas de acordo com a descrição do cargo, impondo limites à ampliação ou modificação do escopo de sua atuação ao longo dos anos, contam com plano de carreira que lhes permite melhoria de salário condicionada à avaliação de desempenho e à participação em cursos de capacitação ou qualificação (BRASIL, 2005a).

Cristiane, ao falar de sua história de trabalho na universidade, retrata as intersecções entre a falta de servidores em algumas áreas, a extinção de cargos e a terceirização e também aborda os efeitos dessa realidade na configuração de suas atividades e atribuições.

E aí eu exerci, eu acho que por um ano e meio, dois, a função de servente de limpeza. Aí até que entrou a terceirização. Aí quando veio a empresa terceirizada, aí o diretor me chamou a mim e mais quatro meninas. Eu era do escritório técnico. Tinha uma outra que era também do escritório técnico. A gente trabalhava junto. E tinha mais duas pessoas que já eram da universidade, mas tinham o cargo de porteiras, mas faziam limpeza [...]. E aí como veio a terceirização, então elas também deixaram de fazer limpeza. Aí nós quatro que limpávamos todo esse prédio, nós fomos divididas, né. Aí uma foi pra um setor, outra foi pra outro setor, que não fariam mais limpeza. Aí o diretor me perguntou o que eu fazia antes, aí ele veio conversar comigo. Eu disse que trabalhava num escritório de contabilidade, que trabalhei dois anos num escritório de contabilidade. Perguntou minha formação. Eu disse que eu tinha o segundo grau completo, na época datilografia, né (risos), tinha algum conhecimento, assim, de documentação, de trâmite administrativo. Aí ele disse assim “então tá, como tá entrando essa empresa então tu vai começar a fazer uma outra função”. Aí eu comecei fazendo portaria... Aliás, cafezinho! Fiquei muito tempo só servindo cafezinho pra direção. [...] E aí foi... Eu fui trabalhando, fiquei servindo cafezinho. E aí sentiram a necessidade de ter mais alguém na portaria, né, aí me perguntaram se eu aceitava entregar chaves. E eu disse que sim, não teria problema nenhum. Eu disse sim, aí eu comecei na portaria. [...] Aí um tempo depois veio o Xerox, que a gente tinha uma máquina de Xerox aqui né. Era uma máquina locada pela UFRGS. Então eu entregava a chave e fazia Xerox. Ainda tinha essa... Agregava várias funções nesse período. E assim foi, foi indo, foi indo, foi indo... [...] Aí, em 96, eu tinha... Essa data eu marquei porque foi essa data a divisão do instituto [...]. E aí com esta divisão, aí, mais uma vez... Mas antes disso, claro, tivemos várias reuniões, várias conversas, né, que ia modificar também o trabalho, né, e a turma ia se dividir [...]. E aí, no caso a contabilidade, a [servidora] que fazia, e ela foi [pra outra unidade]. E aí ficou aberto o setor de... O setor financeiro, quem fazia os empenhos. Aí me perguntaram se eu poderia fazer os empenhos. Se eu poderia fazer um teste, se eu aprenderia, vamos dizer assim, e eu topei o desafio, né, um desafio bom. E eu digo “ah, eu vou fazer”. [...] Agora eu tô como gerente administrativa [da unidade]. (Cristiane).

Assim como Cristiane, os demais servidores entrevistados, à exceção dos vigilantes, relatam que o conjunto de suas atividades se modificou com o passar dos anos, adequando-se ao melhor atendimento das lacunas institucionais. As narrativas dos servidores sugerem que as transformações do escopo de sua atuação, com um progressivo distanciamento e diferenciação quanto às prescrições do cargo de origem, são estimuladas pelas características do mercado de trabalho na época do ingresso dos participantes, pelas condições de trabalho na universidade e pela terceirização.

A partir dos anos 1980, intensifica-se a globalização e a mundialização do capital (ALVES, 2001), aprofundando relações de interdependência que reduzem a autonomia política e econômica dos países periféricos e semiperiféricos, acentuando as desigualdades internas entre diferentes extratos da população e intensificando as desigualdades entre os diferentes países (SANTOS, 2002, 2006). Nas décadas de 1980 e 1990, os países da América do Sul passavam por uma forte crise econômica

e sofriam as pressões das agências multilaterais para ajuste da economia e enfraquecimento do Estado mediante a adoção de medidas de cunho fortemente neoliberal (LIMA; RAHIER, 2014). No Brasil, vivia-se o declínio da sociedade salarial, a intensificação da reestruturação produtiva, o crescimento da terceirização e do desemprego, a intensificação da desregulamentação e da flexibilização do trabalho, o crescimento da inserção no mercado de forma precarizada e a diminuição dos níveis de remuneração (MACIEL, 2006; ANTUNES, 2012; ROSA 2015), em um contexto no qual qualquer emprego é melhor do que emprego nenhum (ROSA, 2015). Diante da existência de uma cidadania regulada, no seio da qual o acesso à seguridade está atrelado à contribuição e ao contrato formal de trabalho, e da fragilidade dos demais mecanismos de proteção social, o acesso ao emprego torna-se condição fundamental para a manutenção da existência (COSTA, 2005; NARDI, 2006). À exceção de Ricardo, que via no trabalho como vigilante a realização da vocação familiar, os demais entrevistados apresentam a busca pela inserção na universidade como uma alternativa em face da desestruturação do mercado de trabalho. Assim, alguns servidores com experiências anteriores em ocupações de maior complexidade e/ou maior nível de escolaridade entram na UFRGS eventualmente em postos de trabalho cujas exigências de ingresso estão aquém de sua formação e de suas capacidades. Assim como relatado por Cristiane e por outros servidores, o estudo de Rosa (2015) sobre o processo de terceirização na universidade demonstra que este fator contribuiu fortemente para que os servidores ocupantes de cargos cujas atividades foram terceirizadas passassem a ser reaproveitados em funções distintas daquelas originalmente desempenhadas.

Antes do ingresso na universidade, Cristiane tinha concluído ensino médio e já havia trabalhado em escritórios de contabilidade por alguns anos. Após a gravidez, optou por sair do trabalho para cuidar do filho. Passados alguns anos, teve grandes dificuldades para se reinserir no mercado de trabalho. Embora a função de servente de limpeza destoasse das atividades até então desempenhadas por ela, viu na universidade uma oportunidade de emprego. Conforme mencionado anteriormente, se, por um lado, as atividades de limpeza passaram a ser realizadas por profissionais terceirizados, por outro, havia carência, em outras funções, de servidores que as desempenhassem. Portanto, em um acordo entre servidor e chefia, as atividades são redefinidas visando suprir as necessidades emergentes em

um contexto de grande precarização do trabalho na universidade. Ou seja, as atividades desempenhadas por esses servidores foram se modificando a partir da junção entre as lacunas deixadas pela falta de profissionais em inúmeras áreas, o ingresso destes servidores com aptidão para realizar atividades distintas das previstas por seu cargo, a extinção de cargos e a terceirização. Apesar de o relato de Cristiane ser o que evidencia com maior clareza os mecanismos descritos, estes se encontram fortemente presentes nas narrativas dos demais servidores entrevistados.

As mudanças nas atividades dos servidores podem ocorrer dentro das atribuições previstas na descrição do cargo ou distanciarem-se destas em diferentes graus chegando, em alguns casos, a configurar o desvio de função. Segundo Juliana, representante da PROGESP, o desvio de função é uma das principais características dos cargos em extinção.

O que mais nos espanta é que, às vezes, nem a pessoa sabe qual é o seu cargo, porque trabalha fazendo outras atividades há muito tempo. Os cargos em extinção têm essa característica, de as pessoas acharem que como o cargo está em extinção ela faz outras atividades: “Não, mas esse cargo é terceirizado. Eu entrei como porteiro, mas hoje eu sou assistente em administração.” Como se a prática desse conta de mudar uma formalização, assim, isso chama muito a atenção. Principalmente quando tem alguma remoção a pedido da chefia, que a gente precisa encaminhar [o servidor] pra atividades do cargo, a pessoa, às vezes, nunca fez aquela atividade, né, do cargo que está em extinção, nunca teve experiência. Essas situações são as mais difíceis, porque tu precisa saber como conduzir. Não adianta só encaminhar pra atividades do cargo. Precisa pensar em estratégias, né, pensar alguma ação de formação, pensar alguém daquele cargo lá da unidade pra onde ele vai que possa acompanhar aquele servidor no início pelo menos, quase como um treinamento em serviço né. [...] É uma característica importante dos cargos em extinção: as pessoas não estarem mais desempenhando as atividades do cargo. Às vezes nunca desempenharam as atividades do cargo. (Juliana).

Conforme Andrade (2012), a Constituição de 1988 promove mudanças em relação à legislação anterior, tornando o concurso obrigatório para investidura em cargo público e vetando outras formas de ingresso. Segundo o artigo 37º, inciso II:

II – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração. (BRASIL, 1988).

Disso resulta a impossibilidade de mudança de cargo a partir do desvio de função, posto que esta seria um novo ingresso, o que apenas é possível mediante novo concurso. O desvio de função ocorre quando o servidor exerce, em caráter não excepcional, atividades distintas daquelas previstas nas atribuições de seu cargo. Ao servidor em desvio de função, é possível solicitar judicialmente indenização referente à diferença salarial entre o cargo de origem e o cargo correspondente às funções efetivamente exercidas (ANDRADE, 2012). A esse respeito, Juliana esclarece que o desvio de função era uma prática comum na universidade, gerando inúmeros processos judiciais contra a instituição. Por essa razão e em respeito à atual legislação, tal prática tem sido evitada e os servidores e chefias são orientados quanto à observância das atribuições dos cargos.

[O desvio de função] é uma questão recorrente, até porque se responde muito processo por desvio de função, né. E, nos últimos tempos, não só se responde os processos por desvio de função como a procuradoria encaminha pra apuração de responsabilidades, porque a chefia tem uma responsabilidade aí em permitir que a pessoa faça uma atividade que é diferente do seu cargo. Mas como tem todo esse histórico de um quadro defasado, da extinção, a questão do escritório técnico, em geral não é encaminhado pra apuração porque se explica dessa forma. Que é uma questão de muito tempo e que tinha uma necessidade institucional também, que não era uma questão de uma chefia específica que possibilitava que a pessoa fizesse atividades diferentes do seu cargo. A preocupação maior, assim, hoje né, é com relação aos novos ingressos, porque hoje não tem mais justificativa pro desvio de função. [...] Muitas vezes se cria uma confusão de que se o cargo é terceirizado a pessoa poderia fazer uma outra função. Tem uma falta de informação também (Juliana).

O conjunto das narrativas dos entrevistados explicita a ocorrência de modificações nas atividades desempenhadas pelos servidores visando atender às lacunas institucionais ocasionadas pela falta de trabalhadores em algumas áreas. Embora o conteúdo das entrevistas realizadas nesta pesquisa não permita determinar a ocorrência de desvio de função em cada caso específico, pois esta definição exigiria uma análise mais complexa acerca da descrição dos cargos e das rotinas de trabalho dos servidores, fica claro que houve, na história desses trabalhadores, uma grande maleabilidade na designação de funções a serem cumpridas. Fica claro também que o desvio de função é uma prática corrente e que fez parte da cultura institucional. Os servidores entrevistados associam as transformações em suas funções às lacunas institucionais, identificadas por suas chefias, as quais tentam, através da redefinição de atribuições, atender às

necessidades de trabalho às quais são chamadas a responder por conta de sua função institucional. Embora a mudança nas atividades desempenhadas possa atender aos anseios do servidor, uma vez que isto geralmente lhe oportuniza realizar tarefas mais complexas e melhor reconhecidas do que aquelas previstas no cargo original, cabe destacar que suas aspirações profissionais por si só não são condição suficiente para tal acontecimento. Ou seja, apesar de os desejos dos servidores participarem na produção das mudanças em suas atividades (incluindo-se o desvio de função), este processo está sustentado em um conjunto de práticas institucionais que incluem, mas não se resumem à vontade individual do servidor, e que surgem em resposta à precariedade das condições de trabalho.

Nas palavras de Solange, o servidor ocupante de cargo em extinção se transforma em uma espécie de “quebra-galho” institucional. A falta de uma política que se propusesse a acompanhar e pensar as condições de trabalho desses servidores parece contribuir para que eles não tenham uma função claramente definida na estrutura institucional. Junto disso, o amplo conhecimento proporcionado pelos longos anos de serviço torna-os aptos a atender a demandas de variadas naturezas.

Eu perdi a minha portaria pros terceirizados. E também, porque, como foi extinto o cargo de porteiro, aí colocaram terceirizados, e aí eu vim trabalhar na secretaria. É feito um remanejamento, né. Agora eu só fico triste, porque que não reconhece esse remanejamento, né? Porque assim, eu tô fazendo o mesmo serviço do assistente administrativo, até mais, até mais. [...] Então, outras coisas assim que o fato de ser funcionária antiga, de saber de tudo um pouco. Então eu sou mais quebra-galho. Mas isso me valoriza. Eu me sinto importante. Uma pessoa muito importante aqui. Mesmo que seja só eu que reconheça. [...] Eu gostaria que fosse assim. Por exemplo; tá extinto o cargo de porteiro. “O que nós vamos fazer com os porteiros? Não existe mais portaria.” É óbvio que tu tem que por noutro setor. Colocou noutro setor, vai exercer que tipo de função? Tinha que ser compatível com o serviço de portaria. Um servicinho leve (Solange).

Nas palavras dos servidores, as mudanças no rol de atividades desempenhadas – chegando ou não a caracterizar o desvio de função – são vistas como forma de reconhecimento e demonstração de confiança por parte de suas chefias. São também descritas como uma oportunidade de melhor servir à instituição, colocando em prática os saberes (formais e informais) que ultrapassam as delimitações do cargo. Giovani, que ingressou no cargo de operador de máquina fotocopadora, graças a sua capacidade de comunicação e conhecimentos de

informática, pôde assumir diferentes atividades na biblioteca da unidade, nos eventos promovidos pelo setor e na gestão de pessoas. Negão deixou de fazer as atividades de marcenaria e passou a supervisionar os terceirizados em razão do amplo conhecimento técnico e institucional que adquiriu com os anos de serviço e com os cursos de capacitação, qualidades fundamentais para qualificar o trabalho de manutenção da infraestrutura. Solange, com a chegada dos porteiros terceirizados, foi progressivamente assumindo atividades administrativas variadas. José eventualmente participa de atividades diferentes daquelas típicas de seu cargo, mas que se relacionam com os conhecimentos adquiridos ao longo de sua formação.

Esse reconhecimento, todavia, não tem possibilidade de efetivação no que se refere à mudança formal de cargo. Marconi (2003) aponta que uma das principais limitações das carreiras no serviço público refere-se à fixidez e pouca mobilidade dos cargos. Por conseguinte, as progressões comumente resultam em ganhos salariais sem que haja um aumento na complexidade das funções ou das responsabilidades atribuídas ao servidor. Cristiano, que tem formação muito superior à exigida por seu cargo, retrata esse desencontro entre sua capacidade técnica, as funções efetivamente desempenhadas, o sofrimento e a instabilidade que enfrenta diante dos imperativos institucionais que lhe exigem o retorno à função de origem.

Aí a DIMA¹³ me acha. A DIMA é aquele setor da PROGESP de mobilidade. Cada vez que a DIMA me acha eu tenho que mudar de setor. [...] Eles descobrem que eu tô fora da minha função de origem, que esse é o problema da DIMA, né, da PROGESP. [...] Ela defende os interesses da universidade [...] ela se interessa por defender a universidade [...]. O que eu tava te falando da DIMA: eu mudo de setor porque eles me acham. Eu abro um processo qualquer onde descrevo as minhas atividades. [...] Aí eles mandam eu voltar pro meu cargo de origem. A direção pra não se incomodar, me coloca à disposição. [...] E eu não quero mais. Já enchi meu saco de a DIMA gritar e eu sair correndo pra outro laboratório, ficar escondido por mais 4, 5 anos, aí eles me acham e eu tenho que puff pular pra outro laboratório. [...] Não tô há mais de dez anos estudando, quinze anos estudando, pra ficar de contínuo dentro da universidade. [...] eu só fico, não sei se chateado, indignado, estressado quando a DIMA pede pra mim voltar pro meu cargo de origem. Quando eu vi o andamento [do processo de progressão por capacitação que abri recentemente], a EDUFRGS¹⁴ passou pra DIMA. E eu, puta merda! Lá vou eu de novo pra DIMA. [...] “Ah, o teu cargo é esse!” Foi! O meu cargo foi quando eu entrei. Já se passaram 28 anos que eu tô dentro da universidade. Muita coisa aconteceu nessa época toda. [...] Me incomoda, porque eu sei que eu tô numa situação não equilibrada. Ela é equilibrada enquanto a PROGESP

¹³ Divisão de Ingresso, Mobilidade e Acompanhamento

¹⁴ Escola de Desenvolvimento da Universidade Federal do Rio Grande do Sul

não me enxerga. Não se lembra de mim. Quando se lembra, aí começa a me encher o saco. Eu fico irritado no serviço, eu fico irritado em casa. Mas é temporário. E quando eles me largam, eu volto à normalidade (Cristiano).

Cristiano relata que nunca chegou a exercer a função de contínuo, pois desde que ingressou na universidade sempre exerceu atividades administrativas diversas daquelas previstas por seu cargo. Segundo ele, hoje em dia atua em um dos inúmeros laboratórios da universidade realizando função técnica especializada relacionada à sua área de estudos na pós-graduação. Ciente da divergência entre sua condição e as orientações institucionais de manter suas atividades inscritas nas prescrições do cargo, o servidor procura manter-se invisível, pois, ao ser descoberto, é orientado formalmente ao retorno às funções do cargo de origem. Apesar do sofrimento, descreve a condição de sua clandestinidade como aquela que lhe traria menos perdas devido à forma como está estruturada a carreira dos TAEs e às limitadas possibilidades de reinserção no mercado de trabalho.

O atual plano de carreira dos TAEs, estabelecido pela Lei nº 11.091, de janeiro de 2005, prevê possibilidade de progressão funcional mediante avaliação de desempenho podendo resultar em aumento salarial de 3,8% com interstício de 18 meses. No caso da UFRGS, a avaliação de desempenho contempla avaliação da chefia, dos usuários do serviço, das condições de trabalho, das equipes, autoavaliação do servidor e avaliação do grau de cumprimento de metas de trabalho previamente estabelecidos no planejamento institucional¹⁵. A progressão por capacitação é possível a partir da participação do servidor em cursos de capacitação e está distribuída em quatro níveis de classificação, com exigência de carga horária específica conforme o caso. O interstício para progressão por capacitação é de 18 meses e a diferença salarial entre cada um dos quatro níveis é de 3,8%. Além disso, existem adicionais de qualificação pagos aos servidores com escolaridade formal acima do cargo, cujo percentual varia conforme a natureza da formação e sua relação direta ou indireta com o cargo e o ambiente organizacional onde o servidor desenvolve suas atividades.

Os ganhos salariais alcançados após longos anos de carreira na universidade, por conseguinte, acabam por tornar a busca por novos postos de trabalho potencialmente desvantajosa na maioria dos casos. Por exemplo, os cargos com nível de Classificação A têm previsto o salário inicial de R\$ 1.197,67. Conforme

¹⁵ Informações disponíveis no endereço eletrônico www.ufrgs.br/progesp

Apêndice V, no qual consta a descrição dos cargos em processo de extinção que ainda contam com servidores ativos na UFRGS, este nível de classificação inclui os cargos de servente de limpeza, servente de obras, auxiliar de pedreiro, entre outros, e tem exigência de escolaridade para ingresso entre alfabetização e ensino fundamental incompleto. Após 21 anos de trabalho na universidade, considerando o máximo de progressões por avaliação de desempenho e capacitação, o salário para o mesmo cargo pode chegar a R\$ 2.175,17. Caso o servidor tenha escolaridade formal superior à exigida para ingresso no cargo, pode solicitar adicional de incentivo à qualificação. No exemplo mencionado, um servidor que tenha concluído ensino médio poderia receber um acréscimo de 15% em seus rendimentos, tendo um salário de R\$ 2.501,45. Se este mesmo servidor optar por realizar um novo concurso, ingressará no patamar salarial mais baixo previsto para o novo cargo. Sendo aprovado em concurso para assistente em administração, nível de classificação D, cuja exigência de escolaridade é de ensino médio completo, seu salário inicial no novo cargo seria de R\$ 2.175,17. Para o cargo de Nível C, o salário inicial é de R\$ 1.739,04. Aqui estão incluídos cargos como porteiro, almoxarife, operador de máquina copiadora e porteiro, por exemplo, e a exigência de escolaridade para ingresso varia entre ensino fundamental incompleto e ensino médio completo. Após 21 anos de carreira, consideradas todas as progressões, o salário para este cargo pode chegar a R\$ 3.158,40. Tendo concluído curso de graduação, o salário deste servidor pode ficar entre R\$ 3.790,08 e R\$ 4.105,92, considerando-se uma relação indireta ou direta entre cargo, ambiente organizacional e área de formação. O salário inicial previsto para cargo com exigência de curso de graduação é de R\$ 3.666,54¹⁶.

Apesar de alguns dos servidores entrevistados relatarem intenso sofrimento relacionado ao trabalho, a permanência na universidade nos cargos ocupados ainda é percebida como uma condição menos danosa diante das demais alternativas de inserção no mercado de trabalho. O reingresso em novo cargo compatível com a

¹⁶ Destaca-se que nenhum dos servidores entrevistados foi questionado quanto a seu salário. Os valores apresentados foram calculados a partir do tempo de serviço de 21 anos, aproximando-se das características dos servidores entrevistados que estão há menos tempo na universidade. Foram utilizadas as tabelas salariais anexas à lei 11.091/2005 com valores atualizados vigentes a partir de maio de 2015. As tabelas consultadas encontram-se disponíveis no endereço eletrônico www.ufrgs.br/progesp/progesp-1/paginas/tabelas-salariais. As informações para o cálculo dos adicionais de incentivo à qualificação encontram-se disponíveis no endereço eletrônico www.ufrgs.br/edufgrs/daoc/tecnico-administrativo/incentivo-a-qualificacao.

escolaridade formal do servidor está condicionado à prévia aprovação em concurso e, para aqueles com longo tempo de serviço na universidade, muito comumente resultaria em redução salarial, pois retornariam ao início da carreira no novo cargo. Além de o reingresso em novo cargo resultar em perdas salariais no caso destes servidores, alguns dos entrevistados também referem a busca por postos de trabalho fora da universidade como potencialmente desvantajosa. É o caso de Solange, porteira da universidade há 23 anos, que diz receber cerca de R\$ 4.000,00 e afirma que jamais receberia remuneração neste patamar para exercer função semelhante na iniciativa privada. Embora Solange tenha concluído curso técnico, sua área de formação é relacionada à informática e tecnologia, fazendo com que seus conhecimentos adquiridos décadas atrás encontrem-se defasados e não contribuam para o acesso ao mercado de trabalho em melhores condições. O trabalho na realidade brasileira vem passando por um processo de progressiva desregulamentação e desestruturação, cujos efeitos são mais acentuados em alguns grupos. Trabalhadores com mais de 40 anos, como é o caso dos servidores entrevistados, são considerados idosos pelo capital, o que os leva a ter maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho (ANTUNES, 2009).

O contexto do mundo do trabalho, a legislação que rege o serviço público e a carreira dos TAEs e as práticas de gestão da universidade colocam os servidores ocupantes de cargos em extinção em uma situação diante da qual lhes restam poucas alternativas. A busca por um nova colocação na iniciativa privada, além de todas as dificuldades descritas, implicaria abrir mão da segurança propiciada pela estabilidade no emprego, garantia que lhes é dada pelo regime jurídico que os vincula à universidade. A participação em processo seletivo para ingresso em novo cargo público, novamente, não lhes dá garantia de aprovação e, ainda, em muitos casos resultaria na perda dos ganhos salariais conquistados com os longos anos de serviço. A permanência na universidade no cargo atual, em muitos casos, coloca-os diante do dilema entre exercer funções não contempladas por suas atribuições formais ou restringir-se às atividades previstas, mesmo quando estas estão aquém de suas capacidades e aspirações. Diante disso, fica claro que o sofrimento e a restrita mobilidade no trabalho são inerentes à condição de ocupantes de cargos em extinção, contradizendo a visão de que a permanência desses servidores na universidade nessas circunstâncias se deva, primordialmente, a sua escolha

individual. Contudo, estão presentes na universidade mecanismos de individualização que fazem recair no trabalhador a responsabilidade por sua condição, invisibilizando os processos sociais e institucionais que atuam na produção dessa realidade e culpabilizando o servidor por sua situação atual.

As dinâmicas do desenvolvimento do capitalismo engendram processos produtores de desigualdades que levam contingentes de trabalhadores a uma condição de exclusão e invisibilidade. A precária proteção social, voltada principalmente àqueles que têm emprego formal, a escassez de políticas de redistribuição de renda, o descumprimento da legislação trabalhista, a crescente desregulamentação do trabalho, a intensificação das desigualdades sociais e a construção de indicadores sobre as relações saúde-trabalho a partir de estatísticas oficiais (as quais com frequência distam acentuadamente da realidade dos trabalhadores) são alguns dos fatores que contribuem para o ocultamento de grupos de trabalhadores, de suas vivências e dos próprios mecanismos sociais que produzem as diferentes realidades de trabalho. Ou seja, a exclusão e a invisibilidade são efeitos da estrutura social do trabalho no modo de produção capitalista (MENDES, 2003). Invisibilidade que, no caso dos servidores ocupantes de cargos em extinção na UFRGS, está atrelada ao não reconhecimento de sua formação, de suas capacidades, das atividades efetivamente desempenhadas e ao mascaramento dos processos institucionais produtores de suas atuais condições de trabalho. Embora alguns servidores retratem as oportunidades de assunção de novas atividades e responsabilidades como uma forma de reconhecimento por parte dos colegas e refiram também a valorização de seu trabalho pelos alunos e demais usuários dos serviços prestados, esses relatos são permeados de sentimentos ambivalentes, uma vez que a legislação e as práticas institucionais encontram-se fortemente atreladas às definições do cargo oficialmente ocupado.

A Lei nº 9.632 de maio de 1998 que determina a extinção de cargos no serviço público federal, à época de sua publicação, deixou 72.930 servidores na condição de ocupantes de cargos em extinção. Atualmente, esta é a condição de 529 servidores da UFRGS. Ou seja, dos 2.707 TAEs da universidade, cerca de 20% ocupam cargos em processo de extinção. Conforme demonstrado, o relato dos servidores aponta para a existência de uma íntima relação entre as transformações no mundo do trabalho, no serviço público, na universidade e nas trajetórias de

trabalho desses servidores, sugerindo que as características de sua inserção na universidade são resultantes de processos sociais que extrapolam a esfera de suas escolhas individuais. As determinações legais no que se refere ao desvio de função e ao ingresso em novo cargo em patamar inicial da carreira negam os aspectos sociais envolvidos na produção dessa realidade, fazendo recair sobre o servidor ocupante de cargo em extinção o ônus de tais processos, responsabilizando-o individualmente. Destaca-se que não se trata de defender o descumprimento da lei, mas de evidenciar o papel das normas e das práticas institucionais no ocultamento das condições sociais e históricas que produziram as atuais condições de trabalho desses servidores. José descreve o intenso sofrimento vivido na condição de servidor ocupante de cargo em extinção.

Eu percebi que as pessoas, elas valorizam muito o teu cargo. Muitas vezes eu sofri preconceito porque eu sou porteiro. [...] Já teve colegas que sem saber a minha formação disseram “ah, mas que porteiro inteligente”. Como se porteiro não pudesse ser inteligente. Não porque eu tenho curso superior e mestrado, enfim. Mas porque as pessoas têm essa ideia de que dentro de uma universidade onde o conhecimento é democratizado, onde todo mundo tem acesso [...] num plano de carreira que valoriza a formação [...] que as pessoas te veem pelo cargo que tu ocupa e não pelas tuas capacidades. [...] As pessoas têm a ideia de que um porteiro não tem condições cognitivas e intelectuais de exercer novas tarefas, o que não é uma verdade. Porque, quantos de nós têm formação? As nossas capacidades não podem ser pensadas só pelo cargo! [...] Muitas pessoas na UFRGS estão em desvio de função porque elas têm capacidade de exercer as tarefas. [...] É muito difícil isso! [...] Eu iniciei a fazer terapia justamente por isso, [...] eu achava que eu poderia ser mais valorizado em termos de tarefas. [...] As conquistas, pelo fato do meu cargo, são muito mais lentas. Porque isso é visto pelos gestores como uma barreira, algo que poderia dificultar. [...] Muitas vezes eu tive que usar o meu título para me tornar um pouco mais respeitado, essa é a verdade. [...] Então eu ganhei muitos inimigos, muitos amigos devido a isso. Hoje em dia eu tô cansado, eu não consigo fazer mais isso. Eu te confesso que eu tô um pouco cansado dessas brigas. Vinte e três anos depois disso é cansativo. [...] Hoje eu posso dizer assim, se eu tô feliz com o meu cargo? O problema não é o cargo, o problema é o desvio de função. Talvez não exista mais essa valorização do cargo porque é um cargo em extinção também. [...] Então essa é uma das frustrações que a gente vê. Hoje em dia eu não vejo mais perspectivas assim, infelizmente, tô bem desmotivado com relação a isso. Espero que outros colegas... Só que aí eu não tenho a força de colegas novos. Diferente de outros cargos “não em extinção”, que as pessoas quando entram elas querem melhorar. Então elas... Tu consegue ver em outros cargos colegas que recém ingressaram na UFRGS procurando se inteirar de uma maneira de valorização do seu cargo, de conseguir melhorias, enfim. O que a gente não vê no cargo de porteiro, por ser um cargo em extinção, talvez até isso. Talvez por ser um cargo em extinção não haja necessidade de a gente lutar pela causa dos porteiros, por exemplo. [...] Muitas vezes eu, por esse preconceito, eu diria, isso me causou muitas frustrações. Muitas vezes eu vinha trabalhar desmotivado. Poxa, eu dei tantas ideias! [...] O que me desmotiva, o que me causa um pouco de

infelicidade, e daí vem, sei lá, tristeza, problemas emocionais, é o fato de eu não conseguir, ao passar daquele balcão ali, de fato exercer aquilo que eu poderia contribuir pra universidade, pro meu setor e pra universidade de um modo geral (José).

O relato de José descreve o enfraquecimento das possibilidades de enfrentamento coletivo das dificuldades no trabalho como um dos efeitos do processo de extinção. O envelhecimento dos servidores, a progressiva redução do quadro referente a esses cargos devido à impossibilidade de contratação e à invisibilização desses servidores são alguns dos componentes constitutivos dessa fragilidade. A substituição de servidores estáveis por trabalhadores terceirizados, por sua vez, contribui para a fragmentação da representação sindical, despotencializando ainda mais as possibilidades de luta pelos direitos no trabalho (ROSA, 2015). Nesse contexto, sobressaem-se as estratégias individuais para enfrentamento das dificuldades vividas por estes servidores. Embora Ricardo e Seu Silva, vigilantes da universidade, descrevam uma melhoria nas condições de trabalho e uma melhor estrutura no serviço de saúde que oferece atendimento aos servidores, os demais entrevistados falam da falta de condições de trabalho como parte de suas rotinas. O reduzido número de servidores e o grande volume de trabalho levou Cristiane e Solange a ampliar suas jornadas de trabalho e intensificar o ritmo de suas atividades. Negão fala da troca de materiais entre diferentes setores como uma tentativa de minimizar a falta de material. Apesar das limitações enfrentadas pelos servidores para a realização de suas tarefas, são comuns relatos de mudanças nas relações com a gestão, a qual, segundo eles, vem intensificando cada vez mais as cobranças que lhes são feitas. Nessa lógica, os servidores são ao mesmo tempo pressionados a realizar suas tarefas e impedidos de fazê-las devido à falta de condições adequadas, o que os coloca diante de uma injunção paradoxal e produtora de sofrimento (CHANLAT, 2002; FILHO, 2004; GUIMARÃES, 2009).

Esse tipo de pessoa da universidade não tem estresse. A não ser com a administração geral que é um pouco ditadura, sabe. Não tem uma visão boa de equipe. Eles só querem que faça as coisas urgente. Alguém cobra deles, eles querem que faça urgente. Às vezes tu não tem como fazer e eles ficam cobrando. “Bah, a ponte ali vai cair. Vocês têm que fazer!”. “Tá, mas não tem pessoal!”. “Não, mas tem que dar um jeito! [...] E a gente consegue, assim, ó, é dar nó em pingo d’água. Por causa que a coisa é bem complicada (Negão).

O sofrimento social emerge no relato dos servidores como o principal efeito das mudanças na universidade em sua saúde. Embora outros aspectos das relações saúde e trabalho sejam brevemente mencionados, tais como dificuldades de sono associadas ao trabalho em turnos, no caso dos vigilantes, e referências a quadros de LER/DORT (Lesões por Esforços Repetitivos e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) a partir da informatização, os relatos dos entrevistados enfatizam o sofrimento no trabalho e suas diferentes manifestações. Mesmo aqueles servidores que relataram estar satisfeitos com seu trabalho, após o término da entrevista, certificando-se de que o gravador havia sido desligado, passaram a descrever situações de conflito e sofrimento em seu cotidiano laboral. O sofrimento de origem social está relacionado às características dos contextos sociais e culturais (WERLANG, 2013), sendo atribuído, por diferentes autores, à natureza das situações vividas pelos trabalhadores (WERLANG, 2013; MENDES; WERLANG, 2013), aos efeitos do desenvolvimento do capitalismo na sociedade e aos mecanismos de exclusão social (CASTEL, 2008a, 2008b, 2013). Ao ter sua origem social invisibilizada, o sofrimento do trabalhador passa a ser vivido como uma dificuldade individual resultante de seus fracassos pessoais, ocultando a relação entre sofrimento e trabalho (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Apesar dos mecanismos de individualização e culpabilização marcadamente presentes no funcionamento institucional e da predominância de estratégias individuais diante das dificuldades, as relações no trabalho são percebidas como fonte de suporte e reconhecimento pelos servidores entrevistados. Diante da carência de materiais adequados e da falta de servidores, são as relações de ajuda mútua que permitem aos entrevistados lidar com os dilemas de seu cotidiano na universidade e minimizar o sofrimento por eles vivido. O reconhecimento no trabalho – que no caso destes servidores é encontrado principalmente nas relações com os demais colegas, com a chefia e com os estudantes – é fundamental para a construção da identidade do trabalhador e para a atribuição de sentido ao trabalho. A falta de reconhecimento contribui para a perda de sentido no trabalho e para o sofrimento, deixando o trabalhador abandonado à própria solidão e desconectado da dimensão coletiva do trabalho (GERNET; DEJOURS, 2011). As lógicas institucionais produtoras de sofrimento, além disso, sempre se veem confrontadas em alguma medida com estratégias de resistência dos trabalhadores (BRANT; MINAYO-

GOMEZ, 2009), sendo o coletivo uma importante esfera para a produção de resistência e de criação no trabalho (LINHART, 2007).

A díade reconhecimento-invisibilidade emerge também no pedido de cerca de metade dos entrevistados de terem seus nomes reais divulgados, seguindo-se da justificativa de que: “Tudo que eu disse é verdade”; “não há nada de errado no que eu te falei”; “pode colocar o meu nome mesmo, eu assumo o que falei”. Em alguns casos, inclusive, os servidores organizaram sua participação na pesquisa de modo que os colegas pudessem estar presentes durante a entrevista, testemunhando o relato de suas trajetórias de trabalho na universidade. Em geral, ao tomar conhecimento dos objetivos da pesquisa, afirmavam ter muito a contribuir em vista da experiência construída ao longo dos anos de universidade.

9 CONCLUSÕES

Os pensamentos relativos ao seu processo não o abandonavam um instante. Já muitas vezes tinha meditado se não seria conveniente redigir um escrito de defesa para ser apresentado à justiça. Faria uma breve descrição de sua vida [...] analisando os motivos pelos quais havia sido induzido a agir de tal ou tal maneira (KAFKA, 2005, p. 143).

As trajetórias de vida no trabalho dos servidores ocupantes de cargos em processo de extinção na UFRGS carregam as marcas (a) das transformações no mundo do trabalho como um todo, cuja desestruturação e desregulamentação colocam grandes contingentes de trabalhadores em condição de desemprego ou de sujeição a trabalhos precários e mal remunerados, tornando o serviço público uma alternativa a essa realidade; (b) da conformação do Estado ao ideário neoliberal e a seus efeitos na configuração do serviço público, sendo a própria extinção de cargos uma de suas manifestações; e (c) das mudanças da universidade pública rumo a uma expansão que se deu de forma precarizada, sustentando-se às custas da saúde e do sofrimento dos servidores. O conjunto de transformações descritas vem acompanhado de práticas institucionais que promovem o ocultamento dos elementos sociais envolvidos na composição das trajetórias de trabalho desses servidores e que individualizam nestes a responsabilidade por sua condição atual. As condições de trabalho insuficientes para que possam atender as demandas a que são chamados a responder, aliadas a práticas de gestão que combinam cobranças e culpabilização resultam no sofrimento desses servidores, sendo este o principal efeito das mudanças da universidade em sua saúde. As práticas de gestão na universidade, por sua vez, remetem às mudanças nas normativas que regem o trabalho no serviço público. A esse respeito, destaca-se a concomitância, no âmbito do serviço público federal, entre a adoção de ferramentas de gestão oriundas da iniciativa privada, com efeitos de individualização e sofrimento, e a construção de normativas de saúde que priorizam o fortalecimento do coletivo, a melhoria das condições de trabalho e a investigação dos nexos entre saúde e trabalho. Em suma, o trabalho dos servidores ocupantes de cargos em extinção na universidade é composto por um conjunto de elementos heterogêneos e contraditórios, no seio do

qual lhes restam poucas e limitadas alternativas, sendo as estratégias individuais por eles empregadas incapazes de solucionar as dificuldades enfrentadas. A principal estratégia coletiva consiste na criação de vínculos, os quais lhes proporcionam reconhecimento e ajuda mútua ao longo de sua trajetória de trabalho. Contudo, essa estratégia se mostra demasiadamente frágil diante dos entraves institucionais, tendo efeitos meramente paliativos ao contornar as dificuldades e atenuar o sofrimento vivido, sem, no entanto, produzir mudanças em sua condição. Suas estratégias – sejam elas coletivas ou individuais – não são capazes de solucionar as dificuldades com as quais se deparam, pois estão excluídos do sistema... Estão em extinção.

REFERÊNCIAS

- ABRAHÃO, J. I.; TORRES, C. C. Entre a organização do trabalho e o sofrimento: o papel da mediação da atividade. *Revista Produção*, v. 14, n. 3, 67-76, 2004.
- ALVES, G. *Dimensões da globalização: o capital e suas contradições*. Londrina: Editora Praxis, 2001.
- _____. Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da “década neoliberal” (1990-2000). *Revista de Sociologia e Política*, v. 19, 71-94, 2002.
- _____. *Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho*. Londrina: Editora Praxis. 2007.
- ANDRADE, E. T. *O processo de implementação da Política de Atenção à Saúde do Trabalhador em instituições públicas federais: o desafio da integralidade*. 2009. 128f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Fundação Oswaldo Cruz, Ministério da Saúde, Rio de Janeiro, 2009.
- ANDRADE, M. B. O desvio ilegal de função de servidor público titular de cargo efetivo como prática atentatória aos princípios da legalidade, da moralidade e da impessoalidade. *Revista Espaço Acadêmico*, n. 132, 79-87, 2012.
- ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Editora Cortez, 1995.
- _____. Os caminhos da liofilização organizacional: as formas diferenciadas da reestruturação produtiva no Brasil. *Ideias*, v. 10, n. 1, 13-24, 2003.
- _____. *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo. 2005.
- _____. O trabalho, sua nova morfologia e a era da precarização estrutural. *Revista THEOMAI*, n. 19, 47-57, 2009a.
- _____. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009b.
- _____. A nova morfologia do trabalho no Brasil: reestruturação e precariedade. *Nueva Sociedad especial em Português*, 44-59, 2012.
- _____.; POCHMANN, M. Dimensões do desemprego e da pobreza no Brasil. *InterfacEHS – Revista de gestão integrada em saúde do trabalho e meio ambiente*, v. 3, n. 2, 2-10, 2008.

- ARAÚJO, T. M.; SENA, I. P.; VIANA, M. A.; ARAÚJO, E. M. Mal-estar docente: avaliação de condições de trabalho e saúde em uma instituição de ensino superior. *Revista Baiana de Saúde Pública*, v. 29, n. 1, 6-21, 2005.
- ARENDRT, R. J. J. Lourau contemporâneo. *Mnemosine*, v. 3, n. 2, 172-180, 2007.
- ÁVILA, A. A. A promoção de saúde nos serviços públicos federais. In: ÁVILA, A. A. (Org.), *Promoção e vigilância em saúde: guia para as ações no setor público federal*. Belo Horizonte: [s.n.]. 2012. p. 08-28.
- AYRES, J. R. C. M. Uma concepção hermenêutica de saúde. *PHYSIS: Revista de Saúde Coletiva*, v. 17, n. 1, 43-62, 2007.
- BACHION, M. M.; ABREU, L. O.; GODOY, L. F.; COSTA, E. C. Vulnerabilidade ao estresse entre professores de uma universidade pública. *Revista Enfermagem UERJ*, v. 13, 32-37, 2005.
- BADZIAK, R. P. F.; MOURA, V. E. V. Determinantes sociais da saúde: um conceito para efetivação do direito à saúde. *Revista de Saúde Pública de Santa Catarina*, v. 3, n. 1, 69-79, 2010.
- BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70. 1977.
- BARROS, K. C. S; LIMA, M. A.; SILVA, A. R. V.; ALMEIDA, P. C.; MACHADO, A. L. G. Fatores de risco para diabetes mellitus tipo 2 em funcionários de uma universidade pública. *Revista de Enfermagem UFPE on line*, v. 8, n. 9, 3099-3105, 2014.
- BATISTELLA, C. Abordagens contemporâneas do conceito de saúde. In: FONSECA, A. F., CORBO, A. D. (Orgs.). *O território e o processo saúde-doença*. Rio de Janeiro: EPSJV/Fiocruz, 2007, p. 51-86.
- BERNARDO, M. H. Produtivismo e precariedade subjetiva na universidade pública: o desgaste mental dos docentes. *Psicologia & Sociedade*, v. 26, n. spe. 129-139, 2014.
- BORGES, A. Governança e política educacional: a agenda recente do Banco Mundial. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 18, n. 52, 125-138, 2003.
- BOSI, A. P. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. *Educação & Sociedade*, v. 28, n. 101, 1503-1523, 2007.
- BRANT, L. C.; MINAYO-GOMEZ, C. Manifestação do sofrimento e resistência ao adoecimento na gestão do trabalho. *Saúde e Sociedade São Paulo*, v. 18, n. 2, 237-247, 2009.

- BRANT, L. C.; MINAYO-GOMEZ, C. Da tristeza à depressão: a transformação de um mal-estar em adoecimento no trabalho. *Interface, comunicação, saúde, educação*, v. 12, n. 26, 667-676, 2008.
- BRANT, L. C.; MINAYO-GOMEZ, C. A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. *Ciência e Saúde Coletiva*, v. 9, n. 1, 213-123, 2004.
- BRASIL. Câmara da Reforma do Estado. *Plano diretor da reforma do aparelho do Estado*. Brasília, 1995a.
- BRASIL. Congresso Nacional. *Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990*. Dispõe sobre as condições para promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília, 1990.
- BRASIL. Congresso Nacional. *Lei nº 8.112, de dezembro de 1990*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, 1990.
- BRASIL. Presidência da República. *Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995*. Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências. Brasília, 1995b.
- BRASIL. Congresso Nacional. *Lei nº 9.632, de 7 de maio de 1998*. Dispõe sobre a extinção de cargos no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Brasília: 1998.
- BRASIL. Congresso Nacional. *Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005*. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das instituições Federais de Ensino Superior vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília: 2005a.
- BRASIL. Ministério da Educação. *Portaria nº 655, de 1º de março de 2005*. Brasília: 2005b.
- BRASIL. Ministério da Educação. *Portaria nº 2.519, de 15 de julho de 2005*. Brasília: 2005c.
- BRASIL. Ministério da Educação. *Reestruturação e expansão das universidades federais – Diretrizes gerais*. Brasília: 2007.
- BRASIL. Ministério da Saúde. *Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990*. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília: 1990.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Caderno de Saúde do Trabalhador*. Brasília: 2002.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Política Nacional de Promoção da Saúde*. Brasília: 2006.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. *Subsistema integrado de atenção à saúde do servidor - SIASS*. Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009. Brasília: 2009. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2007-2010/2009/Decreto/D6833.htm>

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. *Norma operacional de saúde do servidor público federal*. Portaria normativa nº 03, de 7 de maio de 2010. Brasília: 2010a. Disponível em <http://www.progepe.uff.br/sites/default/files/servicos/documentos/portaria_noss_1.pdf>

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. *Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental na Administração Pública Federal*. Brasília: 2010b. Disponível em <http://www.planejamento.gov.br/hotsites/forumdevigilancia/arquivos/Saude%20Mental_14x211.pdf>

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. *Manual de perícia oficial em saúde do servidor público federal*. Brasília: 2010c. Disponível em <http://www.farmacia.ufg.br/uploads/130/original_manual_de_per_cia_oficial.pdf>

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. *Diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal*. Portaria normativa nº 03, de 25 de março de 2013. Disponível em <http://www.progepe.uff.br/sites/default/files/noticias/portaria_normativa_3_2013_-_diretrizes_de_promocao_da_saude_do_servidor_-_segep_mp1.pdf>

BRASIL. Senado. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: 1988.

BRESSER-PEREIRA, L. C. A crise na América Latina: Consenso de Washington ou crise fiscal? *Pesquisa e Planejamento Econômico*, v. 21, n. 1, 3-24, 1991.

BRITES, R. M. R.; ABREU, A. M. M. Padrão de consumo de bebidas alcoólicas entre os trabalhadores e perfil socioeconômico. *Acta Paulista de Enfermagem*, v. 27, n. 2, 93-99, 2014.

BRITES, R. M. R.; ABREU, A. M. M.; PINTO, J. E. S. S. Prevalência de alcoolismo no perfil das aposentadorias por invalidez dentre trabalhadores de uma universidade federal. *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 67, n. 3, 373-380, 2014.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, 537-572, 2007.

- CAMARGO JR, K. R. As armadilhas da “concepção positiva de saúde”. *PHYSIS: Saúde Coletiva*, v. 76, n. 1, 63-76, 2007.
- CANGUILHEM, G. *O normal e o patológico*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2006.
- CARAN, V. C. S.; FREITAS, F. C. T.; ALVES, L. A.; PEDRÃO, L. J.; ROBAZZI, M. L. C. Riscos ocupacionais psicossociais e sua repercussão na saúde de docentes universitários. *Ver. Enf. UERJ*, v. 19, n. 2, 255-261, 2011.
- CARDOSO JR., J. C. Crise e desregulação do trabalho no Brasil. *Tempo Social*, v. 13, n. 2, 31-59, 2001.
- CARNOY, M. *Mundialização e reforma da educação: o que os planejadores devem saber*. Brasília: UNESCO, 2002.
- CASTEL, R. As armadilhas da exclusão. In: BELFIORE-WANDERLEY, M., BÓGUS, L., YAZBEK, M. C. (Orgs.). *Desigualdade e a questão social*. São Paulo: EDUC, 2008a. p. 21-54.
- CASTEL, R. As transformações da questão social. In: BELFIORE-WANDERLEY, M., BÓGUS, L., YAZBEK, M. C. (Orgs.). *Desigualdade e a questão social*. São Paulo: EDUC, 2008b. p. 227-256.
- CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Editora Vozes, 2013.
- CATANI, A. M.; OLIVEIRA, J. F.; DOURADO, L. F. Política educacional, mudanças no mundo do trabalho e reforma curricular dos cursos de graduação no Brasil. *Educação & Sociedade*, n. 75, 67-83, 2001.
- CHANLAT, J-F. O gerencialismo e a ética do bem comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos. In: *VII Congresso Internacional Del CLAD sobre la Reforma Del Estado y de la Administración Pública*. Lisboa, Portugal: 8-11, Oct. 2002.
- CHAUÍ, M. *Escritos sobre a universidade*. São Paulo: Unifesp, 2001.
- COELHO, M. T. A. D.; FILHO, N. A. Conceitos de saúde em discursos contemporâneos de referência científica. *História, Ciências, Saúde*, v. 9, n. 2, 315-333, 2002.
- COIMBRA, C. M. B.; NASCIMENTO, M. L. Implicar. In: FONSECA, T. M. G.; NASCIMENTO, M. L.; MARASCHIN, C. (Orgs.). *Pesquisar na diferença: um abecedário*. Porto Alegre; Sulina, 2012, p.131-133.

- _____. Sobreimplicar. In: FONSECA, T. M. G.; NASCIMENTO, M. L.; MARASCHIN, C. (Orgs.). *Pesquisar na diferença: um abecedário*. Porto Alegre; Sulina, 2012b, p. 211-213.
- CONCEIÇÃO, T. V.; GOMES, F. A.; TAUIL, P. L.; ROSA, T. T. Valores de pressão arterial e suas associações com fatores de risco cardiovascular em servidores da Universidade de Brasília. *Arquivos Brasileiros de Cardiologia*, v. 86, n. 1, 26-32, 2006.
- COSTA, M. S. O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 20, n. 59, 111-131, 2005.
- COSTA, E. C.; BACHION, M. M.; GODOY, L. F.; ABREU, L. O. Percepções sobre o estresse entre professores universitários. *Revista RENE*, v. 6, n. 3, 39-47, 2005.
- DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, v. 14, n. 3, 27-34, 2004.
- FABRÍCIO, M. Z.; KASAMA, S. T.; MARTINEZ, E. Z. Qualidade de vida relacionada à voz de professores universitários. *Revista CEFAC*, 2009.
- FARIAS, N. P. F. A implantação da “Política de Saúde Ocupacional para os Servidores Públicos”: histórias construídas na UFRJ. *Escola Anna Nery Revista de Enfermagem*, v. 10, n. 3, 385-93, 2006.
- FILHO, J. M. J. Desenho do trabalho e patologia organizacional: um estudo de caso no serviço público. *Revista Produção*, v. 14, n. 3, 58-66, 2004.
- FILHO, N. A. O conceito de saúde: ponto-cego da epidemiologia? *Revista Brasileira de Epidemiologia*, v. 3, n. 1-3, 4-20, 2000.
- FURTOS, J. (Org.). *Les cliniques de la précarité: contexte social, psychopathologie et dispositifs*. Elsevier Masson, 2008.
- GERNET, I.; DEJOURS, C. Avaliação do trabalho e reconhecimento. In: BANDASSOLLI, P. F., SOBOLL, L. A. P (Orgs.). *Clínicas do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2011, p. 61-70.
- GHERARDI-DONATO, E. C. S.; LOPES, M.; SANTIAGO, M. R.; CORRADI-WEBSTER, C. M. Caracterização de consumo e dependência de tabaco entre trabalhadores de uma instituição de nível superior. *Revista Eletrônica Saúde Mental Álcool e Drogas (Ed. Port.)*, v. 7, n. 3, 155-60, 2011.
- GOMES, D. C.; SILVA, L. B.; SÓRIA, S. Condições e relações de trabalho no serviço público: o caso do governo Lula. *Revista de Sociologia e Política*, v. 20, n. 42, 167-181, 2012.

- GONÇALVES, S. A. Estado e expansão do ensino superior privado no Brasil: uma análise institucional dos anos 1990. *Educar*, n. 31, 91-111, 2008.
- GOULEJAC, V. A NGP: a nova gestão paradoxal. In: BANDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P (Orgs.). *Clínicas do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2011, p. 85-98.
- GUIMARÃES, L. A. M.; MARTINS, D. A.; GRUBITS, S.; CAETANO, D. Prevalência de transtornos mentais em trabalhadores de uma universidade pública do estado de São Paulo. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 31, n. 113, 07-18, 2006.
- GUIMARÃES, M. C. Transformações do trabalho e violência psicológica no serviço público brasileiro. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 34, n. 120, 163-171, 2009.
- HARVEY, D. *O enigma do capital e as crises do capitalismo*. São Paulo: Boitempo, 2011.
- HEIDMANN, I. T. S. B.; ALMEIDA, M. C. P.; BOEHS, A. E.; WOSNY, A. M.; MONTICELLI, M. Promoção à saúde: trajetória histórica de suas concepções. *Texto & Contexto Enfermagem*, v. 15, n. 2, 352-358, 2006.
- HESS, R. Do efeito Mühlmann ao princípio de falsificação: instituinte, instituído, institucionalização. *Mnemosine*, v. 3, n. 2, 148-163, 2007.
- HIRATA, H. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França e Japão. *Caderno CRH*, v. 24, n. 1, 15-22, 2011.
- HOLZMANN, L. A dimensão do trabalho precário no Brasil no início do século XXI. In: PICCININI, V.; HOLZMANN, L.; KIVÁCS, I.; GUIMARÃES, V. N. (orgs.). *O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006. p.71-92.
- ITO, C. A. S.; SILVA, F. C.; PLOCHARSKI, M.; MACIEL, M. A. S.; BAIL, L. VELLOSA, J. C. R. Risco presumido para doenças cardiovasculares em servidores de uma universidade estadual do Paraná, Brasil. *Revista de Ciências Farmacêuticas Básica e Aplicada*, v. 35, n. 4, 623-631, 2014.
- IWAMOTO, H. H.; OLIVEIRA, K. F.; PEREIRA, G. A.; PARREIRA, B. D. M.; GOULART, B. F. Saúde ocupacional: controle médico e riscos ambientais. *Acta Scientiarum Health Sciences*, v. 30, n. 1, 27-32, 2008.
- JÚNIOR, O. G. Sofrimento psíquico e trabalho intelectual. *Cadernos de Psicologia do Trabalho*, v. 13, n. 1, 133-148, 2010.
- KAFKA, F. *O processo*. São Paulo: Martin Claret, 2005.

- LAGO, R. R.; CUNHA, B. S.; BORGES, M. F. S. O. Percepção do trabalho docente em uma universidade da região norte do Brasil. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 13, n. 2, 429-450, 2015.
- LAURELL, A. C. A saúde-doença como processo social. In: NUNES, E. D. (Org). *Medicina social: aspectos históricos e teóricos*. São Paulo: Global, 1983.
- LEMLE, A.; COHEN, M. N.; COELHO, B. A. G.; OLIVEIRA, C. C. P.; CARNEIRO, S. S.; LOUREIRO, M. M.; BOECHAT, N. L. F.; ARAÚJO, A. J.; MARTINS, R. A. G. Perfil de saúde respiratória em uma amostra de funcionários da UFRJ. *Pulmão-RJ*, 14-16, 1991.
- LIMA, J. F.; RAIHER, A. P. Do neoliberalismo ao intervencionismo: apontamentos sobre a economia da América do Sul. In: SILVA, L. A. M., MANDALAZZO, S. S. N., MENDES, J. M. R. (Orgs.). *Trabalho e Proteção Social*. Ponta Grossa: Estúdio Texto, 2014. p. 173-186.
- LIMA, K. Plano Nacional de Educação 2014-2024: nova fase do privatismo e da certificação em larga escala. *Educação Pública: confrontos e perspectivas*, 32-43, 2015.
- LIMA, K. R. S. O Banco Mundial e a educação superior brasileira na primeira década do novo século. *Revista Katálysis*, v. 14, n. 1, 86-94, 2011.
- LIMA, K. R. S.; PEREIRA, L. D. Contra-reforma da educação superior brasileira: impactos na formação profissional em Serviço Social. *Sociedade em Debate*, v. 15, n. 1, 31-50, 2009.
- LIMA, M. F. E. M; LIMA-FILHO, D. O. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. *Ciências & Cognição*, v. 14, n. 3, 62-82, 2009.
- LINHART, D. *A desmedida do capital*. São Paulo: Boitempo, 2007.
- LINHART, D. Entrevista: Danièle Linhart. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 9, n. 1, 149-160, 2011.
- LOURAU, R. Objeto e método da análise institucional (1977). In: ALTOÉ, S. (Org.). *Analista institucional em tempo integral*. São Paulo: Hucitec, 2004. p. 66-86.
- _____. Uma técnica para análise de implicações: B. Malinowski (1987). In: ALTOÉ, S. (Org.). *Analista institucional em tempo integral*. São Paulo: Hucitec, 2004. p. 259-283.
- _____. Implicação e sobreimplicação (1990). In: ALTOÉ, S. (Org.). *Analista institucional em tempo integral*. São Paulo: Hucitec, 2004. p. 186-198.

- _____. *Análise institucional e práticas de pesquisa*. Rio de Janeiro: Editora da UERJ, 1993.
- _____. Implicação-transdução (1994). In: ALTOÉ, S. (Org.). *Analista institucional em tempo integral*. São Paulo: Hucitec, 2004. p. 212-223.
- _____. Implicação: um novo paradigma? (1997). In: ALTOÉ, S. (Org.). *Analista institucional em tempo integral*. São Paulo: Hucitec, 2004. p. 246-258.
- LUCAS, L. C. G.; LEHER, R. Aonde vai a educação pública brasileira? *Educação & Sociedade*, n. 77, 255-266, 2001.
- MACIEL, A. L. S. *Universidade em crise: uma travessia necessária para a formação em serviço social*. 2006. 220f. Tese (Doutorado em Serviço Social). Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. 2006.
- MAGALHAIS, L. C. B.; YASSAKA, M. C. B.; SOLER, Z. A. S. G. Indicadores de qualidade de vida no trabalho entre docentes de curso de graduação de enfermagem. *Arquivos de Ciências da Saúde*, v. 15, n. 3, 117-124, 2008.
- MANCEBO, D. Reforma universitária: reflexões sobre a privatização e a mercantilização do conhecimento. *Educação & Sociedade*, v. 25, n. 88, 845-866, 2004.
- MARCONI, N. A evolução do perfil da força de trabalho e das remunerações nos setores público e privado ao longo da década de 1990. *Revista do Serviço Público*, v. 54, n. 1, 9-45, 2003.
- MARTINS, C. O.; MICHELS, G. Saúde X lucro: quem ganha com um programa de promoção da saúde do trabalhador? *Revista brasileira de cineantropometria & desempenho humano*, v. 3, n. 1, 95-101, 2001.
- MENDES, J. M. R. *O verso e o averso de uma história: o acidente e a morte no trabalho*. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2003.
- MENDES, J. M. R.; WERLANG, R. Sofrimento social e a saúde do trabalhador. *Revista Em Pauta*, v. 11, n. 32, 131-150, 2013.
- MENDES, J. M. R.; WÜNSCH, D. S. Serviço social e a saúde do trabalhador: uma dispersa demanda. *Serviço Social & Sociedade*, n. 107, 461-481, 2011.
- MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. *Revista de saúde pública*, v. 25, n. 5, 341-349, 1991.
- MERLO, A. R. C.; LAPIS, N. L. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: algumas considerações. *Boletim da Saúde*, v. 19, n. 5, 17-29, 2005.

- MINAYO, M. C. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 5, n. 1, 7-18, 2000.
- MIRANDA, L. C. S, PEREIRA, C. A., PASSOS, J. P. O estresse dos docentes de enfermagem de uma universidade pública. *Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental Online*, v. 1, n. 2, 2009.
- MIRANZI, S. S. C.; GASPAR, A. A. C. S.; IWAMOTO, H. H.; MIRANZI, M. A. S.; DZIABAS, D. C. Acidentes de trabalho entre trabalhadores de uma universidade pública. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 33, n. 118, 40-47, 2008.
- MOTA, I. L.; JÚNIOR, M. C. C. Q.; MUNARO, H. L. R.; VILELA, A. B. A. Sintomas osteomusculares de servidores de uma universidade pública brasileira: um estudo ergonômico. *Revista Brasileira em Promoção da Saúde*, v. 27, n. 3, 341-348, 2014.
- NARDI, H. C. *Ética, trabalho e subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.
- NARDI, H. C. Saúde do trabalhador. In: CATTANI, A. D; HOLZMANN, L. (Orgs.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Zouk, 2011. p. 326-330.
- NEVES, J. M. *A face oculta da organização: a microfísica do poder na gestão do trabalho*. Porto Alegre: Ed. UFRGS/Sulina, 2005.
- NUNES, A. V. L.; LINS, S. L. B. Servidores públicos federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. *Psicologia: Organização e Trabalho*, v. 9, n. 1, 51-67, 2009.
- NUNES, T. S.; TOLFO, S. R.; NUNES, L. S. Assédio moral e universidade: a violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos. *Organizações em Contexto*, v. 9, n. 18, 25-61, 2013.
- PAULON, S. A análise de implicação como ferramenta na pesquisa-intervenção. *Psicologia & Sociedade*, v. 17, n. 3, 18-25, 2005.
- PEREIRA, L. O trabalho em causa na “epidemia depressiva”. *Tempo Social, Revista de Sociologia da USP*, v. 23, n. 1, 67-95, 2011.
- PICCININI, V. C.; OLIVEIRA, S. R.; RÜBENICH, N. V. Formal, flexível ou informal? – Reflexões sobre o trabalho no Brasil. In: PICCININI, V.; HOLZMANN, L.; KIVÁCS, I.; GUIMARÃES, V. N. (orgs.). *O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006. p.93-117.

- RAGO, L. M.; MOREIRA, E. F. P. *O que é taylorismo*. São Paulo: Brasiliense.
- RAMMINGER, T.; NARDI, H. C. Saúde do trabalhador: um (não) olhar sobre o servidor público. *Revista do Serviço Público*, v. 58, n. 2, 213-226, 2007.
- RODRIGUES, M. *Processo de institucionalização no contexto da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal: um estudo de caso na Universidade Federal de Ouro Preto, MG*. 2011. 123f. Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade Federal de Viçosa, Minas Gerais. 2011.
- ROSA, A. S. *Histórias e trajetórias da terceirização na UFRGS*. 2015. 95f. Dissertação (Mestrado em administração) Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. 2015.
- SAFATLE, V. Saúde e doença a partir de Georges Canguilhem. *Scientiae Studia*, v. 9, n. 1, 11-27, 2011.
- SAMPAIO, R. F.; SILVEIRA, A. M.; PARREIRA, V. F.; MAKINO, A. T., MATEO, M. M. Análise das aposentadorias por incapacidade permanente entre os trabalhadores da Universidade Federal de Minas Gerais no período de 1966 a 1999. *Revista da Associação Médica Brasileira*, v. 49, n. 1, 60-66, 2003.
- SANTOS, B. S. Os processos de globalização. In: SANTOS, B. S. (Org.). *A globalização e as ciências sociais*. São Paulo: Cortez: 2002.
- _____. A crítica da governação neoliberal. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, v. 72, 7-44, 2005.
- _____. A universidade no século XXI: para uma reforma democrática e emancipatória da universidade. *Educação, Sociedade & Culturas*, n. 23, 137-202, 2005.
- _____. Globalizations. *Theory Culture Society*, v. 23, 393-399, 2006.
- SARAIVA, L. A. S. Cultura organizacional em ambiente burocrático. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 6, n. 1, 187-207, 2002.
- SCLIAR, M. História do conceito de saúde. *PHYSIS: Revista de Saúde Coletiva*, v. 17, n. 1, 29-41, 2007.
- SEABRA, M. M. A.; DUTRA, F. C. M. Intensificação do trabalho e percepção da saúde em docentes de uma universidade pública brasileira. *Ciencia & Trabajo*, n. 54, 212-218, 2015.
- SEGNINI, L. R. P. Taylorismo: uma análise crítica. In: BRUNO, L.; SACCARDO, C. (orgs.). *Organização, trabalho e tecnologia*. São Paulo: Atlas, 2003. p. 81-88.

- SELIGMANN-SILVA, E. *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011.
- SGUISSARDI, V. Modelo de expansão da educação superior no Brasil: predomínio privado/mercantil e desafios para a regulação e a formação universitária. *Educação & Sociedade*, v. 29, n. 105, 991-1022, 2008.
- SILVA JÚNIOR, J. R.; CARVALHO, C. P. F. Novas faces da educação superior do Brasil: o neopragmatismo institucionalizado. *Eccos Revista Científica*, v. 5, n. 1, 11-38, 2003.
- SOARES, J. C. R. S; CAMARGO JR, K. R. A autonomia do paciente no processo terapêutico como valor para a saúde. *Interface – Comunicação, Saúde, Educação*, v. 11, n. 21, 65-78, 2007.
- SOUZA, A. V. R.; CARDOSO, J. P.; ROCHA, S. V.; AMORIM, C. R.; CARNEIRO, L. R. V.; VILELA, A. B. A. Nível de atividade física e lombalgia entre funcionários de uma instituição de ensino superior no nordeste do Brasil.
- SPIPKI, A.; TITTONI, J. O modo-indivíduo no serviço público: descartando ou descartável? *Psicologia e Sociedade*, v.17, n.3, 67-73, 2005.
- TRINDADE, H. A república em tempos de reforma universitária: o desafio do governo Lula. *Educação & Sociedade*, v. 25, n. 88, 819-844, 2004.
- VENEU, M. G. Representações do funcionário público. *Revista de Administração Pública*, v. 24, n. 1, 5-16, 1990.
- WERLANG, R. *Pra que mexer nisso? Suicídio e sofrimento no meio rural*. Tese (Doutorado em Psicologia Social e Institucional). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.
- WERLANG, R.; MENDES, J. M. R. Sofrimento social. *Serviço Social & Sociedade*, n. 116, 743-768, 2013.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Measuring Quality of Life – The World Health Organization Quality of Life Instruments (the WHOQOL-100 and the WHOQOL-Bref)*. Geneva, Switzerland: 1997.
- ZIONI, F.; WESTPHAL, M. F. O enfoque dos determinantes sociais de saúde sob o ponto de vista da teoria social. *Saúde e Sociedade*, v. 16, n. 3, 26-34, 2007.

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Universidade Federal do Rio Grande do Sul Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional

Pesquisa: Cargos em extinção: as marcas das mudanças *do* e *no* trabalho na universidade

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “Cargos em extinção: as marcas das mudanças *do* e *no* trabalho na universidade”, a qual tem por objetivo conhecer os efeitos da extinção de cargos na saúde e no trabalho dos servidores. Este estudo, de autoria da aluna de mestrado Thais Ferrugem Sarmiento, sob orientação da professora Jussara Maria Rosa Mendes, está vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e foi submetido à apreciação do Comitê de Ética do Instituto de Psicologia. Participarão da pesquisa servidores(as), um(a) representante do setor de gestão de pessoas da universidade e um(a) representante do sindicato.

Ao participar desta pesquisa, você será convidado(a) a responder perguntas sobre suas experiências de trabalho e sobre o processo de extinção de cargos na universidade. Esta entrevista terá duração de cerca de uma hora e será gravada.

Você não terá nenhum benefício direto ao participar desta pesquisa. Contudo, acredita-se que este estudo possa contribuir para um maior aprofundamento nos conhecimentos sobre as relações entre saúde e trabalho nas universidades.

Acredita-se que a participação neste estudo oferece riscos mínimos ao seu bem-estar, mas pode lhe trazer eventuais desconfortos relacionados ao tema abordado nas perguntas que lhe serão feitas. Caso você apresente algum desconforto durante ou após a realização da entrevista, a autora do projeto estará à disposição para orientá-lo(a), bem como para esclarecer quaisquer dúvidas que você venha a ter.

Salienta-se que sua participação é voluntária e você tem a liberdade de interromper sua participação a qualquer tempo sem sofrer nenhum prejuízo. Sua identidade será preservada, sendo-lhe garantido anonimato. As informações obtidas

serão utilizadas apenas para atender aos objetivos desta pesquisa. O material de pesquisa será armazenado pelo período de cinco anos no Núcleo de Estudos em Saúde do Trabalhador (NEST), localizado no Instituto de Psicologia, Avenida Ramiro Barcelos, 2600.

Jussara Maria Rosa Mendes
Professora do PPG Psicologia Social e
Institucional
Orientadora do projeto de mestrado

Thais Ferrugem Sarmento¹⁷
Mestranda e autora do projeto
thaisfsarmento@gmail.com

Considerando o exposto acima, após minhas dúvidas serem esclarecidas, concordo em participar desta pesquisa nos termos descritos.

Nome do participante: _____

Data: ____/____/____

Contatos do participante: _____

Assinatura do participante: _____

Dúvidas e Informações contate o Comitê de Ética em Pesquisa – CEP PSICO: Rua Ramiro Barcelos, 2600, Bairro Santa Cecília. Telefone para contato: 33085698.

¹⁷ No documento entregue aos participantes constava também o número de telefone da mestranda.

APÊNDICE B - Roteiro de entrevista semiestruturada (servidores ativos ocupantes de cargos em processo de extinção)

1) Contato com servidor. Breve apresentação da mestrandia e do projeto de pesquisa. Consulta quanto ao interesse do servidor em participar do projeto. Agendamento da entrevista em local e horário de sua preferência.

2) Contato presencial com servidor no horário e local combinados. Breve apresentação do projeto de pesquisa, situando seus objetivos e procedimentos para realização de entrevista. Entrega de termo de consentimento livre e esclarecido. Esclarecimento das dúvidas do participante.

3) Registro dos seguintes dados do participante:

- (a) ano de ingresso na universidade;
- (b) forma de ingresso (concurso público, outras formas de contratação);
- (c) cargo/função na época do ingresso;
- (d) cargo/função atual;
- (e) escolaridade do participante;
- (f) escolaridade mínima exigida pelo cargo;
- (g) nome fictício pelo qual gostaria de ser identificado na apresentação e

discussão dos resultados do estudo.

4) Perguntas a serem feitas ao servidor.

(a) *Fale um pouco da sua trajetória de trabalho na universidade.*

A partir do relato espontâneo do servidor, explorar os seguintes elementos:

- forma de ingresso;
- motivos que o conduziram a trabalhar na universidade;
- ocorrência de troca de cargo/função do servidor ao longo do período de trabalho;
- características das atividades desempenhadas e possíveis mudanças ao longo do período de permanência do servidor;

- características das relações de trabalho, incluindo relação com colegas (servidores e terceirizados), chefias, docentes e bolsistas quando for o caso;
- características das relações com os alunos, se for o caso;
- possibilidades de capacitação/qualificação e oportunidades de exercer, no trabalho, os conhecimentos adquiridos;
- pontos positivos e negativos do trabalho na universidade.

(b) *Segundo seu ponto de vista, ocorreu alguma mudança na universidade ao longo do período em que você trabalha nesta instituição?*

A partir do relato espontâneo do servidor, explorar os seguintes elementos:

- Percepção do servidor sobre a forma como as mudanças referidas repercutem em seu dia a dia de trabalho;
- Percepção do servidor sobre mudanças envolvendo o cargo ocupado por ele, incluindo a própria extinção do cargo;
- Exemplos de situações vividas pelo servidor que ilustram as transformações relatadas;
- Percepção do servidor sobre a repercussão das mudanças da universidade em outros aspectos de sua vida além do trabalho.

(c) *Que tipo de dificuldades você enfrenta no seu trabalho na universidade atualmente?*

- Identificar, com o servidor, as estratégias utilizadas por ele no enfrentamento das dificuldades relatadas.

(d) *Em sua opinião, existe alguma relação entre seu estado de saúde e as vivências que você experimenta no trabalho?*

A partir do relato espontâneo do servidor, explorar os seguintes elementos:

- Caso o servidor responda afirmativamente, pedir que descreva de que forma percebe as relações entre saúde e trabalho;
- Pedir exemplos de situações vividas por ele nas quais percebeu a existências de relações entre saúde e trabalho.

APÊNDICE C - Roteiro de entrevista semiestruturada (representante do setor de gestão de pessoas da universidade)

1) Contato com servidor do setor de gestão de pessoas da universidade. Breve apresentação da mestranda e do projeto de pesquisa. Consulta quanto ao interesse em participar do projeto. Agendamento da entrevista em local e horário de sua preferência.

2) Contato presencial com servidor do setor de gestão de pessoas da universidade no horário e local combinados. Breve apresentação do projeto de pesquisa, situando seus objetivos e procedimentos para realização de entrevista. Entrega de termo de consentimento livre e esclarecido. Esclarecimento das dúvidas do participante.

3) Registro dos seguintes dados do participante:

(a) cargo/função na universidade;

(b) tempo de serviço na universidade;

(c) nome fictício pelo qual gostaria de ser identificado na apresentação e discussão dos resultados do estudo.

4) Perguntas a serem feitas ao representante do setor de gestão de pessoas da universidade.

(a) Fale um pouco sobre o processo de extinção de cargos na universidade.

(b) Atualmente, qual percepção do setor de gestão de pessoas diante do processo de extinção de cargos nas universidades? Existe ou já existiu algum espaço instituído para discussão sobre essa questão?

(c) Na sua opinião, de que forma a extinção de cargos repercute na organização do trabalho na universidade?

- Explorar possíveis efeitos na gestão e nas relações de trabalho.

(d) Que tipo de demandas são trazidas pelos servidores ao setor de gestão de pessoas no que se refere ao trabalho na universidade atualmente? As demandas dos servidores ocupantes de cargos em extinção apresentam alguma especificidade em relação aos demais?

- (e) *Qual a orientação da universidade quanto às funções a serem exercidas pelos servidores ocupantes de cargos em extinção? A atuação do servidor permanece circunscrita às atribuições do cargo ou existem outras possibilidades? De que forma se dá a designação das atribuições destes servidores e sua alocação nos setores de lotação/exercício? Explique.*
- (f) *Além da extinção de cargos, quais são as outras mudanças que vêm ocorrendo na universidade nas últimas duas décadas?*
- (g) *De que forma a extinção de cargos e as demais transformações ocorridas na universidade nas últimas duas décadas repercutem no trabalho na universidade e no conjunto de servidores?*

APÊNDICE D - Roteiro de entrevista semiestruturada (representante sindical)

1) Contato com representante sindical. Breve apresentação da mestrandia e do projeto de pesquisa. Consulta quanto ao interesse em participar do projeto. Agendamento da entrevista em local e horário de sua preferência.

2) Contato presencial com representante sindical no horário e local combinados. Breve apresentação do projeto de pesquisa, situando seus objetivos e procedimentos para realização de entrevista. Entrega de termo de consentimento livre e esclarecido. Esclarecimento das dúvidas do participante.

3) Registro dos seguintes dados do participante:

(a) cargo/função no sindicato;

(b) tempo de atuação no sindicato em questão;

(c) cargo/função na universidade;

(d) tempo de serviço na universidade;

(e) nome fictício pelo qual gostaria de ser identificado na apresentação e discussão dos resultados do estudo.

4) Perguntas a serem feitas ao representante sindical.

(a) *Fale um pouco sobre a participação do sindicato no processo de extinção de cargos nas universidades.*

- Explorar se o processo foi construído com possibilidade de participação dos servidores e quais as estratégias empregadas por seus representantes diante da extinção de cargos.

(b) *Atualmente, qual a posição do sindicato diante do processo de extinção de cargos nas universidades? Existe algum espaço instituído para discussão sobre essa questão?*

(c) *Além da extinção de cargos, quais são as outras mudanças que vêm ocorrendo na universidade nas últimas duas décadas?*

- (d) *De que forma a extinção de cargos e as demais transformações ocorridas na universidade nas últimas duas décadas repercutem no trabalho na universidade e no conjunto de servidores?*
- (e) *Que tipo de demandas são trazidas ao sindicato pelos servidores no que se refere ao trabalho na universidade atualmente? As demandas dos servidores ocupantes de cargos em extinção apresentam alguma especificidade em relação aos demais?*

APÊNDICE E – Características dos cargos em extinção

Esta tabela foi elaborada com informações oriundas do site institucional da UFRGS (www.ufrgs.br) em janeiro de 2015 e contempla as características dos cargos em extinção que ainda contam com servidores ativos no quadro da universidade.

Nome do cargo	Nível de classificação	Requisito para ingresso no cargo	Descrição sumária do cargo
Auxiliar de Carpintaria	A	Ensino Fundamental Incompleto	Auxiliar em todas as atividades de carpintaria tais como: corte, armação, instalação e reparação de peças de madeira.
Auxiliar de Marcenaria	A	Ensino Fundamental Incompleto	Auxiliar em todas as atividades necessárias à marcenaria, tais como: cortar, torneiar, linear etc.
Auxiliar de Serralheira	A	Ensino Fundamental Incompleto	Auxiliar em todas as atividades da serralheira, tais como dobrar, curvar, forjar e soldar peças metálicas ou não.
Servente de Limpeza	A	Alfabetizado	Executar trabalhos de limpeza em geral em edifícios e outros locais, para manutenção das condições de higiene e conservação do ambiente, coletando o lixo.
Servente de Obras	A	Alfabetizado	Executar tarefas manuais simples na construção civil para auxiliar na edificação e reforma de construção civil.
Apontador	B	Ensino Fundamental Incompleto e experiência de 12 meses.	Auxiliar o mestre de obras em tarefas administrativas dentro do canteiro de obras.
Armazenista	B	Ensino fundamental Incompleto e experiência de 12 meses	Executar tarefas referentes à guarda, controle e preservação de gêneros alimentícios estabelecendo e seguindo rotinas, para assegurar estoque disponível das despensas.
Auxiliar de Cozinha	B	Alfabetizado	Auxiliar nas diversas tarefas relacionadas com atividades do restaurante, tais como: preparação de alimentos, limpeza e conservação das dependências do restaurante, lanchonete e dos equipamentos existentes.
Auxiliar de Eletricista	B	Ensino Fundamental Incompleto e experiência de 6 meses	Auxiliar o eletricista na montagem, ajustamento, instalação e manutenção de aparelhos e equipamentos elétricos.

Auxiliar de Mecânica	B	Ensino Fundamental Incompleto e experiência de 6 meses	Auxiliar nas tarefas de manutenção dos diversos tipos de máquinas e veículos.
Auxiliar de Processamento de Dados	B	Ensino Fundamental Incompleto	Auxiliar o sistema de processamento de dados em tarefas de apoio.
Bombeiro Hidráulico	B	Ensino fundamental incompleto e experiência de 6 meses ou profissionalizante	Monta, instala e conserva sistemas de tubulações de material metálico e não metálico de alta ou baixa pressão para condução de ar, água, gás, vapor, esgoto e outros fluidos em edifícios, laboratórios e outros locais.
Carpinteiro	B	Ensino fundamental incompleto e experiência de 12 meses ou profissionalizante	Efetuar trabalhos de carpintaria, cortando, armando, instalando e reparando peças de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.
Copeiro	B	Ensino fundamental incompleto e experiência de 12 meses	Distribuir refeições, utilizando bandejas e carrinhos, segundo as instruções recebidas.
Marceneiro	B	Ensino fundamental incompleto e experiência de 12 meses ou profissionalizante	Confeccionar e reparar móveis e peças de madeira e dar-lhes o acabamento requerido, utilizando equipamento adequado e guiando-se por desenhos e especificações.
Pedreiro	B	Ensino fundamental incompleto e experiência de 12 meses ou profissionalizante	Executar trabalhos de alvenaria, concreto e outros materiais, guiando-se por desenhos, esquemas e especificações, utilizando processos e instrumentos pertinentes ao ofício para construir, reformar ou reparar prédios e obras similares.
Pintor/Área	B	Ensino fundamental incompleto experiência de 12 meses ou profissionalizante	Preparar superfícies de edifícios, construções metálicas, veículos e produtos de madeira, metal e tecidos, ou outras superfícies e aplicar sobre elas camadas de tintas ou produtos similares.
Vidraceiro	B	Ensino fundamental incompleto e experiência de 12 meses ou	Cortar, montar e instalar vidros e espelhos em portas, janelas, divisórias, vitrines, prateleiras, móveis e veículos.

		profissionalizante	
Almoxarife	C	Ensino médio completo e experiência de 6 meses	Organizar e manter o almoxarifado, executar recebimento, estocagem, distribuição, registro e inventário de matérias-primas e mercadorias adquiridas e confeccionadas na Universidade.
Ascensorista	C	Ensino médio completo e experiência de 12 meses	Operar elevadores, acionando os dispositivos de comando obedecendo a escala de alternância dos andares, ao limite de lotação e carga para conduzir passageiros e cargas aos locais solicitados ou determinados.
Auxiliar de Topografia	C	Ensino fundamental completo e experiência de 6 meses	Exercer tarefas auxiliares de topografia, procedendo ao levantamento, anotação e cálculo de dados da área a ser demarcada, bem como efetuar o desenho da área.
Contínuo	C	Ensino fundamental completo e experiência de 12 meses	Executar trabalhos de coleta e de entrega de documentos e outros, para atender às solicitações e necessidades administrativas da unidade.
Cozinheiro	C	Fundamental incompleto até a 4ª série e experiência de 12 meses	Preparar alimentos sob supervisão de nutricionista, de modo que assegure a qualidade, higiene, sabor, aroma e apresentação da refeição a ser servida.
Eletricista	C	Fundamental completo e experiência de 12 meses	Executar montagem, ajustamento e instalação, manutenção e reparação na área da eletricidade.
Encadernador	C	Ensino fundamental incompleto e experiência de 12 meses ou profissionalizante	Executar quaisquer trabalhos de encadernação mecânica ou manual, classificação, grampeação, costura e dobra, referente a livros, blocos e revistas.
Mecânico	C	Ensino fundamental completo e experiência de 12 meses	Montar, manter e reparar equipamentos mecânicos, bem como executar a manutenção preventiva e corretiva de maquinário gráfico.
Motorista	C	Fundamental completo e experiência de 6 meses	Dirigir veículos de passageiros e de carga, conduzindo-o conforme suas necessidades, observando as regras de trânsito e operando os equipamentos acoplados ao veículo.
Operador de Máquina Copiadora	C	Ensino médio completo e experiência de 12 meses	Operar máquinas copiadoras, abastecendo-as com o material necessário, regulando-as e colocando-as em funcionamento, através de

		meses.	pressão sobre teclas e alavancas de acordo com o tipo das mesmas, para reproduzir desenho, tabelas, documentos e outros impressos.
Porteiro	C	Ensino médio completo	Fiscalizar, observar e orientar a entrada e saída de pessoas; receber, identificar e encaminhar as pessoas aos destinatários.
Recepcionista	C	Ensino médio completo	Recepcionar membros da comunidade e visitantes procurando identificá-los, averiguando suas pretensões para prestar-lhes informações e/ou encaminhá-los a pessoas ou setores procurados.
Telefonista	C	Ensino fundamental completo e experiência de 12 meses	Manipular equipamentos telefônicos, estabelecendo comunicações internas e externas.
Recreacionista	D	Ensino médio completo e experiência de 24 meses	Desenvolver atividades de recreação e terapia ocupacional, objetivando o desenvolvimento psicossocial satisfatório.
Vigilante	D	Ensino fundamental completo, curso de formação e 12 meses de experiência	Exercer vigilância nas entidades, rondando suas dependências e observando a entrada e saída de pessoas ou bens, para evitar roubos, atos de violência e outras infrações à ordem e à segurança.

ANEXO A – Termo de concordância institucional para realização do estudo**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS***Termo de Concordância Institucional para realização de projeto de pesquisa de mestrado*

Em resposta à orientação do Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia desta universidade e diante da solicitação feita a esta Pró-Reitoria por Thais Ferrugem Sarmiento, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da UFRGS, manifestamos concordância quanto à realização da pesquisa de campo referente ao projeto de mestrado de sua autoria e sob orientação da Dra. Jussara Maria Rosa Mendes, intitulado “Cargos em extinção: as marcas das mudanças *do* e *no* trabalho na universidade”.

A solicitação feita a esta Pró-Reitoria abarca os procedimentos para pesquisa de campo do referido projeto de mestrado, a saber: (a) entrevistas com servidores ativos ocupantes de cargos em processo de extinção em número suficiente para alcançar a saturação; (b) entrevista com representante do setor de gestão da universidade. Também poderão ser fornecidas, para fins desta pesquisa, informações referentes à composição do quadro de servidores para caracterização da população em estudo e recrutamento de possíveis participantes.

Salienta-se que a pesquisa de campo ocorrerá ao longo do ano de 2015 e terá início exclusivamente após aprovação do projeto pelo comitê de ética em pesquisa do Instituto de Psicologia. De acordo com o informado, a participação dos servidores deverá ocorrer em caráter voluntário, o anonimato lhes será garantido e as entrevistas ocorrerão em horário e local de escolha do servidor. A realização do estudo está condicionada ao compromisso da mestranda de prestar aos servidores participantes da pesquisa e à universidade os esclarecimentos que se fizerem necessários ao longo de seu transcurso.

Por fim, estamos cientes de que o nome da Universidade Federal do Rio Grande do Sul poderá ser veiculado em apresentações e publicações acadêmicas decorrentes desta pesquisa.

Porto Alegre, 30 de junho de 2015.



Maurício Viégas da Silva
Pró-Reitor de Gestão de Pessoas
PROGESP/UFRGS



Vânia Cristina Santos Pereira
Vice Pró-Reitora de Gestão de Pessoas
PROGESP/UFRGS